

# **Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement**

nach § 84 Abs. 2 des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch - (SGB IX)  
in der Fassung vom 1. Mai 2004

zwischen

**dem Ministerium für Bildung, Jugend und Sport  
des Landes Brandenburg**

- im Folgenden MBSJ genannt -

und

**der Hauptschwerbehindertenvertretung beim MBSJ**

- im Folgenden HSbV genannt -

sowie

**dem Hauptpersonalrat beim MBSJ**

- im Folgenden HPR genannt -

## **Präambel**

Das betriebliche Eingliederungsmanagement, das erstmals im SGB IX eingeführt wurde, dient dem Ziel der Beschäftigungssicherung für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Der Auftrag des Gesetzgebers beinhaltet den Ausbau der betrieblichen Prävention im Sinne von „Rehabilitation statt Entlassung“.

Sämtliche Bemühungen aller Beteiligten sollen die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen sicherstellen und ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verhindern.

Unter Berücksichtigung dieser Ziele schließen das MBSJ, die HSbV und der HPR die vorliegende Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement ab.

## **§ 1 Anwendungs- und Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt im Geschäftsbereich des MBSJ mit allen nachgeordneten Behörden und Einrichtungen. Sie gilt für alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder mit Unterbrechungen insgesamt mehr als sechs Wochen während eines Jahreszeitraums arbeitsunfähig waren (Betroffener). Sie ergänzt die Integrationsvereinbarung in der jeweils gültigen Fassung, die im Übrigen unberührt bleibt.

## **§ 2 Begriffsbestimmung**

- (1) Dienststellen im Sinne dieser Vereinbarung sind das MBS sowie die ihm nachgeordneten Behörden und Einrichtungen i. S. der §§ 6 und 91 Abs. 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes (PersVG).
- (2) Betriebliches Eingliederungsmanagement im Sinne dieser Vereinbarung ist die Zusammenfassung aller Maßnahmen, die dazu dienen, dass Betroffene eine bestehende Arbeitsunfähigkeit überwinden sowie eine erneute Arbeitsunfähigkeit vermeiden und dadurch ihren Arbeitsplatz erhalten.

## **§ 3 Grundsätze und Ziele**

- (1) Für die Umsetzung dieser Vereinbarung sind die Dienststellenleiter zuständig. Sie sind verpflichtet, sich mit den Bestimmungen des SGB IX, insbesondere § 84 „Prävention“, vertraut zu machen.
- (2) Alle Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements setzen das Einverständnis des Betroffenen voraus. Sie werden unter seiner Mitwirkung erwogen und mit seiner Zustimmung eingeleitet und durchgeführt.
- (3) Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist der Erhalt der Arbeitsfähigkeit und damit die langfristige Sicherung des Arbeitsplatzes des Betroffenen.
- (4) In Umsetzung dieser Dienstvereinbarung als neues Instrument zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen verpflichten sich alle Beteiligten unabhängig von den förmlichen Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Anhörungspflichten der jeweiligen Interessenvertretungen zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.

## **§ 4 Beteiligte**

- (1) Die Dienststelle leitet das Verfahren nach § 6 zum betrieblichen Eingliederungsmanagement für den Betroffenen ein.
- (2) Auch der Personalrat und bei schwerbehinderten Menschen zudem die Schwerbehindertenvertretung sowie der Betroffene selbst können die Einleitung des Verfahrens zum betrieblichen Eingliederungsmanagement einfordern.
- (3) Im Bedarfsfall kann der Betriebsarzt Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements anregen.
- (4) Die örtlichen gemeinsamen Servicestellen (Anlage 1) sowie das Integrationsamt können beratend und unterstützend eingeschaltet werden. Dies gilt insbesondere, wenn im Einzelfall zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen.
- (5) In begründeten Fällen kann eine Stellungnahme des zuständigen Arbeitsschutzausschusses zu den beabsichtigten Maßnahmen eingeholt werden.



- (6) Das beim MBS nach § 4 Abs. 2 der Integrationsvereinbarung gebildete Integrationsteam sowie die bei den Dienststellen bestehenden Integrationsteams unterstützen die Umsetzung dieser Vereinbarung.

### **§ 5 Maßnahmen**

- (1) Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements können insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht kommen:
- räumliche oder organisatorische Veränderungen des Arbeitsplatzes,
  - Veränderungen der Arbeitszeit nach Lage oder Umfang,
  - inhaltliche Änderungen der Art der Beschäftigung,
  - medizinische Rehabilitationsleistungen, insbesondere stufenweise Wiedereingliederung (§ 28 SGB IX),
  - Beratung.

In Anlage 2 zu dieser Vereinbarung sind beispielhaft konkrete Maßnahmen aufgeführt. Die dort genannten Maßnahmen sind nicht abschließend.

- (2) Maßnahmen zur Anpassung eines Arbeitsplatzes an die durch gesundheitliche Einschränkungen entstandenen Bedürfnisse des Betroffenen sollen vorrangig geprüft und nach Möglichkeit umgesetzt werden. Dies gilt insbesondere für ärztlich empfohlene Maßnahmen. Sind dabei technische Veränderungen in Betracht zu ziehen, sollen die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder das Integrationsamt hinzugezogen werden.
- (3) Sofern der Betroffene eine Abordnung, Um- oder Versetzung als Maßnahme des betrieblichen Eingliederungsmanagements beantragt, ist diese zu prüfen und nach Möglichkeit zu unterstützen.
- (4) Die ärztlich verordneten medizinischen Rehabilitationsleistungen nach Anlage 2 Punkt 4 werden im besonderen Maße unterstützt.
- (5) Personalmaßnahmen gegenüber Betroffenen, die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen unabhängig vom Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements notwendig sind, bleiben unberührt.

### **§ 6 Verfahren**

- (1) Bei Vorliegen der unter § 1 der Dienstvereinbarung genannten Voraussetzungen tritt die Dienststelle unverzüglich an den Betroffenen heran und unterbreitet ihm schriftlich das Angebot von Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Der Betroffene wird dabei auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements, auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten sowie die Kontaktmöglichkeit zum Integrationsteam hingewiesen. Sofern der Betroffene nicht widerspricht, werden der Personalrat und bei schwerbehinderten Menschen auch die Schwerbehindertenvertretung über das Vorliegen der Voraussetzungen nach § 1 der Dienstvereinbarung informiert.
- (2) Nimmt der Betroffene das Angebot an, wird - unabhängig davon, ob der Betroffene arbeits- bzw. dienstfähig ist - ein Gesprächstermin zwischen ihm und der Dienststelle vereinbart. Sofern der Betroffene zustimmt, können ein Mitglied des Personalrates

und bei schwerbehinderten Menschen auch die Schwerbehindertenvertretung an dem Gespräch teilnehmen. Sofern erforderlich, kann mit Zustimmung des Betroffenen der Betriebsarzt hinzugezogen werden.

- (3) In dem Gespräch werden mögliche Ursachen für die entstandene Arbeitsunfähigkeit benannt und erörtert, welche Maßnahmen insbesondere im Bereich des Arbeitsumfeldes zur Wiederherstellung bzw. Vermeidung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit getroffen werden können. Dem Betroffenen wird dabei Gelegenheit zur Äußerung gegeben, ob sein konkreter Arbeitsplatz aus seiner Sicht nach Inhalt, räumlicher und zeitlicher Organisation sowie Aufgabenumfang für ihn geeignet ist. Für den Fall, dass aus Sicht eines Gesprächsteilnehmers inhaltliche, organisatorische oder räumliche Veränderungen des konkreten Arbeitsplatzes notwendig erscheinen, um die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen bzw. zu erhalten, wird insbesondere über die in Anlage 2 zu § 5 genannten Maßnahmen beraten. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, zieht die Dienststelle in Abstimmung mit den Gesprächsteilnehmern und mit Zustimmung des Betroffenen die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Menschen das Integrationsamt hinzu.
- (4) Über das geführte Gespräch wird ein Ergebnisprotokoll gefertigt, das einen Plan über das weitere Vorgehen und die gegebenenfalls einzuleitenden Maßnahmen enthalten soll. Eine Ausfertigung erhält der Betroffene und eine Ausfertigung wird zur Teilakte der Personalakte genommen.
- (5) In Abstimmung mit allen Gesprächsteilnehmern wird spätestens nach einem Jahr in einem Auswertungsgespräch erörtert, ob Maßnahmen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement mit Erfolg durchgeführt werden konnten und gegebenenfalls der Maßnahmenplan nach § 6 Abs. 4 Satz 1 angepasst. Zur Vorbereitung des Gesprächs werden die Zeiträume erneuter Arbeitsunfähigkeit ermittelt.

### **§ 7 Berichtspflichten**

- (1) Die Dienststellen berichten ergänzend zu § 4 Abs. 3 der Integrationsvereinbarung bis zum 31.03. eines Jahres mit Stichtag 01.01. über die Anzahl
  - der Gespräche nach § 6 Abs. 2 dieser Vereinbarung,
  - der Beschäftigten mit teilweiser oder voller Erwerbsminderung,
  - der Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit nach § 111 des Landesbeamtengesetzes (LBG), wobei gesondert die Anzahl von Zwangspensionierungsverfahren nach § 113 LBG angegeben wird,
  - der Langzeiterkrankungen im Sinne von § 84 Abs. 2 SGB IX,
  - und Art der Maßnahmen nach Anlage 2 dieser Dienstvereinbarung.

In den Berichten werden Schwerbehinderte und Gleichgestellte jeweils gesondert ausgewiesen. Für die Berichte wird den Dienststellen ein vom Integrationsteam beim MBSJ entwickeltes Formblatt zur Verfügung gestellt.

- (2) Die jeweiligen Integrationsteams der Dienststellen besprechen die Berichte und übersenden danach dem Integrationsteam beim MBSJ ein Exemplar zur Kenntnis. Dieses wertet die Berichte aus und prüft die Empfehlung weiterer Maßnahmen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement.



### § 8 Schlussbestimmungen

- (1) Die Dienstvereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft.
- (2) Die Dienstvereinbarung kann jederzeit mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Schuljahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (3) Änderungen und Ergänzungen dieser Dienstvereinbarung sind jederzeit im Einvernehmen zwischen den Beteiligten möglich. Sie bedürfen der Schriftform.
- (4) Die Dienststellen können mit der jeweiligen Personal- und Schwerbehindertenvertretung ergänzende Dienstvereinbarungen zur Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements abschließen, in denen die besonderen Gegebenheiten der jeweiligen Dienststelle berücksichtigt werden.
- (5) Im Übrigen bleiben gesetzliche oder tarifliche Regelungen unberührt.

Potsdam, den *23.03.06*

Ministerium für Bildung,  
Jugend und Sport

Die Hauptschwerbehinderten-  
vertretung beim Ministerium  
für Bildung, Jugend und Sport

Der Hauptpersonalrat beim  
Ministerium für Bildung,  
Jugend und Sport



-Der Staatssekretär-

Burkhard Jungkamp



-Die Vorsitzende-

Ute Neumann



-Der Vorsitzende-

Frank Kramer

## **Ansprechstellen für Rehabilitation & Teilhabe**

Mit dem Bundesteilhabegesetz hat der Gesetzgeber alle Rehabilitationsträger verpflichtet, Ansprechstellen für Rehabilitation und Teilhabe zu benennen (§ 12 SGB IX). Diese Verpflichtung betrifft auch Jobcenter, Integrationsämter und Pflegekassen.

Die Ansprechstellen für Rehabilitation und Teilhabe vermitteln barrierefreie Informationsangebote für

- Leistungsberechtigte,
- Arbeitgeber und
- andere Rehabilitationsträger und können hier eingesehen werden:

<https://www.rehadat-adressen.de/anlaufstellen/ansprechstellen-der-rehatraeger/index.html>

Potsdam,

Frau/Herr

. . . 20..

## **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Anlagen

Sehr geehrte Frau/Herr....,

in § 167 Abs. 2 SGB IX hat der Gesetzgeber erstmals ein sog. „betriebliches Eingliederungsmanagement“ für alle Beschäftigten verankert. In dessen Rahmen sollen Beschäftigten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen Möglichkeiten eröffnet werden, möglichst frühzeitig eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und so langfristig den Arbeitsplatz zu erhalten. In Umsetzung dieser allgemeinen gesetzlichen Verpflichtung haben das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBS), die Hauptschwerbehindertenvertretung beim MBS sowie der Hauptpersonalrat beim MBS am 23.03.2006 eine Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement abgeschlossen.

Ausgehend von dieser Dienstvereinbarung (den Text können Sie unter [https://mbs.brandenburg.de/media\\_fast/6288/mitt2106\\_dvbem.pdf](https://mbs.brandenburg.de/media_fast/6288/mitt2106_dvbem.pdf) einsehen) möchte ich Ihnen nachfolgendes Angebot unterbreiten.

Ich bitte Sie um Verständnis, dass Sie das Angebot unabhängig von der Ursache Ihrer Arbeitsunfähigkeit erhalten. Mir sind in der Regel weder Ursache noch Diagnose einer der Arbeitsunfähigkeit zugrundeliegenden Erkrankung bekannt, so dass ich nicht vorab erkennen und entscheiden kann, ob in Ihrem konkreten Einzelfall das betriebliche Eingliederungsmanagement eventuell gar nicht in Betracht kommt bzw. angezeigt ist.

*Alternative 1 –ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen*

Nach meinen vorliegenden Unterlagen sind Sie seit dem .... und damit mehr als sechs Wochen arbeits-/dienstunfähig erkrankt.

*Alternative 2 – wiederholte Arbeitsunfähigkeit von insgesamt mehr als sechs Wochen*

Nach meinen vorliegenden Unterlagen waren Sie innerhalb der letzten zwölf Monate insgesamt länger als sechs Wochen arbeits-/dienstunfähig erkrankt.

Möglicherweise haben Bedingungen und Belastungen aus Ihrem Arbeitsumfeld oder Ihrem Arbeitsplatz zu Ihrer Arbeits-/Dienstunfähigkeit geführt oder dazu beigetragen. In einem Gespräch mit Ihnen könnte diese Frage erörtert und gleichzeitig besprochen werden, ob es Maßnahmen zu Ihrem Arbeitsumfeld oder Arbeitsplatz gibt, die helfen können, dass Ihre Arbeits-/Dienstunfähigkeit überwunden oder einer erneuten Arbeits-/Dienstunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Die Möglichkeit der Realisierung solcher Maßnahmen muss dann konkret geprüft werden, wobei ich vorsorglich darauf hinweisen möchte, dass alle Maßnahmen, die im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements getroffen werden, nur mit Ihrer Zustimmung und Beteiligung erfolgen können.

Personenbezogene Daten i.S.d. Brandenburgischen Datenschutzgesetzes werden nur mit Ihrer Zustimmung und ausschließlich zum Zweck der Durchführung eines zielführenden, Ihrer Genesung und Gesunderhaltung dienenden betrieblichen Eingliederungsmanagements erhoben, gespeichert und verwendet.

Entsprechend unterbreite ich Ihnen hiermit ein solches Gesprächsangebot. Das Gespräch können Sie mit mir oder mit Ihrer Schulleitung führen. Vorsorglich weise ich darauf hin, dass Ihnen keine arbeits-/dienstrechtlichen Nachteile entstehen, wenn Sie dieses Angebot nicht annehmen. Für den Fall, dass Sie das Angebot annehmen, bitte ich um Rücksendung der anliegenden Einverständniserklärung

*Alternative 1: bis zum ..... (4 Wochen).*

*Alternative 2: innerhalb von vier Wochen.*

Erhalte ich bis zu diesem Zeitpunkt keine Rückmeldung, gehe ich davon aus, dass Sie von dem Angebot derzeit keinen Gebrauch machen möchten. Sollten Sie mit der Einverständniserklärung Ihre Zustimmung zur Teilnahme eines Mitgliedes des Personalrates/Lehrerrates und ggf. der Schwerbehindertenvertretung geben, werde ich diese zum Gespräch ebenfalls einladen. Unabhängig davon beabsichtige ich, den Personalrat/Lehrerrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung darüber zu informieren, dass Ihnen dieses Angebot unterbreitet wurde. Wenn Sie dies nicht wünschen, bitte ich um eine entsprechende Mitteilung auf der beiliegenden Erklärung.



Ausdrücklich hinweisen möchte ich Sie zudem auf die Mitglieder des Inklusionsteams beim (*Dienststelle*), die parallel zum oder unabhängig vom betrieblichen Eingliederungsmanagement für Rückfragen gern zur Verfügung stehen. Dies sind:

Für die Dienststelle:	Frau/Herr ...	, Tel.:
Für den Personalrat:	Frau/Herr ...	, Tel.:
Für die Schwerbehindertenvertretung:	Frau/Herr ...	, Tel.:

Wenn Sie derzeit keinen Bedarf für ein entsprechendes Gespräch sehen, können Sie auch zu einem späteren Zeitpunkt noch Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements beantragen.

Wie auch immer Sie sich entscheiden, wünsche ich Ihnen in jedem Falle für Ihre Genesung alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

.....

Absender: Betroffener

An  
Dienststelle

Potsdam, . . . 20..

### **Einverständniserklärung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement**

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich nehme Ihr Gesprächsangebot im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements

- an.
- nicht an.

Das Gespräch möchte ich  mit einem Vertreter des Staatlichen Schulamtes führen.  
 mit einem Vertreter der Schulleitung führen.

Zur möglichen Teilnahme der nachfolgend genannten Personen, deren Teilnahme am Gespräch grundsätzlich vorgesehen ist, erkläre ich:

- Mitglied des Personalrates/Lehrerrates (*möglichst namentlich: Frau/Herr...*)  
 einverstanden  nicht einverstanden
- Schwerbehindertenvertretung (Frau/Herr...)  
 einverstanden  nicht einverstanden
- Ich möchte das Gespräch ausdrücklich ohne Beteiligung der vorgenannten Personen führen.
- Ich möchte eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen.

Für eine Terminabsprache bin ich zurzeit wie folgt erreichbar:

Dienstliche Telefonnummer:  
Dienstliche E-Mail-Adresse:

Private Telefonnummer:  
Private E-Mail-Adresse:

Mit freundlichen Grüßen

**Ergebnisprotokoll gemäß § 6 Abs. 4 der Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement zum Gespräch vom .....**

Dienststelle:

Betroffener:

Gesprächsteilnehmer:

In dem Gespräch wurden mögliche Ursachen für die entstandene Arbeitsunfähigkeit benannt und erörtert. Im Ergebnis wurden folgende Schritte und Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit / Vermeidung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements einvernehmlich abgestimmt (Maßnahmeplan):

1.

2.

3.

4.

.....

Das nach § 6 Abs. 5 der Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement vorgesehene Auswertungsgespräch soll nach gemeinsamer Abstimmung im

..... (Monat) ..... (Jahr)

stattfinden<sup>1</sup>.

Ort, Datum:

Unterschrift für die Dienststelle/Schulleitung:

---

<sup>1</sup> Spätestens nach einem Jahr



**Bericht zum betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 7 Abs. 1 DV zum 31.03. ....**

für

--

Stichtag 01. Januar .....

(Dienststelle)

**1. Anzahl Gespräche nach § 6 Abs. 2 DV im Berichtsjahr**

	Gesamt	davon mit	SB <sup>1</sup>	GL <sup>2</sup>
a) Anzahl der angebotenen Gespräche bei Beschäftigten nach TV-L				
davon tatsächlich geführte Gespräche				
b) Anzahl der angebotenen Gespräche bei Beamten				
davon tatsächlich geführte Gespräche				
c) Summe der angebotenen Gespräche bei Beschäftigten nach TV-L und Beamten	0		0	0
Summe der geführten Gespräche bei Beschäftigten nach TV-L und Beamten	0		0	0

**2. Beschäftigte**

**a) mit Erwerbsminderung am Stichtag**

	Gesamt	davon mit	SB <sup>1</sup>	GL <sup>2</sup>
teilweise				
voll				

**b) Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit im Berichtsjahr**

	Gesamt	davon mit	SB <sup>1</sup>	GL <sup>2</sup>
insgesamt nach § 111 LBG				
davon Zwangspensionierungsverfahren gemäß § 113 LBG				

**c) Langzeiterkrankungen i. S. v. § 84 Abs. 2 SGB IX im Berichtsjahr**

Anzahl	Gesamt	davon mit	SB <sup>1</sup>	GL <sup>2</sup>

**d) Anzahl von Wiederholungserkrankungen im Berichtsjahr**

Anzahl	Gesamt	davon mit	SB <sup>1</sup>	GL <sup>2</sup>

**3. Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements im Berichtsjahr**

Art der Maßnahmen	Gesamt	davon mit	SB <sup>1</sup>	GL <sup>2</sup>
Wiedereingliederung				
Um-/Versetzungen				
Empfehlung Reha-Maßnahme				
Umbau Arbeitsplatz				
Einsatzplanung				
Sonstiges (z.B. begrenzte Dienstfähigkeit bei Beamten)				

1: SB = Schwerbehinderte

2: GL = Gleichgestellte