



Arbeitskreis Gemeindenahe Gesundheitsversorgung  
gemeinnützige GmbH

## Betriebs-/Dienstvereinbarung

Das betriebliche Eingliederungsmanagement sollte als Prozess verstanden werden. Dies setzt eine gewisse Offenheit der handelnden Akteure voraus, eine Offenheit zur Weiterentwicklung von Gegebenem.

Wer seine eigenen Erfahrungen und die der anderen Akteure berücksichtigt sowie eine am Bedarf orientierte Auseinandersetzung mit dem Thema sucht, wird zu einer Lösung kommen.

Eine betriebliche Lösung ist die Summe gemeinsamer Zielvorstellungen und Resultat betrieblicher Verständigungsprozesse.

### Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung „Betriebliche Prävention und Eingliederungsmanagement“ AKGG GmbH (Stand 01. Juni 2006)

zwischen  
der Unternehmensleitung der AKGG GmbH  
vertreten durch den Geschäftsführer, Herrn Reinhard Mann

und

dem Betriebsrat der AKGG GmbH  
vertreten durch den/die Vorsitzende/n Herrn Alexander Wedekind

und

der Schwerbehindertenvertretung der AKGG GmbH  
vertreten durch die stellv. Schwerbehindertenvertrauensfrau; Frau Birgit Andrich

wird folgende Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung geschlossen:

## **Präambel**

Es ist das gemeinsame Ziel der Geschäftsführung der AKGG gGmbH, des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung, die Gesundheit der MitarbeiterInnen zu erhalten und zu fördern.

Auf der Basis der gemeinsamen Zielsetzung erarbeiten Unternehmensleitung, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung im gemeinsamen Dialog Maßnahmen zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben.

Gemäß § 84 SGB IX Abs. 2 wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingeführt, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern und wiederherzustellen, die Arbeitszufriedenheit und -motivation zu steigern sowie die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren.

Damit soll eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben gewährleistet werden.

### **1. Ziele**

Das betriebliche Eingliederungsmanagement beinhaltet folgende Ziele:

- Überwindung und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeitszeiten,
- Erhalt und Förderung der Gesundheit,
- Vermeidung von Behinderungen einschließlich chronischer Erkrankungen und
- Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen.

Um diese Ziele zu erreichen, arbeitet der in 3.1. genannte Personenkreis vertrauensvoll zusammen.

Die Unternehmensleitung der AKGG gGmbH, der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung bekräftigen, dass erkrankte Beschäftigte nicht wegen ihrer Krankheit - schwerbehinderte und behinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung - benachteiligt werden dürfen.

### **2. Geltungsbereich**

Die Vereinbarung findet auf alle Beschäftigten Anwendung, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, bei denen zumindest eine Beeinträchtigung zu erwarten ist (vgl. § 2 SGB IX Abs. 1) und auf die Beschäftigten, die in einem Arbeits-, Ausbildungs- oder sonstigem Beschäftigungsverhältnis zur AKGG gGmbH stehen.

### 3. Maßnahmen

#### 3.1. Zusammenarbeit der Verantwortlichen

Zur Durchführung der Vereinbarung wird in der AKGG gGmbH ein **Integrationsteam** gebildet. In diesem Team sind:

- 1 Beauftragte/r der Unternehmensleitung/Dienststellenleitung mit Entscheidungsbefugnis
- 1 Beauftragte/r des Betriebsrates/Personalrates
- die Schwerbehindertenvertretung

vertreten.

Bei Bedarf werden weitere interne Fachkräfte (z. B. Ausbildungsleitung, Sicherheitsfachkraft, Leiter/in des Sozialbetriebes, etc.) und externe Fachkräfte (z. B. Integrationsamt, Servicestelle, Betriebsarzt, etc.) zur Beratung hinzugezogen.

Das Integrationsteam ist das Steuerungsgremium für das betriebliche Eingliederungsmanagement. Es ist verantwortlich für die Auswertung der Arbeitsplatzanalysen sowie für die Arbeitsplatzbegehungen und die darauf aufbauende Maßnahmenentwicklung und -umsetzung.

Das Integrationsteam wählt aus seiner Mitte eine/n Vorsitzende/n.

Das Integrationsteam arbeitet im Rahmen seiner Aufgabenstellung weisungsungebunden.

Es trifft sich mindestens 4 x jährlich zur Erörterung und Überprüfung der in dieser Vereinbarung benannten Ziele und Aufgaben.

Einer Person des Integrationsteams obliegt es, dem Betriebsrat bzw. Personalrat im Rahmen der regelmäßigen Sitzungen über die Arbeit zu berichten; dies gilt auch für Betriebs – bzw. Personalversammlungen.

#### 3.2. Aufbau eines betrieblichen Frühwarnsystems, Fall- und Eingliederungsmanagement

##### 3.2.1. Erfassung und Auswertung von Arbeitsunfähigkeitsdaten

Prävention erfordert Information. Deshalb stellt die Personalabteilung dem Integrations-team mindestens 1 x im Quartal:

- eine gesamtbetriebliche Arbeitsunfähigkeitsstatistik,
- dazugehörige abteilungsbezogene Kennziffern,

zur Verfügung.

Darüber hinaus werden die Ergebnisse des betrieblichen Gesundheitsberichts – insbesondere die Arbeitsunfähigkeitsanalysen der Krankenkassen – mit in die Bewertung einbezogen. Sie dienen vornehmlich der Analyse tätigkeitsspezifischer und altersspezifischer Belastungen, die für die Bewertung des Einzelfalls relevant sein können. Außerdem übersendet die Personalabteilung mindestens 1x im Quartal die Daten der unter den Geltungsbereich dieser Vereinbarung fallenden Beschäftigten an das Integrationsteam.

Das Integrationsteam entscheidet, ob einzelfallbezogene Maßnahmen erforderlich sind und beauftragt die Personalabteilung mit deren Durchführung.

### 3.2.2. Kontaktaufnahme mit den Betroffenen

Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements dient der Beschäftigungssicherung und -förderung. Es handelt sich um ein freiwilliges Verfahren und bedarf der Zustimmung durch die betroffene Person.

Die Kontaktaufnahme erfolgt in zwei Schritten:

Im Zuge der ersten Kontaktaufnahme (schriftlich) wird die betroffene Person über die Zielsetzungen sowie über die dazu erforderliche Datenerhebung und den weiteren, möglichen Verlauf des Verfahrens aufgeklärt.

Erst nach Zustimmung der betroffenen Person erfolgt durch entsprechend geschultes Fachpersonal ein erstes Gespräch zur Klärung und Abstimmung der Vorgehensweise und Feststellung des Bedarfs. Es dürfen keine Krankheitsdiagnosen oder Angaben zur voraussichtlichen Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit erhoben werden. Der Gesprächsinhalt muss vertraulich behandelt werden.

### 3.2.3. Feststellung des Bedarfs

Die Parteien der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung sind sich darüber einig, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement in ein Gesamtkonzept zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz einzubinden ist.

Eine geeignete Maßnahme ist die Ermittlung, Beurteilung und Dokumentation der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen (§ 5 Arbeitsschutzgesetz). Hierzu wird für jeden Beschäftigten eine Arbeitsplatzanalyse, ggf. in Verbindung mit einer Arbeitsplatzbegehung durchgeführt.

Die gewonnenen Daten werden dem Integrationsteam zur Entscheidungsfindung über einzelfallbezogene Maßnahmen vorgelegt. Bei Bedarf werden Maßnahmen aus dieser Vereinbarung mit den örtlichen gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger - bei schwerbehinderten Menschen mit dem Integrationsamt - abgesprochen. Kommen finanzielle Fördermöglichkeiten o. g. Stellen in Betracht, so werden diese beantragt. Soweit erforderlich und unter Beachtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen werden die Daten auch den Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern zur Verfügung gestellt.

### 3.2.4. Maßnahmenspektrum

Das Spektrum der Maßnahmen umfasst drei Schwerpunkte:

- Maßnahmen der Prävention
- der Rehabilitation und
- der Gesundheitsförderung.

Im Mittelpunkt stehen hierbei Maßnahmen der alters- bzw. alters- und behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung. Konkrete Anknüpfungspunkte finden sich in den Bereichen Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeitsumfeld, Personalplanung, Qualifizierung stufenweise Wiedereingliederung, medizinische und berufliche Rehabilitation.

### 3.2.5. Koordination und Dokumentation

Ein Mitglied des Integrationsteams oder eine vom Integrationsteam beauftragte Person koordiniert und steuert die einzelfallbezogenen Maßnahmen und dokumentiert den Prozessverlauf.

## 4. Qualifizierung der Vorgesetzten

Vorgesetzte haben eine besondere Verantwortung für die Gesunderhaltung ihrer MitarbeiterInnen und die Qualität der Arbeit. Sie haben mit dafür Sorge zu tragen, dass dem genannten Personenkreis möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen zuteil werden. Um Vorgesetzte für diese Aufgabenstellungen zu sensibilisieren und sie als Teil der Unternehmensphilosophie in ihre Aufgabenwahrnehmung zu integrieren, bietet die AKGG gGmbH Weiterbildungsveranstaltungen an, die neueste Kenntnisse über Gesundheits- und Eingliederungsmanagement vermitteln.

## 5. Finanzierung der Maßnahmen

Die Finanzierung der Maßnahmen wird über Eigen- und Fremdmittel sichergestellt. Diese Mittel werden über eine eigene Kostenstelle „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ ausgewiesen.

Eigenmittel werden in einer Höhe von \_\_\_\_\_ zur Verfügung gestellt. Bis zu einem Betrag von \_\_\_\_\_ kann das Integrationsteam eigenständig verfügen. Darüber hinausgehende Beträge erfordern ein gesondertes Antragsverfahren.

## 6. Zielerreichung

Die Unternehmensleitung bespricht mit dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung einmal jährlich, ob und in welchem Umfang die in dieser Vereinbarung getroffenen Ziele erreicht wurden.

Die Unternehmensleitung stellt sicher, dass die MitarbeiterInnen regelmäßig und in geeigneter Weise über die Erreichung der Ziele aus dieser Vereinbarung informiert werden.

## 7. Streitigkeiten

Erreichen die Beteiligten bezüglich der Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung oder auch einzelner Bestimmungen dieser Vereinbarung keine Einigung, entscheidet die Einigungsstelle gem. § 76 BetrVG/ § 71 BPersVG. Sie besteht aus je drei BeisitzerInnen der Unternehmensleitung, drei BeisitzerInnen der Interessenvertretungen und einem/einer unparteiischen Vorsitzenden, auf die sich beide Seiten einigen müssen.

## 8. Datenschutz

Das betriebliche Eingliederungsmanagement erfolgt unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Die Daten werden erhoben um Maßnahmen der Beschäftigungssicherung bzw. -förderung einzuleiten – langfristig dienen sie dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit und des Arbeitsplatzes. Bei Bedenken gegen einen umfassenden Datenschutz kann externer Rat hinzugezogen werden.

## 9. Geltungsdauer

Diese Vereinbarung tritt am 13. Juni 2006 in Kraft. Sie kann von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende - erstmals zum 31.12.2006 - schriftlich gekündigt werden. Sie wirkt nach, bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung.

Widerspricht eine Vorschrift dieser Vereinbarung höherrangigem Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Die Parteien der Betriebsvereinbarung verpflichten sich, die unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich möglichst entsprechend wirksamen Vorschrift zu ersetzen.


Kassel, den 13. Juni 2006



f. d. Unternehmensleitung



Alexander Wedekind  
für den Betriebsrat



Birgit Adrich  
für die Schwerbehinderten-  
vertretung