

Durchführungshinweise für die amtsärztliche Untersuchung beim Gesundheitsamt Bremen für Tarifbeschäftigte

Inhaltsverzeichnis

Durchführungshinweise für die ärztliche Untersuchung von Tarifbeschäftigten beim Gesundheitsamt Bremen nach § 3 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und § 3 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)	1
1. Vorrang von Präventionsmaßnahmen.....	1
2. Allgemeines.....	2
3. Zuständigkeiten.....	2
4. Arbeitsvertraglich geschuldete Leistung kann nicht oder nur noch eingeschränkt erbracht werden	3
5. Begründung und Durchführung der Untersuchung.....	3
6. Untersuchungsauftrag	4
7. Erstellung und Inhalt eines amtsärztlichen Gutachtens.....	6
8. Zusatzgutachten.....	8
9. Übermittlung und Aufbewahrung des ärztlichen Gutachtens.....	8
10. Sicherung der Qualität des Verfahrens	9
11. Feststellung, dass die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung nicht mehr erbracht werden kann	9
12. Feststellung, dass die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung nur noch zum Teil erbracht werden kann.....	10
13. Prüfung anderweitiger arbeitsvertraglicher Einsatzmöglichkeiten	10
14. Inhalt und Dauer der Prüfung und Suche für eine anderweitige arbeitsvertragliche Einsatzmöglichkeit	11
15. Arbeitsrechtliche Konsequenzen (z.B.: krankheitsbedingte Kündigung)	11

1. Vorrang von Präventionsmaßnahmen

Zur Abwendung einer drohenden Feststellung, dass Tarifbeschäftigte nicht mehr in der Lage sind, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen, haben Präventionsmaßnahmen Vorrang. Dieser gesetzliche Vorrang steht für die Sozialversicherungsträger im Sozialgesetzbuch („Reha vor Rente“) und findet sich bei den Arbeitgebern in der Fürsorgepflicht wieder.

Die Möglichkeiten im Rahmen der in Bremen geltenden Dienstvereinbarungen wie beispielsweise zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), zum Gesundheitsmanagement und zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz sowie bereits bestehende Instrumente der Personalentwicklung sind durch die Dienststellen

auszuschöpfen. Dies gilt insbesondere zur Vermeidung einer „Medikalisierung“¹ der im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz bestehenden sozialen Konflikte; auf die Dienstvereinbarung zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz wird in diesem Zusammenhang hingewiesen.

Erst wenn diese Maßnahmen offensichtlich keinen Erfolg versprechen, bzw. bereits ausgeschöpft sind, ist das Verfahren zur Überprüfung, ob die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung von den jeweiligen Tarifbeschäftigten noch erbracht werden kann, durch den Arbeitgeber bzw. die jeweils zuständige Dienststelle einzuleiten.

2. Allgemeines

Der § 3 Abs. 5 TV-L und der § 3 Abs. 4 TVöD bilden die Rechtsgrundlage für die ärztliche Untersuchung bei Tarifbeschäftigten. Danach ist der Arbeitgeber bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. Der gesundheitliche Nachweis wird durch einen Arzt des Vertrauens erstellt. Die Betriebsparteien, das Land und die Stadtgemeinde Bremen als Arbeitgeber und der Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen haben sich darauf verständigt, dass die Untersuchungen durch das Gesundheitsamt Bremen - Amtsärztlicher Dienst (Amtsärztin/Amtsarzt) - als Arzt des Vertrauens durchgeführt werden.

Was unter einem „begründeten Anlass“ gemäß § 3 Abs. 5 TV-L bzw. § 3 Abs. 4 TVöD zu verstehen ist, ist in den Tarifverträgen nicht abschließend geregelt. Nach der Kommentarliteratur ist ein solcher jedenfalls bei Zweifeln an einer behaupteten Arbeitsfähigkeit bzw. behaupteten Arbeitsunfähigkeit gegeben.

Der Arbeitgeber kann daneben bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit verlangen, dass die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt (§ 275 Abs. 1a Satz 3 SGB V). Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit sind insbesondere in den Fällen berechtigt, in denen Versicherte auffällig häufig oder auffällig häufig nur für kurze Dauer arbeitsunfähig sind oder der Beginn der Arbeitsunfähigkeit vermehrt auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende einer Woche fällt. Gleiches gilt, wenn die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt worden ist, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen über Arbeitsunfähigkeit auffällig geworden ist.

Bei länger andauernden Erkrankungen sind die betroffenen Tarifbeschäftigten regelmäßig erst nach einem Zeitraum von 8 Monaten seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit aufzufordern, sich durch den Amtsärztlichen Dienst begutachten zu lassen. Sowohl bei der Zugrundelegung dieses Zeitraumes als auch bei der Auslegung aller weiteren in diesem Schreiben genannten Zeitmerkmale, sind stets die Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalles zu berücksichtigen.

3. Zuständigkeiten

Arbeitgeber im Sinne von § 3 Abs. 5 TV-L und § 3 Abs. 4 TVöD ist das Land und die Stadtgemeinde Bremen vertreten durch die jeweilige Beschäftigungsdienststelle (Dienststelle). Dienststellen sind auch Eigenbetriebe, Sonderhaushalte, Stiftungen und nicht selbständige Körperschaften des öffentlichen Rechts. Zuständig für die Einleitung der Überprüfung, ob die/der Tarifbeschäftigte weiterhin in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen, ist die Dienststelle. Sie beauftragt den Amtsärztlichen

¹ Von Medikalisierung spricht man, wenn z. B. Konflikte am Arbeitsplatz zu Symptomen führen, die medizinisch behandelt werden; wenn also, statt die Ursachen anzugehen, die Problemlösung in die Verantwortung von Ärztinnen und Ärzten ausgelagert wird.

Dienst im Gesundheitsamt Bremen mit der Überprüfung und bittet um gutachtliche Stellungnahme (*siehe Ziffer 6 - Untersuchungsauftrag*).

Das Gutachten soll die Dienststelle in die Lage versetzen, nach sorgfältiger Prüfung eine sachgerechte und überprüfbare Entscheidung über eine etwaige Veränderung innerhalb des Arbeitsverhältnisses zu treffen. Das Gutachten selbst stellt dabei eine Entscheidungshilfe dar. Die Daten dürfen nur für die zu treffende Entscheidung verarbeitet oder genutzt werden.

4. Arbeitsvertraglich geschuldete Leistung kann nicht oder nur noch eingeschränkt erbracht werden

Die Hauptpflicht der Tarifbeschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis ist die Arbeitspflicht. Die Art der geschuldeten Arbeitsleistung (**arbeitsvertraglich geschuldete Leistung**) richtet sich nach dem Arbeitsvertrag, der durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers konkretisiert wird. Die Entgeltspflicht ist die Hauptpflicht des Arbeitgebers.

Zur Feststellung, ob die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung (Hauptpflicht) durch die/den Tarifbeschäftigten weiterhin erbracht werden kann oder ob diese Hauptpflicht eingeschränkt oder gar nicht mehr geleistet werden kann, ist es erforderlich, dass alle der in Betracht kommenden Faktoren durch die Dienststelle dokumentiert und gewürdigt werden. Es ist nicht erforderlich, dass die Fähigkeit zur Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung schlechthin verloren gegangen ist.

Vielmehr kann das Fehlen der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung bereits dann angenommen werden, wenn zahlreiche häufig auftretende Erkrankungen von längerer Dauer vorliegen, die auf eine Schwäche der Gesamtkonstitution der/des Tarifbeschäftigten und damit auf eine erhöhte Krankheitsanfälligkeit schließen lassen. Eine nachhaltige und absehbare Besserung darf mittelfristig nicht zu erwarten sein.

Dabei ist nicht allein auf die Person der/des jeweiligen Tarifbeschäftigten abzustellen. Vielmehr sind die Auswirkungen der körperlichen Gebrechen und/oder der gesundheitlichen Beeinträchtigungen auf die Fähigkeit, die auf diesem konkreten Arbeitsplatz obliegende arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erfüllen, und damit auch die Auswirkungen auf den Arbeitsbetrieb entscheidend. Auf dieser Grundlage ist zu ermitteln, ob die/der jeweilige Tarifbeschäftigte auf Grund der gesamten Konstitution zur Erfüllung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung nur noch eingeschränkt fähig oder dauerhaft unfähig ist.

Die in *Ziffer 1 - Vorrang von Präventionsmaßnahmen* - beispielhaft dargestellten Möglichkeiten der in Bremen getroffenen Vereinbarungen sind dabei vorrangig anzuwenden.

Die maßgeblichen arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen bestimmen sich in diesem Zusammenhang nach den Tarifmerkmalen im Sinne des Tarifrechts, die der jeweilige Arbeitsplatz beinhaltet. Dabei handelt es sich um unbestimmte, aber durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts konkretisierte Begriffe.

5. Begründung und Durchführung der Untersuchung

Hat die Dienststelle begründete Zweifel, dass die/der Tarifbeschäftigte die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung noch erbringen kann, ist die/der Tarifbeschäftigte verpflichtet, sich amtsärztlich untersuchen zu lassen.

Anhaltspunkte für Zweifel an der Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung können sich unter anderem auch aus der Art und Weise der Verrichtung der Arbeit ergeben. Eventuell bestehen körperliche Gebrechen oder gesundheitliche Beeinträchtigungen, die die ordnungsgemäße Erfüllung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung verhindern.

Die Prüfung, ob eine Untersuchung beim Gesundheitsamt Bremen - Amtsärztlicher Dienst durchgeführt werden soll, erfolgt durch die Dienststelle nach Ausschöpfung der vorhandenen

Möglichkeiten (siehe Ziffer 1 - Vorrang von Präventionsmaßnahmen). Dabei handelt es sich um eine Ermessensentscheidung der Dienststelle. Der jeweilige Einzelfall ist entsprechend zu würdigen.

Die Aufforderung zur Untersuchung muss der/dem Tarifbeschäftigten gegenüber schriftlich unter Darlegung der Gründe zugehen. Neben dem Zweck, dem konkreten Anlass sowie Art und Umfang der Untersuchung, muss die Begründung einen Bezug zu den derzeitigen Umständen herstellen, die bei vernünftiger, lebensnaher Einschätzung die Besorgnis begründen, dass die/der Tarifbeschäftigte nur noch zum Teil oder vollumfänglich nicht mehr in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen. In der schriftlichen Aufforderung zur Untersuchung ist zudem auf das Informationsblatt² zum Umfang der angeordneten Untersuchung zu verweisen.

Kommt die/der jeweilige Tarifbeschäftigte trotz wiederholter schriftlicher Anweisung ohne einen hinreichenden Grund dieser Aufforderung zur ärztlichen Untersuchung nicht nach, sind durch die Dienststelle arbeitsrechtliche Konsequenzen anzukündigen bzw. durchzuführen. Denn neben den bereits benannten Hauptpflichten gibt es im Arbeitsverhältnis Nebenpflichten. Die/der Tarifbeschäftigte hat bzgl. der amtsärztlichen Untersuchung eine Mitwirkungspflicht. Der wiederholte Verstoß der/des Tarifbeschäftigten gegen Nebenpflichten, kann arbeitsrechtliche Konsequenzen rechtfertigen (z.B.: Ermahnung, Abmahnung, Kündigung).

Trägt die/der von der Untersuchung betroffene Tarifbeschäftigte Gründe vor, die für oder gegen eine Vorstellung beim Amtsärztlichen Dienst sprechen, sind diese durch die Dienststelle zu würdigen und (in einem geschlossenen Umschlag) zur Personalakte zu nehmen.

6. Untersuchungsauftrag

Der Untersuchungsauftrag³ erfolgt schriftlich durch die Dienststelle und ist unmittelbar an das Gesundheitsamt Bremen - Amtsärztlicher Dienst - zu richten. In begründeten Fällen können abweichend Amtsärztinnen bzw. Amtsärzte am oder in der Nähe vom Wohnort der/des Tarifbeschäftigten beauftragt werden.

Im Untersuchungsauftrag werden durch die zuständige Dienststelle Untersuchungszweck und alle bekannten Umstände mitgeteilt, die für die Abfassung eines aussagekräftigen ärztlichen Gutachtens im Sinne von Ziffer 3 (Zuständigkeiten) wesentlich sind. Der Untersuchungsauftrag hat sich nur auf tatsächliche Feststellungen oder Indizien und nicht auf Mutmaßungen oder Gerüchte zu stützen.

Die Dienststelle fordert die/den Tarifbeschäftigte/n auf, dem Amtsärztlichen Dienst alle ihr/ihm zur Verfügung stehenden ärztlichen Unterlagen vorzulegen und die maßgeblichen bisher behandelnden Ärztinnen und Ärzte gegenüber den beauftragten Amtsärztinnen und Amtsärzten von der ärztlichen Schweigepflicht zu entbinden. Die Dienststelle selbst fügt alle weiteren dort zur Verfügung stehenden und für die Untersuchung wichtigen Unterlagen dem Untersuchungsauftrag bei, wie z. B. Atteste, Stellungnahmen von Vorgesetzten oder der Hinweis, dass ein BEM stattgefunden hat bzw. angeboten wurde. Die inhaltliche Nutzung der BEM-Protokolle bedarf des Einverständnisses der/des zu Untersuchenden. Gleiches gilt für die Nutzung von Protokollen einschlägiger Personalgespräche.

Die/der Tarifbeschäftigte erhält mit der schriftlichen Aufforderung zur Untersuchung einen Abdruck des Untersuchungsauftrages sowie ein Informationsblatt zum Umfang der angeordneten Untersuchung.

² Anlage 1: Informationsblatt zum Umfang der Untersuchungen zur Feststellung, ob die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung noch erbracht werden kann.

³ Anlage 2: Untersuchungsauftrag

Die Dienststelle hat in dem Gutachtenauftrag an das Gesundheitsamt Bremen -
Amtsärztlicher Dienst - folgende Informationen zur Verfügung zu stellen:

- a) Bezeichnung der Dienststelle mit Kontaktdaten wie Anschrift, Telefonnummer und Ansprechpartner/-in;
- b) Name, Vorname, Geburtsdatum und Personalnummer der/des Tarifbeschäftigten;
- c) Dienststelle mit Anschrift, Privatanschrift und Telefonnummer der/des Tarifbeschäftigten;
- d) Tätigkeitsbezeichnung aus dem Arbeitsvertrag (z. B.: Verwaltungsbeschäftigte/r, technischer Beschäftigte/r) oder geschützte Berufsbezeichnung (z.B.: Erzieher/in, Krankenpfleger/in, Ergotherapeut/in);
- e) Angaben zur konkret ausgeübten Tätigkeit (z. B.: ausführliche Beschreibung der tatsächlich wahrgenommenen Tätigkeit, wie Umfang des Publikumsverkehrs, Belastungen durch Schichtdienst, Lärm sowie Unterbrechungen durch Telefonate und Anzahl der Personen im Büro, Auszug aus dem Geschäftsverteilungsplan, Hinweise auf besondere zusätzliche Aufgaben, bei Lehrpersonal Stundenplan, Beschreibung eines vom Arbeitsplatz abweichenden arbeitsvertraglichen Einsatzes, Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst, Abordnung);
- f) Angaben zu den Anforderungen an die abstrakte Tätigkeit, die mit bestimmten Tätigkeitsmerkmalen der entsprechenden Entgeltgruppen zusammenhängen, ohne Beschränkung auf den bestimmten Arbeitsplatz. Typische Arbeiten innerhalb dieser Tätigkeiten, allgemeine Anforderungen (körperlicher und geistiger Art) zur ordnungsgemäßen Ausübung der Tätigkeit;
- g) Angaben zu einer Schwerbehinderung (Grad, Beginn), zu einer anerkannten Gleichstellung oder zu einem Präventionsverfahren⁴;
- h) wöchentliche Arbeitszeit (ggf. Angabe von in Anspruch genommenen Anrechnungen, Ermäßigungen und Freistellungen wie Altersermäßigung, Schwerbehinderten-ermäßigung, vorübergehend herabgesetzte Arbeitsfähigkeit bei Wiedereingliederung, befristete (Teil-) Erwerbsminderung, Beurlaubungen, besonderen Belastungen);
- i) konkreter Anlass für die Untersuchung, Veranlassung der Untersuchung auf Antrag der/des Tarifbeschäftigten, der bzw. des Vorgesetzten oder durch die zuständige Dienststelle;
- j) Angaben zu den beobachteten Leistungseinschränkungen und ggf. zu bisher durchgeführten entlastenden Maßnahmen. Insbesondere ist auf etwaige besondere physische und/oder psychische Belastungen hinzuweisen, denen die/der Tarifbeschäftigte im Arbeitsverhältnis ausgesetzt ist.
- k) Angaben zu Zeiträumen und Umfang von krankheitsbedingten Fehlzeiten, soweit diese Daten für die Beurteilung der Einschränkung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung offensichtlich erforderlich sind; Hinweis, ob die/der Tarifbeschäftigte aktuell arbeitsunfähig erkrankt bzw. ausgesteuert ist; der Hinweis, dass BEM stattgefunden hat bzw. angeboten wurde; ggf. BEM-Protokolle (Nutzung von BEM-Protokollen bedürfen des Einverständnisses der/des zu Untersuchenden); Hinweis, ob der Medizinische Dienst der Krankenversicherung (MdK) zu einer Stellungnahme nach § 275 Abs. 1a Satz 2 SGB V gebeten wurde bzw. Stellungnahme des MdK; Protokolle von einschlägigen Personalgesprächen.
- l) Angaben zu Kontaktaufnahmen zum Arbeitsmedizinischen Dienst und/oder zu den Integrationsfachdiensten sowie den daraus resultierenden und ggf. bereits durchgeführten Maßnahmen zur Abwendung drohender Erwerbsminderung;

⁴ § 84 Absatz 1 SGB IX beinhaltet den Grundsatz zur Durchführung einer Präventionsmaßnahme für schwerbehinderte Beschäftigte.

- m) Angaben zu sonstigen Rehabilitationsmaßnahmen, Kuren oder Krankenhausaufenthalten, soweit diese Daten offensichtlich erforderlich sind;
- n) Ggf. Angaben zu dokumentierten Konflikten am Arbeitsplatz und ggf. bereits durchgeführten Maßnahmen zu deren Bewältigung;
- o) Anlassbezogene ärztliche Befunde; weitere Auszüge aus der Personalakte können dem Untersuchungsauftrag beigelegt werden. Den Gutachtern bleibt es unbenommen, weitere Auskünfte oder Auszüge aus der Personalakte anzufordern oder die Personalakte einzusehen. Soweit eine Auskunft ausreicht, ist von einer Vorlage der Personalakte abzusehen. Vorlage und Auskunft sind auf den jeweils erforderlichen Umfang zu beschränken (siehe Richtlinien zur Führung von Personalakten);
- p) Art und Umfang der beauftragten Untersuchung.

Liegen der Dienststelle konkrete Anhaltspunkte dafür vor, dass die krankheitsbedingten Fehlzeiten auf eine Erkrankung zurückzuführen sind, die die Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung der/des betroffenen Tarifbeschäftigten nicht nur vorübergehend berühren, ist der Untersuchungsauftrag entsprechend zu konkretisieren. Die Dienststelle kann dies nicht dem Amtsärztlichen Dienst überlassen. Im Untersuchungsauftrag ist die medizinische Fachrichtung entsprechend anzugeben (Innere Medizin/Orthopädie/Neurologie und/oder Psychiatrie/Psychotherapie). Dabei muss sich die Fachrichtung aus den festgestellten Anhaltspunkten ableiten lassen. Dies gilt insbesondere bei der Anordnung einer psychiatrischen Untersuchung. Anhaltspunkte können beispielsweise aus Rückmeldungen durch die Vorgesetzten, aus stattgefundenen Personalgesprächen und aus vorliegenden ärztlichen Attesten (auch aus Folgeattesten), die von Fachärztinnen oder Fachärzten ausgestellt worden sind, gewonnen werden.

Bestehen Zweifel hinsichtlich der anzuordnenden medizinischen Fachrichtung der Untersuchung, z.B. weil der Dienststelle keinerlei oder unzureichende Informationen zur Verfügung stehen, ist der/dem Tarifbeschäftigten durch die zuständige Dienststelle schriftlich mitzuteilen, dass eine amtsärztliche Untersuchung beabsichtigt ist. Die/der Tarifbeschäftigte wird von der Dienststelle in diesem Schreiben darauf hingewiesen, dass der Amtsärztliche Dienst mit der Eingrenzung des Krankheitsbildes und der Abgabe einer Empfehlung zur Art der angestrebten Untersuchung beauftragt wurde.

Der Amtsärztliche Dienst nimmt in diesen Fällen zunächst Kontakt zu der/dem zu untersuchenden Tarifbeschäftigten auf. Der Amtsärztliche Dienst empfiehlt der Dienststelle, unter Heranziehung der ihm nunmehr vorliegenden Informationen, ggf. eine allgemeinmedizinische oder, sofern sich dies bereits aus dem Erstkontakt und der Aktenlage eingrenzen lässt, die entsprechenden fachspezifischen Untersuchungen. Auf der Grundlage dieser amtsärztlichen Empfehlung ordnet die Dienststelle die entsprechende Untersuchung an.

Kommt die/der Tarifbeschäftigte trotz wiederholter schriftlicher Aufforderung des Amtsärztlichen Dienstes ohne einen hinreichenden Grund ihrer/seiner Mitwirkungspflicht nicht nach, d.h. die zur Eingrenzung notwendigen Informationen werden nicht zur Verfügung gestellt, wird die Dienststelle durch den Amtsärztlichen Dienst darüber informiert.

Wenn die/der Tarifbeschäftigte ihrer/seiner Mitwirkungspflicht nicht nachkommt, sind durch die Dienststelle arbeitsrechtliche Konsequenzen anzukündigen bzw. durchzuführen.

Die Durchschrift des Untersuchungsauftrages ist durch die Dienststelle in einem verschlossenen und versiegelten Umschlag zur Personalakte zu nehmen.

7. Erstellung und Inhalt eines amtsärztlichen Gutachtens

Der/Die Tarifbeschäftigte wird durch die Dienststelle mittels eines Anschreibens über die Durchführung der Untersuchung mit der Benennung des konkreten Anlasses sowie einer

Kopie des Untersuchungsauftrages informiert. Zu Beginn der Untersuchung wird er/sie über den Zweck der Untersuchung durch die/den Amtsärztin/Amtsarzt unterrichtet. Der/Dem Tarifbeschäftigten wird mitgeteilt, dass das Ergebnis der Untersuchung der Dienststelle übermittelt wird.

Sind die/der Tarifbeschäftigte nicht bereit, eine ärztliche Untersuchung oder eine ärztlich für erforderlich gehaltene Zusatzuntersuchung (siehe Ziffer 8 - Zusatzgutachten) durchführen zu lassen, sind sie durch den amtsärztlichen Dienst darauf hinzuweisen, dass dies der Dienststelle unverzüglich mitgeteilt wird.

Hat eine Untersuchung stattgefunden, teilt der Amtsärztliche Dienst in dem Gutachten der Dienststelle die tragenden Feststellungen und Gründe des Ergebnisses der amtsärztlichen Untersuchung mit, soweit deren Kenntnis unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit für die zu treffende Entscheidung erforderlich ist.

Zum Ergebnis der amtsärztlichen Untersuchung gehören die Auswirkungen der Erkrankung auf die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung im Sinne eines positiven und negativen Leistungsbildes einschließlich der zeitlichen und inhaltlichen Prognose über den weiteren Krankheitsverlauf.

Neben einem eindeutigen Votum darüber, ob der/die Tarifbeschäftigte zur Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung nur noch zum Teil oder nicht mehr in der Lage ist, soll das amtsärztliche Gutachten auch Angaben darüber enthalten, ob ggf. bestimmte Maßnahmen ergriffen werden sollen, z.B. Rehabilitationsmaßnahmen, stufenweise Wiedereingliederung, Umsetzung, anderweitiger arbeitsvertraglicher Einsatz durch Übertragung einer anderen Tätigkeit.

Eingeholte Zusatzgutachten sind dabei zu berücksichtigen. Die amtsärztlichen Feststellungen sind jeweils nachvollziehbar zu begründen. Dabei ist zu beachten, dass sich die Begründungen unter Wahrung des Datenschutzes auf das notwendige Maß beschränken.

Bei maßgeblichen Abweichungen zwischen den im Untersuchungsauftrag der Dienststelle gemachten Angaben und den von der oder dem zu Begutachtenden gemachten Angaben während der Untersuchung sollten diese durch den Amtsärztlichen Dienst vor der Gutachtenerstellung hinterfragt werden. Das Gutachten ist der Dienststelle zeitnah vorzulegen (bei Zusatzgutachten siehe Ziffer 8) und muss als maßgebliche Entscheidungsgrundlage für die Dienststelle mindestens Aussagen zu nachfolgenden Fragen enthalten:

- a) Von dem Amtsärztlichen Dienst zu vergebene Gutachten-Nr.;
- b) Name, Vorname, Geburtsdatum, Personalnummer, Art der Identifikation (z. B. Vorlage des Personalausweises, Reisepasses oder „persönlich bekannt“), Datum der Untersuchung;
- c) Welche Auswirkungen der Erkrankung auf die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung liegen vor? Wie ist die bisherige Entwicklung, und wie ist das Ausmaß der Gesundheitsstörungen zu beurteilen?;
- d) Bestehen aus amtsärztlicher Sicht wegen des körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen Leistungseinschränkungen bei der Aufgabenwahrnehmung im derzeitigen Aufgabenbereich / in der konkret übertragenen Tätigkeit? Wenn ja, welche konkreten Tätigkeiten können nicht mehr ausgeübt werden? Liegen ggf. die Voraussetzungen vor, dass die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung nur noch begrenzt, z. B.: mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt werden kann?;

- e) Bestehen aus amtsärztlicher Sicht wegen des körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen Leistungseinschränkungen bei der Aufgabenwahrnehmung der abstrakt übertragenen Tätigkeit (keine Beschränkung auf einen bestimmten Arbeitsplatz)? Wenn ja, welche Anforderungen an diesen Arbeitsplatz können nicht mehr erfüllt werden?;
- f) Welche Maßnahmen wurden bisher zur Verbesserung oder Wiederherstellung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung durchgeführt und mit welchem Erfolg?;
- g) Sind zur Erhaltung, Verbesserung oder Wiederherstellung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung weitere Behandlungsmaßnahmen erfolgversprechend und wenn ja, welche?;
- h) Bis wann ist mit der Wiederherstellung der vollen arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung zu rechnen?;
- i) Liegt die gesundheitliche Eignung für einen anderweitigen Arbeitsplatz, ggf. auch in Teilzeit oder mit Umschulung, vor? Wenn ja, mit welchen Tätigkeitsmerkmalen?;
- j) Wird ein Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) empfohlen?

8. Zusatzgutachten

Für die Abfassung des amtsärztlichen Gutachtens, ob der/die Tarifbeschäftigte zu der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung in der Lage ist, können Zusatzgutachten notwendig sein. Dafür müssen konkrete Umstände vorliegen und es muss notwendig sein, dass die medizinische Problematik und die gutachterliche Fragestellung nur gemeinsam mit einer anderen Fachdisziplin geklärt werden kann.

Der Amtsärztliche Dienst teilt der zuständigen Dienststelle die Notwendigkeit zur Einholung eines Zusatzgutachtens und die Art und den üblichen Ablauf einer solchen Untersuchung mit. Der Zweck der Zusatzuntersuchung ist der/dem Tarifbeschäftigten in einem weiteren Untersuchungsauftrag durch die Dienststelle mitzuteilen. Die Kosten für das Zusatzgutachten trägt die zuständige Dienststelle.

Für psychiatrische Untersuchungen ist regelmäßig ein kostenpflichtiges Zusatzgutachten durch externe Gutachter und Gutachterinnen notwendig. Um den Verwaltungsaufwand für die Dienststelle als auch für den Amtsärztlichen Dienst möglichst gering zu halten, sollte der Beauftragung des Amtsärztlichen Dienstes mit der psychiatrischen Untersuchung die Zusage der Kostenübernahme für diese Zusatzuntersuchung durch die Dienststelle gleich beigelegt werden.

Die Einholung von Zusatzgutachten erfordert eine konkrete Fragestellung an die zu beauftragenden Gutachterinnen und Gutachter. Die untersuchende Amtsärztin bzw. der untersuchende Amtsarzt benennt die Gründe für die Zusatzuntersuchung und macht einen Vorschlag über die Art und den Umfang der Zusatzuntersuchung. Für die Durchführung der Begutachtung gilt *Ziffer 7 - Erstellung und Inhalt eines amtsärztlichen Gutachtens* - entsprechend. Zusatzgutachten sollen im Hinblick auf den Vorlagetermin des Gutachtens mit einer zeitlichen Vorgabe erteilt werden.

Die Erkenntnisse oder Ergebnisse des Zusatzgutachtens fließen ersichtlich in das Gesamtgutachten ein. Zusatzgutachten verbleiben grundsätzlich beim Amtsärztlichen Dienst.

9. Übermittlung und Aufbewahrung des ärztlichen Gutachtens

Die Übermittlung der Untersuchungsergebnisse ist unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und der Erforderlichkeit auszuüben. Dies gilt insbesondere für die

Weitergabe von Einzelergebnissen des Untersuchungsbefundes. Die Amtsärztin bzw. der Amtsarzt ist dabei von der ärztlichen Schweigepflicht entbunden.

Das Gutachten ist in einem verschlossenen und versiegelten Umschlag an die Dienststelle zu übersenden und versiegelt zur Personalakte zu nehmen.

Der Amtsärztliche Dienst übermittelt der/dem Tarifbeschäftigten oder, soweit dem ärztliche Gründe entgegenstehen, einer zur Vertretung befugten Person eine Kopie der auf Grund dieser Vorschrift an die Dienststelle erteilten Auskünfte oder des Gutachtens.

10. Sicherung der Qualität des Verfahrens

Zur Sicherung der Qualität der Verfahrensabläufe wird ein regelmäßiger Austausch zwischen den Dienststellen und dem Amtsärztlichen Dienst etabliert. Dabei wird fallübergreifend unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen ein Abgleich zwischen den Empfehlungen des Amtsärztlichen Dienstes und den Entscheidungen der Dienststelle vorgenommen. Ziel ist es, die Wirkung und Anwendbarkeit der amtsärztlichen Gutachten für die Entscheidungsfindung in den Dienststellen zu prüfen und weiterzuentwickeln sowie die Kooperation zwischen Amtsärztlichem Dienst und den Dienststellen kontinuierlich zu verbessern.

11. Feststellung, dass die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung nicht mehr erbracht werden kann

Wird von dem Amtsärztlichen Dienst festgestellt, dass die/der Tarifbeschäftigte nicht mehr in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen, so ist die/der Tarifbeschäftigte durch die Dienststelle schriftlich und unter Angabe der Gründe aufzufordern einen entsprechenden Rentenantrag (Rente wegen Erwerbsminderung) zu stellen. Die Suchpflicht gemäß Ziffer 13 entfällt in diesem Fall.

Hat die/der Tarifbeschäftigte einen Rentenantrag gestellt und erhält einen Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid), in dem die volle Erwerbsminderung erklärt wird, endet das Arbeitsverhältnis gemäß § 33 Abs. 2 Satz 1 TV-L bzw. TVöD mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid der/dem Tarifbeschäftigten zugestellt wurde; jedoch frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung der/des Tarifbeschäftigten durch den Arbeitgeber, das heißt, die Dienststelle hat die/den Tarifbeschäftigten schriftlich zu unterrichten, dass das Arbeitsverhältnis infolge des Rentenbescheids zwei Wochen nach Zugang dieser Unterrichtung endet.

Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis gemäß § 33 Abs. 2 Satz 3 TV-L bzw. TVöD mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

Ein Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn eine Rente auf Zeit gewährt wird; in diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis gemäß § 33 Abs. 2 Sätze 5 und 6 TV-L bzw. TVöD für den Zeitraum, für den die befristete Rente bewilligt ist.

Verzögert die/der Tarifbeschäftigte schuldhaft den Rentenantrag, so tritt gemäß § 33 Abs. 4 TV-L bzw. TVöD an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten des Amtsärztlichen Dienstes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem das entsprechende Gutachten der/dem Tarifbeschäftigten bekannt gegeben worden ist. Bei schwerbehinderten Tarifbeschäftigten ist die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich und durch die Dienststelle einzuholen. Ohne die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unwirksam.

12. Feststellung, dass die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung nur noch zum Teil erbracht werden kann

Wird von dem Amtsärztlichen Dienst festgestellt, dass die/der Tarifbeschäftigte nur noch zum Teil in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen, beispielsweise bei Vollzeitbeschäftigten im Umfang von 20 Wochenstunden, kommt es nicht zu einer Beendigung oder zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Wenn eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht, ist durch die Dienststelle der/dem Tarifbeschäftigten eine entsprechende Arbeitszeitreduzierung anzubieten.

Die Dauer dieser Arbeitszeitreduzierung ist in Verbindung mit der Prognose, wann die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung in Zukunft wieder in vollem Umfang dauerhaft erbracht werden kann, arbeitsvertraglich zu befristen. Die Arbeitszeitreduzierung ist zunächst bezogen auf die bisherige Tätigkeit des Beschäftigten.

Ist eine Arbeitszeitreduzierung innerhalb der bisherigen Tätigkeit nicht möglich, hat unter Beachtung der Einschränkungen und Auflagen die Prüfung eines anderweitigen arbeitsvertraglichen Einsatzes zu erfolgen (*siehe Ziffer 13 – Prüfung anderweitiger arbeitsvertraglicher Einsatzmöglichkeiten*).

Daneben ist die/der Tarifbeschäftigte durch die Dienststelle darauf hinzuweisen, sich über die Möglichkeit einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger zu informieren bzw. beraten zu lassen.

Wird vom Rentenversicherungsträger eine teilweise Erwerbsminderung festgestellt, endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis gemäß § 33 Absatz 3 TV-L bzw. TVöD nicht, wenn die/der Tarifbeschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinen bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die/der Tarifbeschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids die Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

Nach aktueller Rechtsprechung bezieht sich die Frist von zwei Wochen nicht auf den Zugang des Rentenbescheids beim Arbeitgeber sondern auf das darauf Bezug nehmende Schreiben des Arbeitgebers an die Tarifbeschäftigte bzw. den Tarifbeschäftigten. Beantragt daraufhin die/der Tarifbeschäftigte keine Weiterbeschäftigung, so endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen Bedingungen aus § 33 Absatz 2 TV-L bzw. TVöD mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt wird. Bei schwerbehinderten Tarifbeschäftigten ist die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich und durch den Arbeitgeber einzuholen.

13. Prüfung anderweitiger arbeitsvertraglicher Einsatzmöglichkeiten

Die Bemühungen, die Tarifbeschäftigten auf einen anderweitigen adäquaten Arbeitsplatz zu vermitteln, werden vom Referat 33 - Personalentwicklung, Gesundheitsmanagement, Stellenausschreibungen und Personalvermittlung, Nachwuchskräfte, Zuständige Stelle - der Senatorin für Finanzen begleitet und unterstützt.

Die Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ist grundsätzlich zulässig, wenn der neue Arbeitsplatz mit mindestens demselben Grundentgelt verbunden ist wie der bisherige Arbeitsplatz. Weiterhin muss zu erwarten sein, dass die Tarifbeschäftigten mit ihren gesundheitlichen Einschränkungen die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung des neuen Arbeitsplatzes erbringen können. Für die Tarifbeschäftigten, die dabei nicht über die notwendige Qualifikation verfügen, besteht die Verpflichtung an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Ausübung des neuen Arbeitsplatzes notwendig sind, teilzunehmen.

Generell gilt bei der Prüfung einer anderweitigen Einsatzmöglichkeit, dass zunächst ein vorrangiger Einsatz im Rahmen der beruflichen Rehabilitation unter Berücksichtigung der gesundheitlichen oder sonstigen individuellen Einschränkungen zu erfolgen hat.

Die Prüfung einer anderweitigen Einsatzmöglichkeit ist im Rahmen eines strukturierten dreistufigen Verfahrens vorzunehmen:

a) innerhalb der Beschäftigungsdienststelle

Sollte die Prüfung innerhalb der Dienststelle negativ verlaufen sein, so ist der Vorgang an das jeweils zuständige Ressort abzugeben

b) innerhalb des Ressorts

Das zuständige Ressort hat innerhalb seines Zuständigkeitsbereiches zu prüfen, ob eine Einsatzmöglichkeit besteht. Sollte eine Einsatzmöglichkeit auch hier verneint werden, ist der Vorgang (inklusive der Personal- und Nebenakten, dem amtsärztlichen Gutachten sowie einer Übersicht über den bisherigen beruflichen Werdegang der / des Tarifbeschäftigten) an die Senatorin für Finanzen (SF) - Referat 33 zur ressortübergreifenden Prüfung einer Einsatzmöglichkeit zu übermitteln.

c) ressortübergreifend über die Senatorin für Finanzen

Nachdem sowohl die Beschäftigungsdienststelle als auch das zuständige Ressort innerhalb seines Zuständigkeitsbereiches keinen anderweitigen adäquaten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen konnte, erfolgt eine ressortübergreifende Prüfung unter Einhaltung des Personaldatenschutzes in anonymisierter Form. Auf der Grundlage des amtsärztlichen Gutachtens erfolgt eine Kurzbeschreibung der gegebenen Einschränkungen, darüber hinaus werden Angaben zum bisherigen beruflichen Werdegang gemacht.

14. Inhalt und Dauer der Prüfung und Suche für eine anderweitige arbeitsvertragliche Einsatzmöglichkeit

Die Prüfung, ob ein entsprechend anderweitiger Arbeitsplatz zur Verfügung steht, darf nicht nur auf den Zeitpunkt des Eingangs des konkreten Prüfauftrages abstellen, sondern muss auch zukünftig frei werdende Arbeitsplätze mit einbeziehen. Außerdem sind hilfsweise in Bezug zu Ziffer 15 Abs. 1 (*Arbeitsrechtliche Konsequenzen (z.B.: krankheitsbedingte Kündigung)*) bei der Prüfung auch Arbeitsplätze zu berücksichtigen, die 1 bis 2 Entgeltgruppen niedriger bewertet sind. Es ist ein Zeitraum von sechs Monaten bei der ressortübergreifenden und bei der ressortinternen Prüfung ein Zeitraum von 8 Monaten zugrunde zu legen, damit gewährleistet ist, dass die Prüfung in allen drei Verfahrensstufen zum gleichen Zeitpunkt endet. Bezüglich der von SF veranlassten Prüfung, hat innerhalb von 3 Wochen eine entsprechende Rückmeldung durch die Ressorts zu erfolgen.

Steht eine adäquate arbeitsvertragliche Einsatzmöglichkeit zur Verfügung, ist die / der Tarifbeschäftigte auf diesem Arbeitsplatz einzusetzen bzw. zunächst im Rahmen eines Arbeitsversuches zu erproben. Ist kein entsprechender Arbeitsplatz im Rahmen der Ressortumfrage gemeldet worden, wird auf dem Dienstweg durch die SF der Beschäftigungsdienststelle Fehlanzeige gemeldet.

15. Arbeitsrechtliche Konsequenzen (z.B.: krankheitsbedingte Kündigung)

Bleibt die Suche nach einem anderweitigen adäquaten Arbeitsplatz erfolglos, kann vor der Veränderung des Arbeitsverhältnisses geprüft werden, ob den Tarifbeschäftigten unter Beibehaltung des derzeitigen Entgelts ohne Zustimmung auch eine um ein bis zwei Entgeltgruppen geringer bewertete Tätigkeit im Bereich desselben Arbeitgebers bzw. der

jeweils zuständigen Dienststelle übertragen werden kann. Die Tätigkeit muss jedoch unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zumutbar sein.

Wird durch den Amtsärztlichen Dienst festgestellt, dass die/der Tarifbeschäftigte eingeschränkt und unter konkreten Auflagen in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen zu erbringen, und bestehen dennoch weiterhin begründete Zweifel an der Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung, können neben der erneuten Vorstellung beim Amtsärztlichen Dienst und unter Berücksichtigung noch stattfindender Präventionsmaßnahmen, arbeitsrechtliche Konsequenzen (z.B. die krankheitsbedingte Kündigung) durch die Dienststelle eingeleitet werden.

Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit kommt eine krankheitsbedingte Kündigung durch die Dienststelle erst als letztes Mittel in Betracht.

Für arbeitsrechtliche Konsequenzen durch die Dienststelle ist eine negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustandes erforderlich. Nach der Rechtsprechung „müssen objektive Tatsachen vorliegen, die die ernste Besorgnis weiterer Erkrankungen - im bisherigen Umfang - rechtfertigen.“ Im Falle einer Langzeiterkrankung bedeutet dies, dass die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit in nächster Zeit nicht zu erwarten sein darf.

Fällt die Gesundheitsprognose negativ aus, ist durch die Dienststelle in einem zweiten Schritt zu prüfen, ob eine erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher - oder wirtschaftlicher - Interessen vorliegt. Hierzu zählen z.B.: Betriebsablaufstörungen und Entgeltfortzahlungskosten, sowie der Umstand, dass die Dienststelle auf unabsehbare Zeit daran gehindert wird, ihr Direktionsrecht auszuüben. Letztlich ist aber eine Einzelfall - Prüfung erforderlich.

Des Weiteren dürfen die erheblichen Beeinträchtigungen nicht durch mildere Mittel als eine Kündigung behebbar sein. Zumutbare Überbrückungsmaßnahmen (Vertretungskräfte etc.) sind zu nutzen. Außerdem ist, ggf. erneut, zu prüfen, ob Betriebsablaufstörungen durch eine Weiterbeschäftigung der/des Tarifbeschäftigten auf einem anderen Arbeitsplatz verhindert werden können.

Abschließend erfolgt in einem vierten Schritt die Interessenabwägung durch die Dienststelle. Es stellt sich die Frage, ob die durch die Krankheit verursachten Belastungen betrieblicher und/oder wirtschaftlicher Interessen auf Grund der Besonderheiten des Einzelfalls vom Arbeitgeber noch hinnehmbar sind oder ob sie ein solches Ausmaß erreicht haben, dass sie der Dienststelle nicht mehr zugemutet, und insbesondere, dass weitergehende Überbrückungsmaßnahmen nicht mehr verlangt werden können. Bei der Interessenabwägung sind folgende Umstände zu berücksichtigen: Soziale Aspekte bei der/dem Tarifbeschäftigten wie Alter, Familienstand, Schwerbehinderung, betriebliche Ursache für die Erkrankung, Kenntnis des Arbeitgebers von der Erkrankung bei Einstellung, Vorhandensein von Personalreserven, konkrete betriebliche Situation, oder der konkrete Verlauf des Arbeitsverhältnisses, d. h. ob und in welchem Umfang es von Anfang an mit krankheitsbedingten Fehlzeiten belastet war (Dauer des „ungestörten“ Arbeitsverhältnisses).