

1. Änderung der Dienstvereinbarung Nr. 23/2010

zum betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX

Zwischen
dem Landkreis Teltow-Fläming,
- vertreten durch die Landrätin/den Landrat -

und

dem Personalrat,
- vertreten durch die Vorsitzende Frau Schrader –

wird auf der Grundlage des § 70 des Landespersonalvertretungsgesetzes Brandenburg
(PersVG Bbg) vom 15.09.1993 (GVBl. I S. 358) nachfolgende Vereinbarung geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Präambel	2
1. Geltungsbereich	2
2. Ziele	2
3. Integrationsteam	3
3.1 Zusammensetzung	3
3.2 Aufgaben	3
4. Aufbau und Ablauf des BEM	3
4.1 Kontaktaufnahme mit den Betroffenen	3
4.2 Gefährdungsbeurteilung	4
4.3 Maßnahmenspektrum	4
4.4 Zielerreichung	5
4.5 Koordination und Dokumentation	5
5. Jahresbericht	5
6. Qualifizierung	5
7. Datenschutz	6
8. Geltungsdauer	6
Anlage 1 – Gesetzliche Grundlagen	7
Anlage 2/ 2a – Mustererstanschreiben	10
Anlage 3 – Rückmeldebogen des Musteranschreibens	12
Anlage 4 – Empfehlungen zur Gesprächsführung	13
Anlage 5 – Gesprächsprotokoll zum BEM vom	14
Anlage 6 – Ablaufdiagramm für die BEM Gespräche	16

Präambel

Es ist das gemeinsame Ziel des Landkreises Teltow-Fläming und des Personalrates, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

Auf der Basis der gemeinsamen Zielsetzung erarbeiten die Dienststelle und der Personalrat im gemeinsamen Dialog Maßnahmen zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben.

Gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) eingeführt, um die

- Arbeitsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen,
- Arbeitszufriedenheit und -motivation zu steigern sowie
- betrieblich beeinflussbare Fehlzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren.

Die Dienststelle und der Personalrat bekräftigen, dass erkrankte Beschäftigte nicht wegen ihrer Krankheit benachteiligt werden dürfen.

Damit soll eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben gewährleistet werden.

1. Geltungsbereich

Die Vereinbarung findet auf alle Beschäftigten im Sinne des § 4 PersVG Bbg Anwendung, die innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt -insgesamt 42 Kalendertage- arbeitsunfähig sind (eigene Krankheit entsprechend § 5 EFZG und § 61 LBG mit und ohne ärztlichen Bescheinigung).

2. Ziele

Diese Dienstvereinbarung dient dazu, die gesetzlichen Aufgaben des § 84 Abs. 2 SGB IX in möglichst effektiver und sinnvoller Weise umzusetzen.

Ziele der Dienstvereinbarung zum BEM sind insbesondere:

- die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern,
- Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen,
- chronische Krankheiten und Behinderungen möglichst zu vermeiden,
- vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben im Rahmen des Möglichen zu vermeiden,
- die Gleichbehandlung der nach § 84 Abs. 2 SGB IX betroffenen Person in allen Ämtern sicherzustellen,
- die betrieblich beeinflussten Fehlzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren.

Der in Punkt 3 genannte Personenkreis arbeitet vertrauensvoll zusammen, um diese Ziele zu erreichen.

3. Integrationsteam

3.1 Zusammensetzung

Zur Durchführung der Vereinbarung wird in der Dienststelle ein Integrationsteam gebildet. Die Mitglieder des Integrationsteams arbeiten im Rahmen ihrer Aufgaben weisungsfrei. Seine Mitglieder werden für diese Aufgabe von der Arbeitsleistung unter Entgeltfortzahlung/Fortzahlung der Bezüge freigestellt. Sie unterliegen der Schweigepflicht.

Dieses Team besteht aus jeweils einem/r Vertreter/in

- der Dienststelle,
- des Personalrates,
- der Schwerbehindertenvertretung.

Der Vertreter der JAV wird bei seiner Zuständigkeit am Verfahren beteiligt.

Im Bedarfsfall und nach Zustimmung der/des Betroffenen können Vorgesetzte, weitere Fachkräfte wie Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft, Integrationsamt, Arbeitsmedizinischer Dienst (AMD) bzw. Gleichstellungsbeauftragte hinzugezogen werden.

Die Geschäftsführung des Integrationsteams und die materielle Sicherstellung obliegen der Dienststelle. Näheres regelt die Geschäftsordnung. Das Integrationsteam trifft sich im Bedarfsfall monatlich mindestens jedoch quartalsweise zur Erörterung und Überprüfung der in dieser Vereinbarung benannten Ziele und Aufgaben.

Entscheidungen sollen im Konsens getroffen werden. Der Vertreter der Dienststelle hat Letztentscheidungsrecht.

3.2 Aufgaben

Das Integrationsteam ist das Steuerungsgremium für das BEM. Es ist verantwortlich für:

- das Angebot an die/den Betroffene/n, ein ausführliches Erstgespräch sowie folgende Gespräche mit dem Integrationsteam zu führen,
- die Entwicklung und die Begleitung der Umsetzung geeigneter Maßnahmen,
- die Evaluierung und Erörterung der Ziele dieser Dienstvereinbarung und
- den Jahresbericht (Punkt 5).

Dem Vertreter des Personalrates im Integrationsteam obliegt es, dem Personalrat im Rahmen der regelmäßigen Sitzungen über die Arbeit zu berichten. Darüber ist auch in der Personalversammlung zu informieren.

4. Aufbau und Ablauf des BEM

4.1 Kontaktaufnahme mit den Betroffenen

Beim BEM handelt es sich um ein freiwilliges Verfahren. Es bedarf der Zustimmung der betroffenen Person.

Wird die Zustimmung nicht erteilt, darf dies nicht zu Lasten der betroffenen Person gewertet werden.

Die Kontaktaufnahme erfolgt in folgenden Schritten:

1. Feststellung der relevanten Arbeitsunfähigkeiten durch die Dienststelle.
2. Mitteilung an das Integrationsteam.
3. Erste Kontaktaufnahme durch die Geschäftsführung des Integrationsteams (Anlage 2 bzw. 2 a). Die betroffene Person wird über das Gesprächsangebot, die Zielsetzung, Beteiligung der Mitglieder des Integrationsteams und den weiteren möglichen Verlauf des Verfahrens aufgeklärt.
4. Erst nach Zustimmung der betroffenen Person (Anlage 3) führt das Integrationsteam ein erstes Gespräch zur Klärung und Abstimmung der Vorgehensweise (Anlage 4) und erarbeitet zusammen mit der/dem Betroffenen die erforderlichen Maßnahmen zur Integration und sorgt für deren Durchführung.

4.2 Gefährdungsbeurteilung

Bei der Auswahl geeigneter Integrationsmaßnahmen ist zu klären, ob berufliche Bedingungen die Erkrankung hervorgerufen oder begünstigt haben. Dies kann eine erneute Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz erforderlich machen. Hierzu kann für jeden betroffenen Beschäftigten eine Arbeitsplatzanalyse in Verbindung mit einer Arbeitsplatzbegehung durchgeführt werden. Außerdem können arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Untersuchungen durchgeführt werden, um berufsbedingte Erkrankungen zu identifizieren.

4.3 Maßnahmenspektrum

Neben der Erörterung der Möglichkeiten zum Verbleib der/des Betroffenen auf ihrem/seinem bisherigen Arbeitsplatz und nach Feststellung der gesundheitlichen Einschränkung der betroffenen Person bzw. Belastung am Arbeitsplatz, müssen geeignete Angebote zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit gemacht und Maßnahmen zur Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit besprochen und vereinbart werden (Anlage 5). Individuelle Maßnahmen und Hilfen zur Überwindung und Vorbeugung der 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
- Vorübergehende Teilzeitarbeit
- Umsetzung
- Sensibilisierung des personellen betrieblichen Umfeldes
- Änderung der Arbeitsorganisation (z. B. Umzug in einen anderen Dienstraum, flexible Arbeitsgestaltung)
- Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsklimas
- Angebot einer Qualifizierungsmaßnahme
- Zuschüsse für persönliche Arbeitshilfen (z. B. spezielle Seh- und Hörhilfen, orthopädischer Stuhl, Tisch)
- Supervision

Die Maßnahmen werden von der Dienststelle umgesetzt und vom Integrationsteam begleitet. Die Dienststelle unterrichtet das Integrationsteam über die Umsetzung des Maßnahmenplans. Bei Abweichung vom Plan oder Problemen schaltet die Dienststelle sofort das Integrationsteam ein. Ebenso kann sich die/der Betroffene bei Problemen jederzeit an das Integrationsteam wenden.

4.4 Zielerreichung

Nach der Umsetzung der geplanten Maßnahmen, spätestens nach sechs Monaten, wird ein Termin vom Integrationsteam mit der/dem Betroffenen vereinbart, an dem eine Auswertung stattfinden soll. Es wird geklärt, ob das Verfahren erfolgreich war oder verbesserungsbedürftig ist. Sollten weitere Veränderungen notwendig sein, wird ein neuer Termin für ein weiteres Gespräch festgelegt.

4.5 Koordination und Dokumentation

Die Aktivitäten zum BEM werden schriftlich festgehalten (Einladungen, Gesprächstermine, -ergebnisse, Maßnahmen).

Es dürfen ohne Zustimmung der betroffenen Person keine Krankheitsdiagnosen oder Angaben zur voraussichtlichen Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit dokumentiert werden. Der Gesprächsinhalt muss vertraulich behandelt werden (Anlage 4).

Konkret beschlossene Vereinbarungen werden von den Betroffenen mit unterzeichnet und diese erhalten hiervon eine Durchschrift (Anlage 5).

Das mit der Geschäftsführung beauftragte Mitglied des Integrationsteams koordiniert und steuert die einzelfallbezogenen Maßnahmen und dokumentiert den Prozessverlauf (BEM-Akte).

5. Jahresbericht

Es erfolgt jährlich eine Auswertung der Arbeit des Integrationsteams. Dieser Bericht ist bis Ende des 1. Quartals des Folgejahres vor Veröffentlichung im Intranet der Landrätin/ dem Landrat vorzulegen.

6. Qualifizierung

Führungskräfte und Integrationsteam haben die gemeinsame Aufgabe, im Rahmen der Fürsorgepflicht Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten zu übernehmen, betrieblichen Ursachen von Gesundheitsstörungen nachzugehen und auf deren Beseitigung hinzuwirken. Führungskräfte müssen sich die erforderliche, soziale, organisatorische und methodische Kompetenz aneignen und beherrschen, um krankmachende Faktoren und Verhaltensweisen zu vermeiden.

Hierzu sind Vorgesetzte und die Mitglieder des Integrationsteams durch entsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf dem Gebiet der Gesundheitsförderung zu qualifizieren.

7. Datenschutz

Das BEM erfolgt unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Wenn personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden sollen, hat das Integrationsteam die betroffene Person darüber aufzuklären und ihre schriftliche Einwilligung einzuholen. Wenn Ärzte angehört und eventuelle gesundheitliche Informationen erörtert werden sollen, dürfen die Ärzte ihnen bekannt gewordene gesundheitliche Informationen erst weitergeben, wenn die/der Betroffene sie schriftlich von der Schweigepflicht entbunden hat. Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für die in der Vereinbarung benannten Ziele des BEM verwandt werden. Sie dienen dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit/Dienstfähigkeit und des Arbeitsplatzes. Zu anderen Zwecken ist ihre Verwendung untersagt. Alle erfassten Daten (BEM-Akte) sind getrennt von der Personalakte beim Integrationsteam aufzubewahren. Ein Jahr nach Abschluss des Verfahrens werden diese Daten vom Integrationsteam vernichtet.

8. Geltungsdauer

Diese 1. Änderung der Vereinbarung tritt am 1. Oktober 2013 in Kraft.
Sie kann von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden.
Sie wirkt nach, bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung.

Luckenwalde, den 11.09.2013

Gurske
Erste Beigeordnete

Schrader
Personalratsvorsitzende

Anlage 1 – Gesetzliche Grundlagen

§ 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 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, 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 darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllen.

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

§ 28 SGB IX - Stufenweise Wiedereingliederung

Können arbeitsunfähige Leistungsberechtigte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, sollen die medizinischen und die sie ergänzenden Leistungen entsprechend dieser Zielsetzung erbracht werden.

§ 74 SGB V - Stufenweise Wiedereingliederung

Können arbeitsunfähige Versicherte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, soll der Arzt auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (§ 275) einholen.

§ 618 BGB - Pflicht zu Schutzmaßnahmen

(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

(2) Ist der Verpflichtete in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so hat der Dienstberechtigte in Ansehung des Wohn- und Schlafrums, der Verpflegung sowie der Arbeits- und Erholungszeit diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Verpflichteten erforderlich sind.

(3) Erfüllt der Dienstberechtigte die ihm in Ansehung des Lebens und der Gesundheit des Verpflichteten obliegenden Verpflichtungen nicht, so finden auf seine Verpflichtung zum Schadensersatz die für unerlaubte Handlungen geltenden Vorschriften der §§ 842 bis 846 entsprechende Anwendung.

§ 5 Arbeitsschutzgesetz - Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

(2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

§ 61 LBG(Gesetz) - Landesrecht Brandenburg - Fernbleiben vom Dienst, Erkrankung

(1) Der Beamte darf dem Dienst nicht ohne Genehmigung fernbleiben. Der Beamte hat seinen Vorgesetzten unverzüglich von seiner Verhinderung zu unterrichten. Die Dienstunfähigkeit wegen Krankheit ist auf Verlangen oder bei einer Dauer von mehr als drei Tagen unverzüglich durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.

§ 5 EFZG (Gesetz) Anzeige- und Nachweispflichten

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

Anlage 2 - Musteranschreiben bei addierter Arbeitsunfähigkeit von 6 Wochen / Jahr
--

Betriebliches Eingliederungsmanagement im Sinne von § 84 Abs.2 des Neunten
Sozialgesetzbuches (SGB IX)

*hier: Einladung zu einem persönlichen Gespräch nach DV betriebliches
Eingliederungsmanagement*

Sehr geehrte/r Frau/Herr ,

nach meiner Kenntnis waren Sie innerhalb der letzten (maximal 12) Monate länger als sechs Wochen arbeitsunfähig. Ich bedauere dies sehr und biete Ihnen hiermit ein betriebliches Eingliederungsmanagement an.

Die Dienststelle möchte frühzeitig auf erkrankte Beschäftigte zugehen. Damit soll einer gesundheitlichen Gefährdung am Arbeitsplatz entgegengewirkt und eine erfolgreiche Eingliederung unterstützt werden. Hierfür sieht das SGB IX im § 84 Abs. 2 ein sogenanntes betriebliches Eingliederungsmanagement vor.

Hierbei geht es darum, betrieblich beeinflussbare Faktoren aufzudecken, um eine dauerhafte Stabilisierung Ihrer Gesundheit zu ermöglichen.

Wenn Sie damit einverstanden sind, würde das Integrationsteam gern mit Ihnen darüber ein Gespräch führen. Dem Integrationsteam gehören _____ an. Zu diesem Gespräch können Sie selbstverständlich auch eine Person Ihres Vertrauens hinzuziehen.

Gemeinsam soll erörtert werden, ob betriebliche Bedingungen verändert und welche geeigneten Maßnahmen vereinbart werden können. Damit soll einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden.

In diesem Zusammenhang weise ich darauf hin, dass Sie keine Angaben zum medizinischen Grund Ihrer Arbeitsunfähigkeit machen müssen.

Ich bitte Sie, mir bis zum _____ Ihre Entscheidung auf dem beigefügten Rückmeldebogen mitzuteilen (Rückumschlag anbei).

Für eventuelle Rückfragen und weitere Auskünfte stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Anlagen

Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Anlage 2a - Musteranschreiben bei ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit
--

Betriebliches Eingliederungsmanagement im Sinne von § 84 Abs.2 des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX)

hier: Einladung zu einem persönlichen Gespräch nach DV betriebliches Eingliederungsmanagement

Sehr geehrte/r Frau/Herr ,

nach Ihrer mir vorliegenden Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung/en sind Sie seit dem 00.00.0000 erkrankt. Ich bedauere dies sehr und wünsche Ihnen eine baldige Genesung.

Die Dienststelle möchte frühzeitig auf erkrankte Beschäftigte zugehen. Damit soll einer gesundheitlichen Gefährdung am Arbeitsplatz entgegengewirkt und eine erfolgreiche Eingliederung unterstützt werden. Hierfür sieht das SGB IX im § 84 Abs. 2 ein sogenanntes betriebliches Eingliederungsmanagement vor.

Hierbei geht es darum, betrieblich beeinflussbare Faktoren aufzudecken, um eine dauerhafte Stabilisierung Ihrer Gesundheit zu ermöglichen.

Wenn Sie damit einverstanden sind, würde das Integrationsteam gern mit Ihnen darüber ein Gespräch führen. Dem Integrationsteam gehören _____ an. Zu diesem Gespräch können Sie selbstverständlich auch eine Person Ihres Vertrauens hinzuziehen.

Gemeinsam soll erörtert werden, ob betrieblichen Bedingungen verändert und welche geeigneten Maßnahmen vereinbart werden können. Damit soll einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden.

In diesem Zusammenhang weise ich darauf hin, dass Sie keine Angaben zum medizinischen Grund Ihrer Arbeitsunfähigkeit machen müssen.

Ich bitte Sie, mir bis zum _____ Ihre Entscheidung auf dem beigefügten Rückmeldebogen mitzuteilen (Rückumschlag anbei).

Auf Ihren Wunsch kann dieses Gespräch auch während Ihrer Arbeitsunfähigkeit geführt werden. Sollte es Ihnen gegenwärtig nicht möglich sein, an einem Gespräch hier in der Dienststelle teilzunehmen, können wir auch eine andere Verfahrensweise vereinbaren.

Ich hoffe, dass es Ihnen bald wieder besser geht und stehe Ihnen für eventuelle Rückfragen und weitere Auskünfte gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Anlagen

Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Anlage 3 - Rückmeldebogen des Musteranschreibens

Betriebliches Eingliederungsmanagement im Sinne von § 84 Abs.2 des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX)

Name, Vorname _____

Name, Vorname (bitte in Druckbuchstaben)

Tel.: _____

Adresse _____

Landkreis Teltow-Fläming

Geschäftsführung des

Integrationsteams

Frau/Herrn

-persönlich-

Am Nuthefließ 2

14943 Luckenwalde

Antwort bitte
bis zum

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

Mit dem vorgeschlagenen Vorgehen aus dem Anschreiben

☐ bin ich einverstanden.

☐ bin ich nicht einverstanden.

☐ möchte bis auf Widerruf nicht angeschrieben werden.

Ich wünsche die Teilnahme folgender Personen am Erstgespräch:

☐ Vorgesetzte/r

☐ Fachkraft für Arbeitssicherheit

☐ Gleichstellungsbeauftragte/Ausländerbeauftragte

☐ Betriebsärztin/Betriebsarzt

☐ Amtsärztin / Amtsarzt

☐ andere Personen _____

Ich schlage folgenden Termin in der Dienststelle vor: Datum _____/Uhrzeit _____ ☐
(Gesprächstermine können in der Regel nur für Montag- und Mittwochnachmittag vereinbart werden.)

Ich bitte Sie, mit mir telefonisch / E-Mail einen Termin zu vereinbaren.
(Meine Kontaktdaten lauten) ☐

00.00.0000

(Datum)

(Unterschrift)

Anlage 4 - Empfehlungen zur Gesprächsführung

Die Verantwortung für die Gesprächsführung liegt vorrangig bei der Dienststelle. 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.

Ziele:

- Vertrauensbasis herstellen
- über das BEM informieren
- mögliche Zusammenhänge zwischen Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsbedingungen ermitteln
- Zusammentragen aller notwendigen Informationen
- die betrieblichen Möglichkeiten für Veränderungen aufzeigen
- Lösungsansätze mit dem Betroffenen entwickeln
- Zustimmung der/des Beschäftigten zur Mitwirkung am BEM einholen
- Vereinbarungen treffen

Vorbereitung:

- Terminvereinbarung
- Gefühl der Wertschätzung durch die Wahl der Räumlichkeiten und die Vermeidung von äußeren Störungen vermitteln
- falls möglich, Informationen einholen zu: Anforderungsprofilen des Arbeitsplatzes technischer Ausstattung, Arbeitsbelastungen, eventuellem Qualifizierungsbedarf medizinischen oder sonstigen rehabilitierenden Maßnahmen

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 vorher 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 für die 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 evtl. 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 5 Seite 1– Gesprächsprotokoll zum BEM vom

Beschäftigte/r
Name/Vorname
Amt/Sachgebiet
Tätigkeit

Folgende Personen waren mit Einwilligung der/des Beschäftigten beteiligt:
Mitglieder des Integrationsteams:

1. Frau/Herr
2. Frau/Herr
3. Frau/Herr
4. Frau/Herr

Direkte/r Vorgesetzte/r Frau/Herr

Person des persönlichen Vertrauens, Frau/Herr

Gleichstellungsbeauftragte, Frau

Arbeitsmedizinischer Dienst, Frau/Herr

Weiter Personen, Frau/Herr

Fragen zur Art der Erkrankung oder zu Diagnosen sind nicht erlaubt. Es geht ausschließlich um Themen des Arbeitsplatzes.

Gesprächsinhalt:

Klärung folgender Fragen:

1. Welche Zusammenhänge zwischen Arbeitsunfähigkeit und Tätigkeiten liegen vor (Ursache und Auswirkung)?

Ergebnis:

2. Liegen Einschränkungen vor und wenn ja, welche? (Welche Tätigkeiten kann die Beschäftigte/der Beschäftigte noch/nicht mehr/nicht im vollen Umfang ausführen?)

Ergebnis:

3. Wie kann die Beschäftigte/der Beschäftigte weiterhin an ihrem/ seinem Arbeitsplatz eingesetzt werden?

Ergebnis:

4. Welche Ziele und Vorstellungen hat die Beschäftigte/der Beschäftigte?

Ergebnis:

Anlage 5 Seite 2– Gesprächsprotokoll zum BEM vom

Vereinbarte Maßnahmen:

1. Räumliche oder organisatorische Änderungen:

- ☐ Ausstattung, Anpassung Arbeitsplatz
- ☐ Zuschüsse für technische Hilfsmittel bzw. Arbeitshilfen

2. Veränderung der Arbeitszeit nach Lage oder Umfang

- ☐ Veränderung des Arbeitsablaufes
- ☐ Modifizierung der Aufgaben am Arbeitsplatz
- ☐ Vorübergehende Teilzeitbeschäftigung
- ☐ Altersteilzeit

3. Inhaltliche Änderung der Art der Beschäftigung

- ☐ Umsetzung, Versetzung, Abordnung
- ☐ Übertragung anderer Aufgaben
- ☐ Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (z.B. Qualifizierungsmaßnahmen)

4. Medizinische Rehabilitationsleistung

- ☐ Stufenweise Eingliederung (§ 28 SGB IX), auch für Beamte
- ☐ Kur, Rehabilitationsmaßnahmen
- ☐ Arbeitsplatzbegehung durch den AMD erwünscht
- ☐ Krankenbehandlung

5. Beratung

- ☐ Therapievermittlung / Unterstützung bei Reha suche
- ☐ Aufzeigen möglicher Kontaktstellen bzw. Kontaktpersonen
- ☐ Andere Maßnahmen:

- ☐ Es sind keine Maßnahmen möglich/sinnvoll/erforderlich.

Erläuterungen:

Unterschriften

.....
Geschäftsführer des Integrationsteams

.....
Beschäftigte/r

Kopie an die / den Beschäftigte/n

Anlage 6 - Ablaufdiagramm für die Gespräche nach dem betrieblichen Eingliederungsmanagement

Betriebliches Eingliederungsmanagement im Sinne von § 84 Abs.2 des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX)

