

### **3. Prävention**

#### **3.1 Frühzeitige Prävention**

<sup>1</sup>Bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder Dienstverhältnis, die zu dessen Gefährdung führen können, sind die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung sowie das Inklusionsamt unverzüglich einzuschalten, 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 Dienstverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 167 Abs. 1 SGB IX). <sup>2</sup>Auf § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB IX wird verwiesen. <sup>3</sup>Die Möglichkeiten des Behördlichen Gesundheitsmanagements (siehe auch Handlungsleitfaden zum Behördlichen Gesundheitsmanagement im Bayerischen Behördennetz unter [www.stmf.bybn.de](http://www.stmf.bybn.de) Rubrik Personal – Gesundheitsmanagement) sollen genutzt werden.

#### **3.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bei längerer Arbeitsunfähigkeit (§ 167 Abs. 2 SGB IX)**

##### **3.2.1 Persönlicher Anwendungsbereich**

<sup>1</sup>Die nachfolgenden Ausführungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sind für alle Beschäftigten anzuwenden. <sup>2</sup>Soweit im Folgenden von Arbeitsunfähigkeit gesprochen wird, beinhaltet dies auch die vorübergehende Dienstunfähigkeit von Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern.

##### **3.2.2 Voraussetzungen und Ziele**

###### **3.2.2.1**

<sup>1</sup>Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, hat die Dienststelle mit der Personalvertretung, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM). <sup>2</sup>Ein BEM-Team kann installiert werden, soweit es die besonderen Gegebenheiten an der Dienststelle erfordern. <sup>3</sup>Die Entscheidung erfolgt unter Berücksichtigung der individuellen Situation der einzelnen Dienststellen. <sup>4</sup>Für das BEM-Team kommen insbesondere folgende Funktionen in Betracht:

- a) Interessensvertretung nach § 176 SGB IX,
- b) Vertrauensperson der Schwerbehinderten,
- c) Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers nach § 181 SGB IX,
- d) unmittelbare Vorgesetzte oder unmittelbarer Vorgesetzter,
- e) Vertretung der personalverwaltenden Stelle,
- f) Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter / Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner in Gleichstellungsfragen.

<sup>5</sup>Soweit erforderlich, wird auch die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt hinzugezogen (§ 167 Abs. 2 SGB IX). <sup>6</sup>Dies gilt unabhängig von einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung für alle Beschäftigten.

###### **3.2.2.2**

Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sind die frühzeitige Klärung:

a) wie die bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann und damit krankheitsbedingte Fehlzeiten verringert werden können;

b) mit welchen Hilfen und Leistungen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann und

c) wie der Arbeitsplatz für die Betroffenen erhalten und die Fähigkeiten der Beschäftigten weiter genutzt werden können.

### **3.2.3 Umsetzung**

#### **3.2.3.1**

<sup>1</sup>Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder wiederholt insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, ist die personalverwaltende Stelle verpflichtet den oder der betroffenen Beschäftigten die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements anzubieten. <sup>2</sup>Zudem hat sie zu klären, ob die oder der Beschäftigte mit der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und einer aktiven Beteiligung der Interessenvertretung sowie im Falle eines schwerbehinderten Beschäftigten einer aktiven Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung einverstanden ist. <sup>3</sup>Das Einverständnis – auch zur gegebenenfalls erforderlichen Hinzuziehung der Betriebsärztin bzw. des Betriebsarztes – soll in den Fällen des § 167 Abs. 2 SGB IX möglichst schriftlich eingeholt und erklärt werden. <sup>4</sup>Die oder der Beschäftigte ist auf die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. <sup>5</sup>Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX sind zu beachten.

#### **3.2.3.2**

Sofern das Einverständnis nach Nr. 3.2.3.1 erteilt wurde, klärt die Dienststelle mit den genannten Stellen unter Beteiligung der oder des Beschäftigten die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

#### **3.2.3.3**

<sup>1</sup>Wenn Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Teil 1 Kapitel 10 SGB IX) oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben (§ 185 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3, Abs. 3 SGB IX) in Betracht kommen, werden von der Dienststelle die leistenden Rehabilitationsträger (§ 14 SGB IX) oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Inklusionsamt hinzugezogen. <sup>2</sup>Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und fristgerecht erbracht werden. <sup>3</sup>Der leistende Rehabilitationsträger koordiniert die Leistungen und verantwortet diese gegenüber dem Antragsteller oder der Antragstellerin. <sup>4</sup>Ein nicht zuständiger Träger leitet den Antrag unverzüglich dem zuständigen Träger zu und unterrichtet hierüber den Antragsteller oder die Antragstellerin (vergleiche § 14 SGB IX).

#### **3.2.3.4**

Die einzelnen Dienststellen haben die Möglichkeit, ein weitergehendes Betriebliches Eingliederungsmanagement in Gang zu setzen.

#### **3.2.3.5**

Prämien oder Boni der Rehabilitationsträger und der Inklusionsämter (§ 167 Abs. 3 SGB IX) sollen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen eingesetzt werden.

#### **3.2.3.6**

Weitergehende Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sind im Bayerischen Behördennetz abrufbar unter [www.stmf.bybn.de](http://www.stmf.bybn.de) Rubrik Personal – Betriebliches Eingliederungsmanagement.

### **3.2.4 Kontrollaufgaben der Interessenvertretungen**

#### **3.2.4.1**

<sup>1</sup>Der Personalrat und bei schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen die Schwerbehindertenvertretung (Interessensvertretungen) haben gemäß § 167 Abs. 2 Satz 7 in Verbindung mit § 176 Satz 2 oder § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX die Aufgabe, darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber seine Pflicht zum Angebot und gegebenenfalls zur ordnungsgemäßen Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllt. <sup>2</sup>Zur Erfüllung dieser Aufgabe stehen dem Personalrat die Befugnisse nach dem Personalvertretungsgesetz, der Schwerbehindertenvertretung diejenigen nach § 178 Abs. 2 SGB IX zu.

#### **3.2.4.2**

<sup>1</sup>Einem vom Personalrat bestimmten Mitglied und im Verhinderungsfall dessen Vertretung ist dabei regelmäßig, grundsätzlich monatlich, eine Namensliste der Beschäftigten, denen ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX anzubieten ist, unter Angabe der Organisationseinheiten zur Verfügung zu stellen. <sup>2</sup>Dienststellen, die keine monatliche Erfassung und Auswertung der entsprechenden Beschäftigtendaten durchführen, stellen die Namensliste nach der jeweiligen Erfassung und Auswertung, spätestens jedoch halbjährlich, dem vom Personalrat bestimmten Mitglied oder dessen Vertretung zur Verfügung. <sup>3</sup>Die Namensliste enthält die Mitteilung, dass die dort genannten Beschäftigten im maßgeblichen Jahreszeitraum länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren; sie darf jedoch keine Angaben über Art und Dauer der Erkrankung enthalten.

#### **3.2.4.3**

Das vom Personalrat für den Erhalt der Namensliste bestimmte Mitglied und im Verhinderungsfall dessen Vertretung ist zusätzlich über den Erstkontakt und das Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu informieren.

#### **3.2.4.4**

<sup>1</sup>Das betreffende Personalratsmitglied darf – dem Rechtsgedanken aus Art. 10 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und Art. 69 Abs. 2 Satz 6 BayPVG folgend – die ihm durch Einsichtnahme bekannt gewordenen Tatsachen den übrigen Personalratsmitgliedern nicht offenbaren. <sup>2</sup>Es kann jedoch, soweit dies zur Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe erforderlich ist, die durch Einsichtnahme gewonnenen Erkenntnisse in Form von Schlussfolgerungen in die Beratung des Personalrats einbringen. <sup>3</sup>Ist dem betreffenden Personalratsmitglied hiernach ersichtlich, dass Beschäftigten im Sinne des § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX kein BEM angeboten wurde, kann der Personalrat die Dienststelle zu den erforderlichen Maßnahmen auffordern. <sup>4</sup>Eine Einsichtnahme in die Namensliste oder in die Anschreiben an die betroffenen Beschäftigten benötigt das Personalratsplenum dafür nicht.

#### **3.2.4.5**

<sup>1</sup>Der Personalrat hat wegen der Vertraulichkeit und Sensibilität der betreffenden Daten sein Augenmerk besonders auf die Auswahl des betreffenden Personalratsmitglieds zu legen. <sup>2</sup>Auch die oder der Personalratsvorsitzende kann hier in Betracht kommen.

#### **3.2.4.6**

<sup>1</sup>Der Schwerbehindertenvertretung ist eine entsprechende Namensliste der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen, denen ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX anzubieten ist, zur Verfügung zu stellen. <sup>2</sup>Sie ist bei schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen zusätzlich über den Erstkontakt sowie über das Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu informieren.

#### **3.2.4.7**

<sup>1</sup>Die Namenslisten sowie die Informationen über erfolgte Erstkontakte mit den Betroffenen (insbesondere Abdrucke der Anschreiben) dürfen seitens des vom Personalrat bestimmten Mitglieds oder der Schwerbehindertenvertretung nur so lange (zugriffssicher) aufbewahrt werden, wie es zur Erfüllung der Überwachungsaufgaben nach § 167 Abs. 2 Satz 7 in Verbindung mit § 176 Satz 2 oder § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX erforderlich ist. <sup>2</sup>Eine Aufbewahrung ist regelmäßig nicht mehr erforderlich, wenn die Verpflichtungen des Arbeitgebers zum Angebot und gegebenenfalls zur ordnungsgemäßen Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements überprüft wurden.

#### **3.2.4.8**

Jede weitere Weitergabe personenbezogener Daten an die Interessenvertretungen bedarf der Zustimmung der betroffenen Person.

#### **3.2.4.9**

Bei Richterinnen und Richtern werden die Kontrollaufgaben entsprechend durch den Richterrat und bei schwerbehinderten Richterinnen und Richtern zusätzlich durch die Schwerbehindertenvertretung ausgeübt.