

# Vereinbarung über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Absatz 2 SGB IX

Inkrafttreten: 23.06.2009  
Fundstelle: Brem.ABl. 2009, 621

## 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 die Organisation und die einzelnen Beschäftigten gleichermaßen unterstützen.

Arbeitsunfähigkeitszeiten können vielfältige Ursachen haben. Geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, 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 ein betriebliches Gesundheitsmanagement umfassend einzuführen und dauerhaft zu gestalten. Dabei ist das betriebliche Eingliederungsmanagement als ein Baustein zur Entwicklung von Strukturen und Prozessen zu verstehen, die auf die positive Beeinflussung der Bedingungen und Ursachen von Gesundheit im Kontext der jeweiligen betrieblichen und individuellen Verhältnisse zielen.

Die Freie Hansestadt Bremen hält es für wichtig, dass die Eingliederung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach einer mehr als sechswöchigen Arbeitsunfähigkeitszeit unterstützt wird. Vor diesem Hintergrund wird zwischen der Freien Hansestadt Bremen, dem Gesamtpersonalrat, der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Gesamtrichterrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen die folgende

Vereinbarung über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Absatz 2 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – SGB IX geschlossen. Diese Vereinbarung gilt als Dienstvereinbarung nach § 62 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes zwischen der Freien Hansestadt Bremen und dem Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und ergänzt gleichzeitig gemäß § 83 Absatz 2a Nr. 5 SGB IX die Integrationsvereinbarung vom 17. Dezember 2007.

### **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 1. Mai 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.

### **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 Daten, die im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bekannt werden, dürfen nur für diesen Zweck verwendet werden. Bei der Erhebung, Speicherung und Verarbeitung der Daten werden die datenschutzrechtlichen Bestimmungen beachtet.
- 3.5 Das Thema Krankheit/gesundheitliche Beeinträchtigungen erfordert im betrieblichen Umgang von allen Beteiligten eine besondere Sensibilität. Für betroffene Beschäftigte können Gespräche in diesem Zusammenhang mit Ängsten und Verunsicherungen verbunden sein, weshalb auf Seiten der anderen Beteiligten mit entsprechender Sorgfalt vorgegangen werden muss.

#### **4. Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherrn**

Die Freie Hansestadt Bremen verpflichtet sich, die Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote entsprechend der Vereinbarung zu ergänzen bzw. zu überarbeiten.

#### **5. Qualifizierung**

Die Senatorin für Finanzen wird im Rahmen des Fortbildungsprogramms geeignete Weiterbildungsmaßnahmen zum Umgang mit der Handlungshilfe zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement in Sinne von § 84 Absatz 2 SGB IX anbieten.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auf die Übernahme höherwertiger Stellen bewerben, und Vorgesetzte sollten gezielt an diesen Bildungsmaßnahmen teilgenommen haben.

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

#### **6. Schlussvorschriften**

- 6.1 Die Freie Hansestadt Bremen, der Gesamtpersonalrat, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und der Gesamtrichterrat 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.
- 6.2 Die Vereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann nach Inkrafttreten mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. In den Dienststellen sind weitere konkretisierende Vereinbarungen auf Grundlage dieser Dienstvereinbarung zulässig.

### Protokollerklärung zur Vereinbarung über die Erprobung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Absatz 2 SGB IX

Mit der „Vereinbarung über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Absatz 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 23. Juni 2009

gez. Linnert  
Senatorin für Finanzen

gez. Hülsmeier  
Vorsitzende des Gesamtpersonalrates  
für das Land und  
die Stadtgemeinde Bremen

gez. Rosen  
Gesamtschwerbehindertenvertretung  
für das Land und  
die Stadtgemeinde Bremen

gez. Schlüter  
Vorsitzender des Gesamtrichterrates  
für das Land Bremen

## **Fußnoten**

- 1) Veröffentlicht im BGBl. I S. 606 ff. vom 28. April 2004
- 2) Das sind für die Freie Hansestadt Bremen der Personalrat nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz sowie die Richterräte nach Bremischem Richterergesetz. Nach [§ 13 Absatz 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.