# Dienstvereinbarung

## zum Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bei längerer und häufiger Erkrankung

Präambel

Gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX werden die Arbeitgeber verpflichtet, bei allen Mitarbeitenden, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ein sog. „betriebliches Eingliederungsmanagement" durchzuführen. Es sollen dabei Möglichkeiten geprüft werden, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst schnell überwunden werden kann und welche Leistungen und Hilfen erbracht werden können, um weitere Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Arbeitgeber, Mitarbeitervertretung und ggf. Schwerbehindertenvertretung stimmen dieses Verfahren ab und führen es wie folgt durch:

### § 1 Einleitung des Verfahrens

1. Die Diakonie Service-Zentrum Oldenburg GmbH – Personalmanagement und Arbeitsrecht – informiert die Einrichtungsleitung über die längere Arbeitsunfähigkeit und weist darauf hin, dass ein Verfahren im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX einzuleiten ist. Das Schreiben wird zur Dokumentation in die Personalakte aufgenommen. Diese Dienstvereinbarung gilt für

   das Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg e. V.,
   den Betriebsgesellschaften
   Diakonisches Werk Oldenburg Suchthilfe gGmbH,
   Diakonisches Werk Oldenburg Förderung und Therapie gGmbH,
   Diakonisches Werk Oldenburg Haus für Senioren Büsingstift gGmbH,
   Diakonisches Werk Oldenburg Ev. Seniorenzentrum Schützenweg gGmbH,
   Diakonisches Werk Oldenburg Ev. Seniorenzentrum to huus achtern Diek Blexen gGmbH,
   Diakonisches Werk Oldenburg Jugendhilfe gGmbH
   und der Diakonie Service-Zentrum Oldenburg GmbH.

2. Die Einrichtungsleitung lädt den betroffenen Mitarbeitenden zu einem ersten Gespräch schriftlich ein. Der betroffene Mitarbeitende ist zuvor über die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür verwendeten Daten hinzuweisen. Der Mitarbeitende wird darauf hingewiesen, dass seine Teilnahme an dem Eingliederungsverfahren freiwillig ist. Es unterliegt seiner eigenen Entscheidung, ob er sich daran beteiligen und Informationen zu seiner Erkrankung offen legen möchte. Er wird gleichzeitig darauf hingewiesen, dass die Hilfeangebote durch eine Ablehnung der Teilnahme an diesem Verfahren eingeschränkt sein können. Das Standard-Anschreiben und das Infoblatt sind zu verwenden. Die Einrichtungsleitung informiert zeitgleich die Mitarbeitervertretung und ggf. die Schwerbehindertenvertretung.

3. Unter Teilnahme der zuständigen Einrichtungsleitung, der Mitarbeitervertretung und ggf. der Schwerbehindertenvertretung (bei den beiden letzteren muss wiederum das Einverständnis des Mitarbeitenden vorliegen) findet das erste Gespräch statt. Weitere Fachdienste, Vertreter der Diakonie Service-Zentrum Oldenburg GmbH – Personalmanage-

ment und Arbeitsrecht – oder der Betriebsarzt können nach Absprache hinzugezogen werden. Ziel des Gesprächs ist der Erhalt der Arbeitsfähigkeit. Der Mitarbeitende ist noch einmal auf die gesetzlichen Grundlagen hinzuweisen. Er ist außerdem darüber aufzuklären, dass am Ende des betrieblichen Eingliederungsmanagements u. U. auch die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses stehen kann, wenn alle im konkreten Fall möglichen Alternativen (siehe § 2) ausgeschöpft worden sind.

## § 2 Maßnahmen

Mögliche Maßnahmen werden unter den Beteiligten des Gesprächs besprochen und konkret vereinbart. Maßnahmen können z. B. sein:

- Veränderungen der Bedingungen am Arbeitsplatz
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- gesundheitliche Wiedereingliederung
- Veränderung des Arbeitsplatzes und Zurverfügungstellung von Gerätschaften
- Altersteilzeit
- Beantragung von Renten
- Prüfung alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten (Versetzung, Umschulung)

Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Der weitere Verlauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements wird mit den Beteiligten abgesprochen. Die Absprachen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird zur Personalakte genommen und den Beteiligten in Kopie zur Kenntnis gegeben.

## § 3 Schlussvorschriften

Die Dienstvereinbarung tritt am 01.01.2007 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden. Eine Weitergeltung ist ausgeschlossen. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Änderungen und Ergänzungen dieser Dienstvereinbarung sind jederzeit im Einverständnis zwischen den Beteiligten möglich. Sie bedürfen der Schriftform.

Oldenburg, 22.12.2006

Joachim von der Osten Wolfgang Bartels
Vorstand und Geschäftsführung

Thomas Schwalm
Mitarbeitervertretung

# Informationen für Mitarbeitende zum Eingliederungsmanagement bei längerer Krankheit

**Präambel**

Am 01.05.2004 ist § 84 Abs. 2 SGB IX in Kraft getreten. Danach hat der Arbeitgeber dann entsprechende Maßnahmen des sog. **Betrieblichen Eingliederungsmanagements** einzuleiten, wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. Diese Vorschrift dient dem erhalt und der Förderung der Gesundheit, der Überwindung von Arbeitsunfähigkeit und der Vorbeugung neuer Erkrankungen sowie der Vermeidung von Behinderungen und der Verhinderung chronischer Erkrankungen aller Arbeitnehmenden.

Das Verfahren ist zwischen dem Arbeitgeber, der Mitarbeitervertretung und ggfs. der Schwerbehindertenvertretung abzustimmen und von ihnen gemeinsam durchzuführen.

Wir möchten Ihnen im Folgenden das Verfahren im Einzelnen vorstellen:

## 1. Was versteht man unter dem Begriff „Betriebliches Eingliederungsmanagement"?

Der Gesetzgeber versteht unter diesem Begriff Maßnahmen und Hilfestellungen von Seiten des Arbeitgebers, die dazu führen sollen, längere Krankheiten zu vermeiden und für leistungsgeminderte Beschäftigte möglichst einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden.

## 2. Wie wird konkret in unserer Einrichtung dieses Verfahren umgesetzt und wer ist daran beteiligt?

Dazu wurde zwischen dem Vorstand , Geschäftsführung und der Mitarbeitervertretung ein einheitliches Verfahren abgestimmt. Folgende Schritte wurden vereinbart:

a) Die Mitarbeitenden, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, erhalten durch ihre Einrichtungsleitung schriftlich eine Einladung zu einem Gespräch.

b) Der Mitarbeitende entscheidet, ob er dieses Gespräch wünscht und wer neben der Einrichtungsleitung noch an dem Gespräch teilnehmen soll (z. B. Mitarbeitervertretung).

c) Es werden die möglichen Maßnahmen besprochen und vereinbart; es können weitere Fachdienste, Vertreter der Diakonie Service-Zentrum GmbH – Personalmanagement und Arbeitsrecht -, der Betriebsarzt und Beratungsstellen nach Absprache hinzugezogen werden.

d) Es erfolgt eine Dokumentation des Gesprächstermins, der Gesprächsteilnehmer und der Maßnahmen, die in die Personalakte aufgenommen werden. Die Beteiligten erhalten eine Kopie.

e) Es können weitere Gespräche nach Bedarf vereinbart werden.

**3. Bin ich als Mitarbeitender verpflichtet, diesem Verfahren zuzustimmen?**

Nein – Sie können das Verfahren auch ablehnen. In diesem Fall teilen Sie Ihrer Einrichtungsleitung nach dem Erhalt einer Einladung zu einem Gespräch zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement schriftlich mit, dass Sie keinen Gesprächsbedarf haben und diese Maßnahme ablehnen. Eine Begründung ist nicht erforderlich.

**4. Welche Folgen hat ein Ablehnen der Maßnahme?**

Aus der Ablehnung dieses Verfahrens ergeben sich für Sie keine unmittelbaren Folgen. Dadurch können jedoch mögliche Hilfestellungen und Maßnahmen, die zu einer Vermeidung zukünftiger Krankheiten oder die zu einer Ihrem Gesundheitszustand angepassten Arbeitssituation beitragen können, nicht mit Ihnen erörtert werden.

**5. Welche Vorteile oder Nachteile können sich aus dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement ergeben?**

Durch eine vertrauensvolle Erörterung Ihrer konkreten Situation können evtl. Lösungen gefunden werden, die zu einer Überwindung oder Vermeidung weiterer Krankheiten führen.

Wenn Ihr Gesundheitszustand die Ausübung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit nicht mehr zulässt, können gemeinsam alternative Beschäftigungs- und Umschulungsmöglichkeiten gesucht werden. Nicht in jedem Fall werden wir bei dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen eine alternative Beschäftigung finden, da wir als Arbeitgeber keine zusätzlichen Stellen, die diesen Einschränkungen entsprechenden, schaffen können.

Durch ein Offenlegen Ihrer gesundheitlichen Situation geben Sie natürlich auch sensible Daten an Ihren Vorgesetzten weiter. Sie selbst entscheiden, wie weit Sie mit der Offenlegung dieser Daten gehen wollen.

Wenn alle Maßnahmen erschöpft sind, kann am Ende des Eingliederungsmanagements unter Umständen auch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine mögliche Folge sein, die Sie in Erwägung ziehen müssen.

**6. Welche Maßnahmen können möglich sein?**

Maßnahmen können z. B. sein:

a) Veränderungen der Bedingungen am Arbeitsplatz:

- Veränderung des Arbeitsplatzes (sitzen statt stehen)
- Zurverfügungstellen von Gerätschaften, Hilfsmitteln, Fahrzeugen zur Verminderung der körperlichen Belastung

b) Flexibilisierung der Arbeitszeit:

- Verminderung der Arbeitszeit

c) Gesundheitliche Wiedereingliederung

d) Prüfung alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten:

- Versetzung auf einen anderen, der verbliebenen Leistungsfähigkeit adäquaten Arbeitsplatz
- Umschulung für einen anderen Arbeitsplatz, d. h. für eine vom betroffenen Mitarbeitenden erfüllbare Tätigkeit

e) Altersteilzeit

f) Beantragung von Renten