

## **Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement wurde vom Kultusminister unterzeichnet**

Im September 2006 wurde die „Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 des SGB IX“ vom Kultusminister, den Schwerbehindertenvertretern und dem Lehrerhauptpersonalrat unterzeichnet.

Diese Vereinbarung gilt im Geschäftsbereich des Kultusministeriums mit allen ihm nachgeordneten Behörden und Einrichtungen, ausgenommen ist das Personal des Kultusministeriums im Landesverwaltungsamt. Sie ergänzt die Rahmenvereinbarung zur Integration schwer behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Ziel dieser Vereinbarung ist die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit.

Die Regelungen dieser Vereinbarung gelten für Schwerbehinderte und Gleichgestellte im Sinne von § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX, wenn nach § 84 (1) SGB personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten auftreten, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können.

*Diese Dienstvereinbarung betrifft alle Beschäftigte, die innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt waren.*

Das betriebliche Eingliederungsmanagement dient der Überwindung oder der Vorbeugung vor erneuter Arbeitsunfähigkeit durch gezielte Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess.

Eine konkrete Analyse von Gefährdungen aus dem Arbeitsprozess und Einleitung von entsprechenden präventiven Maßnahmen ist als Folge daraus abzuleiten. Gemeinsam mit der/dem Beschäftigten sollen Wege gesucht werden, die der Förderung bzw. dem Erhalt ihrer/seiner Gesundheit am Arbeitsplatz und gegebenenfalls der Vermeidung einer Behinderung dienen. Dabei sollen, soweit erforderlich, alle Möglichkeiten interner und externer Hilfe genutzt werden.

Das Eingliederungsmanagement bezieht auch die Arbeitssituation (z.B. Arbeitsfeld, Arbeitsinhalt, Arbeitsumgebung, Vorgesetzten- und Mitarbeiterbeziehung, sonstige Fragen der Arbeitszufriedenheit) mit ein.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement fasst alle präventive Maßnahmen zusammen, die zur Überwindung und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit sowie zur Erhaltung des Arbeitsplatzes und damit zum Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses dienen.

Solche Maßnahmen können entsprechend der Dienstvereinbarung sein:

- Individuelle Arbeitsplatzanpassung (z. B. Bereitstellung von Arbeitshilfen , individuelle Gestaltung der Arbeitszeit)
- Arbeitsmedizinische Betreuung am Arbeitsplatz
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Umsetzungen oder Versetzungen
- (Sie sollten nur mit Einverständnis des Beschäftigten erfolgen. Diese Maßnahmen müssen Prävention und Eingliederung unterstützen.)
- Umschulung

Eine wichtige Rolle spielt das betriebliche Eingliederungsmanagement dann, wenn es um krankheitsbedingte Kündigungen geht. In solchen Fällen sollte vorher ein Verfahren zum betrieblichen Eingliederungsmanagement durchgeführt werden. Sollte eine krankheitsbedingte Kündigung bei Angestellten ausgesprochen oder ein Zuruhesetzungsverfahren bei Beamten eingeleitet sein, ohne dass ein solches betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten wurde, können rechtliche Schwierigkeiten auftreten. Der jeweils zuständige Personalrat kann hier im Rahmen der Mitbestimmung seine Zustimmung zu einer Kündigung bzw. einer Zuruhesetzung verweigern.

Ob ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt wird oder nicht, hängt von letztendlich von 2 Seiten ab:

1. Vom Betroffenen selbst.

Von ihm muss die Zustimmung zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements gegeben werden. Erst dann kann von der personalführenden Stelle ein solches eingeleitet werden. Versagt der Betroffene die Zustimmung, kann später nicht auf nicht durchgeführtes betriebliches Eingliederungsmanagement verwiesen werden.

2. Von der Dienststelle bzw. dem Dienststellenleiter.

Die personalführende Stelle prüft, ob Beschäftigte in den letzten 12 Monaten sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt waren. Bei Auftreten eines solchen Falles nimmt sie innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens Kontakt mit dem Beschäftigten auf. Die personalführende Stelle kann die erste Kontaktaufnahme auf den direkten Vorgesetzten (z.B. Schulleiter) übertragen, wenn sie dies für geboten hält. Von der Einleitung des Eingliederungsmanagements kann seitens der personalführenden Stelle abgesehen werden, wenn bekannt ist, dass dessen Durchführung nach Sinn und Zweck des Eingliederungsgedankens offensichtlich nicht zu einem Erfolg führen kann.

Die Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Betroffenen ist in der Dienstvereinbarung geregelt.

Ist der Beschäftigte mit einem Eingliederungsmanagement einverstanden, ist er danach zu befragen, ob er damit einverstanden ist, dass auch der örtliche Personalrat und bei schwer behinderten Beschäftigten auch die Vertrauensperson der schwer behinderten Menschen informiert wird. Falls der Beschäftigte damit einverstanden ist, werden diese zu einem gemeinsamen Gespräch eingeladen. Ist der Beschäftigte nicht mit der Einschaltung der Vertretungen einverstanden, kann das Eingliederungsmanagement auch ohne diese vorgenommen werden. Zu Beginn ist auch zu klären, welche Ärzte der Beschäftigte angehört haben möchte. Der besonderen Bedeutung des Betriebsarztes ist Rechnung zu tragen.

Sobald seine Unterstützung erforderlich erscheint, wird er mit Zustimmung des Beschäftigten durch die personalführende Stelle hinzugezogen. Wenn personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden müssen, hat sie den Beschäftigten darüber aufzuklären und seine schriftliche Einwilligung einzuholen. Wenn Ärzte angehört und eventuelle gesundheitliche Informationen erörtert werden sollen, muss der Beschäftigte diese von ihrer Schweigepflicht befreien. Wenn die Unterstützung eines Rehabilitationsträgers, der gemeinsamen Servicestelle oder des Integrationsamtes erforderlich ist, sind diese möglichst frühzeitig in Abstimmung mit der/dem betroffenen Beschäftigten einzuschalten.

In angemessenen Zeitabständen werden die Ergebnisse der Eingliederung durch die personalführende Stelle überprüft.

Quelle: [www.vbe-lsa.de](http://www.vbe-lsa.de) 07.11.2006