

Dienstvereinbarungen

I über die Ausgestaltung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 SGB IX

und

II über die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements

zwischen

der Stiftung Europa-Universität Viadrina

und

**den Personalräten für das wissenschaftliche
und**

für das nichtwissenschaftliche Personal

Präambel

Die Stiftung Europa-Universität, die Personalräte für das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal verfolgen durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) das Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, zu erhalten, im Krankheitsfall schnellstmöglich wieder herzustellen und den Arbeitsplatz den krankheitsbedingten Erfordernissen anzupassen. Im Sinne der Definition der WHO wird Gesundheit als ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein als ein Fehlen von Krankheit und Gebrechen verstanden.

Zur Durchführung von Verfahren für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement ist die Stiftung Europa-Universität gesetzlich verpflichtet (§ 84 Abs. 2 SGB IX). Als ausdrückliches Bekenntnis dazu, die gesetzlichen Vorgaben des BEM für den Schutz der Beschäftigten vor krankheitsbedingten Gefährdungen des Arbeitsplatzes in einen erweiterten, fürsorgenden Kontext zu stellen, werden BEM und freiwilliges betriebliches Gesundheitsmanagement in zwei zusammenhängenden, aufeinander Bezug nehmenden Dienstvereinbarungen geregelt. Diese Dienstvereinbarungen gehen über die gesetzlich vorgeschriebenen Vorgaben und Garantien hinaus.

Die Stiftung Europa-Universität verpflichtet sich zu einem umfassenden und teilweise finanziell geförderten Konzept zur Gesundheitsförderung und Gesundheitsvorsorge. Für diese Ziele ermittelt ein weisungsunabhängiges Gremium (Eingliederungsteam) gemeinsam mit den Betroffenen Ursachen der Arbeitsunfähigkeit und entwickelt Möglichkeiten der Prävention. Zeiten künftiger Arbeitsunfähigkeit sollen möglichst vermieden und Rehabilitationsbedarfe frühzeitig erkannt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden.

Das BEM und das betriebliche Gesundheitsmanagement sollen darüber hinaus einen Beitrag dazu leisten, die Arbeitszufriedenheit und -motivation zu steigern.

Gemeinsame Regelungen für Betriebliches Eingliederungsmanagement und Betriebliches Gesundheitsmanagement

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten an der Stiftung Europa-Universität Viadrina im Sinne des Personalvertretungsgesetzes. Dazu gehören alle Beschäftigten und alle Auszubildenden. Die Dauer und der Umfang der Beschäftigung sind unerheblich.

Von dieser Dienstvereinbarung unberührt bleiben alle gesetzlichen Vorschriften zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Die Abschnitte I (BEM) und II (BGM) werden wegen der unterschiedlichen Regelungsinhalte insoweit getrennt behandelt, als auch eine Kündigung einer der beiden Abschnitte möglich ist, ohne die Fortgeltung der anderen Abschnitte dieser Dienstvereinbarung zu betreffen.

I. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

§ 1

BEM und seine Zielsetzung

- (1) BEM im Sinne dieser Vereinbarung ist die Zusammenfassung aller Maßnahmen, die dazu dienen, dass Beschäftigte eine bestehende Arbeitsunfähigkeit überwinden sowie eine erneute Arbeitsunfähigkeit vermeiden können. Neben betriebsinternen Maßnahmen wie der Anpassung des Arbeitsplatzes an krankheitsbedingte Erfordernisse umfasst das BEM auch eine externe medizinische Fachberatung. Sofern verfügbar, wird das BEM mit Angeboten sozialer Leistungsträger verknüpft.
- (2) Das BEM hat zum Ziel, Gefährdungen des Arbeitsplatzes vorzubeugen, im Falle der Gefährdung den Arbeitsplatz zu erhalten und gegebenenfalls den krankheitsbedingten Erfordernissen anzupassen. Sofern das nicht möglich ist, soll versucht werden, Beschäftigten durch entsprechende Qualifizierung einen langfristigen Einsatz auf einem anderen geeigneten Arbeitsplatz zu ermöglichen. Mit dem BEM sollen Zeiten langfristiger oder wiederholter Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten als Zeiten der Gesundheitsförderung im Rahmen eines festgelegten Kooperationsprozesses genutzt werden, soweit dies möglich ist. In Fällen, in denen das Beschäftigungsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen gefährdet ist, sollen rechtzeitig Ursachen aufgedeckt werden, die für andauernde oder wiederholte Arbeitsunfähigkeiten verantwortlich sind und häufig zu bleibenden Gesundheitsschäden führen. Den Beschäftigten soll damit ermöglicht werden, dauerhaft in ihrem Beschäftigungsverhältnis zu verbleiben. Anhand der Qualifikationen und Stärken, Ziele und Vorstellungen sowie gesundheitlichen Einschränkungen werden im BEM Handlungs- und Einsatzmöglichkeiten der betroffenen Beschäftigten festgelegt.
- (3) Das BEM ist ein Angebot an alle Beschäftigten der Stiftung Europa-Universität Viadrina und erfolgt im Interesse der Beschäftigten. Es wird nur mit Zustimmung der Betroffenen durchgeführt, die das gesamte Verfahren maßgeblich beeinflussen und auch jederzeit beenden oder ruhen lassen können.
- (4) Liegt eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung schwerbehinderter Menschen vor, werden die besonderen Regelungen für Schwerbehinderte berücksichtigt.

§ 2 BEM und erweitertes Verfahren

- (1) Die EUV ist gemäß § 84 Abs. 2 IX SGB verpflichtet, ein BEM anzubieten, wenn die oder der Beschäftigte innerhalb von 12 Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt war. Gemeint ist damit der Zeitraum innerhalb der Beschäftigung von 12 Monaten ab Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit, nicht das Kalenderjahr.
- (2) Die EUV bietet über die gesetzliche Regelung hinaus allen erkrankten Beschäftigten die Möglichkeit, das betriebliche Eingliederungsmanagement auf Wunsch in Anspruch zu nehmen, auch wenn die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht erfüllt sind (erweitertes Verfahren). In diesem Falle findet eine gesonderte Dokumentation des Verfahrens nur auf ausdrücklichen Wunsch der Betroffenen statt.
- (3) Um das BEM als Teil der Betriebskultur zu pflegen und zu erhalten, werden in regelmäßigen Abständen die Beschäftigten sowie die Führungskräfte mit Personalverantwortung über Begriff und Zweck des BEM und Inhalte der Dienstvereinbarung informiert.
- (4) Personalmaßnahmen gegenüber den Beschäftigten, die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen unabhängig vom BEM notwendig sind, bleiben unberührt.

§ 3 Eingliederungsteam

- (1) Für die betriebliche Umsetzung und inhaltliche Fortentwicklung des BEM wird ein Eingliederungsteam aus Beauftragten des Arbeitgebers, Fachkräften für Gesundheitsschutz und den Interessenvertretungen der Beschäftigten gebildet. Die Mitglieder sind im Rahmen der Aufgaben des BEM weisungsunabhängig.

Das Eingliederungsteam setzt sich grundsätzlich zusammen aus:

1. einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter des Personaldezernates (Koordination)
 2. einer oder einem Beauftragten des Personalrats für das nichtwissenschaftliche Personal
 3. einer oder einem Beauftragten des Personalrats für das wissenschaftliche Personal
 4. der oder dem Beauftragten der Schwerbehindertenvertretung
 5. der Betriebsärztin bzw. dem Betriebsarzt
 6. der oder dem Beauftragten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- (2) Die Beschäftigten können aus persönlichen Gründen, wegen mangelnden Vertrauens, zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens der Beteiligung der unter § 3 Abs. 1 Nr. 3-6 benannten Personen widersprechen. Auch können sie für die unter Abs. 1, Nr. 1-5 benannten Personen deren Austausch beantragen.
 - (3) Sie können auch während des Verfahrens bislang unberücksichtigte Mitglieder des Eingliederungsteams oder andere Personen ihres Vertrauens hinzubitten, darunter auch die Gleichstellungsbeauftragte. Gegebenenfalls, insbesondere wenn der Beteiligung der als Koordinatorin bzw. Koordinator benannten Person widersprochen werden soll, entscheidet das Eingliederungsteam, ob eine externe Person mit der Koordination gem. § 8 beauftragt werden soll.
 - (4) Zur Revision der Bewährung und zur Optimierung des BEM-Angebots kommt das Eingliederungsteam nach Bedarf, mindestens jedoch zweimal pro Jahr zusammen.

Hierzu wird die Ansprechpartnerin bzw. der Ansprechpartner für das betriebliche Gesundheitsmanagement hinzugezogen. Die Entscheidung über die Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist Bestandteil der Aufgaben des Eingliederungsteams. Sie werden jeweils jährlich abgestimmt und nehmen Bezug auf den Gesundheitsbericht der Dienststelle. Die Koordinatorin bzw. der Koordinator des Eingliederungsteams erstellt einen jährlichen Arbeitsbericht.

§ 4 Verfahren

Die Maßnahmen des BEM setzen das Einverständnis der Beschäftigten voraus. Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Das BEM gliedert sich in folgende Schritte:

Schritt 1:

Durch das Personaldezernat werden die Beschäftigten erfasst, die die in § 2 der Dienstvereinbarung genannten Voraussetzungen erfüllen. Hierüber wird eine Nachricht an die Koordinatorin bzw. den Koordinator des Eingliederungsteams, die zuständigen Personalräte, die Gleichstellungsbeauftragte und die jeweiligen Vorgesetzten geleitet.

Schritt 2:

Nach Rückkehr aus der Krankheit wird dem oder der Beschäftigten durch das Personaldezernat ein Schreiben (Anlage 1) nebst Merkblatt (Anlage 3) übermittelt, mit dem er/sie über die gesetzlichen Regelungen des BEM und die Umsetzung an der EUV informiert wird. Die Dienstvorgesetzten erhalten zur Information eine Kopie. Dem Schreiben ist ein Antwortformular bezüglich der Zustimmung und der Auswahl der Mitglieder des Eingliederungsteams beigefügt (Anlage 2), das innerhalb von 4 Wochen zurückgesendet werden soll. Wünscht die oder der Beschäftigte die Durchführung des BEM nicht, ist der Vorgang zunächst erledigt.

Diese Entscheidung kann jederzeit revidiert werden. Wünscht die oder der Beschäftigte die Fortsetzung des Verfahrens, findet ein Gespräch mit dem Eingliederungsteam statt. Weitere Schritte werden gemeinsam vereinbart und mögliche Maßnahmen erörtert. Auch kann eine bereits erteilte Zustimmung im laufenden Verfahren jederzeit ohne Begründung zurückgezogen werden. Die jeweilige Erklärung wird vom Personaldezernat nach Information der oder des Vorgesetzten in die Personalakte genommen.

Schritt 3:

Zur Ermittlung geeigneter Maßnahmen des BEM wird im Einzelfall gemeinsam mit der oder dem Beschäftigten eine personenbezogene Arbeitsplatzanalyse durchgeführt. Dabei werden insbesondere Arbeitsplatzbedingungen, die Anforderungen und die absehbare persönliche Leistungsfähigkeit in die Betrachtung einbezogen. Das Ergebnis der Gespräche wird in einem Maßnahmenplan durch das Eingliederungsteam dokumentiert. Maßnahmen können insbesondere sein:

- a. Gestaltung des Arbeitsplatzes (Arbeitsplatzanalyse soweit noch nicht vorhanden, technische Aus- oder Umrüstung des Arbeitsplatzes, Veränderung der räumlichen Umgebung, Einsatz anderer Arbeitsmittel)
- b. Änderung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe
- c. Individuelle Gestaltung der Arbeitszeiten
- d. Sensibilisierung und Beratung des personellen betrieblichen Umfeldes
- e. Qualifizierungsmaßnahmen (Fort- und Weiterbildung, Umschulung, Coaching)

- f. Umsetzung in einen anderen Tätigkeitsbereich/ Unterstützung bei Aufnahme einer anderen Tätigkeit
- g. Empfehlung fachkompetenter - z.B. medizinischer, psychologischer - Beratung
- h. Einbeziehung außerbetrieblicher Stellen wie z.B. Rehabilitationsträger und Integrationsamt (u. a. zur Erlangung von Zuschüssen)

Schritt 4:

Die Koordinatorin bzw. der Koordinator beauftragt das Personaldezernat bzw. sonstige zuständige Stellen mit der Durchführung der Maßnahmen und veranlasst die Hinzuziehung der externen Beraterinnen oder Berater, sofern dies jeweils möglich und geboten ist. Das Personaldezernat prüft die personalrechtlichen Voraussetzungen der einzelnen Maßnahmen und führt diese bei positivem Ergebnis durch.

Schritt 5:

Auswertung des Eingliederungsprozesses mit der oder dem Beschäftigten nach Durchführung durch das Eingliederungsteam spätestens 1 Jahr nach Zustimmung der oder des Beschäftigten zum BEM. Die Ergebnisse werden dokumentiert und der oder dem Beschäftigten in einer abschließenden Erklärung mitgeteilt.

§ 5

Mitwirkung der Beschäftigten

Stimmen die Beschäftigten der Einleitung des BEM zu, so ist ihre Mitwirkung am Verfahren sinnvoll und erwünscht. Die betroffenen Beschäftigten bestimmen nach freiem Ermessen, welche Auskünfte sie im Rahmen des Verfahrens erteilen. Lösungsorientierte Verfahrensergebnisse können nur erzielt werden, wenn die Beschäftigten für die Analyse der Arbeitsplatzsituation wichtige Fakten zur Ursachen- und Folgenbewertung zu erteilen bereit sind. Nicht erwartet und regelmäßig nicht erfragt werden Informationen über Krankheitsdiagnosen.

§ 6

Datenschutz

- (1) Das Eingliederungsteam beachtet den gesetzlichen Datenschutz und ist verpflichtet, die betroffenen Beschäftigten über die für das Verfahren erhobenen und verwendeten Daten umfassend aufzuklären. Das Eingliederungsteam unterliegt der Schweigepflicht. Verstöße stellen Verletzungen der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Verpflichtungen dar.
- (2) Gesundheitsbezogene Daten werden nur deshalb und insoweit erhoben und verwendet, wie sie für die Wiedereingliederung im Einzelfall erforderlich sind. Für diese Daten, krankheitsbezogene Stellungnahmen und Gutachten sowie ärztliche Aussagen wird von dem Betriebsärztlichen Dienst eine gesonderte Akte angelegt, in die nur die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt Einblick hat. Sie oder er versorgt das Eingliederungsteam mit den notwendigen Informationen im laufenden Verfahren. Die Erörterungen gesundheitlicher Informationen und die Anhörung von Ärztinnen und Ärzten werden nur durchgeführt, wenn die betroffenen Beschäftigten schriftlich die Entbindung von der Schweigepflicht erklären. Die Verwendung der im BEM erhobenen Daten zu anderen Zwecken ist untersagt. Diese Daten werden nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten nach abschließender Beendigung des BEM vernichtet.
- (3) In die Personalakten wird lediglich aufgenommen, dass die Durchführung eines BEM angeboten wurde und ob die oder der Betroffene das Angebot angenommen hat. Das

Angebot etwaiger Maßnahmen wird ebenfalls zur Personalakte genommen, soweit diese personalrechtliche Auswirkungen hat, z.B. eine Umsetzung.

- (4) Die Beschäftigten haben jederzeit das Recht, Einsicht in die Dokumentation zu nehmen. Wenn die Weitergabe personenbezogener Daten an Dritte erforderlich ist (z.B. an das Integrationsamt), ist die schriftliche Einwilligung der Beschäftigten einzuholen, nachdem sie zuvor über Zweck, Art und Umfang der Datenweitergabe informiert worden sind.

§ 7

Aufgaben der Personalräte und der Schwerbehindertenvertretung

Die Personalräte und die Schwerbehindertenvertretung überwachen die umfassende Information der Beschäftigten über das BEM durch den Arbeitgeber. Dazu übermittelt die Personalabteilung den Personalräten vor Durchführen der Verfahren die Namen der Beschäftigten, denen gemäß § 2 Abs. 1 dieser Vereinbarung ein BEM-Verfahren angeboten werden muss. Die Gleichstellungsbeauftragte ist hierüber zu informieren.

§ 8

Beteiligung externer Partner

- (1) Bei Bedarf wird frühzeitig ein geschulter externer Eingliederungsmanager bzw. eine Eingliederungsmanagerin, der oder die mit der Koordinierung und Begleitung der Prozesse beauftragt wird, eingebunden.
- (2) Soweit erforderlich, werden als externe Partner die gesetzlichen Rehabilitationsträger (Krankenkasse, Rentenversicherung, Agentur für Arbeit, Unfallversicherung) beauftragt, die Dienststelle für die Gewährung von Leistung zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe oder von begleitenden Hilfen im Arbeitsleben im Einzelfalle zu beraten und Lösungen aufzuzeigen. Zur Beratung und Unterstützung im BEM können auch deren gemeinsame Servicestellen sowie für Angelegenheiten schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter das Integrationsamt beteiligt werden.
- (3) Falls notwendig, können auch spezialisierte Ärztinnen und Ärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation oder der Medizinische Dienst der Krankenkassen für die Abgabe von Stellungnahmen im Eingliederungsprozess eingebunden werden.

§ 9

Kosten

Die Kosten des BEM trägt die Dienststelle im Rahmen der ihr obliegenden Pflichten. Das Personaldezernat ist dabei verpflichtet, mögliche Leistungen der Sozialversicherungsträger und des Integrationsamtes zur Unterstützung des BEM im Einzelfalle auszuschöpfen.

II. Betriebliches Gesundheitsmanagement

§ 10 Ziele des Gesundheitsmanagements

Zwischen der Stiftung Europa-Universität Viadrina und den Personalräten wird vereinbart, ein betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen und dauerhaft zu gestalten.

Die Definition von Gesundheit wurde durch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) im Jahr 1946 beschrieben: „Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen.“

Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz zu erhalten bzw. zu verbessern, um Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefährdungen vorzubeugen und das allgemeine gesundheitliche Befinden zu verbessern.

Für Gestaltung und Durchführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sind zuständig der/die von der Stiftung EUV benannte Beauftragte für das Gesundheitsmanagement in Abstimmung mit dem Eingliederungsteam für das BEM.

§ 11 Gesundheitsbericht und Beschäftigtenbefragungen

- (1) Jedes Jahr soll durch das Personaldezernat ein Gesundheitsbericht erstellt werden. Er besteht aus den Arbeitsunfähigkeits-Daten der Krankenkasse, ggf. Beschäftigtenbefragungen und weiteren betrieblichen Informationsquellen, die ggf. durch Analyse des Ist-Zustandes der Gesundheit der Beschäftigten und der Untersuchung von Arbeitsplätzen gewonnen werden können. Der Gesundheitsbericht wird unter Wahrung datenschutzrechtlicher Vorschriften erstellt. Ein Personenbezug der Daten, die im Gesundheitsbezug verwendet werden, darf nicht möglich sein.
- (2) Mit Hilfe dieser Daten und gegebenenfalls Beschäftigtenbefragungen sollen die in Tätigkeit angelegten Gesundheitsgefahren ermittelt und Veränderungen angestrebt werden. Beschäftigtenbefragungen erfassen die Gesundheitsbeschwerden der Beschäftigten bzw. ihre Bewertung des eigenen Gesundheitszustandes. Bei Planung, Durchführung und Auswertung der Befragung werden die Personalräte beteiligt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist darüber zu informieren. Ein Personenbezug der erhobenen Daten darf nicht erkennbar sein.
- (3) Für Arbeitsplätze wird jeweils eine Gefährdungsbeurteilung erstellt, die die körperlichen und psycho-sozialen Anforderungen feststellt.

§ 12 Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

- (1) Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden insbesondere folgende Maßnahmen durchgeführt:
 - a) Die Beschäftigten werden in einem Umfang von 1 Stunde je Arbeitswoche zur Teilnahme und Nutzung von Präventionskursen und –angeboten im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements freigestellt. Jährlich wird ein Katalog an

einschlägigen Präventionsmaßnahmen vom Eingliederungsteam erarbeitet und ist Anlage dieser Vereinbarung.

- b) Es wird wöchentlich an der Dienststelle eine physiotherapeutische Massage angeboten.
 - c) Es werden regelmäßig Gesundheitstage zu spezifischen Themen durchgeführt, für die die Beschäftigten in einem angemessenen Umfang freigestellt werden.
 - d) Auf Wunsch der Beschäftigten kann eine Besichtigung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel durch spezialisierte Fachkräfte für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz durchgeführt werden.
 - e) In regelmäßigen Abständen werden Vorträge und Seminare zur Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen durchgeführt.
 - f) Thematisch einschlägige Weiterbildungsmaßnahmen und Schulungen für Vorgesetzte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements.
- (2) Zur dienstlichen Freistellung ist die Teilnahme an den Maßnahmen gemäß Abs. 1 a, b dem Personaldezernat nachzuweisen. Die Zustimmung der oder des Vorgesetzten ist zur dienstlichen Freistellung erforderlich. Die Freistellung ist über das Zeiterfassungssystem Novatime zu buchen bzw. bei akademischen Beschäftigten entsprechend zu dokumentieren.
- (3) Der in dieser Vereinbarung festgelegte Maßnahmenkatalog (Anlage...) und das Verfahren werden jährlich von der Ansprechperson des Gesundheitsmanagements und dem Eingliederungsteam evaluiert und den Personalräten, der Gleichstellungsbeauftragten und der Kanzlerin oder dem Kanzler gegebenenfalls zur Änderung oder Ergänzung vorgelegt.

§ 13

Fürsorge- und Rückkehrgespräche

- (1) Die oder der Vorgesetzte trägt Fürsorge für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten am Arbeitsplatz. Im Rahmen dieser Fürsorgepflicht sind anlassbezogene vertrauliche Fürsorgegespräche zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten ein Instrument zur Eruiierung des Gesundheits- und Zufriedenheitszustandes der Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen. Sie dienen zu dem der Vertrauensbildung. Diese sollen vertraulich und persönlich durchgeführt werden.
- (2) Nach langer Abwesenheit (Krankheit, Elternzeit, Freistellung, etc.) sollte nach Möglichkeit den Beschäftigten ein Rückkehrgespräch angeboten werden. Es dient der Vereinfachung der Wiedereingliederung an den Arbeitsplatz und soll gegenseitige Fragen, Wünsche und die besondere Situation nach der Rückkehr zum Arbeitsplatz beleuchten.
- (3) Sowohl das Fürsorge- als auch das Rückkehrgespräch sind freiwillig und erfolgen nur auf Wunsch der Beschäftigten.

§ 14

Vorgesetztenbeurteilung

- (1) Zur Steigerung der Zufriedenheit der Beschäftigten und als Beitrag zur Gesundheitsförderung werden regelmäßig ca. alle 3 Jahre ein sog. Vorgesetztenfeedback durchgeführt. Im Rahmen des Vorgesetztenfeedbacks werden die Vorgesetzten durch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund von wissenschaftlich erarbeiteten Fragebögen in anonymer Form beurteilt. Es wird ein Vorgesetztenprofil erstellt, der u. a. Führungsverhalten, soziales Verhalten und das Verhältnis zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beleuchtet. Vorgesetzte im Sinne dieser Vereinbarung sind die Präsidentin oder der Präsident, die Kanzlerin oder der Kanzler, die Dekaninnen und Dekane, die Lehrstuhlinhaberinnen und Lehrstuhlinhaber, die Leiterinnen und Leiter der zentralen Einrichtungen, die Dezernentinnen und Dezernenten, die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter in der Bibliothek und im ZSE.
- (2) Das Ziel ist es, das Bewusstsein der Vorgesetzten und ihrer Führungsverantwortung insbesondere für die Gesundheit der Beschäftigten zu stärken. Des Weiteren dient es der Verbesserung des Verhältnisses zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es soll sowohl den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch den Vorgesetzten die Bedeutung und den Wirkungsgrad der Führungsrolle für das Arbeitsverhältnis verdeutlichen und im Ergebnis des Vorgesetztenfeedbacks Maßnahmen zur Verbesserung nach sich ziehen.
- (3) Das Vorgesetztenfeedback wird durch eine externe Einrichtung durchgeführt und die Daten entsprechend anonym analysiert. Für die beurteilten Vorgesetzten wird nach der Auswertung ein Vorgesetztenprofil erstellt. Das Vorgesetztenprofil wird allen Vorgesetzten und ihren unmittelbaren Vorgesetzten zur Besprechung und eventuell einzuleitender Maßnahmen übergeben. Sie sind Bestandteil seines Beschäftigtengesprächs mit entsprechenden Zielvereinbarungen hierzu.
- (4) Die Teilnahme am Vorgesetztenfeedback ist für alle die Vorgesetzten in zentralen Einrichtungen, und der Verwaltung, an Lehrstühlen und Dekanaten verpflichtend. Für die Vorgesetzten an Fakultäten ist die Teilnahme freiwillig. Gemeinsam mit dem wissenschaftlichen Personalrat sollen andere und weitergehende Methoden zur Eruiierung der Arbeitssituation an Lehrstühlen und Dekanaten gesucht und durchgeführt werden.

§ 15
Schlussbestimmungen

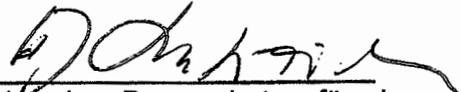
- (1) Die Anlagen sind Bestandteile dieser Dienstvereinbarungen.
- (2) Widerspricht eine Vorschrift dieser Vereinbarung höherrangigem Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen hiervon unberührt.
- (3) Diese Dienstvereinbarung tritt am Tage nach ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt für die Dauer von zwei Jahren. Die Vereinbarung verlängert sich jeweils stillschweigend um ein weiteres Jahr, wenn sich nicht von einem Vertragspartner mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt wird. Die Nachwirkung beträgt 24 Monate.

Frankfurt (Oder), 24. Oktober 2012



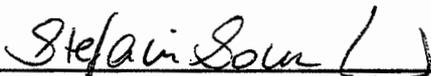
Präsident der Stiftung EUV

Frankfurt (Oder), 24. Oktober 2012



Vorsitzender des Personalrates für das nichtwissenschaftliche Personal

Frankfurt (Oder), 24. Oktober 2012



Vorsitzende des Personalrates für das wissenschaftliche Personal

Frankfurt (Oder), 24. Oktober 2012



Beauftragte des Arbeitgebers für Menschen mit Behinderung



Stiftung Europa-Universität Viadrina, PF 1786, 15207 Frankfurt (Oder)

Dezernat für
Personal- und
Rechtsangelegenheiten
Bearbeiterin: Neubert
Tel (0335) 55 34 45 34
neubert@europa-uni.de

- im Hause -

Frankfurt (Oder),

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Sehr geehrte

wir bedauern, dass Sie mehrmals länger krank waren und freuen uns, wieder mit Ihnen zusammenarbeiten zu können.

Alle Beschäftigten, die im Laufe von 12 Monaten insgesamt 6 Wochen krank waren, haben gem. § 84 Abs.2 SGB IX einen gesetzlichen Anspruch auf ein persönliches Angebot im Rahmen des sogenannten Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Mit diesem Schreiben möchten ich Ihnen ein solches Angebot unterbreiten, Sie bei der Wiederaufnahme Ihrer Arbeit und Rückkehr an Ihren Arbeitsplatz zu unterstützen

Dabei sollen mit Ihrer Zustimmung und Ihrer aktiven Beteiligung Möglichkeiten gesucht und erarbeitet werden, Ihrer Gesundheit zu erhalten oder wiederherzustellen, möglicherweise auch die Arbeitsbedingungen an Ihrem Arbeitsplatz an Ihren Gesundheitszustand anzupassen. Im angefügten Merkblatt BEM haben sind die Grundlagen und Zielsetzung des Verfahrens zusammengestellt. Das Angebot soll eine fürsorgliche Hilfestellung sein. Sie entscheiden frei, ob Sie dieses Angebot annehmen möchten. Sie können es auch ablehnen oder ein nach Ihrer Zustimmung eingeleitetes Verfahren zu jedem von Ihnen gewählten Zeitpunkt beenden. Ich bitte Sie lediglich um eine Antwort binnen 4 Wochen nach Erhalt dieses Schreibens. Sollten Sie genügend über das Verfahren wissen, bitten wir Sie auf dem beigefügten Formblatt Ihre Entscheidung mitzuteilen, ob Sie ein BEM-Verfahren wünschen.

Sollten Sie für diese Entscheidung weitere vertiefende Informationen benötigen, rate ich Ihnen zu einem Vorab-Gespräch außerhalb des Verfahrens mit einer Vertrauensperson Ihrer Wahl, z.B. Ihrer Personalvertretung, der Koordinatorin für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (Frau Neubert) oder der Betriebsärztin. Teilen Sie mir bitte formlos oder über das beigefügte Antwortformular mit, wenn wir einen Ansprechpartner für Sie vermitteln sollen.

Mit freundlichen Grüßen

Menekse Wenzler
Dezernentin

Anlage 2

Erklärung über Annahme oder Ablehnung des Angebotes eines BEM-Verfahrens, Beilage zum Anschreiben Erstkontakt

(Bitte senden Sie Ihre Antwort binnen 4 Wochen nach Erhalt des Angebotes)

Dezernat für Personal- und
Rechtsangelegenheiten
Frau Wenzler

-im Hause-

Ihr Angebot zur Durchführung eines Verfahrens im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements vom 16. August 2012

habe ich erhalten und erkläre dazu

(bitte kreuzen Sie an, welche Entscheidung Sie getroffen haben und unterschreiben unter Ihrer Auswahl):

1. Ich bin ausreichend über das Verfahren informiert, insbesondere über die Ziele des Verfahrens und meine Rechte innerhalb des Verfahrens gemäß der Dienstvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement.
 - Ich nehme das Angebot an und bitte um einen ersten Termin.
 - In Bezug auf die Zusammensetzung des Eingliederungsteams habe ich zu diesem Zeitpunkt keine Einwände.
 - Ich möchte von der Möglichkeit der Gestaltung des Eingliederungsteams Gebrauch machen. Der Beteiligung folgender Vertreter widerspreche ich vorerst:
 - Betriebsarzt
 - Beauftragter für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
 - Personalrat
 - Schwerbehindertenbeauftragte
 - Ich bitte, Herrn/Frau...
als meine Vertrauensperson zusätzlich in das Eingliederungsteam aufzunehmen.

Ich erkläre mich mit der Erhebung und Verwendung meiner zur Durchführung des BEM erforderlichen Daten einverstanden. Ärztliche Angaben zu Krankheitsdiagnosen und ärztliche Prognosen werden nicht in dem noch festzulegenden persönlichen Maßnahmenplan erfasst und nicht zu meiner Personalakte genommen; eine Weitergabe von für das BEM erhobenen personenbezogenen Daten an Dritte (z.B. Rehabilitationseinrichtungen) setzt meine Zustimmung voraus. Mir ist insbesondere bekannt, dass das Integrationsteam verpflichtet ist,

alle im Zusammenhang mit dem BEM erfassten persönlichen Daten vertraulich zu behandeln und nach Abschluss des BEM zu vernichten.

- Ich benötige kein Betriebliches Eingliederungsmanagement.
 - Ich verzichte auf eine Begründung.
 - Meine Arbeitsfähigkeit ist hergestellt und es sind aus der/den Erkrankungen keine nachteiligen Folgen für meine Arbeit abzusehen.
 - sonstige Gründe:

- 2. Ich möchte vor einer Entscheidung erst einmal ein informatives Gespräch führen. (In diesem Fall wird sich ein Mitglied des Eingliederungsteams mit Ihnen in Verbindung setzen.)
- Ich werde mich selbst um einen Ansprechpartner kümmern und werde über Ihr Angebot anschließend entscheiden.

Frankfurt (Oder),

Unterschrift

Anlage 3

Merkblatt Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) an der Stiftung Europa-Universität Viadrina

Ziel und Grundlagen

Das Sozialgesetzbuch IX, hier § 84 Abs. 2 (link), begründet eine besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers denjenigen Beschäftigten gegenüber, die binnen zwölf Monaten länger als sechs Wochen krank gewesen sind.

Diese Fürsorgepflicht hat die Stiftung Europa-Universität Viadrina zusammen mit den Personalvertretungen in einer Dienstvereinbarung (Link einfügen) geregelt. Diese Dienstvereinbarung beschreibt das Verfahren und Zielsetzung des BEM sowie die Angebote von arbeitsplatzbezogenen Maßnahmen im Anschluss an eine Arbeitsunfähigkeit. Ergänzend werden in dieser Dienstvereinbarung Angebote eröffnet, mit denen die Gesundheit am Arbeitsplatz erhalten bzw. verbessert und vorbeugend geschützt werden kann (Betriebliches Gesundheitsmanagement). Ziel des BEM ist es, die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu schützen und herauszufinden, ob die Arbeitsbedingungen verbessert und an den Gesundheitszustand des Beschäftigten angepasst werden sollen. Dies gilt vor allem dann, wenn und soweit die Arbeitsunfähigkeit von bestimmten Arbeitsbedingungen herrührt und/oder Krankheitsfolgen für die Gestaltung des Arbeitsplatzes berücksichtigt werden müssen.

Verfahren des BEM

Nach erfolgreicher Genesung erhalten die betroffenen Beschäftigten ein Anschreiben, mit dem ihnen ein Angebot auf Durchführung eines BEM unterbreitet wird. Die Teilnahme an dem Verfahren ist freiwillig; allein die Betroffenen entscheiden, ob ein Verfahren eingeleitet werden soll oder nicht. Sie entscheiden auch in jedem Stadium des Verfahrens, ob, wie und ggf. mit wem es weitergeführt werden soll. Da die Erkrankung häufig keine nachteiligen Folgen für die Arbeitsfähigkeit erwarten lässt, steht es den Beschäftigten frei, ein BEM mit oder ohne entsprechende Begründung abzulehnen. Alle im Rahmen des BEM geäußerten Inhalte werden vertraulich behandelt.

Betreut wird das Verfahren von einem weisungsunabhängigen Eingliederungsteam. Es wird geleitet von der Koordinatorin bzw. dem Koordinator, der oder die als Fachkraft für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz hierzu qualifiziert ist. Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter des Personaldezernates betreut die arbeitsrechtliche Umsetzung der Verfahrensergebnisse. Beauftragte der Personalvertretungen bzw. der Schwerbehinderten sichern die Interessen der Beschäftigten und begleiten und überwachen das Verfahren entsprechend dem gesetzlichen Auftrag nach § 84 Abs. 2 SGB IX. Die Betriebsärztin oder der

Betriebsarzt und/oder weitere externe Beraterinnen oder Berater gewährleisten die fachliche Beratung bezüglich der Geeignetheit von Maßnahmen.

Das Verfahren verläuft in gemeinsamen Treffen des Eingliederungsteams mit den betroffenen Beschäftigten. Wenn Maßnahmen zur vorbeugenden Sicherung der Arbeitsfähigkeit sinnvoll sind, wird ein Maßnahmenplan erstellt und in Absprache mit allen Beteiligten umgesetzt. Nach der Umsetzung wird der Erfolg evaluiert und das Verfahren anschließend gemeinsam mit den Beschäftigten für beendet erklärt.

Die Verfahrensunterlagen werden bis auf die Feststellung, ob ein BEM durchgeführt worden ist, vernichtet.

Erweitertes BEM

Darüber hinaus haben alle Beschäftigten die Möglichkeit, jederzeit, also auch dann, wenn die Zeit der Arbeitsunfähigkeit unter sechs Wochen binnen 12 Monaten betrug, vorbeugend ein BEM-Verfahren zur Evaluierung seiner Arbeitsplatzsituation zu beantragen. Auf die Initiative der Beschäftigten selbst – niemals aber auf Initiative des Arbeitgebers – können bereits während der Arbeitsunfähigkeit das oben beschriebene BEM-Verfahren eingeleitet werden und erste Abstimmungen zur Vorbereitung der Wiederaufnahme der Arbeit erfolgen.

Weitergehende Informationen erhalten Sie in der Dienstvereinbarung, die Ihnen zusammen mit den als Anlage dokumentierten Anschreiben einen vollständigen Überblick über das Verfahren bietet. Auch stehen Ihnen das Personaldezernat und Ihre Personalräte für beratende Gespräche zur Verfügung.

Maßnahmen im Rahmen der Gesundheitsprävention

Gesundheitssport - Sport für die Gesundheit

Maßnahmen als Beispiel
Aerobic
Autogenes Training
Bodyforming
Mitgliedschaft im Fitnessstudio
Mitgliedschaft im Sportclub
Mitgliedschaft im Sportverein
Nordic Walking
Physiotherapeutische Behandlungen
Pilates
progressive Muskelentspannung nach Jacobsen
Qi Gong
Rückenschule
Tai Chi
Wassergymnastik/Aqua Fitness
Wirbelsäulengymnastik
Yoga