



# Handlungshilfe zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement gemäß § 84 (2) SGB IX

Anlage zur „Vereinbarung über die Erprobung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 (2) SGB IX“ vom 28. Juni 2006



## Impressum

Herausgeber:

Der Senator für Finanzen

Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Bearbeitung:

Der Senator für Finanzen

Abteilung Personal- und Verwaltungsmanagement

Referat 33 - Personalentwicklung -

Dienstgebäude: Doventorscontrescarpe 172 C, 28195 Bremen

Email: Norbert.Stenken@finanzen.bremen.de

[www.finanzen.bremen.de](http://www.finanzen.bremen.de)

Mitglieder der Arbeitsgruppe:

Wolfgang Adamek, Senator für Bau, Umwelt und Verkehr

Sabine Ahrens, Senator für Inneres und Sport

Eberhard Beckendorf, Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen

Reinhard Gronau, Fachdienste für Arbeitsschutz – Land und Stadtgemeinde

Sandra Kohl, Senator für Finanzen

Monika Meyer, Universität Bremen

Ulrich Pahl, Senator für Finanzen

Susanne Pape, Senator für Finanzen

Lutz Sachsenweger, Senator für Bildung und Wissenschaft

Ute Schenkel, Senator für Finanzen

Edith Schulgowski, Senator für Arbeit, Frauen Gesundheit, Jugend und Soziales

Dr. Marianne Sejas, Gesundheitsamt Bremen

Henry Spradau, Versorgungsamt

Dr. Menno Visser, Fachdienste für Arbeitsschutz – Land und Stadtgemeinde

Druck:

Hausdruckerei, Der Senator für Finanzen

Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen

Stand:

Juni 2006

## Inhaltsübersicht

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Vorbemerkung .....</b>  | <b>1</b>  |
| <b>2. Beteiligte Personen .....</b>   | <b>2</b>  |
| <b>3. Einsetzen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements .....</b>                         | <b>3</b>  |
| <b>4. Klärung der Möglichkeiten zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit .....</b>              | <b>4</b>  |
| <b>  4.1 Gesprächsangebot .....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>  4.2 Durchführung des Gesprächs .....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>  4.3 Vereinbarung von Maßnahmen .....</b>   | <b>6</b>  |
| <b>  4.4 Dokumentation .....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>  4.5 Beratungsmöglichkeit für Vorgesetzte .....</b>                                       | <b>7</b>  |
| <b>5. Hinzuziehung der Betriebsärztin/des Betriebsarztes .....</b>                            | <b>8</b>  |
| <b>6. Servicestellen, Leistungen zur Teilhabe und begleitende Hilfen .....</b>                | <b>9</b>  |
| <b>Anlage 1 - § 84 SGB IX .....</b>   | <b>10</b> |
| <b>Anlage 2 a - Musteranschreiben bei ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit .....</b>           | <b>11</b> |
| <b>Anlage 2 b - Musteranschreiben bei aufaddierten Arbeitsunfähigkeitszeiten .....</b>        | <b>13</b> |
| <b>Anlage 3 - Ablaufdiagramm zur Hinzuziehung der Betriebsärztin/des Betriebsarztes .....</b> | <b>15</b> |
| <b>Anlage 4 - Empfehlungen zur Gesprächsführung .....</b>                                     | <b>16</b> |
| <b>Anlage 5 - Gemeinsame Servicestellen .....</b>   | <b>17</b> |
| <b>Anlage 6 - Leistungen zur Teilhabe .....</b>   | <b>19</b> |
| <b>Anlage 7 - Begleitende Hilfen im Arbeitsleben .....</b>                                    | <b>20</b> |



## 1. Vorbemerkung

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004<sup>3</sup> mit Wirkung vom 01.05.2004 im § 84 SGB IX<sup>4</sup> neu geregelt worden und ist daher in die betriebliche Präventionsstrategie einzubeziehen.

Diese Handlungshilfen sollen über die Möglichkeiten der Umsetzung nach § 84 (2) SGB IX informieren. Sie wenden sich an die Personen und Stellen im bremischen öffentlichen Dienst, die für das Verfahren zur Eingliederung von Beschäftigten verantwortlich sind. Dies sind insbesondere

- die Personalstellen/die Personalbüros sowie
- die direkten Vorgesetzten.

Da krankheitsbedingten Fehlzeiten unterschiedliche Bedingungsgefüge zu Grunde liegen können, gibt diese Handlungshilfe lediglich standardisierte Vorgaben für einen betrieblichen Verfahrensrahmen vor. Bezogen auf den konkreten Umgang mit einzelnen Beschäftigten sollten die Beratung und eine sich möglicherweise ergebende weitere Betreuung/Unterstützung von Langzeiterkrankten an die jeweilige individuelle Problemlage angepasst werden.

Ziel des Verfahrens ist es, möglichst frühzeitig mit langzeiterkrankten Beschäftigten in Kontakt zu treten. Damit sollen eventuellen gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz entgegengewirkt und betriebliche Einflussfaktoren genutzt werden, um die Genesung bzw. Stabilisierung von Langzeiterkrankten zu unterstützen und Chronifizierung zu vermeiden. So gilt für einige psychische Erkrankungen/Belastungen der verlässliche Kontakt zur Arbeitswelt erwiesenermaßen als deutlicher Stabilisierungsfaktor für die Genesung, während fehlender Kontakt die Gefahr von Stigmatisierungen erhöhen und Hürden für den Wiedereinstieg schaffen kann.

Dabei ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement als ein Baustein eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Entwicklung integrierter betrieblicher Strukturen und Prozesse zu verstehen, die auf

- die positive Beeinflussung der Bedingungen und Ursachen von Gesundheit, bezogen auf die betrieblichen Verhältnisse und das Verhalten und die Einstellungen der/des Einzelnen,
- die Verringerung von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten oder sonstigen Störungen, die zu einer Gefährdung des Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses führen können,

<sup>3</sup> Veröffentlicht im BGBl. I S. 606 ff vom 28. April 2004 - Änderung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (SGB IX) vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046, 1047)

<sup>4</sup> Vgl. Anlage 1 - § 84 SGB IX im Wortlaut

- die Installierung von Instrumenten der betrieblichen Gesundheitsförderung unter unmittelbarer Beteiligung der Beschäftigten,
  - die Förderung des Engagements der Führungskräfte und direkten Vorgesetzten für die Gesundheitsförderung der Beschäftigten,
  - die Senkung vermeidbarer Fehlzeiten,
  - die stufenweise Wiedereingliederung nach Langzeiterkrankungen sowie
  - die Vorbeugung vor erneuter Erkrankung
- zielen.

## 2. Beteiligte Personen

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement gilt für **alle Beschäftigten**, d.h. für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.

Von Seiten des Arbeitgebers ist dies ein Angebot, zu dem er gesetzlich verpflichtet ist, die Mitarbeit des/der Beschäftigten ist freiwillig.

Mit Zustimmung und unter Beteiligung der/des Betroffenen klären danach

- der Arbeitgeber (die/der Dienstvorgesetzte bzw. die von ihr/ihm benannten Personen oder Stellen)
- mit der zuständigen Beschäftigtenvertretung<sup>5</sup> nach § 93 SGB IX,
- bei schwerbehinderten Menschen außerdem zusammen mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung
- und, soweit erforderlich, mit der Betriebsärztin/dem Betriebsarzt,

wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen und Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit der/des Beschäftigten vorgebeugt sowie der Arbeitsplatz<sup>6</sup> erhalten werden kann. Gemeinsame Servicestellen<sup>7</sup> - bei schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen Integrationsämter - werden hinzugezogen, wenn es um die Abklärung von Leistungen zur Teilhabe<sup>8</sup> bzw. der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben<sup>9</sup> geht.

<sup>5</sup> Das sind für die Freie Hansestadt Bremen der Personalrat nach dem Bremerischen Personalvertretungsgesetz sowie die Richterräte nach dem Bremerischen Richtergesetz. 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.

<sup>6</sup> Nach § 73 (1) SGB IX sind Arbeitsplätze alle Stellen, auf denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden.

<sup>7</sup> Vgl. Anlage 5 - Gemeinsame Servicestellen

<sup>8</sup> Vgl. Anlage 6 - Leistungen zur Teilhabe

<sup>9</sup> Vgl. Anlage 7 - Begleitende Hilfen im Arbeitsleben

### 3. Einsetzen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement setzt nach einer mehr als sechswöchigen ununterbrochenen oder wiederholten Arbeitsunfähigkeitszeit<sup>10</sup> einer/eines Beschäftigten innerhalb eines Jahres ein und bezieht sich auf Arbeitsunfähigkeitszeiten aufgrund von

- Krankheit<sup>11</sup>,
- Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation sowie
- Arbeits- und Wegeunfällen.

Nicht angerechnet werden hierbei Abwesenheitszeiten aufgrund von

- Erholungs- und Sonderurlaub bzw. Urlaub aus besonderen Anlässen gem. Bremischer Urlaubsverordnung,
- Vorsorgekuren nach der Bremischen Heilfürsorgeverordnung (BremHfV)<sup>12</sup>,
- Mutterschutz,
- Elternzeit,
- Bildungsurlaub,
- Freistellungen nach dienst- und arbeitsrechtlichen Vorschriften sowie
- Sonderurlaub zur Betreuung erkrankter Kinder nach § 45 SGB V.

Entsprechend den gesetzlichen Regelungen über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) werden bei der Berechnung einer mehr als sechswöchigen ununterbrochenen oder wiederholten Arbeitsunfähigkeitszeit von Beschäftigten innerhalb eines Jahres ausschließlich Kalenderwochen (7 Tage) zugrunde gelegt.

Der Stichtag für die Berechnung der Jahresfrist ist der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit, d.h. die Berechnung erfolgt nicht für ein Kalenderjahr, sondern innerhalb der ersten 12 Monate nach der ersten Meldung der Arbeitsunfähigkeit. Dabei sind die Ursachen für eine mehr als sechswöchige Arbeitsunfähigkeitszeit für die Berechnung nicht von Bedeutung.

Bei der Erhebung der Daten sind die datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten.<sup>13</sup>

<sup>10</sup> Zur Berechnung werden die der Dienststelle vorliegenden Nachweise über Arbeitsunfähigkeitszeiten unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit innerhalb der letzten 12 Monate addiert.

<sup>11</sup> Auch während einer stufenweisen Wiedereingliederung nach § 74 des Sozialgesetzbuches - Fünftes Buch (V) - Gesetzliche Krankenversicherung (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477) gilt die/der Beschäftigte als arbeitsunfähig (vgl. Senatskommission für das Personalwesen, Rundschreiben 17/95 vom 4. August 1995).

<sup>12</sup> Nach der Verordnung über die freie Heilfürsorge der Polizeivollzugs- und Feuerwehrbeamten des Landes und der Stadtgemeinde Bremen (Bremischen Heilfürsorgeverordnung - BremHfV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. März 2002 (Brem.GBl. S. 34) gibt es für Polizei- und Feuerwehrbeamten und -beamte sogenannte "Vorsorgekuren" (§ 13) und "Heilkuren" (§ 14). Bei der Vorsorgekur liegt - im Gegensatz zur Heilkur - keine Dienstunfähigkeit vor, so dass die Zeiten nicht auf die Abwesenheitszeiten anzurechnen sind.

<sup>13</sup> An einem einheitlichen Verfahren zur Erfassung dieser Daten wird z.Zt. gearbeitet. Der Senator für Finanzen ist im Haushaltsgesetz der Freien Hansestadt Bremen für das Haushaltsjahr 2004 vom 6. Juli 2004 (Brem.GBl. S. 354) durch § 13 (3) ermächtigt worden, u.a. Daten über krankheitsbedingte Fehlzeiten im Datenbanksystem PuMa zu verarbeiten.

#### **4. Klärung der Möglichkeiten zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit**

Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, festzustellen, ob und wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann sowie welche Leistungen und Hilfen zur Unterstützung der/des Beschäftigten erforderlich sind. Diese Klärung ist eine Verpflichtung und liegt nicht im Ermessen des Arbeitgebers. Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person ist diese bzw. ihr gesetzlicher Vertreter vor dem Gespräch auf die Ziele dieses Verfahrens sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.

Nach § 84 (2) SGB IX hat die zuständige Beschäftigtenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber seine Pflichten erfüllt. Wenn also der Arbeitgeber von sich aus nicht aktiv wird, können diese Vertretungen die Klärung verlangen, insbesondere, dass der Arbeitgeber der/dem Betroffenen ein entsprechendes Gesprächsangebot macht.

##### **4.1 Gesprächsangebot**

Bei einer Arbeitsunfähigkeitszeit im Sinne von Ziffer 3 informiert die Personalstelle/das Personalbüro die direkte Vorgesetzte/den direkten Vorgesetzten und die zuständigen Beschäftigtenvertretungen. Grundsätzlich haben vorrangig die Vorgesetzten im Umgang mit langzeiterkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine verantwortliche und koordinierende Rolle. Daher sollte der erste Kontakt mit dem/der Erkrankten in der Regel von den direkten Vorgesetzten hergestellt werden. Die/Der Beschäftigte erhält deshalb nach Abstimmung mit der Personalstelle/dem Personalbüro unverzüglich ein Schreiben von der/dem Vorgesetzten mit folgendem Inhalt:<sup>14</sup>

- Feststellung der 6-wöchigen Arbeitsunfähigkeit,
- Hinweis auf die zur Feststellung erhobenen Daten,
- Hinweis auf das Gesprächsangebot,
- Hinweis auf die Beteiligung des Personalrates und der Frauenbeauftragten sowie ggf. der Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsärztin / des Betriebsarztes des Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD),
- Hinweis auf die Dokumentationspflicht einer Ablehnung des Gesprächs in der Personalakte,
- Hinweis, dass Fragen nach dem medizinischen Grund der Arbeitsunfähigkeit nicht beantwortet werden müssen,
- Hinweis auf die Möglichkeit der vorherigen Beratung durch den AMD,

---

<sup>14</sup> Vgl. Anlagen 2a/2b - Musteranschreiben an die Beschäftigte/den Beschäftigten

- Rückmeldebogen für Bestätigung oder Ablehnung des Gesprächs und der Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen und des AMD.

Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist immer dann anzubieten, wenn das Gespräch mit schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Beschäftigten oder mit Beschäftigten, über deren Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderten- oder Gleichgestellteigenschaft noch nicht entschieden ist, geführt werden soll.

Das Gespräch kann nur mit Zustimmung der/des Betroffenen geführt werden. Der Arbeitgeber sollte die Zustimmung zu diesem Gespräch sowie das Einverständnis der betroffenen Personen über die Teilnahme der Beschäftigtenvertretungen sowie der Betriebsärztin/des Betriebsarztes dokumentieren. Lehnt eine Betroffene/ein Betroffener das Gespräch ab, sollte der Arbeitgeber zumindest versuchen zu klären, welche Gründe hierfür vorliegen und wie eventuell vorhandene Befürchtungen und Hemmnisse abgebaut werden können.

Unabhängig von der Zustimmung der/des Beschäftigten ist ein Gespräch entsprechend § 7 (1) der Dienstvereinbarung „Sucht“<sup>15</sup> zu führen, wenn bei einer/einem direkten Vorgesetzten der Eindruck entstanden ist, dass die Abwesenheitszeiten der/des Beschäftigten auf eine mögliche Suchtgefährdung oder Suchtmittelabhängigkeit zurückzuführen sind. In diesem Fall ist das in der Dienstvereinbarung „Sucht“ beschriebene Verfahren anzuwenden.

## 4.2 Durchführung des Gesprächs

Das Gespräch ist vom Arbeitgeber mit Zustimmung und unter Beteiligung der/des Betroffenen gemeinsam mit den Beschäftigtenvertretungen und, soweit erforderlich, unter Hinzuziehung der Betriebsärztin/des Betriebsarztes zu führen.<sup>16</sup>

Es wird in der Regel kurzfristig nach Ablauf der sechswöchigen Arbeitsunfähigkeitszeit angekündigt und durchgeführt. Dadurch erhalten die Beteiligten die Möglichkeit, unverzüglich die notwendigen Schritte zur Eingliederung und Vermeidung von Gefährdungen am Arbeitsplatz einzuleiten. Sofern der Wunsch besteht, kann daran auch eine Person des persönlichen Vertrauens der/des Betroffenen teilnehmen. Im Gespräch sind die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu erläutern, die Themen anzusprechen, die die Arbeitsfähigkeit im Alltag nachhaltig belasten können, und mögliche Lösungsansätze zu erörtern.

Ist eine Beschäftigte/ein Beschäftigter über die sechswöchige ununterbrochene Arbeitsunfähigkeitszeit hinaus weiter arbeitsunfähig, soll das Gespräch nach Möglichkeit innerhalb der Arbeitsunfähigkeitszeit geführt werden. Allerdings ist dabei zu beachten, dass die Ursachen für eine mehr als sechswöchige ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit sehr schwere Erkrankungen sein können. In diesen Fällen ist die Ankündigung eines Gesprächs sorgfältig abzu-

<sup>15</sup> Dienstvereinbarung über den Umgang mit Suchtkranken oder Suchtgefährdeten sowie gegen den Mißbrauch von Alkohol und anderen abhängig machenden Drogen durch Angehörige der bremischen Verwaltung vom 21. April 1989 (Brem.ABl. S. 225) in der Fassung der Änderung vom 21. April 1994 (Brem.ABl. S. 153)

<sup>16</sup> Zur Gesprächsführung siehe Anlage 4 – Empfehlungen zur Gesprächsführung

wägen, da dies eine nicht vertretbare psychische Belastung für die Beschäftigte/den Beschäftigten darstellen kann. Falls möglich, sollte sich die Personalstelle/das Personalbüro bzw. die/der Vorgesetzte mit der/dem Beschäftigten telefonisch in Verbindung setzen, um eventuell erforderliche Maßnahmen zur Eingliederung nach ihrer/seiner Rückkehr zu besprechen. Dieses Telefonat dient lediglich zur Vorbereitung und ersetzt nicht das eigentliche Gespräch. Fragen nach Art und Ausmaß der Erkrankung sind nicht zu stellen, ggf. sind die Beschäftigten darauf hinzuweisen, dass von ihnen keine derartigen Angaben erwartet werden.

#### **4.3 Vereinbarung von Maßnahmen**

Neben der Erörterung der Möglichkeiten zum Verbleib der Betroffenen auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz müssen geeignete Angebote zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit gemacht und Maßnahmen zur Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit besprochen und vereinbart werden. Individuelle Leistungen und Hilfen zur Überwindung und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit sowie zum Erhalt des Arbeitsplatzes sind z.B.

- stufenweise Wiedereingliederung nach § 74 SGB V und den entsprechenden Regelungen für den Beamtenbereich,
- Anpassung der Arbeitsmittel sowie der Arbeitsaufgabe an die Einschränkung des Leistungsvermögens,
- Änderung der Arbeitsorganisation (z.B. Umzug in ein anderes (Dienst-)Zimmer, flexible Arbeitszeitgestaltung)
- Qualifizierungsmaßnahmen
- persönliche Schutzausrüstungen und Schutzmittel (z.B. Hautschutzprogramm, spezielle Seh- und Hörhilfen),
- bei schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen Leistungen der begleitenden Hilfen durch das Integrationsamt,
- Leistungen zur Teilhabe durch die Rehabilitationsträger bzw. Beteiligung der Gemeinsamen Servicestellen,
- Hinzuziehung des Integrationsfachdienstes,
- Hinzuziehung einer Organisations- oder Betriebspsychologin/ eines Organisations- oder Betriebspsychologen,
- Hinzuziehung professioneller Beraterinnen/Berater für Coaching, Supervision oder Mediation.

Es können auch institutionelle Maßnahmen zur Gesundheitsprävention und -förderung erörtert werden.

#### 4.4 Dokumentation

Über das Gespräch bzw. das Telefonat muss der Arbeitgeber einen Gesprächsvermerk zur Personalakte unter Beachtung der Verwaltungsvorschrift über Personalaktendaten<sup>17</sup> nehmen.

Ein Vermerk aufgrund eines persönlichen Gespräches muss mindestens Angaben zu

- dem Termin des Gesprächs,
- den Gesprächsteilnehmerinnen/Gesprächsteilnehmern und
- den angebotenen und vereinbarten Maßnahmen

enthalten. Die betroffenen Beschäftigten erhalten eine Kopie des Vermerks und können ggf. schriftlich begründen, warum sie mit den angebotenen Maßnahmen nicht einverstanden sind. Die schriftliche Begründung ist zu den Personalakten zu nehmen.

Eine Ablehnung des Gesprächs durch die betroffenen Beschäftigten ist ebenfalls in der Personalakte zu dokumentieren. Gleichermaßen gilt, wenn Beschäftigte zwar das Gespräch mit dem Arbeitgeber führen wollen, allerdings die Beteiligung der Beschäftigtenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung oder der Betriebsärztin/des Betriebsarztes daran ablehnen. Auch der Verzicht der betroffenen Beschäftigten auf eine Beratung durch den AMD ist im Gesprächsvermerk zu dokumentieren.

Falls ein Telefonat mit der/dem Betroffenen gemäß Ziffer 4.2 geführt wird, muss hierüber ebenfalls ein Vermerk angefertigt und zur Personalakte genommen werden. Er muss mindestens Angaben zum Termin des Telefonats und den erörterten Absprachen (z.B. das Gespräch wird persönlich noch während oder nach überstandener Arbeitsunfähigkeit geführt o.ä.) enthalten. Auch von diesem Vermerk erhalten die betroffenen Beschäftigten eine Kopie. Gesprächsvermerke sowie alle übrigen Vorgänge, die diese Angelegenheit betreffen, werden in einem verschlossenen Umschlag zur Personalakte genommen.

#### 4.5 Beratungsmöglichkeit für Vorgesetzte

Vorgesetzte können zur Unterstützung des kompetenten Umgangs mit den jeweiligen Gegebenheiten im Einzelfall verschiedene Beratungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen. Je nach Problemstellung stehen zur Verfügung:

- **Betriebsärztin/-arzt des AMD**

Vorgesetzte können sich grundsätzlich auch ohne die Zustimmung und ohne die Beteiligung der/des Betroffenen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

<sup>17</sup> Verwaltungsvorschrift über die Erhebung und Führung von Personalaktendaten (PAVwV) vom 1. Oktober 2001 (Brem.ABl. S. 761). Danach ist insbesondere zu beachten: Der Gesprächsvermerk wird zur Grundakte der/des Betroffenen genommen (Nr. 10 Absatz 2 PAVwV). Er ist fünf Jahre nach Ablauf des Jahres aufzubewahren, in dem die Bearbeitung des Vorgangs abgeschlossen wurde (Nr. 21 Absatz 4 PAVwV). Sodann ist der Vermerk zu vernichten, das Inhaltsverzeichnis neu zu nummerieren. Im Vermerk sollten sich möglichst keine Angaben zur Art der Erkrankung der/des Betroffenen befinden (Nr. 7 PAVwV).

vom AMD beraten lassen, da nach § 3 (1) des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG)<sup>18</sup> die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte u.a. die Aufgabe haben, den Arbeitgeber in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu beraten. Dabei bezieht sich die Beratung der Vorgesetzten ausschließlich auf Fragen zum Arbeitplatz und zum Arbeitsumfeld (z.B. arbeitsphysiologische, arbeitspsychologische und ergonomische sowie arbeitshygienische Fragen, insbesondere Arbeitsrhythmus, Arbeitszeit und Pausenregelung, Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Umgebung).

Solange die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte von der/dem Beschäftigten nicht von der ärztlichen Schweigepflicht entbunden worden sind, ist eine Beratung der Vorgesetzten bezogen auf den medizinischen Grund der Erkrankung der/des Beschäftigten ausgeschlossen.

- **Professionelle externe Beratungsmöglichkeiten**

In einzelnen Fällen kann es für Vorgesetzte zur Gesprächsvorbereitung angezeigt sein, auf externe Beratungsangebote zurückzugreifen, um für sich selbst Handlungssicherheit zu gewinnen und verantwortungsvoll und angemessen in der Gesprächssituation mit den erkrankten Beschäftigten und ihren jeweiligen spezifischen Problemlagen umgehen zu können. Beratung/Coaching zielt in diesem Zusammenhang darauf ab, die Gesprächsführungskompetenzen der Vorgesetzten zu stärken, die Besonderheiten der Arbeitsplatzsituation zu reflektieren, zur Klärung von Positionen und zur Entwicklung von tragfähigen Lösungen beizutragen. Der Kontakt für die Vermittlung von professionellen Beratern/Beraterinnen erfolgt über das Referat 33 beim Senator für Finanzen.

## 5. Hinzuziehung der Betriebsärztin/des Betriebsarztes<sup>19</sup>

Die Aufgaben der Betriebsärztin/des Betriebsarztes werden für die bremische Verwaltung und zahlreiche Betriebe und Gesellschaften in der Trägerschaft der Freien Hansestadt Bremen vom AMD, der bei den Fachdiensten für Arbeitsschutz angesiedelt ist, wahrgenommen. Er ist im Sinne dieser Handlungshilfen zuständig für alle Beschäftigten, d.h. für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte (inkl. Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte), Richterinnen und Richter sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte.

Der AMD kann nur mit Zustimmung der/des Betroffenen hinzugezogen werden. Unter diesem Gesichtspunkt wird die/der Betroffene im Anschreiben auf die Möglichkeit hingewiesen, sich vor oder parallel zu dem Eingliederungsgespräch durch eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt beim AMD arbeitsmedizinisch beraten zu lassen. Unabhängig davon vermerkt

<sup>18</sup> Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz) vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885)

<sup>19</sup> Vgl. Anlage 3 – Ablaufdiagramm für das Verfahren zur Hinzuziehung der Betriebsärztin/des Betriebsarztes

die/der Betroffene auf dem Rückmeldebogen, ob sie/er der Anwesenheit einer Betriebsärztin/eines Betriebsarztes bei dem Gespräch zustimmt. Die Einladung des AMD zu diesem Gespräch erfolgt durch den Arbeitgeber. Wird die Beteiligung des AMD durch die/den Betroffenen für erforderlich gehalten, so muss der Arbeitgeber diesen in das weitere Verfahren einbeziehen. Hat eine Beratung der/des Beschäftigten durch den AMD vor dem Gespräch nicht stattgefunden, so ist im ersten Gespräch die Möglichkeit dieser ergänzenden Beratung zu erörtern.

Abweichend vom oben beschriebenen Verfahren veranlasst die Personalstelle/das Personalbüro parallel zu dem Gespräch eine arbeitsmedizinische Untersuchung durch den AMD, wenn für den Einsatz am bisherigen Arbeitsplatz arbeitsmedizinische Untersuchungen nach bestimmten berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen (Kürzel „G“) erforderlich sind, bei denen besondere Gefährdungen auftreten, insbesondere<sup>20</sup>:

- G 21 Kältearbeiten, wenn im tiefkalten Bereich kälter als -25 °C gearbeitet wird,
- G 26.3 Tragen von schwerem Atemschutz der Gerätekategorie 3,
- G 31 Überdruck,
- G 41 Arbeiten mit Absturzgefahr.

## **6. Servicestellen, Leistungen zur Teilhabe und begleitende Hilfen**

Sofern Leistungen zur Teilhabe in Betracht kommen, sieht § 84 Abs. 2 SGB IX die Beteiligung der örtlichen gemeinsamen Servicestellen vor. Soweit im Einzelfall der zuständige Rehabilitationsträger bereits bekannt ist, liegt dessen unmittelbare Einschaltung nahe. Sofern bei schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen Leistungen der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, wird das zuständige Integrationsamt hinzugezogen. Auch bei diesem Personenkreis ist die Erbringung von Leistungen zur Teilhabe durch die RehaTräger nicht ausgeschlossen, so dass im Einzelfall eine Beteiligung des Integrationsamtes entbehrlich sein kann, wenn die RehaTräger die erforderlichen Leistungen umfassend und vollständig erbringen. Die Leistungen des Integrationsamtes sind nachrangig (§ 102 Abs. 5 SGB IX).

<sup>20</sup> Arbeitsmedizinische Vorsorge, Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, 3. Auflage, Gentner Verlag, Stuttgart 2004, z. B. S. 310 ff.



## Anlage 1 - § 84 SGB IX

### § 84 Prävention

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken daraufhin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

(3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.



## Anlage 2 a - Musteranschreiben bei ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit

### Betriebliches Eingliederungsmanagement im Sinne von § 84 (2) Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX)

hier: Einladung zu einem persönlichen Gespräch

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

nach Ihrer mir vorliegenden Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung/en sind Sie seit dem ..... erkrankt. Ich bedauere dies sehr und wünsche Ihnen eine baldige Genesung.

Damit der Arbeitgeber durch ein frühzeitiges Zugehen auf erkrankte Beschäftigte die Möglichkeit hat, schnellstmöglich eventuellen gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und eine erfolgreiche Eingliederung zu unterstützen, sieht das SGB IX im § 84 (2) ein sog. Betriebliches Eingliederungsmanagement vor.

Hierbei geht es darum, betrieblich beeinflussbare Faktoren zur Unterstützung Ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz und Ihrer Gesundung auszumachen und so bestenfalls einen Beitrag zur dauerhaften Stabilisierung der Gesundheit leisten zu können. Wenn Sie damit einverstanden sind, würde ich gerne ein Gespräch darüber führen, an dem auch der Personalrat, die Frauenbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und die Betriebsärztin/der Betriebsarzt des Arbeitsmedizinischen Dienstes beteiligt werden können.

In diesem Gespräch soll gemeinsam erörtert werden, welche betrieblichen Bedingungen in Ihrem Fall in Hinblick auf Ihre Gesundung und Gesunderhaltung verändert und welche geeigneten Maßnahmen vor oder bei Wiederaufnahme Ihrer Arbeit vereinbart werden können, um einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. In diesem Zusammenhang weise ich darauf hin, dass Sie keine Angaben zum medizinischen Grund Ihrer Arbeitsunfähigkeit machen müssen.

Ich bitte Sie, mir dazu bis zum ..... Ihr Einverständnis auf dem beigefügten Rückmeldebo gen mitzuteilen. Vielleicht ist es Ihnen ja auch bereits möglich, einen Termin für die Wiederaufnahme Ihrer Arbeit zu nennen und eventuell Anhaltspunkte für Maßnahmen, die von Seiten unserer Dienststelle getroffen werden können, um Ihnen die Arbeitsaufnahme zu erleichtern. Sobald Sie wieder an Ihrem Arbeitsplatz sind, werde ich kurzfristig einen Termin für das Gespräch mit Ihnen vereinbaren. Selbstverständlich kann dieses Gespräch auch noch während Ihrer Arbeitsunfähigkeit geführt werden. Ich setze Sie davon in Kenntnis, dass Ihre Entscheidung über die Wahrnehmung dieses Gesprächs in der Personalakte dokumentiert wird.

Ich möchte an dieser Stelle noch darauf aufmerksam machen, dass der Arbeitsmedizinische Dienst nur mit Ihrer Zustimmung zu diesem Gespräch hinzugezogen werden kann. Sie können sich aber, unabhängig davon, ob der Arbeitsmedizinische Dienst an dem Gespräch teilnehmen soll, bereits vorher dort beraten lassen. Sie erreichen die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte des Arbeitsmedizinischen Dienstes unter den Telefonnummern 361 – 6743 oder 361 – 6744 bzw. per Email unter [amdoffice@arbeitsschutz.bremen.de](mailto:amdoffice@arbeitsschutz.bremen.de).

Ich hoffe, dass es Ihnen bald wieder besser geht und stehe Ihnen für eventuelle Rückfragen und weitere Auskünfte gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Name

(Vorgesetzte/r)

Anlage

---

Name, Vorname (bitte in Druckbuchstaben)

\_\_\_\_\_  
Adresse

Tel.: \_\_\_\_\_

Dienststelle  
Referat/Sachgebiet/Org.-Einheit  
Straße  
Anschrift

**Antwort  
bitte bis zum  
XX.XX.XXXX**

(Fax:0421/361-XXXXXX)

## **Betriebliches Eingliederungsmanagement i.S.v. § 84 (2) SGB IX**

Mit dem vorgeschlagenen Vorgehen

- bin ich einverstanden.
- bin ich nicht einverstanden. **Begründung (freiwillige Angabe):**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Der Teilnahme der folgenden Personen am Gespräch stimme ich zu:

- Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung (bei schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten)
- Frauenbeauftragte
- Betriebsärztin/Betriebsarzt des Arbeitsmedizinischen Dienstes
  
- Ich bitte Sie, mit mir telefonisch einen Termin zu vereinbaren.

---

(Datum)

---

(Unterschrift)

## Anlage 2 b - Musteranschreiben bei aufaddierten Arbeitsunfähigkeitszeiten

### Betriebliches Eingliederungsmanagement im Sinne von § 84 (2) Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX)

hier: Einladung zu einem persönlichen Gespräch

Sehr geehrte/r Frau/Herr

bedauerlicherweise sind Sie innerhalb der vergangenen 12 Monate insgesamt mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt gewesen. Bei der Berechnung wurden - unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen - die in der Dienststelle vorliegenden Nachweise über Ihre Arbeitsunfähigkeitszeiten vom ersten Tag Ihrer Arbeitsunfähigkeit innerhalb der letzten 12 Monate (Datum: XX.XX.XXXX) addiert.

Damit der Arbeitgeber durch ein frühzeitiges Zugehen auf erkrankte Beschäftigte die Möglichkeit hat, schnellstmöglich eventuellen gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und eine erfolgreiche Eingliederung zu unterstützen, sieht das SGB IX im § 84 (2) ein sog. Betriebliches Eingliederungsmanagement vor.

Hierbei geht es darum, betrieblich beeinflussbare Faktoren zur Unterstützung Ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz und Ihrer Gesundung auszumachen und so bestenfalls einen Beitrag zur dauerhaften Stabilisierung der Gesundheit leisten zu können. Wenn Sie damit einverstanden sind, würde ich gerne ein Gespräch darüber führen, an dem auch der Personalrat, die Frauenbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und die Betriebsärztin/der Betriebsarzt des Arbeitsmedizinischen Dienstes beteiligt werden können.

In diesem Gespräch soll gemeinsam erörtert werden, welche betrieblichen Bedingungen in Ihrem Fall im Hinblick auf Ihre Gesundung und Gesunderhaltung verändert und welche geeigneten Maßnahmen vor oder bei Wiederaufnahme Ihrer Arbeit vereinbart werden können, um einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. In diesem Zusammenhang weise ich darauf hin, dass Sie keine Angaben zum medizinischen Grund Ihrer Arbeitsunfähigkeit machen müssen.

Ich bitte Sie, mir dazu bis zum ..... Ihr Einverständnis auf dem beigefügten Rückmeldebo gen mitzuteilen. Ich werde danach kurzfristig einen entsprechenden Termin mit Ihnen vereinbaren. Ich setze Sie davon in Kenntnis, dass Ihre Entscheidung über die Wahrnehmung dieses Gesprächs in der Personalakte dokumentiert wird.

Ich möchte an dieser Stelle noch darauf aufmerksam machen, dass der Arbeitsmedizinische Dienst nur mit Ihrer Zustimmung zu diesem Gespräch hinzugezogen werden kann. Sie können sich aber, unabhängig davon, ob der Arbeitsmedizinische Dienst an dem Gespräch teilnehmen soll, bereits vorher dort beraten lassen. Sie erreichen die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte des Arbeitsmedizinischen Dienstes unter den Telefonnummern 361 – 6743 oder 361 – 6744 bzw. per Email unter [amdoftice@arbeitsschutz.bremen.de](mailto:amdoftice@arbeitsschutz.bremen.de).

Ich hoffe, dass es Ihnen bald wieder besser geht und stehe Ihnen für eventuelle Rückfragen und weitere Auskünfte gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Name  
(Vorgesetzte/r)

Anlage

---

Name, Vorname (bitte in Druckbuchstaben)

\_\_\_\_\_  
Adresse

Tel.: \_\_\_\_\_

Dienststelle  
Referat/Sachgebiet/Org.-Einheit  
Straße  
Anschrift

**Antwort  
bitte bis zum  
XX.XX.XXXX**

(Fax:0421/361-XXXXXX)

## **Betriebliches Eingliederungsmanagement i.S.v. § 84 (2) SGB IX**

Mit dem vorgeschlagenen Vorgehen

- bin ich einverstanden.  
 bin ich nicht einverstanden. **Begründung (freiwillige Angabe):**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Der Teilnahme der folgenden Personen am Gespräch stimme ich zu:

- Personalrat  
 Schwerbehindertenvertretung (bei schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten)  
 Frauenbeauftragte  
 Betriebsärztin/Betriebsarzt des Arbeitsmedizinischen Dienstes  
  
 Ich bitte Sie, mit mir telefonisch einen Termin zu vereinbaren.

---

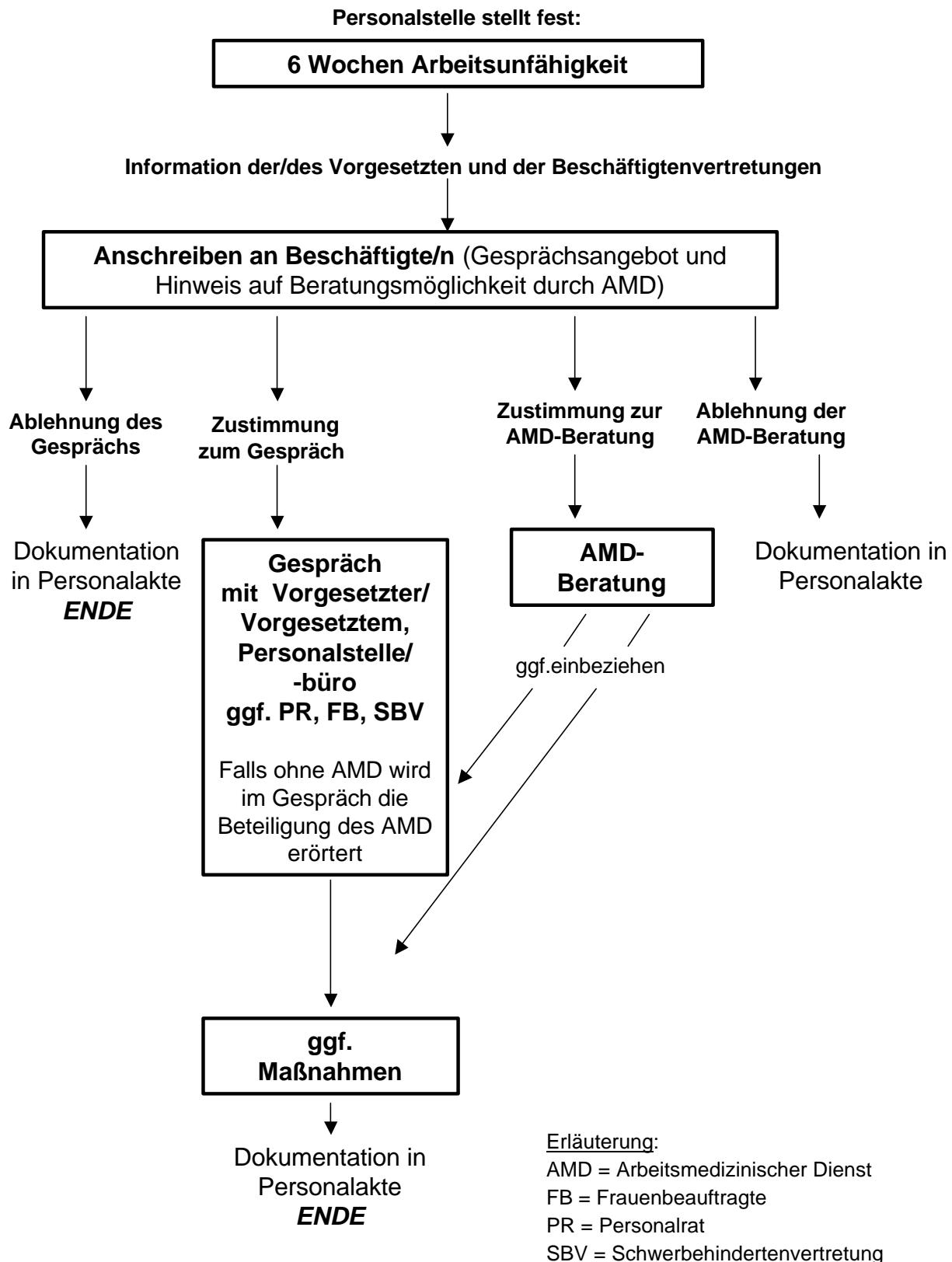
(Datum)

---

(Unterschrift)

### Anlage 3 - Ablaufdiagramm zur Hinzuziehung der Betriebsärztin/des Betriebsarztes

#### Verfahren zur Beteiligung der Betriebsärztin/des Betriebsarztes nach § 84 (2) SGB IX





#### Anlage 4 - Empfehlungen zur Gesprächsführung

Die Verantwortung für die Gesprächsführung liegt vorrangig beim Arbeitgeber. Die Verantwortung für das Gesprächsergebnis liegt bei allen Gesprächsbeteiligten. Das Gespräch zur Klärung der Möglichkeiten zur Vermeidung bzw. Überwindung der Arbeitsunfähigkeit ist ein sehr persönlicher Dialog. Er erfordert von allen Gesprächsbeteiligten ein hohes Maß an Offenheit, Ehrlichkeit und Bereitschaft, sich auf die Sichtweise der bzw. des anderen einzulassen. Äußerer Ausdruck eines Dialogs sind regelmäßig wechselnde Gesprächsrichtungen und eine ungefähr gleich verteilte Gesprächszeit. Ein Gespräch im Dialog zu führen heißt vor allem,

- die Gesprächspartnerin/den Gesprächspartner ernst zu nehmen,
- die Gesprächspartnerin/den Gesprächspartner nicht zu unterbrechen,
- der Gesprächspartnerin/dem Gesprächspartner zuzuhören,
- das Gespräch durch Fragen zu steuern,
- nicht mit vorgefassten Meinungen in das Gespräch zu gehen,
- zu beschreiben statt zu werten,
- die Richtung des Gesprächs offen zu lassen,
- die Ergebnisse des Gesprächs gemeinsam zu finden!

Grundregeln der Gesprächsführung sind:

- Das Gespräch sollte nicht unter Zeitdruck und zu ungünstigen Terminen wie Montagmorgen, Freitagnachmittag oder gegen Feierabend stattfinden.
- Kern des Gesprächs ist es, die Situation des Gegenübers anzuerkennen und evtl. zukünftige Veränderungen gemeinsam zu klären.
- Es sollte keine Kritik an der Person geäußert werden.
- Es sollte kein unredliches Verhalten unterstellt werden.
- Wenn die Situation emotional zu geladen ist, sollte das Gespräch vertagt werden.



## Anlage 5 - Gemeinsame Servicestellen

Die gemeinsamen örtlichen Servicestellen der Rehabilitationsträger bieten behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen, ihren Vertrauenspersonen und Personensorgeberechtigten Beratung und Unterstützung an. Die Beratung und Unterstützung umfasst insbesondere,

1. über Leistungsvoraussetzungen, Leistungen der Rehabilitationsträger, besondere Hilfen im Arbeitsleben sowie über die Verwaltungsabläufe zu informieren,
2. bei der Klärung des Rehabilitationsbedarfs, bei der Inanspruchnahme von Leistungen zur Teilhabe, bei der Inanspruchnahme eines persönlichen Budgets und der besonderen Hilfen im Arbeitsleben sowie bei der Erfüllung von Mitwirkungspflichten zu helfen,
3. zu klären, welcher Rehabilitationsträger zuständig ist, auf klare und sachdienliche Anträge hinzuwirken und sie an den zuständigen Rehabilitationsträger weiterzuleiten,
4. bei einem Rehabilitationsbedarf, der voraussichtlich ein Gutachten erfordert, den zuständigen Rehabilitationsträger darüber zu informieren,
5. die Entscheidung des zuständigen Rehabilitationsträgers in Fällen, in denen die Notwendigkeit von Leistungen zur Teilhabe offenkundig ist, so umfassend vorzubereiten, dass dieser unverzüglich entscheiden kann,
6. bis zur Entscheidung oder Leistung des Rehabilitationsträgers den behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen unterstützend zu begleiten,
7. bei den Rehabilitationsträgern auf zeitnahe Entscheidungen und Leistungen hinzuwirken und
8. zwischen mehreren Rehabilitationsträgern und Beteiligten auch während der Leistungserbringung zu koordinieren und zu vermitteln.

Die Beratung umfasst unter Beteiligung der Integrationsämter auch die Klärung eines Hilfebedarfs nach Teil 2 des SGB IX. Die Pflegekassen werden bei drohender oder bestehender Pflegebedürftigkeit an der Beratung und Unterstützung durch die gemeinsamen Servicestellen beteiligt. Verbände behinderter Menschen einschließlich der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege und der Selbsthilfegruppen werden mit Einverständnis der behinderten Menschen an der Beratung beteiligt.

Die Gemeinsamen Servicestellen im Land Bremen sind:

**Träger: LVA Oldenburg-Bremen**

Bgm.-Martin-Danandt-Platz 13  
27568 Bremerhaven  
Tel. 0471 94753-0  
Fax 0471 94753-27

**Träger: Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA)**

Domshof 18 – 20  
28195 Bremen  
Tel. 0421 3652-0  
Fax 0421 3652-190

**Träger: AOK Bremen und Bremerhaven**

Bgm.-Smidt-Straße 95  
28195 Bremen  
Tel. 0421 1761479  
Fax 0421 17611520  
e-Mail-Adresse: guenther.borgmann@hb.aok.de

**Träger: Handelskrankenkasse**

Martinistraße 24  
28195 Bremen  
Tel. 0421 3655-0  
Fax 0421 3655-210  
e-Mail-Adresse: info@hkk.de

**Träger: IKK Bremen und Bremerhaven**

Konrad-Adenauer-Allee 42  
28323 Bremen  
Tel. 0421 49986-0  
Fax 0421 49986-77  
e-Mail-Adresse: info@bremen.ikk.de

**Träger: BKK firmus**

Gottlieb-Daimler-Straße 11  
28237 Bremen  
Tel. 0421 6434-452  
Fax 0421 6434-451

## Anlage 6 - Leistungen zur Teilhabe

Wer körperlich, geistig oder seelisch behindert ist oder wem eine solche Behinderung droht, hat ein Recht auf die notwendige Hilfe. Er erhält die Leistungen, die notwendig sind, um die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern. Dazu gehören auch die Hilfen, die behinderten Menschen einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz in der Gesellschaft, insbesondere am Arbeitsleben sichern. Dabei wird den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen und Kinder Rechnung getragen.

Nach § 4 (1) SGB IX umfassen Leistungen zur Teilhabe die notwendigen Sozialleistungen, um unabhängig von der Ursache der Behinderung

1. die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern,
2. Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit oder Pflegebedürftigkeit zu vermeiden, zu überwinden, zu mindern oder eine Verschlimmerung zu verhüten sowie den vorzeitigen Bezug anderer Sozialleistungen zu vermeiden oder laufende Sozialleistungen zu mindern,
3. die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend den Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft zu sichern oder
4. die persönliche Entwicklung ganzheitlich zu fördern und die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft sowie eine möglichst selbständige und selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen oder zu erleichtern.

Diese Leistungen zur Teilhabe werden zur Erreichung der o.g. Ziele nach Maßgabe des SGB IX und der für die zuständigen Leistungsträger geltenden besonderen Vorschriften neben anderen Sozialleistungen erbracht. Die Leistungsträger erbringen die Leistungen im Rahmen der für sie geltenden Rechtsvorschriften nach Lage des Einzelfalls so vollständig, umfassend und in gleicher Qualität, dass Leistungen eines anderen Trägers möglichst nicht erforderlich werden (§ 4 (2) SGB IX). In Kapitel 5 SGB IX - Teil 1 - (§§ 33-43) werden die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben abschließend erläutert.



## Anlage 7 - Begleitende Hilfen im Arbeitsleben

Neben den Leistungen zur Teilhabe gibt es noch die begleitende Hilfe im Arbeitsleben. Sie ist nach § 102 SGB IX Aufgabe des Integrationsamtes und umfasst in Verbindung mit §§ 17 ff. der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabenverordnung (SchwbAV)<sup>21</sup> alle Arten persönlicher Hilfen, Beratung, finanzieller Leistungen und Unterstützungen für den behinderten Menschen und den Arbeitgeber. Sie soll dahin wirken, dass die schwerbehinderten Menschen

- in ihrer sozialen Stellung nicht absinken,
- auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können,
- durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen zu behaupten.

Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben umfasst auch die notwendige psychosoziale Betreuung schwerbehinderter Menschen durch Integrationsfachdienste. Das Integrationsamt soll außerdem darauf Einfluss nehmen, dass Schwierigkeiten bei der Beschäftigung verhindert oder beseitigt werden.

Unabhängig davon, ob Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation vorausgegangen sind, umfasst die begleitende Hilfe im Arbeitsleben alle Maßnahmen und Leistungen, die erforderlich sind, um dem schwerbehinderten Menschen die Teilhabe im Arbeitsleben und damit in der Gesellschaft zu sichern und Kündigungen zu vermeiden. Abschließend aufgeführt sind die dafür in Betracht kommenden Leistungen und Hilfen in den §§ 17 ff. Die nachfolgenden beispielhaft aufgeführten Hilfen kommen in Betracht:

### Leistungen an schwerbehinderte Menschen

- Persönliche Hilfen: Beratung und Betreuung in allen Fragen des Arbeitslebens, insbesondere bei persönlichen Schwierigkeiten, bei Arbeitsplatzproblemen, bei Umsetzungen, bei Fragen im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung, bei Konflikten mit Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und dem Arbeitgeber, bei Gefährdung des Arbeitsplatzes bis hin zur psychosozialen Betreuung, um schwerwiegende Konflikte zu lösen.
- Finanzielle Leistungen: Technische Arbeitshilfen, Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes, Leistungen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit, Wohnungshilfen zur Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer Wohnung, die den besonderen Bedürfnissen des schwerbehinderten Menschen entspricht, zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung

<sup>21</sup> Zweite Verordnung zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes (Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabenverordnung - SchwbAV -) vom 28.3.1988 (BGBl. I S. 484), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 (BGBl. I S. 606)

und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten, Hilfen in besonderen Lebenslagen sowie für eine notwendige Arbeitsassistenz.

#### **Leistungen an den Arbeitgeber**

- Beratung bei der Auswahl des geeigneten Arbeitsplatzes für schwerbehinderte Menschen, bei der behindertengerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen, bei Problemen im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, psychosoziale Beratung zur Beseitigung von besonderen Problemen, Information über Lösungsmöglichkeiten.
- Finanzielle Leistungen zur Schaffung neuer und behindertengerechter Einrichtungen und Gestaltung vorhandener Arbeitsplätze für schwerbehinderte Beschäftigte, Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen, die mit der Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen verbunden sind (§ 27 SchwbAV).