

# VEREINBARUNG ÜBER DIE ERPROBUNG EINES BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGSMANAGEMENTS GEMÄß § 84 (2) SGB IX

## Präambel

Gesundheits- und Arbeitsschutz sind unverzichtbare Bestandteile eines modernen Personalmanagements. Für die Zukunft hängt die Qualität, Effektivität und Innovationsfähigkeit der bremischen Verwaltung sowohl von einer optimalen Personalplanung und Personalentwicklung der Gesamtheit aller Beschäftigten als auch von Leistungsvermögen, Motivation und Gesundheit einer jeden Mitarbeiterin und eines jeden Mitarbeiters ab. Gerade in Zeiten erhöhter Anforderungen im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung werden Konzepte und Maßnahmen erforderlich, die diese Veränderungserfordernisse an die Organisation und die einzelnen Beschäftigten gleichermaßen unterstützen.

Krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten können vielfältige Ursachen haben. Geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitszustandes und der Leistungsmöglichkeiten der Beschäftigten zu treffen, liegt im gemeinsamen Interesse der Partner dieser Vereinbarung.

Sie sind sich darüber einig, im Interesse der Beschäftigten und der bremischen Verwaltung betriebliche Gesundheitsförderung umfassend einzuführen und dauerhaft zu gestalten. Daher ist diese Vereinbarung in ein noch zu schaffendes integratives Konzept zum präventiven Gesundheitsmanagement zu übernehmen.

Vor diesem Hintergrund wird zwischen dem Senat der Freien Hansestadt Bremen, dem Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und der Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen die folgende Vereinbarung über die Erprobung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 (2) des Sozialgesetzbuches - Neuntes Buch - SGB IX geschlossen. Diese Vereinbarung gilt als Dienstvereinbarung nach § 62 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes zwischen Senat und Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und ergänzt gleichzeitig gemäß § 83 Abs. 2 a Nr. 5 SGB IX die Integrationsvereinbarung vom 19. Dezember 2001.

## 1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Bediensteten im Sinne des § 3 Absatz 1 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes und § 1 Absatz 1 des Bremischen Richtergesetzes.

## 2. Zielsetzung

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004<sup>1</sup> mit Wirkung vom 01.05.2004 im § 84 SGB IX neu geregelt worden. 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.

Die vorliegende Vereinbarung und die dazugehörige Handlungshilfe sind in enger Anlehnung an die Vorgaben des Gesetzestextes entwickelt worden. Sie stellen eine Konkretisierung und Anpassung an die Gegebenheiten in den Dienststellen der bremischen Verwaltung dar und haben das Ziel, geeignete Verfahren im Sinne der Zielsetzung bereit zu stellen.

---

<sup>1</sup> Veröffentlicht im BGBl. I S. 606 ff vom 28. April 2004

### **3. Vorgehen/Grundsätze**

- 3.1** Im Mittelpunkt dieser Vereinbarung steht die Klärung zwischen dem Arbeitgeber und den zuständigen Beschäftigtenvertretungen im Sinne des § 93 SGB IX<sup>2</sup>, bei schwerbehinderten Menschen zusätzlich mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt sowie der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Soweit erforderlich wird die Betriebsärztin/der Betriebsarzt hinzugezogen.
- 3.2** Hierfür wurde ein Vorgehen entwickelt, das in einer Handlungshilfe zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement beschrieben ist. Die Handlungshilfe ist Anlage dieser Vereinbarung und kann im Zuge des Mitbestimmungsverfahrens geändert werden, ohne dass es einer Kündigung dieser Vereinbarung bedarf.
- 3.3** Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 hinzuweisen.
- 3.4** 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.
- 3.5** Das Thema Krankheit/gesundheitliche Beeinträchtigungen erfordert im betrieblichen Umgang von allen Beteiligten eine besondere Sensibilität. Für betroffene Beschäftigte sind Gespräche in diesem Zusammenhang mit Ängsten und Verunsicherungen verbunden, weshalb auf Seiten aller Beteiligten mit entsprechender Sorgfalt vorgegangen werden muss.

### **4. Pflichten des Senats**

- 4.1** Der Senat der Freien Hansestadt Bremen unterstützt die Eingliederung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach einer mehr als sechswöchigen Arbeitsunfähigkeitszeit.
- 4.2** Der Senat der Freien Hansestadt Bremen verpflichtet sich, die Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote entsprechend der Vereinbarung zu ergänzen bzw. zu überarbeiten.

### **5. Qualifizierung**

Der Senator für Finanzen wird im Rahmen des Fortbildungsprogramms geeignete Weiterbildungsmaßnahmen zum Umgang mit der Handlungshilfe zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement in Sinne von § 84 (2) SGB IX anbieten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auf die Übernahme höherwertiger Stellen bewerben, und Vorgesetzte sollen gezielt an diesen Bildungsmaßnahmen teilgenommen haben.

Den Beschäftigtenvertretungen sowie allen interessierten Beschäftigten ist die Teilnahme ebenfalls zu ermöglichen.

### **6. Schlussvorschriften**

- 6.1** Der Senat der Freien Hansestadt Bremen, der Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und die Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen verpflichten sich, auf die Einhaltung der Regelungen dieser Vereinbarung zu achten, neue Erkenntnisse und Veränderungen in der Sachlage zu verfolgen und bei Bedarf die Vereinbarung fortzuschreiben.

---

<sup>2</sup> Das sind für die Freie Hansestadt Bremen der Personalrat nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz sowie die Richterräte nach Bremischem Richterrecht. Nach § 13 (1) des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz) vom 29. November 1990 (Brem.GBl. S. 433) ist auch die Frauenbeauftragte von der Dienststellenleitung sowohl an der Planung als auch bei der Entscheidung der Dienststellenleitung, insbesondere bei personellen, sozialen oder organisatorischen Maßnahmen, mitberatend zu beteiligen.

**6.2** Die Vereinbarungspartner kommen überein, das in der Handlungshilfe beschriebene Verfahren zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements innerhalb der Geltungsdauer dieser Vereinbarung zu erproben und nach einer gemeinsamen Evaluation im Sinne der Ziele dieser Vereinbarung über eine Weiterentwicklung der Regelungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu verhandeln.

Die Vereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft. Sie tritt nach Ablauf von zwei Jahren außer Kraft und kann während dieses Zeitraumes mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

**Protokollerklärung zur Vereinbarung über die Erprobung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 (2) SGB IX**

Mit der „Vereinbarung über die Erprobung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 (2) SGB IX“ wird ein Teilbereich der betrieblichen Gesundheitsförderung im Sinne der Ziffer 8.2 der „Dienstvereinbarung über die technikunterstützte Verarbeitung von Personaldaten und das zentrale Verfahren zur Unterstützung der Personalverwaltung und des Personalcontrollings (PuMa-Online) sowie das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal der Freien Hansestadt Bremen (MiP)“ geregelt.

Zwischen den Partnern dieser Vereinbarung besteht Einvernehmen, dass krankheitsbedingte Fehlzeiten im Verfahren PuMa-Online/MiP erfasst werden dürfen für den Zweck der Unterstützung der Personalsachbearbeitung bei der Ermittlung des Zeitpunktes zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Darüber hinausgehende Auswertungen sind nicht zulässig.

Bremen, den 28. Juni 2006

gez. Lühr  
Staatsrat

gez. Mevissen  
Vorsitzender des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

gez. Schomacker  
Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen