

**Verschlissen! Vertraulich!**

Frau / Herrn

Datum:

Tel.:

E-Mail:

**Angebot eines Präventionsgespräches nach § 167 Abs. 2 SGB IX von 2018**

Sehr geehrte / r Frau / Herr \_\_\_\_\_,

Ihre bestehende Arbeitsunfähigkeit / Dienstunfähigkeit nehme ich zum Anlass, Ihnen gute Besserung zu wünschen. Ich hoffe, dass Sie bald wieder Ihre Arbeit / Ihren Dienst aufnehmen können.

Leider konnten Sie krankheitsbedingt Ihre Tätigkeit innerhalb der letzten 12 Monate insgesamt an mehr als 42 Kalendertagen nicht ausüben. Möglicherweise haben die Bedingungen und Belastungen am Arbeitsplatz zur Entstehung Ihrer Krankheit beigetragen. Um dies herauszufinden, sieht § 167 Absatz 2 des Sozialgesetzbuches Teil IX (s. Rückseite) ein Gesprächsangebot des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn an seine Beschäftigten vor. In diesem Gespräch kann geklärt werden, wie die Arbeits- oder Dienstunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen der erneuten Arbeits- oder Dienstunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Das Gespräch setzt ausdrücklich Ihre Zustimmung voraus.

Ich würde gern mit Ihnen ein Präventionsgespräch führen, um gemeinsam zu überlegen, welche Hilfen Ihnen zum Erhalt oder zur Wiederherstellung Ihrer Gesundheit ggf. angeboten werden könnten.

Die Beschäftigtenvertretungen sind in der Regel an diesem Gespräch und an einem eventuellen betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) beteiligt. Sie können festlegen, welche Beschäftigtenvertretungen Sie dabei haben möchten. Diese sind auch gerne bereit, mit Ihnen ein vorbereitendes Gespräch zu führen und Sie zu beraten.

Sie können auch die Beratung des betriebsärztlichen Dienstes in Anspruch nehmen bzw. diesen am Gespräch beteiligen. Bitte nehmen Sie, wenn Sie diesen Dienst in Anspruch nehmen möchten, unbedingt vor dem Präventionsgespräch Kontakt mit der Betriebsärztin auf.

Ich versichere Ihnen, dass alle Gesprächsteilnehmerinnen und Gesprächsteilnehmer zum vertraulichen Umgang mit den besprochenen Inhalten verpflichtet sind.

Damit das Gespräch in einer möglichst vertrauensvollen Situation stattfinden kann, können Sie nach den Vorgaben der Dienstvereinbarung Gesundheit zusätzlich eine Person Ihres Vertrauens mitbringen und ggf. eine andere Führungskraft für die Leitung des Gesprächs vorschlagen.

Ich bitte Sie, mir den beigefügten Rückmeldebogen bis zum \_\_\_\_\_ zurück zu senden. Nach Rücksprache mit den Einzuladenden werde ich Ihnen einen Terminvorschlag unterbreiten.

Mit freundlichen Grüßen

Schulleiter\*in

<b><u>Beratung und Unterstützung</u></b>		
<b><u>Personalrat Mitte</u></b>	<b><u>Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten</u></b>	<b><u>Frauenvertreterin</u></b>
<a href="mailto:pr-mitte@senbjf.berlin.de">pr-mitte@senbjf.berlin.de</a>	Frau Nowak <a href="mailto:kerstin.nowak@senbjf.berlin.de">kerstin.nowak@senbjf.berlin.de</a>	Frau Richter <a href="mailto:anne-julia.richter@senbjf.berlin.de">anne-julia.richter@senbjf.berlin.de</a> <a href="mailto:fv-mitte@senbjf.berlin.de">fv-mitte@senbjf.berlin.de</a>
Tel.: 030 - 901826088	Tel.: 030 - 902276662 oder 030 - 901826065	Tel.: 030 - 901826108
<b><u>Betriebsarzt</u></b>	<b><u>Fachkraft für Arbeitssicherheit</u></b>	<b><u>Betriebspsychologe</u></b>
Herr Dr. Peiser <a href="mailto:christian.peiser@charite.de">christian.peiser@charite.de</a>	Herr Knoblich <a href="mailto:frank.knoblich@charite.de">frank.knoblich@charite.de</a>	Frau Bergmann <a href="mailto:anke-rubin.bergmann@charite.de">anke-rubin.bergmann@charite.de</a>

**§ 167 Absatz 2 Sozialgesetzbuch IX vom 01.01.2018**, zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 8.7.2019, lautet:

*„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, 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 die Art und den Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, 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 § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.“*