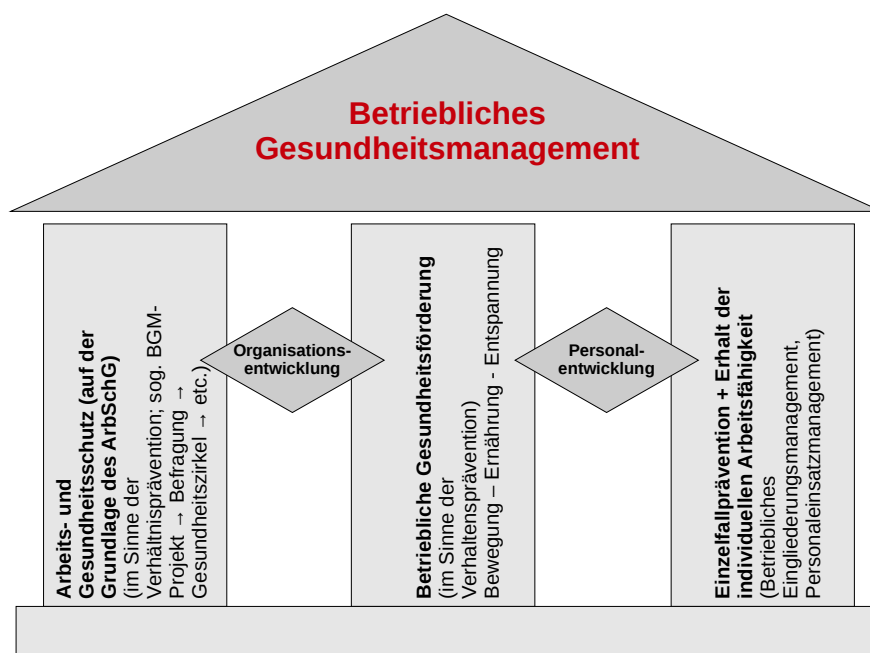


Bericht über die Weiterentwicklung auf dem Gebiet des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Im Folgenden wird über die Weiterentwicklung auf dem Gebiet des Betrieblichen Gesundheitsmanagement berichtet. Diese Berichtspflicht ergibt sich aus der Stadtratsvorlage vom 17./25.02.2016 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04095) und umfasst die verschiedenen Handlungsfelder (mit Ausnahme der Betrieblichen Gesundheitsförderung, die nicht Gegenstand des Stadtratsbeschlusses aus dem Jahr 2016 war) im BGM, die folgendermaßen zusammengefasst werden können:



1. Betriebliches Gesundheitsmanagement (inkl. gesetzlichem Arbeits- und Gesundheitsschutz)

Mit den im Rahmen der o.g. Beschlussvorlage zur Verfügung gestellten personellen Ressourcen hat der Fachbereich „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ in den vergangenen zwei Jahren insbesondere die Durchführung dezentraler BGM-Projekte und die Systematisierung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung inkl. der Begleitung bzw. Beratung der Referate/Eigenbetriebe bei der entsprechenden Umsetzung vorangetrieben (siehe insbesondere Kapitel 2 der vorliegenden Beschlussvorlage). Darüber hinaus wurde die Qualifizierung weiterer Koordinatorinnen und Koordinatoren für Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement abgeschlossen sowie diverse Zusatzqualifizierungen für die bereits vorhandenen Koordinatorinnen/Koordinatoren im Rahmen der bestehenden Vernetzungstreffen angeboten.

2. Alters- und altersngerechtes Arbeiten

Zur Erstellung eines Konzeptes „Alters- und altersngerechtes Arbeiten“ und dessen Umsetzung hat das Personal- und Organisationsreferat 0,5 VZÄ der 3. QE erhalten.

Folgende Maßnahmen wurden bisher angestoßen bzw. umgesetzt:

Konzept „Alters- und altersngerechtes Arbeiten“

Mitte 2017 wurde ein Konzept „Alters- und altersngerechtes Arbeiten“ erstellt. Die wichtigste Maßnahme besteht in der Einführung altersngerechter Berufsverläufe. Dies wird folgendermaßen umgesetzt:

• Demografie Projekt „Zusammen Wachsen - Arbeit Gestalten“

Das Personal- und Organisationsreferat beteiligte sich 2015 zusammen mit dem Gesamtpersonalrat an dem Demografie- und Tarifprojekt „Zusammen Wachsen – Arbeit Gestalten“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unter dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit gefördert und unterstützt wurde.

Durch das Projekt wurde eine Multiplikatorenschulung zu altersngerechten Berufsverläufen für alle Referate und Eigenbetriebe initiiert. Die Schulung wurde für zwei Gruppen durchgeführt: „Verwaltung und soziale Arbeit“ und „Verwaltung und gewerbliche Arbeit“.

Geplant sind regelmäßige Treffen für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Multiplikatorenschulung um die stadtweite Umsetzung zu begleiten. Neben der Bereitstellung des Know-Hows (durch die bereits durchgeführten Schulungen) wird das POR die stadtweite Koordination übernehmen. Die Umsetzung erfolgt in den Referaten und Eigenbetrieben.

- **Projekt Baureferat, Tiefbau**

Das Baureferat, Tiefbau, Bereich Straßenreinigung und -unterhalt hat seit ein paar Jahren mit extremen Personalengpässen und -ausfällen durch Krankheiten zu kämpfen. Daher bearbeiten sie seit Anfang 2017 ein BGM- und Demografie-Projekt in dem sie u.a. altersngerechte Berufsverläufe mit aufgenommen haben. P 5.02 ist in das Projekt eingebunden.

- **Weiteres Vorgehen – neues Demografie-Projekt**

Das POR wird versuchen, eine weitere Projektförderung durch das BMAS zu erhalten. Das neue Projekt könnte auf Grundlagen, die im ersten Projekt „Zusammen Wachsen – Arbeiten Gestalten“ geschaffen wurden, aufbauen und diese erweitern. Die Thematik „Altersngerechte Berufsverläufe“ würde weiter ausgebaut werden, das Projekt Baureferat – Tiefbau könnte unter wissenschaftlicher Expertise betrachtet, unterstützt und gelöst werden. Ebenso ist geplant, zwei weitere Teilprojekte in das Gesamtprojekt aufzunehmen.

3. Arbeitsplatzerhalt für Langzeitkranke, Leistungsgeminderte und Menschen mit Schwerbehinderung

3.1 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Mit Beschluss vom 08./15.06.2016 (VPA / VV Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 05951) wurde ein Pilotprojekt zur Einführung eines dezentralen Fallmanagements im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gestartet. Für die Durchführung dieses Projekts wurden Kapazitäten in Form von 10 VZÄ zur Verfügung gestellt. Dem Stadtrat wird voraussichtlich in 2019 über die Ergebnisse berichtet und ein Entscheidungsvorschlag für die künftige Ausgestaltung des BEM vorgelegt.

3.2 Präventionsprogramm „Betsi“

„BETSI“ (Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern) ist ein Präventionsprogramm der Deutschen Rentenversicherung (DRV). Im BGM-Beschluss vom 25.02.2016 (vgl. Ziffer 6.4.2.1) wurde über den Start der ersten drei Pilotgruppen berichtet. Gleichzeitig wurde damals das POR vom Stadtrat beauftragt, mit der Erfahrung aus den Pilotgruppen zu eruieren, welche maßgeschneiderten Präventionsmaßnahmen für Beamtinnen und Beamten denkbar wären und wie diese finanziert werden können.

Im Zeitraum vom Oktober 2015 bis Dezember 2017 haben insg. ca. 250 Tarifbeschäftigte das Präventionsprogramm erfolgreich durchlaufen.

Im Rahmen einer Befragung gaben 80 % der städtischen Teilnehmerinnen/Teilnehmern an, aufgrund von „Betsi“ besser mit Belastungen am Arbeitsplatz umgehen zu können. Dies bestätigt auch eine mehrjährige wissenschaftliche Studie, wonach das Betsi-Programm als gesundheitsfördernde Präventivmaßnahme geeignet ist, zur Reduzierung von Fehlzeiten

beizutragen.¹

Aufgrund der positiven Erfahrungen ist deshalb eine stadtweite Implementierung nicht nur für Tarifbeschäftigte in besonders belasteten Bereichen, sondern auch für Beamtinnen und Beamte, für die es seit 01.04.2003 keinerlei Vorsorgemaßnahmen mehr gibt, angedacht.

Darüber hinaus sollen zukünftig solche Präventionsmaßnahmen in stark belasteten Bereichen auch vermehrt im Rahmen der Einzelfallprävention als Maßnahmen innerhalb des Betrieblichen Eingliederungsmanagements vereinbart werden.

Ab 2019 könnten dafür jährlich insgesamt 35 Plätze in Präventionsmaßnahmen für Beamtinnen/Beamte und für besonders belastete Tarifbeschäftigte in Sonderfällen angeboten werden. Die Kosten hierfür liegen bei 59.000 Euro.

Durch eine Umwidmung von bisher nicht beanspruchten Mitteln aus o.g. Beschluss in Höhe von 25.000 Euro reduziert sich der zusätzliche Mittelbedarf auf jährlich 34.000 Euro. Für diese Mittel ist im Herbst ein gesonderter Beschluss geplant.

Es ist beabsichtigt, diese Aufgabe mit den vorhandenen personellen Kapazitäten bei P 5.22 und dem Bäd wahrzunehmen.

3.3 Krankenbetreuung

Die zunehmende rechtliche Komplexität bei der Thematik Krankenbetreuung verbunden mit dem deutlichen Anstieg multipler Krankheitsbilder, hier v.a. die der psychischen Erkrankungen, haben dazu geführt, dass eine ursprünglich eingesparte Stelle mit 1 VZÄ in der 2. QE (BesGr. A8 / EGr. E8) im Verwaltungsdienst erneut dauerhaft eingerichtet werden musste. Die Nachbesetzung konnte zum 01.05.2017 realisiert werden. Die erhoffte Arbeitsentlastung hat bis dato allerdings wegen anderweitiger Fluktuation im Sachgebiet noch keine Wirkung gezeigt. Mitte Mai 2018 wurde die vakante Stelle erneut besetzt, so dass die Kapazitäten nun in vollem Umfang (6,3 VZÄ) zur Verfügung stehen werden.

3.4 Präventionsverfahren (§ 167 Abs. 1 SGB IX)

Das gesetzlich vorgeschriebene Präventionsverfahren wird mittlerweile häufiger und früher initiiert. Allerdings ergab sich dadurch, dass die verfügbaren Personalressourcen bereits überlastet sind, obwohl das POR im Beschluss vom 08.11.2017 sich eine Ergänzung um 0,7 VZÄ genehmigen lassen konnte und derzeit mit 1,2 VZÄ ausgestattet ist.

Ein Teil der Ressourcen fließt auch in die Beratung der Dienststellen, denen dieses gesetzlich vorgeschriebene Verfahren noch fremd ist. Aufgrund der Größe der Stadtverwaltung wird die Aufgabe, die Bedeutung und den Ablauf des Verfahrens den Beteiligten zu erklären, noch lange feste Aufgabe bleiben, selbst wenn man über seminarähnliche Veranstaltungen und über das Intranet die wichtigsten Informationen streut. Der zeitliche Aufwand, die Situation des

¹ Quelle: Fröhlich S., Dr. Kittel J., Kruse N (2012). Betsi Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern, Machbarkeitsstudie und Evaluation. Institut für Rehabilitationsforschung Norderney e.V. (Hrsg), S. 98 u. 103

Einzelfälle für das Verfahren zu erläutern, bleibt immer bestehen. Dies ist insofern auch richtig und wichtig, da sich die Dienstkraft mit Schwerbehinderung in einer Arbeitssituation befindet, in der die Sicherheit des Beschäftigungsverhältnisses als gefährdet eingestuft wird.

Die Praxis hat gezeigt, dass das im Beschluss vom 25.02.2016 zu Grunde gelegte Mengengerüst von 30 Stunden pro Fall viel zu optimistisch geschätzt wurde. Außerdem ist man davon ausgegangen, dass im Jahr „nur“ 50 neue Fälle angezeigt werden. Heuer wurden aber bereits im ersten Quartal überproportional viele neuen Fälle benannt. Dies hat das Personal- und Organisationsreferat zum Anlass genommen, über den Eckdatenbeschluss im Juli 2018 einen Vorstoß zu unternehmen, um die fehlenden Ressourcen bewilligt zu bekommen (+ 1 VZÄ).

3.5 Personaleinsatzmanagement

Die Organisationseinheit „Personaleinsatzmanagement“ hat sich in den zwei Jahren mit den verfügbaren Kapazitäten von 5,6 VZÄ nicht nur um die Einzelfälle sondern auch intensiv um die Weiterentwicklung der Handlungsgrundlagen für die Disposition von leistungsgeminderten Dienstkräften gekümmert. Unter dieser Federführung sind insb. folgende Prozesse analysiert und zu Verfahrensabläufen für eine einheitliche Sachbearbeitung bei den städtischen Personal- und Fachstellen und zusammengestellt worden:

- * Umgang mit leistungsgeminderten Beamtinnen und Beamten
- * Entgeltgruppenbezogene Feststellungen der Leistungsminderung bei Tarifbeschäftigten

Zudem sind Grundsätze entwickelt worden, nach denen in Einzelfällen trotz rechtlicher Kündigungsmöglichkeit aus besonderen sozialen Gründen eine Weiterbeschäftigung gerechtfertigt werden kann.

Die Prüfung, in wie weit Einsatzmöglichkeiten für leistungsgeminderte Dienstkräfte ausgebaut werden können, hat nun vorerst zum Resümee geführt, dass bei den individuellen und sehr heterogenen Leistungsminderungen und den jetzigen Abläufen keine kompletten Aufgabenpakete von „neuen“ Serviceeinheiten übernommen werden könnten, z.B. durch Incourcing von bisher vergebenen Aufträgen im Museumsbereich. Voraussetzung hierfür wären strukturelle Erkenntnisse und Handlungsformen – weg vom Einzelfall, was aber im bisherigen Verlauf des Demografie-Projekts noch nicht erreichbar war.

Die individuelle Kompetenzstärkung, die im Beschluss vom 25.02.2016 (vgl. Kapitel 7.4.2.2 - „Weiterentwicklung des Personaleinsatzmanagements“) genannt war, konnte nicht verfolgt werden. Dies war einerseits der Notwendigkeit einer intensiveren Bearbeitung der Dispositionsfälle, bei der sehr häufig neue Grundsatzfragen zu klären sind, geschuldet. Andererseits haben die priorisierten Grundsatzaufgaben (s.o.) einen höheren Wirkungsgrad in der Tiefe und Bedeutung.

Der Ausbau des Wissensmanagements ist immer noch fester Bestandteil, kann jedoch nur schrittweise erfolgen.

In konkreter Planung ist hier, auf die Referate und Eigenbetriebe zuzugehen, um den aktiven Austausch von konkreten Handlungssträngen einzuleiten. Daraus soll sich eine strukturierte lösungsorientierte und gemeinschaftliche „Lernwelt“ für alle Personalstellen der Landeshauptstadt München entwickeln.

Die Praxiserfahrung aus mittlerweile zwei weiteren Jahren hat gezeigt, dass in vielen Fallkonstellationen die Stadt München als Arbeitgeberin konsequenter ins Geschehen eingreifen muss. Dies bedeutet, dass Dienststellen und Beschäftigte frühzeitiger und umfassender beraten werden müssen, damit schwierige Arbeitssituationen, die für alle Beteiligten auch erhebliche arbeitsrechtliche Konsequenzen haben kann, gar nicht erst entstehen, mindestens aber rechtzeitig bearbeitet und gelöst werden.

Diese Erkenntnis hat sich auch beim abteilungs- und referatsübergreifenden Erarbeiten der oben genannten Ergebnisse durchgesetzt. Alle Akteure, neben Abteilungen im POR auch das RGU-AG haben nicht nur bei den Grundlagenarbeiten mitgewirkt, sie haben sich auch dafür ausgesprochen, geeignete Wege zu beschreiten, um in den verschiedenen Adressaten Informationen in den „richtigen“ Formaten anzubieten.

Die intensive und produktive Zusammenarbeit wird deshalb fortgesetzt; erweitert nun um den Austausch mit dem Gesamtpersonalrat, den Referaten und Eigenbetrieben.

3.6 Sozialfonds

Ziele der Sozialfondsfinanzierung sind der Ausgleich einer erheblichen dauerhaften Leistungsminderung für die Dienstkräfte, die die Landeshauptstadt München halten will oder muss und die Sicherung der Aufgabenerfüllung durch die Referate. Der Sozialfonds soll auch dazu dienen, leistungsgeminderte Dienstkräfte zu integrieren und leistungsgerecht einzusetzen. Die Fälle sollen aber nicht einfach finanziert, sondern wirklich gelöst werden.

Derzeit steht ein Finanzvolumen von 5 Millionen Euro zur Verfügung (Beschluss des Stadtrates vom 24.07.2013).

Für die Finanzierung aller gemeldeten Fälle reichen die Mittel jedoch nicht aus. Derzeit werden 151 Fälle finanziert, 55 Fälle befinden sich auf der Warteliste (Stand April 2018). Nach den derzeitigen Kriterien setzt die Finanzierung in der Regel eine Beschäftigungsdauer von mindestens 10 Jahren voraus.

Bis zum Haushaltsjahr 2015 erhielten die Referate Personalkostenerstattungen aus dem Sozialfonds. Änderungen in der Planung des Personalhaushalts erforderten im Jahr 2015 eine Anpassung in der Bewirtschaftung des Sozialfonds ab dem Haushaltsjahr 2016. Seitdem werden aus dem Sozialfonds *Stellen* für Leistungsgeminderte geschaffen und finanziert. Die Referate haben durch die Schaffung der zusätzlichen Stellen die Möglichkeit, die dadurch frei werdenden Kapazitäten der Stammstellen mit leistungsfähigen Dienstkräften nachzubeseetzen und den Umfang der Leistungsminderung auszugleichen, zumal diese bei der Stellenbemessung keine Berücksichtigung findet.

Durch die Vorarbeiten, die in den letzten Jahren geleistet wurden, ist erkennbar, dass die Steuerung unbedingt ausgebaut werden muss und die Dienststellen viel früher bei der Thematik „Leistungsminderung“ begleitet werden müssen. Nach dem bisherigen Ablauf kommt das POR mit der zentralen Finanzierung oft „zu spät“. Um eine frühzeitige Beteiligung des Personal- und Organisationsreferates im Sinne einer Steuerung zum Thema „Leistungsminderung“ zu eröffnen, soll künftig das Kriterium der „langjährigen Beschäftigung“ als Voraussetzung für eine Finanzierung entfallen. Es geht vielmehr darum, frühzeitig alle notwendigen Schritte zur Lösung der Fälle zu gehen, weit über die reine Finanzierung hinaus.

Künftig mehr Steuerung bei Leistungsminderung – mehr Wirtschaftlichkeit

Die bisher rein haushaltsrechtliche Neuregelung bietet auch die Chance und die Notwendigkeit, die Kriterien und Maßnahmen für den städtischen Sozialfonds neu zu regeln.

Die Landeshauptstadt München sollte als Arbeitgeberin verantwortungsvoll und berechenbar sein. Daher ist es sinnvoll und erforderlich, die Bindungsinteressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer („Soziale Gründe“) und die Trennungsinteressen der Arbeitgeberin zusammenzutragen und Rahmenbedingungen zu erarbeiten.

Ein neues Kriterium für eine Sozialfondsfinanzierung ist, dass die für die Aufgabenerfüllung vorgesehene Stammstelle durch eine leistungsfähige Dienstkraft besetzt wird. Im Zuge einer zentralen Steuerung wird die tatsächliche Nachbesetzung der Stammstellen künftig überprüft. Durch die beschriebenen Vorgehensweisen wird ein wirtschaftlicherer Einsatz der Mittel gewährleistet.

Mit der derzeit zur Verfügung stehenden Kapazität von 0,5 VZÄ der 3. QE lassen sich nicht alle Fälle und die ebenfalls mit der Stelle verbundenen Grundsatzangelegenheiten bearbeiten.

Zur Überprüfung der Fallkonstellationen unterstützt anteilig eine Assistenzfunktion mit 0,3 VZÄ.

Mit der Neuausrichtung des Sozialfonds wird es mehr Fluktuation bei den Fällen geben, allerdings wird damit nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität gesteigert. Die Fälle werden professionell gelöst. Ein wirtschaftlicherer Einsatz der personellen Ressourcen wird ermöglicht.

Angekündigt sei hier der personelle Mehrbedarf von 0,8 VZÄ und der Mehrbedarf des zentralen Budgets im Sozialfonds von 1,5 Mio. Euro, das bis 2020 in zwei Schritten angehoben werden sollte.

Mit dem jetzigen Wissen und dem Vorschlag, das Finanzierungsinstrument „Sozialfonds“ als Steuerungsinstrument neu auszurichten, können wir in diesem Jahr die in Aussicht gestellte Vorlage zum Sozialfonds einbringen.

3.7 Rolle der Rechtsabteilung des Personal- und Organisationsreferats, P 1.4

P 1 hat in den vergangenen 2 Jahren im Themenfeld Umgang mit leistungsgeminderten Beschäftigten viele grundsätzliche Weiterentwicklungen selbst angestoßen oder/und rechtlich begleitet. Hinzu kam die Klärung zahlreicher Rechtsfragen und die Anpassung der städtischen Vorgehensweisen an fortlaufende Änderungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung. Zudem konnte P 1 in Gerichtsverfahren Rechtssicherheit zu umstrittenen Fragestellungen herstellen. Die Intensität der Beratung zu Einzelfällen POR-intern wie referatsübergreifend hat sich deutlich gesteigert. Hinzu kommt das kontinuierliche Monitoring aktueller Entwicklungen der Rechtsprechung und Literatur auf dem Fachgebiet und die abteilungsübergreifende Information über wichtige Änderungen in der Rechtsprechung.

Der Einsatz von P 1 im Themenfeld Gesundheit hat dazu geführt, dass Einzelfälle früher und effizienter angegangen und bearbeitet werden, um in möglichst vielen Fällen eine frühzeitige Wiederherstellung der individuellen Leistungsfähigkeit zu erreichen.

Hier ein kleiner Überblick anhand von Beispielen:

In Zusammenarbeit mit P 5.2 und dem RGU hat P 1 einen praxisgerechten und zugleich möglichst rechtssicheren Verfahrensablauf für die Einleitung amtsärztlicher Untersuchungen entwickelt. Hintergrund war eine Analyse der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung, die sich in den vergangenen Jahren zunehmend verschärft hat. Darauf aufbauend wurde ein komplett neuer Antragsprozess installiert, der WollMux-gestützt durch sämtliche (v.a. rechtlich) erforderlichen Schritte leitet.

Den laufenden Austausch mit dem RGU-GS-AG hat P 1 u.a. im Rahmen der gemeinsamen Jours fixes mit P 2 und P 5 fortgeführt (Federführung P 5). Hierbei konnten anhand aktueller Problemlagen und Erfahrungen aus Einzelfällen die Prozesse der Zusammenarbeit mit den Amtsärztinnen/-ärzten weiter verbessert und u.a. der kommentierte Fragenkatalog als eine Schlüsselkomponente für die Untersuchungen kontinuierlich fortgeschrieben werden. Auch andere Grundlagen für die amtsärztliche Untersuchung wurden laufend optimiert. So hat P 1 in Zusammenarbeit mit P 5 eine aussagekräftigere und für Führungskräfte leichter zu bearbeitende tabellarische Tätigkeitsbeschreibung entwickelt, die kurz vor der Einführung steht.

P 1 hat die Klärung einer Rechtsfrage bis hin zum BayVGH angestrengt, um eine rechtsprechungsbedingte Verzögerung bei der amtsärztlichen Untersuchung abzuwenden.

Weiter hat P 1 die schematische Aufarbeitung der Prozesse für den Umgang mit leistungsgeminderten Beamtinnen und Beamten bis hin zur Klärung der verschiedenen Konstellationen der Dienstunfähigkeit unter Federführung von P 5 rechtlich begleitet. Auch dadurch wird die Sachbearbeitung in den betroffenen Bereichen erleichtert.

Bei den Tarifbeschäftigten hat P 1 unter Federführung von P 5 an der Klärung mitgewirkt, in welchen Fällen auf Basis der amtsärztliche Gesundheitszeugnisse engeltgruppenbezogene Feststellungen möglich sind, um die Disposition zu beschleunigen und zu entlasten.

Ein weiteres Thema ist die derzeitige Entwicklung von Grundsätzen, nach denen in Einzelfällen trotz rechtlicher Kündigungsmöglichkeit aus besonderen sozialen Gründen eine andere Lösung angestrebt werden kann.

Dazu kommt – auch im Rahmen von Gerichtsprozessen – die laufende Klärung, in welchen Fällen das Angebot einer Arbeitsleistung wegen teilweise fehlender Leistungsfähigkeit zurückgewiesen werden kann.

In einem Infotag für die Geschäftsstellenleitungen in den Referaten hat P 1 zusammen mit P 5 über die zahlreichen Instrumente im Umgang mit leistungsgeminderten Beschäftigten und deren sachlichen wie zeitlichen Zusammenhang informiert.

Auch die Fortentwicklung des betrieblichen Eingliederungsmanagements, hier insbesondere die im Pilotprojekt laufende Bearbeitung durch ein dezentrales Fallmanagement begleitet P 1 rechtlich.

Unter Federführung von P 5 wurde der für den Umgang mit Menschen mit Schwerbehinderung besonders relevante Kontakt mit dem Inklusionsamt intensiviert. Der eingeführte regelmäßige Austausch dient der Verbesserung der Zusammenarbeit in Einzelfällen der Prävention ebenso wie bei der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen.

Die Novellierung des SGB IX wurde analysiert und Auswirkungen auf das städtische Personalmanagement geprüft.

Schließlich werden u.a. derzeit folgende Projekte bearbeitet bzw. sind geplant:

P 1 überarbeitet aktuell den Leitfaden zum Umgang mit leistungsgeminderten Beschäftigten, um den jeweiligen Akteuren eine zusätzliche Hilfestellung zu geben und die Arbeit mit den hier meist komplexen Einzelfällen wesentlich zu erleichtern und – soweit angezeigt – zu vereinheitlichen.

Auch das Wissen über die rechtlichen Zusammenhänge bei der Anwendung der einzelnen Instrumente muss weiter vertieft werden. So sind weitere Infoveranstaltungen sinnvoll, aktuell in Planung ist eine Veranstaltung für sämtliche Amtsärztinnen und Amtsärzte im RGU.