

BETRIEBSVEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der
Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt
(im Folgenden AUVA genannt)

und dem
Zentralbetriebsrat
(im Folgenden ZBR genannt)

über die
Betriebliche (Wieder-)Eingliederung

I. PRÄAMBEL:

Gesundheitliche Probleme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der AUVA stellen die Betroffenen, ihre Kolleginnen und Kollegen und die Vorgesetzten immer wieder vor große Herausforderungen (beispielsweise längere Krankenstände, erhöhte Arbeitsbelastung für die Kolleginnen und Kollegen, Störung des Betriebsklimas etc.). Um die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern, ist die rasche Unterstützung aller Beteiligten bei gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz von großer Bedeutung.

Die AUVA als Dienstgeberin und alle Führungskräfte der AUVA tragen eine besondere Verantwortung für die Gesunderhaltung und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Die frühzeitige Einbindung der Präventionsteams bei gesundheitlichen Problemen gewährleistet rasche und

professionelle Hilfe. Da sich die Bedingungen von Fall zu Fall stark unterscheiden können, haben die Präventionsteams für jeden Fall individuelle Lösungen im Sinne aller Beteiligten zu erarbeiten und anzubieten.

II. ZIELE

Die betriebliche (Wieder-)Eingliederung beinhaltet folgende Ziele:

- Langfristige Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Motivation, auch im Sinne einer präventiven Maßnahme
- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit
- Vermeidung bzw. Reduktion von arbeitsbedingten körperlichen oder geistigen Belastungen
- Rasche und maßgeschneiderte Hilfe im Einzelfall
- Freiwilligkeit und Selbstbestimmung
- Berücksichtigung der Anliegen der Kolleginnen und Kollegen

III. GELTUNGSBEREICH

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen und Dienststellen der AUVA.

IV. ANWENDUNGSBEREICH

Diese Betriebsvereinbarung ist anzuwenden für folgende Bereiche:

- Betriebliche (Wieder-)Eingliederung nach Langzeitkrankenständen
- Präventive Maßnahmen

- Psychisch belastende Situationen

V. ORGANISATION

In Fragen der betrieblichen (Wieder-)Eingliederung ist das jeweils zuständige Präventionsteam zentraler Ansprechpartner (Für nähere Informationen siehe die Betriebsvereinbarung „Organisation und Aufgaben der Präventionsteams“).

Im Sinne des Präventionsgedankens ist eine möglichst frühzeitige Kontaktaufnahme mit den Präventionsteams anzustreben.

VI. MASSNAHMEN

Da die Probleme und Rahmenbedingungen von Fall zu Fall sehr unterschiedlich sein können, kann diese Betriebsvereinbarung nur den Rahmen für mögliche Hilfsmaßnahmen regeln. Die konkreten Maßnahmen müssen vom Präventionsteam unter Berücksichtigung des jeweiligen Einzelfalles erarbeitet werden.

1. Antragstellung

Die Initiative für betriebliche (Wieder-)Eingliederung ist durch die Betroffene oder den Betroffenen selbst und wenn gewünscht auch z.B. über den Betriebsrat oder die Arbeitsmedizinerin bzw. den Arbeitsmediziner beim zuständigen Präventionsteam einzubringen. Der unmittelbare Dienstvorgesetzte ist über einen eingelangten Antrag jedenfalls zu informieren. Das Präventionsteam entscheidet in einem ersten Schritt, ob der Antrag weiter verfolgt werden soll und die zuständigen Expertinnen und Experten verständigt werden. Falls der Antrag nicht weiter verfolgt werden soll, erhält die oder der Betroffene eine Information mit einer Begründung vom Präventionsteam.

2. Weiterer Ablauf

Wird der Antrag weiter behandelt, erhält die oder der Betroffene zunächst vom Präventionsteam ein Informationsschreiben, das auf die möglichen Schritte im Rahmen der betrieblichen (Wieder-)eingliederung sowie auf die Freiwilligkeit der Teilnahme aufmerksam macht.

Das Präventionsteam verständigt Expertinnen und Experten vor Ort (im Regelfall die jeweils zuständige Führungskraft, die Arbeitsmedizinerin oder den Arbeitsmediziner sowie den Betriebsrat) und beauftragt diese, gemeinsam mit der oder dem Betroffenen einen Lösungsvorschlag auszuarbeiten. Dieser Lösungsvorschlag wird dann dem Präventionsteam zur Entscheidung vorgelegt und enthält Maßnahmen, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Als mögliche Maßnahmen kommen beispielsweise in Frage:

- Umgestaltung des Arbeitsplatzes
- Prüfung alternativer Einsatzmöglichkeiten
- Telearbeit
- Fortbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen
- Individuelle Gestaltung und individuelles Ausmaß der Arbeitszeit
- Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichzeitigem Lohnausgleich nach § 13a AVRAG bzw. nach Anlage 7 der DO.A bzw. Anlage 5 DO.B und DO.C.
- Überlappender Einsatz von Ersatzarbeitskräften.

Bei der Wahl der Maßnahmen sind allfällige Auswirkungen auf das betriebliche Umfeld zu berücksichtigen.

3. Ersatzarbeitskräfte

In schwerwiegenden Einzelfällen, in welchen es zu einer deutlich spürbaren und über einen längeren Zeitraum andauernden Leistungsminderung kommt, verpflichtet sich die AUVA, die Leistungsminderung mit geeigneten Mitteln abzufedern.

VII. WIEDERVORLAGE

Jeder Fall von Maßnahmen im Sinne von Punkt IV dieser Betriebsvereinbarung wird durch das zuständige Präventionsteam nach spätestens 3 Monaten nach Umsetzungsbeginn nach folgenden Kriterien beurteilt:

- Hat sich die gesundheitliche Situation (physisch und/oder psychisch) der oder des Betroffenen verbessert/verschlechtert?
- Sind die getroffenen Maßnahmen noch adäquat?
- Sollen Änderungen vorgenommen werden?
- Sind die Maßnahmen zur Abfederung der Belastung der Kolleginnen und Kollegen ausreichend?
- Kann die Maßnahme zur betrieblichen (Wieder-)Eingliederung vorzeitig beendet werden?

VIII. MASSNAHMEN ZUR PRÄVENTION

Die Prävention von arbeitsbedingten Erkrankungen ist der AUVA ein sehr wesentliches Anliegen. Zur Erreichung rascher und maßgeschneiderter Hilfe im Einzelfall können sich betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit und auch ohne Einhaltung des Dienstweges an das Präventionsteam wenden. Darüber hinaus können sich aber auch Führungskräfte oder Kolleginnen und Kollegen an das Präventionsteam wenden, wenn sie besorgniserregende Anzeichen einer Erkrankung oder sonstiger Gesundheitsstörung wahrnehmen.

IX. EVALUIERUNG

Diese Betriebsvereinbarung wird im Wege der Betriebsvereinbarung über die Organisation und die Aufgaben der Präventionsteams und des Koordinationsteams evaluiert. Bei der Evaluierung ist auf die Anzahl der Betroffenen sowie auf die Art der gesetzten Maßnahmen Bezug zu nehmen

X. GELTUNGSDAUER

Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.01.2018 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Sie kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten jeweils zum Monatsende gekündigt werden.

Für die AUVA

Der Generaldirektor



Dr. Helmut Köberl

Wien, am 29. 11. 2017

Der Obmann



DDr. Anton Ofner

Wien, am 29. 11. 2017

Für den Zentralbetriebsrat

Der Vorsitzende

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Erik Lenz', with a long horizontal flourish extending to the right.

DI Erik Lenz

Linz, am 24.11.2017