

**Dienstvereinbarung
über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gem. § 84 SGB IX**

zwischen dem Landratsamt Bautzen,
vertreten durch den Landrat, Herrn Michael Harig

und

dem Personalrat,
vertreten durch die Vorsitzende des Personalrates, Frau Evelin Wehner

sowie

der Schwerbehindertenvertretung,
vertreten durch Herrn Ulrich Kühne

Präambel

Gesundheits- und Arbeitsschutz sind unverzichtbare Bestandteile eines modernen Personalmanagements. Die Leistungsfähigkeit einer Verwaltung hängt sowohl von einer optimalen Personalplanung und Personalentwicklung als auch von Leistungsvermögen, Motivation und Gesundheit der Beschäftigten ab. In immer kürzerer Zeit muss mit weniger Personal eine stete Aufgabenerfüllung sichergestellt werden. Dafür sind gesunde und motivierte Beschäftigte unabdingbar.

Krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten können vielfältige Ursachen haben. Geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, des Gesundheitszustandes und der Leistungsmöglichkeiten der Beschäftigten zu treffen, liegen im gemeinsamen Interesse von Dienststellenleitung und Personalrat.

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Bediensteten des Landratsamtes Bautzen sowie des Eigenbetriebes Kreisvolkshochschule/Kreismusikschule.

2. Zielsetzung

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist im § 84 Abs. 2 SGB IX geregelt. Es zielt darauf ab,

- möglichst frühzeitig eventuellen gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz entgegen zu wirken,

- den individuellen Anspruch auf Eingliederung nach einer mehr als sechswöchigen Arbeitsunfähigkeitszeit zu gewährleisten,
- die Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten zu unterstützen und zu fördern und
- für die jeweiligen Beschäftigten den Arbeitsplatz möglichst zu erhalten.

3. Vorgehen/Grundsätze

(1) Im Mittelpunkt dieser Vereinbarung steht die Klärung zwischen dem Arbeitgeber und dem Personalrat im Sinne des § 93 SGB IX, bei schwerbehinderten Menschen zusätzlich mit der Schwerbehindertenvertretung sowie mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie die Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt sowie der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Soweit erforderlich wird die Betriebsärztin hinzugezogen.

(2) Für die Vorgehensweise steht mit Anlage 1 ein Handlungsleitfaden zum betrieblichen Eingliederungsmanagement zur Verfügung. Der Handlungsleitfaden kann im Zuge des Mitbestimmungsverfahrens gem. § 81 Abs. 2 SächsPersVG geändert werden, ohne dass es einer Kündigung dieser Vereinbarung bedarf.

(3) Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Beschäftigten sind diese bzw. ihre gesetzlichen Vertreterinnen und Vertreter auf die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten in geeigneter Form hinzuweisen.

(4) Bei der Erhebung, Speicherung und Verarbeitung der Daten werden die datenschutzrechtlichen Bestimmungen beachtet. Daten, die im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bekannt werden, dürfen nur für diesen Zweck verwendet werden. Es besteht Einvernehmen, dass zur Unterstützung und Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements krankheitsbedingte Fehlzeitendaten aus dem Zeiterfassungssystem sowie aus dem Personalverwaltungssystem (PWS) ausgewertet werden.

(5) Die Themen Krankheit/gesundheitliche Beeinträchtigungen fordern von allen Beteiligten einen besonders sensiblen Umgang. Für betroffene Beschäftigte sind Gespräche in diesem Zusammenhang mit Ängsten und Verunsicherungen verbunden, was eine sorgfältige und sensible Gesprächsvorbereitung erfordert..

4. Pflichten der Dienststelle

(1) Das Landratsamt Bautzen unterstützt die Eingliederung von Beschäftigten nach einer mehr als sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit.

(2) Die Dienststelle wird die Eingliederung mit Fort- und Weiterbildungsangeboten entsprechend der Vereinbarung unterstützen, sofern dies notwendig und sinnvoll erscheint.

5. Verfahrensbeteiligte

Intern:

- Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind
- die/der unmittelbare Vorgesetzte
- die/der zuständige Personalsachbearbeiter/in des SG Personal
- der Personalrat
- die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Betriebsärztin

Extern:

- Rentenversicherungsträger
- Krankenkassen-/ Versicherungen
- Unfallkasse Sachsen
- Integrationsamt und Integrationsfachdienst vor Ort (Malteser Hilfsdienst e. V.)

Aus den internen Verfahrensbeteiligten wird ein ständiges Integrationsteam gebildet, das aus folgenden Personen besteht:

- die Beauftragte des Arbeitgebers für die Belange behinderter Menschen
- ein freigestelltes Personalratsmitglied
- die Schwerbehindertenvertretung
- die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte

Das ständige Integrationsteam ist für grundsätzliche Fragen der Eingliederung zuständig und wird im Einzelfall tätig. Zur Beratung und Unterstützung können interne (Vorgesetzte, Betriebsärztin, Sicherheitsfachkraft) sowie externe Ansprechpartner (RV-Träger, Unfallkasse Sachsen, Krankenkassen, Integrationsamt, Agentur für Arbeit usw.) herangezogen werden.

6. Qualifizierung

Das Landratsamt Bautzen wird geeignete Weiterbildungsmaßnahmen zum Umgang mit dem Handlungsleitfaden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement in Sinne von § 84 (2) SGB IX anbieten. Vorgesetzte und die Mitglieder des ständigen Integrationsteams werden zum Umgang mit dem Handlungsleitfaden zum betrieblichen Eingliederungsmanagement geschult. Den Beschäftigtenvertretungen sowie allen interessierten Beschäftigten ist die Teilnahme ebenfalls zu ermöglichen.

7. Schlussvorschriften

(1) Die Dienststellenleitung, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung verpflichten sich, auf die Einhaltung der Regelungen dieser Vereinbarung zu achten, neue Erkenntnisse und Veränderungen in der Sachlage bei der personenbezogenen Bearbeitung einzubringen und bei Bedarf die Vereinbarung fortzuschreiben.

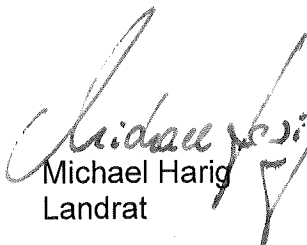
(2) Es besteht Einigkeit darüber, das in dem als Anlage beigefügten Handlungsleitfaden beschriebene Verfahren zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu erproben und nach einer gemeinsamen Evaluation im Sinne der Ziele dieser Vereinbarung über eine Weiterentwicklung der Regelungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu verhandeln.

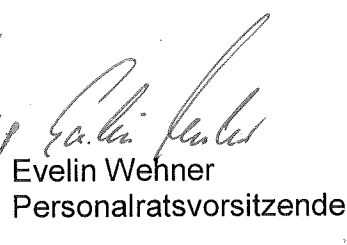
Hierzu wird ein jährlicher Bericht für Dienststellenleitung, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung erstellt, der im Wesentlichen über die Anzahl der im Berichtszeitraum (das Vorjahr) eingetretenen Langzeiterkrankungen i. S. des § 84 Abs. 2 SGB IX, die Anzahl der eingeleiteten Verfahren zur Wiedereingliederung nach dieser Dienstvereinbarung sowie die Art der eingeleiteten Maßnahmen Auskunft gibt.

Über den unterjährigen Stand wird der Arbeitsschutzausschuss zu seinen Beratungen informiert.

Die Vereinbarung tritt zum 01.02.2012 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmals nach Ablauf von zwei Jahren gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung der Dienstvereinbarung verpflichten sich die Vertragsparteien, unverzüglich über eine neue Dienstvereinbarung in Verhandlung zu treten, mit dem Ziel, eine neue Dienstvereinbarung abzuschließen. Die Dienstvereinbarung wirkt bis zum Inkrafttreten einer neuen Dienstvereinbarung nach.

Bautzen, den 12.01.2012


Michael Harig
Landrat


Evelin Wehner
Personalratsvorsitzende


Ulrich Kühne
Schwerbehindertenvertretung

**Anlage 1 zur Dienstvereinbarung über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement
beim Landratsamt Bautzen
Handlungsleitfaden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement**

1. Vorbemerkung

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 mit Wirkung vom 01.05.2004 im § 84 SGB IX neu geregelt worden und ist daher in die betriebliche Präventionsstrategie einzubeziehen. Dieser Handlungsleitfaden soll über die Möglichkeiten der Umsetzung nach § 84 SGB IX informieren. Er wendet sich an die Personen und Stellen im Landratsamt Bautzen, die für das Verfahren zur Eingliederung von Beschäftigten verantwortlich sind. Dies sind insbesondere die direkten Vorgesetzten in den Dezernaten und Ämtern sowie des Eigenbetriebes KVHS/KMS und die Personalsachbearbeiter/innen im SG Personal des Inneren Service.

Da krankheitsbedingten Fehlzeiten unterschiedliche Bedingungsgefüge zu Grunde liegen können, gibt dieser Handlungsleitfaden lediglich standardisierte Vorgaben für einen betrieblichen Verfahrensrahmen vor. Bezogen auf den konkreten Umgang mit einzelnen Beschäftigten sollten die Beratung und eine sich möglicherweise ergebende weitere Betreuung/Unterstützung von Langzeiterkrankten an die jeweilige individuelle Problemlage angepasst werden.

Ziel des Verfahrens ist es, möglichst frühzeitig mit langzeiterkrankten Beschäftigten in Kontakt zu treten. Damit sollen eventuellen gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz entgegengewirkt und betriebliche Einflussfaktoren genutzt werden, um die Genesung bzw. Stabilisierung von Langzeiterkrankten zu unterstützen und das Abgleiten in eine chronische Erkrankung zu vermeiden. So gilt beispielsweise für einige psychische Erkrankungen/ Belastungen der verlässliche Kontakt zur Arbeitswelt erwiesenermaßen als deutlicher Stabilisierungsfaktor für die Gesundung, während fehlender Kontakt die Gefahr von Stigmatisierungen erhöhen und Hürden für den Wiedereinstieg schaffen kann. Dabei ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement als ein Baustein des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu verstehen, der auf

- die positive Beeinflussung der Bedingungen und Ursachen von Gesundheit, bezogen auf die betrieblichen Verhältnisse und das Verhalten und die Einstellungen der/des Einzelnen,
- die Verringerung von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten oder sonstigen Störungen, die zu einer Gefährdung des Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses führen können,
- die Etablierung von Instrumenten der betrieblichen Gesundheitsförderung unter unmittelbarer Beteiligung der Beschäftigten,
- die Förderung des Engagements der Führungskräfte und direkten Vorgesetzten für die Gesundheitsförderung der Beschäftigten,
- die Senkung vermeidbarer Fehlzeiten,
- die stufenweise Wiedereingliederung nach Langzeiterkrankungen sowie
- die Vorbeugung erneuter Erkrankung

zielt.

2. Beteiligte Personen

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement gilt für alle Beschäftigten, d. h. für alle Tarifbeschäftigten (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer), Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen unabhängig von der Diagnoseart ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.

Der Arbeitgeber hält somit ein Angebot vor, zu dem er gesetzlich verpflichtet ist. Die Mitarbeit des/der Beschäftigten ist freiwillig.

Mit Zustimmung und unter Beteiligung der/des Betroffenen klärt der Arbeitgeber/Dienstherr mit dem Integrationsteam die weitere Verfahrensweise wie im Punkt 4. ausführlicher beschrieben.

Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen wird das zuständige Integrationsamt hinzugezogen, wenn es um die Abklärung von Leistungen zur Teilhabe bzw. der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben geht.

3. Einsetzen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement setzt nach einer mehr als sechswöchigen ununterbrochenen oder wiederholten Arbeitsunfähigkeitszeit einer/eines Beschäftigten innerhalb eines Jahres ein und bezieht sich auf Arbeitsunfähigkeitszeiten aufgrund von

- Krankheit,
- Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation sowie
- Arbeits- und Wegeunfällen.

Nicht angerechnet werden hierbei Abwesenheitszeiten aufgrund von

- Erholungs- und Sonderurlaub bzw. Urlaub aus besonderen Anlässen,
- Vorsorgekuren,
- Mutterschutz und schwangerschaftsbedingte Ausfallzeiten,
- Elternzeit,
- Bildungsurlaub,
- Freistellungen nach dienst- und arbeitsrechtlichen Vorschriften sowie
- Sonderurlaub zur Betreuung erkrankter Kinder nach § 45 SGB V.

Entsprechend den gesetzlichen Regelungen über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) werden bei der Berechnung einer mehr als sechswöchigen ununterbrochenen oder wiederholten Arbeitsunfähigkeitszeit von Beschäftigten innerhalb eines Jahres ausschließlich Kalenderwochen (7 Tage) zugrunde gelegt.

Das SG Personal ermittelt zum Beginn jeden Monats die entsprechenden Arbeitsunfähigkeitszeiten in den letzten 12 vorangegangenen Monaten und stellt fest, ob ein entsprechender Zeitraum von Arbeitsunfähigkeitszeiten vorliegt. Dabei sind die Ursachen für eine mehr als sechswöchige Arbeitsunfähigkeitszeit für die Berechnung nicht von Bedeutung.

Bei der Erhebung der Daten sind die datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten.

4. Klärung der Möglichkeiten zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit

Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es festzustellen, ob und wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann sowie welche Leistungen und Hilfen zur Unterstützung der/des Beschäftigten erforderlich sind. Diese Klärung ist eine Verpflichtung und liegt nicht im Ermessen des Arbeitgebers/Dienstherrn. Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person ist diese bzw. ihr gesetzlicher Vertreter vor dem Gespräch auf die Ziele dieses Verfahrens sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Nach § 84 (2) SGB IX hat der Personalrat im Sinne des § 93 SGB IX, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber seine Pflichten erfüllt. Dem ständigen Integrationsteam kommt hierbei eine Schlüsselrolle zu.

4.1 Gesprächsangebot

Bei einer Arbeitsunfähigkeitszeit im Sinne von Ziffer 3 informiert das SG Personal die direkte Vorgesetzte/den direkten Vorgesetzten und das ständige Integrationsteam. Grundsätzlich haben vorrangig die Vorgesetzten im Umgang mit langzeiterkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine verantwortliche und koordinierende Rolle. Der erste Kontakt mit dem/der Erkrankten sollte je nach Einzelfall zwischen Integrationsteam und Vorgesetzten abgestimmt sowie entschieden werden, wer an dem angebotenen Gespräch teilnehmen sollte. Die/der Beschäftigte erhält deshalb nach dieser Abstimmung unverzüglich ein Schreiben mit folgendem Inhalt: (Vgl. Anlagen 1a/1b - Musteranschreiben an die Beschäftigte/den Beschäftigten-)

- Feststellung der mehr als 6-wöchigen Arbeitsunfähigkeit,
- Hinweis auf die zur Feststellung erhobenen Daten,
- Hinweis auf das Gesprächsangebot,
- Hinweis auf die Beteiligung des Personalrates und der Gleichstellungs/Frauenbeauftragten sowie ggf. der Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsärztin,
- Hinweis auf die Dokumentationspflicht einer Ablehnung des Gesprächs in der Personalakte,
- Hinweis, dass Fragen nach dem medizinischen Grund der Arbeitsunfähigkeit nicht beantwortet werden müssen,
- Hinweis auf die Möglichkeit der vorherigen Beratung durch den Arbeitsmedizinischen Dienst,
- Rückmeldebogen für Bestätigung oder Ablehnung des Gesprächs und der Beteiligung des PR/GB/SBV und der Betriebsärztin.

Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist immer dann anzubieten, wenn das Gespräch mit schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Beschäftigten oder mit Beschäftigten, über deren Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderten- oder Gleichstellteneigenschaft noch nicht entschieden ist, geführt werden soll.

Das Gespräch kann nur mit Zustimmung der/des Betroffenen geführt werden. Der Arbeitgeber/Dienstherr sollte die Zustimmung zu diesem Gespräch sowie das Einverständnis der betroffenen Personen über die Teilnahme der Beschäftigtenvertretungen sowie der Betriebsärztin dokumentieren. Lehnt eine Betroffene/ein Betroffener das Gespräch ab, sollte der Arbeitgeber/Dienstherr zumindest versuchen zu klären, welche Gründe hierfür vorliegen und wie eventuell vorhandene Befürchtungen und Hemmnisse abgebaut werden können.

Unabhängig von der Zustimmung der/des Beschäftigten ist ein Gespräch entsprechend der DV Sucht zu führen, wenn bei einer/einem direkten Vorgesetzten der Eindruck entstanden ist, dass die Abwesenheitszeiten der/des Beschäftigten auf eine mögliche Suchtgefährdung oder Suchtmittelabhängigkeit zurückzuführen sind. In diesem Fall ist das in der o. a. Dienstvereinbarung beschriebene Verfahren anzuwenden.

4.2 Durchführung des Gesprächs

Das Gespräch ist federführend vom Amt 10, SG Personal unter Hinzuziehung des unmittelbaren Vorgesetzten mit Zustimmung und unter Beteiligung der/des Betroffenen gemeinsam mit den Beschäftigtenvertretungen und, soweit erforderlich, auch mit Beteiligung der Betriebsärztin zu führen. (Zur Gesprächsführung siehe Anlage 2 – Empfehlungen zur Gesprächsführung) Es wird in der Regel kurzfristig nach Ablauf der sechswöchigen Arbeitsunfähigkeitszeit angekündigt und durchgeführt. Dadurch erhalten die Beteiligten die Möglichkeit, unverzüglich die notwendigen Schritte zur Eingliederung und Vermeidung von Gefährdungen am Arbeitsplatz einzuleiten.

Im Gespräch sind die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu erläutern, die Themen anzusprechen, die die Arbeitsfähigkeit im Alltag nachhaltig belasten können, und mögliche Lösungsansätze zu erörtern. Ist eine Beschäftigte/ein Beschäftigter über die sechswöchige ununterbrochene Arbeitsunfähigkeitszeit hinaus weiter arbeitsunfähig, soll das Gespräch nach Möglichkeit innerhalb der Arbeitsunfähigkeitszeit geführt werden.

Allerdings ist dabei zu beachten, dass die Ursachen für eine mehr als sechswöchige ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit sehr schwere Erkrankungen sein können. In diesen Fällen ist die Ankündigung eines Gesprächs sorgfältig abzuwägen, da dies eine nicht vertretbare psychische Belastung für die Beschäftigte/den Beschäftigten darstellen kann. Falls möglich, sollte sich das SG Personal bzw. die/der Vorgesetzte mit der/dem Beschäftigten telefonisch in Verbindung setzen, um eventuell erforderliche Maßnahmen zur Eingliederung nach ihrer/seiner Rückkehr zu besprechen.

Dieses Telefonat dient lediglich zur Vorbereitung und ersetzt nicht das eigentliche Gespräch. Fragen nach Art und Ausmaß der Erkrankung sind nicht zu stellen, ggf. sind die Beschäftigten darauf hinzuweisen, dass von ihnen keine derartigen Angaben erwartet werden.

4.3 Vereinbarung von Maßnahmen

Neben der Erörterung der Möglichkeiten zum Verbleib der Betroffenen auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz müssen geeignete Angebote zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit gemacht und Maßnahmen zur Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit besprochen und vereinbart werden.

Individuelle Leistungen und Hilfen zur Überwindung und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit sowie zum Erhalt des Arbeitsplatzes sind z. B.

- stufenweise Wiedereingliederung nach § 74 SGB V und den entsprechenden Regelungen für den Beamtenbereich,
- Anpassung der Arbeitsmittel sowie der Arbeitsaufgabe an die Einschränkung des Leistungsvermögens,
- Änderung der Arbeitsorganisation (z.B. Umzug in ein anderes (Dienst-)Zimmer, flexible Arbeitszeitgestaltung)
- Qualifizierungsmaßnahmen
- persönliche Schutzausrüstungen und Schutzmittel (z.B. Hautschutzprogramm, spezielle Seh- und Hörhilfen),
- bei schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen Leistungen der begleitenden Hilfen durch das Integrationsamt,
- Leistungen zur Teilhabe durch die Rehabilitationsträger,
- Hinzuziehung des Integrationsfachdienstes vor Ort,
- Hinzuziehung professioneller Beraterinnen/Berater für Coaching, Supervision oder Mediation,

4.4 Dokumentation

Über das Gespräch bzw. das Telefonat muss ein Vermerk gefertigt werden, der zur Personalakte genommen wird. Dieser muss mindestens Angaben zu

- dem Termin des Gesprächs,
- den Gesprächsteilnehmerinnen/Gesprächsteilnehmern und
- den angebotenen und vereinbarten Maßnahmen enthalten.

Die betroffenen Beschäftigten erhalten eine Kopie des Vermerks und können ggf. schriftlich begründen, warum sie mit den angebotenen Maßnahmen nicht einverstanden sind. Die

schriftliche Begründung ist zu den Personalakten zu nehmen. Eine Ablehnung des Gesprächs durch die betroffenen Beschäftigten ist ebenfalls in der Personalakte zu dokumentieren. Gleiches gilt, wenn Beschäftigte zwar das Gespräch mit dem Arbeitgeber führen wollen, allerdings die Beteiligung der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung oder der Betriebsärztin daran ablehnen.

Auch der Verzicht der betroffenen Beschäftigten auf eine Beratung durch die Betriebsärztin ist im Gesprächsvermerk zu dokumentieren. Falls ein Telefonat mit der/dem Betroffenen gemäß Ziffer 4.2 geführt wird, muss hierüber ebenfalls ein Vermerk angefertigt und zur Personalakte genommen werden. Er muss mindestens Angaben zum Termin des Telefonats und den erörterten Absprachen (z.B. das Gespräch wird persönlich noch während oder nach überstandener Arbeitsunfähigkeit geführt o. ä.) enthalten. Auch von diesem Vermerk erhalten die betroffenen Beschäftigten eine Kopie.

Gesprächsvermerke sowie alle übrigen Vorgänge, die diese Angelegenheit betreffen, werden in der Personalakte gesondert eingheftet.

4.5 Beratungsmöglichkeit für Vorgesetzte

Vorgesetzte können zur Unterstützung des kompetenten Umgangs mit den jeweiligen Gegebenheiten im Einzelfall verschiedene Beratungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen. Je nach Problemstellung steht die Betriebsärztin zur Verfügung:

Vorgesetzte können sich grundsätzlich auch ohne die Zustimmung und ohne die Beteiligung der/des Betroffenen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements von der Betriebsärztin beraten lassen, da nach § 3 (1) des Arbeitssicherheitsgesetzes (AsiG) die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte u. a. die Aufgabe haben, den Arbeitgeber in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu beraten. Dabei bezieht sich die Beratung der Vorgesetzten ausschließlich auf Fragen zum Arbeitsplatz und zum Arbeitsumfeld (z.B. arbeitsphysiologische, arbeitspsychologische und ergonomische sowie arbeitshygienische Fragen, insbesondere Arbeitsrhythmus, Arbeitszeit und Pausenregelung, Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Umgebung). Solange die Betriebsärztin von der/dem Beschäftigten nicht von der ärztlichen Schweigepflicht entbunden worden sind, ist eine Beratung der Vorgesetzten bezogen auf den medizinischen Grund der Erkrankung der/des Beschäftigten ausgeschlossen.

5. Hinzuziehung der Betriebsärztin

Die Betriebsärztin ist im Sinne dieses Handlungsleitfadens zuständig für alle Beschäftigten, d.h. für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte. Der Arbeitsmedizinische Dienst kann nur mit Zustimmung der/des Betroffenen hinzugezogen werden. Unter diesem Gesichtspunkt wird die/der Betroffene im Anschreiben auf die Möglichkeit hingewiesen, sich vor oder parallel zu dem Eingliederungsgespräch durch die Betriebsärztin des Arbeitsmedizinischen Dienstes beraten zu lassen. Unabhängig davon vermerkt die/der Betroffene auf dem Rückmeldebogen, ob sie/er der Anwesenheit der Betriebsärztin bei dem Gespräch zustimmt. Die Einladung der Betriebsärztin zu diesem Gespräch erfolgt durch den Arbeitgeber/Dienstherrn. Wird die Beteiligung der Betriebsärztin durch die/den Betroffenen für erforderlich gehalten, so muss der Arbeitgeber/Dienstherr diese in das weitere Verfahren einbeziehen. Hat eine Beratung der/des Beschäftigten durch die Betriebsärztin vor dem Gespräch nicht stattgefunden, so ist im ersten Gespräch die Möglichkeit dieser ergänzenden Beratung zu erörtern. Abweichend vom oben beschriebenen Verfahren veranlasst die/der zuständige Personalsachbearbeiter/in parallel zu dem Gespräch eine arbeitsmedizinische Untersuchung, wenn für den Einsatz am bisherigen Arbeitsplatz arbeitsmedizinische Untersuchungen nach bestimmten berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen (Kürzel „G“) erforderlich sind.

6. Servicestellen, Leistungen zur Teilhabe und begleitende Hilfen

Sofern Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, sieht § 84 Abs. 2 SGB IX die Beteiligung der örtlichen gemeinsamen Servicestellen (z. B. Malteser Hilfsdienst e. V. Bautzen) vor. Soweit im Einzelfall der zuständige Rehabilitationsträger bereits bekannt ist, liegt dessen unmittelbare Einschaltung nahe. Sofern bei schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen Leistungen der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, wird das zuständige Integrationsamt hinzugezogen. Auch bei diesem Personenkreis ist die Erbringung von Leistungen zur Teilhabe durch die RehaTräger nicht ausgeschlossen, so dass im Einzelfall eine Beteiligung des Integrationsamtes entbehrlich sein kann, wenn die RehaTräger die erforderlichen Leistungen umfassend und vollständig erbringen. Die Leistungen des Integrationsamtes sind nachrangig (§ 102 Abs. 5 SGB IX).

Die Beteiligung der vorgenannten Stellen kann durch den Beschäftigten selbst eingeleitet werden. Der Arbeitgeber/Dienstherr wird die Einleitung solcher Maßnahmen jederzeit positiv unterstützen.

Anlage 1 a - Musteranschreiben bei ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit
Betriebliches Eingliederungsmanagement im Sinne von § 84 (2) Sozialgesetzbuch –
Neuntes Buch – (SGB IX)

hier: Einladung zu einem persönlichen Gespräch

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

bedauerlicherweise sind Sie seit dem erkrankt.

Wie Sie den Veröffentlichungen im Intranet entnehmen konnten, hat das Landratsamt Bautzen seit dem ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingerichtet. Hierbei geht es darum, durch ein frühzeitiges Zugehen auf erkrankte Beschäftigte gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und betrieblich beeinflussbare Faktoren zur Unterstützung Ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz und Ihrer Gesundung auszumachen, um so einen Beitrag zur dauerhaften Stabilisierung der Gesundheit leisten zu können.

Da auch mir sehr daran gelegen ist, schnellstmöglich eventuellen gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und eine erfolgreiche Eingliederung zu unterstützen, möchte ich Ihnen gern einen Gesprächstermin anbieten, bei dem außer mir ein/e für das Eingliederungsmanagement zuständige/r Mitarbeiter/in des SG Personal teilnehmen wird.

Zu diesem Gespräch können mit Ihrer Zustimmung der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte sowie die Betriebsärztin hinzugezogen werden. Bezüglich einer von Ihnen gewünschten Teilnahme des Personalrates stelle ich Ihnen anheim, selbständig den/die Vertreter/in Ihres Vertrauens anzusprechen.

Unabhängig von der Teilnahme des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten, der Betriebsärztin am Gespräch besteht selbstverständlich für Sie die Möglichkeit, sich im Vorfeld von den obengenannten Vertretern beraten zu lassen.

In diesem Gespräch soll gemeinsam erörtert werden, welche betrieblichen Bedingungen in Ihrem Fall im Hinblick auf Ihre Gesundung und Gesunderhaltung verändert und welche geeigneten Maßnahmen vor oder bei Wiederaufnahme Ihrer Arbeit vereinbart werden können, um einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. In diesem Zusammenhang weise ich darauf hin, dass Sie keine Angaben zum medizinischen Grund Ihrer Arbeitsunfähigkeit machen müssen.

Ich bitte Sie, mir dazu bis zum Ihr Einverständnis auf dem beigefügten Rückmeldebogen mitzuteilen. Ihre Entscheidung über die Wahrnehmung dieses Gesprächs wird in der Personalakte dokumentiert.

Einen konkreten Gesprächstermin möchte ich kurzfristig mit Ihnen vereinbaren, so dass dieses Gespräch gegebenenfalls noch während Ihrer andauernden Erkrankung stattfinden kann.

Ich wünsche Ihnen weiterhin eine gute Genesung und stehe Ihnen für eventuelle Rückfragen und weitere Auskünfte gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Name (Vorgesetzte/r)
Anlage

Anlage 1 b - Musteranschreiben bei aufaddierten Arbeitsunfähigkeitszeiten
Betriebliches Eingliederungsmanagement im Sinne von § 84 (2) Sozialgesetzbuch –
Neuntes Buch – (SGB IX)

hier: Einladung zu einem persönlichen Gespräch

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

bedauerlicherweise sind Sie innerhalb der vergangenen 12 Monate insgesamt mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt gewesen. Bei der Berechnung wurden - unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen - die in der Dienststelle vorliegenden Nachweise über Ihre Arbeitsunfähigkeitszeiten vom ersten Tag Ihrer Arbeitsunfähigkeit innerhalb der letzten 12 Monate (Datum: XX.XX.XXXX) addiert.

Wie Sie den Veröffentlichungen im Intranet entnehmen konnten, hat das Ländratsamt Bautzen seit dem ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingerichtet. Hierbei geht es darum, durch ein frühzeitiges Zugehen auf erkrankte Bedienstete gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und betrieblich beeinflussbare Faktoren zur Unterstützung Ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz und Ihrer Gesundung auszumachen, um so einen Beitrag zur dauerhaften Stabilisierung der Gesundheit leisten zu können.

Da auch mir sehr daran gelegen ist, schnellstmöglich eventuellen gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und eine erfolgreiche Eingliederung zu unterstützen, möchte ich Ihnen gerne einen Gesprächstermin anbieten, bei dem außer mir ein/e für das Eingliederungsmanagement zuständige/r Mitarbeiter/in des SG Personal teilnehmen wird.

Zu diesem Gespräch können mit Ihrer Zustimmung der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte sowie die Betriebsärztin hinzugezogen werden. Bezüglich einer von Ihnen gewünschten Teilnahme des Personalrates stelle ich Ihnen anheim, selbständig den/die Vertreter/in Ihres Vertrauens anzusprechen.

Unabhängig von der Teilnahme des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten sowie der Betriebsärztin am Gespräch besteht selbstverständlich für Sie die Möglichkeit, sich im Vorfeld von den obengenannten Vertretern beraten zu lassen.

In diesem Gespräch soll gemeinsam erörtert werden, welche betrieblichen Bedingungen in Ihrem Fall im Hinblick auf Ihre Gesundung und Gesunderhaltung verändert und welche geeigneten Maßnahmen vor oder bei Wiederaufnahme Ihrer Arbeit vereinbart werden können, um einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. In diesem Zusammenhang weise ich darauf hin, dass Sie keine Angaben zum medizinischen Grund Ihrer Arbeitsunfähigkeit machen müssen.

Ich bitte Sie, mir dazu bis zum Ihr Einverständnis auf dem beigefügten Rückmeldebogen mitzuteilen. Ihre Entscheidung über die Wahrnehmung dieses Gesprächs wird in der Personalakte dokumentiert.

Einen konkreten Gesprächstermin möchte ich kurzfristig mit Ihnen vereinbaren, so dass dieses Gespräch gegebenenfalls noch während Ihrer andauernden Erkrankung stattfinden kann.

Ich wünsche Ihnen weiterhin eine gute Genesung und stehe Ihnen für eventuelle Rückfragen und weitere Auskünfte gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Name (Vorgesetzte/r)
Anlage

Anlage 1c (Antwortmuster)

_____ Name, Vorname (bitte in Druckbuchstaben)

_____ Tel.

_____ Adresse

Antwort bitte bis zum (TT.MM.JJJJ)

Landratsamt Bautzen
Amt
Bahnhofstraße 9
02625 Bautzen

Betriebliches Eingliederungsmanagement i. S. v. § 84 (2) SGB IX

Sehr geehrte Damen und Herren,
mit dem vorgeschlagenen Vorgehen

☐ bin ich einverstanden.

☐ bin ich nicht einverstanden.

Begründung (freiwillige Angabe):

Der Teilnahme der folgenden Vertreter (Bei Bedarf konkrete Person benennen) am Gespräch stimme ich zu:

☐ Personalrat

☐ Schwerbehindertenvertretung (bei schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten)

☐ Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte

☐ Betriebsärztin

Ich bitte Sie, mit mir telefonisch einen Termin zu vereinbaren.

(Datum) (Unterschrift)

Anlage 2 - Empfehlungen zur Gesprächsführung

Die Verantwortung für die Gesprächsführung liegt vorrangig beim Arbeitgeber/Dienstherrn. Die Verantwortung für das Gesprächsergebnis liegt bei allen Gesprächsbeteiligten. Das Gespräch zur Klärung der Möglichkeiten zur Vermeidung bzw. Überwindung der Arbeitsunfähigkeit ist ein sehr persönlicher Dialog. Er erfordert von allen Gesprächsbeteiligten ein hohes Maß an Offenheit, Ehrlichkeit und Bereitschaft, sich auf die Sichtweise der bzw. des anderen einzulassen.

Äußerer Ausdruck eines Dialogs sind regelmäßig wechselnde Gesprächsrichtungen und eine ungefähr gleich verteilte Gesprächszeit.

Ein Gespräch im Dialog zu führen heißt vor allem,

- die Gesprächspartnerin/den Gesprächspartner ernst zu nehmen,
- die Gesprächspartnerin/den Gesprächspartner nicht zu unterbrechen,
- der Gesprächspartnerin/dem Gesprächspartner zuzuhören,
- das Gespräch durch Fragen zu steuern,
- nicht mit vor gefassten Meinungen in das Gespräch zu gehen,
- zu beschreiben statt zu werten,
- die Richtung des Gesprächs offen zu lassen,
- die Ergebnisse des Gesprächs gemeinsam zu finden!

Grundregeln der Gesprächsführung sind:

- Das Gespräch sollte nicht unter Zeitdruck und zu ungünstigen Terminen wie Freitagnachmittag oder gegen Feierabend stattfinden.
- Kern des Gesprächs ist es, die Situation des Gegenübers anzuerkennen und eventuell zukünftige Veränderungen gemeinsam zu klären.
- Es sollte keine Kritik an der Person geäußert werden.
- Es sollte kein unredliches Verhalten unterstellt werden.
- Wenn die Situation emotional zu geladen ist, sollte das Gespräch vertagt werden.

Anlage 3 – Rechtsgrundlagen

§ 84 SGB IX Prävention

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 SGB IX genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (**betriebliches Eingliederungsmanagement**). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken daraufhin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 SGB IX erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

(3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

§ 102 SGB IX Begleitende Hilfen im Arbeitsleben

Neben den Leistungen zur Teilhabe gibt es noch die begleitende Hilfe im Arbeitsleben. Sie ist nach § 102 SGB IX Aufgabe des Integrationsamtes und umfasst in Verbindung mit §§ 17 ff. der Schwerbehinderten- Ausgleichsabgabenverordnung (SchwbAV) alle Arten persönlicher Hilfen, Beratung, finanzieller Leistungen und Unterstützungen für den behinderten Menschen und den Arbeitgeber. Sie soll dahin wirken, dass die schwerbehinderten Menschen

- in ihrer sozialen Stellung nicht absinken,
- auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können,
- durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen zu behaupten.

Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben umfasst auch die notwendige psychosoziale Betreuung schwerbehinderter Menschen durch Integrationsfachdienste. Das Integrationsamt soll außerdem darauf Einfluss nehmen, dass Schwierigkeiten bei der Beschäftigung verhindert oder beseitigt werden. Unabhängig davon, ob Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation vorausgegangen sind, umfasst die begleitende Hilfe im Arbeitsleben alle Maßnahmen und Leistungen, die erforderlich sind, um dem schwerbehinderten Menschen die Teilhabe im Arbeitsleben und damit in der Gesellschaft zu sichern und Kündigungen zu vermeiden. Abschließend aufgeführt sind die dafür in Betracht kommenden Leistungen und Hilfen in den §§ 17 ff SGB IX.

Die nachfolgenden beispielhaft aufgeführten Hilfen kommen in Betracht:

1. Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Persönliche Hilfen:

Beratung und Betreuung in allen Fragen des Arbeitslebens, insbesondere bei persönlichen Schwierigkeiten, bei Arbeitsplatzproblemen, bei Umsetzungen, bei Fragen im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung, bei Konflikten mit Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und dem Arbeitgeber, bei Gefährdung des Arbeitsplatzes bis hin zur psychosozialen Betreuung, um schwerwiegende Konflikte zu lösen.

Finanzielle Leistungen:

Technische Arbeitshilfen, Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes, Leistungen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit, Wohnungshilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer Wohnung, die den besonderen Bedürfnissen des schwerbehinderten Menschen entspricht, zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten, Hilfen in besonderen Lebenslagen sowie für eine notwendige Arbeitsassistenz.

2. Leistungen an den Arbeitgeber

Beratung bei der Auswahl des geeigneten Arbeitsplatzes für schwerbehinderte Menschen, bei der behindertengerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen, bei Problemen im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, psychosoziale Beratung zur Beseitigung von besonderen Problemen, Information über Lösungsmöglichkeiten.

Finanzielle Leistungen zur Schaffung neuer und behindertengerechter Einrichtungen und Gestaltung vorhandener Arbeitsplätze für schwerbehinderte Beschäftigte, Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen, die mit der Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen verbunden sind (§ 27 SchwbAV).