



## **Kleine Anfrage**

der Abgeordneten Angelika Birk (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

und

## **Antwort**

der Landesregierung - Innenminister

### **Betriebliche Prävention gemäß SGB IX**

Vorbemerkung.

In § 84 Absatz 2 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) sind unter dem Titel „Prävention“ Aufgaben und Pflichten des Arbeitgebers gegenüber langzeiterkrankten Beschäftigten gefordert, wie Langzeiterkrankungen zu vermeiden sind, Gesundheit gefördert und letztlich dadurch auch Fehlzeiten verringert werden können (betriebliches Eingliederungsmanagement). Diesen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber haben nicht nur anerkannte schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte sondern alle Beschäftigten.

#### **Vorbemerkung der Landesregierung**

Die Unterstützung von langzeiterkrankten Beschäftigten bei der Wiedereingliederung ist Aufgabe der Führungskräfte und der Personaldienststellen. Sie wird in der Praxis ständig erfüllt, und dies nicht erst seit Inkrafttreten des SGB IX. Zur Unterstützung der Dienststellen bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe gibt es eine Vielzahl von Informationsmöglichkeiten, Dienstvereinbarungen und Verfahrenshinweisen.

Beispielhaft wird auf folgende Informationsquellen hingewiesen:

- Handbuch für die betriebliche Praxis mit dem Titel „ABC Behinderung und Beruf der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)
- Informationen des Innenministeriums des Landes Schleswig-Holstein zu vorübergehender oder dauernder Dienstunfähigkeit vom 24.10.2006 – IV 172 – 0335.229.6 –
- Dienstvereinbarung über Maßnahmen zur Bekämpfung von Suchtproblemen im Dienst, in Diensträumen und am Arbeitsplatz (DV-Sucht) im Geschäftsbereich des Innenministeriums des Landes Schleswig-Holstein

Alle genannten Informationsquellen stehen den angeschlossenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über das Intranet des Landes zur Verfügung.

- Bewilligung von Einarbeitungsversuchen längerfristig erkrankter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (vgl. Anlage)

Ich frage die Landesregierung.

- 1) Teilt die Landesregierung diese Rechtsauffassung? Wenn nein, warum nicht und welches ist die Auffassung der Landesregierung?

Antwort: Ja

- 2) Wie kommt die Landesregierung als ArbeitgeberIn in ihrem Geltungsbereich (und nachgelagerten Behörden) diesen Verpflichtungen nach?

Antwort:

Die Personalverwaltungen führen regelmäßig Gespräche mit langzeiterkrankten Beschäftigten mit dem Ziel, die Arbeits- bzw. Dienstfähigkeit möglichst kurzfristig wieder zu erreichen und ggf. um organisatorische Maßnahmen zu ergreifen. Insbesondere die Wiedereingliederung nach § 74 SGB V wird seit langen Jahren mit positiven Ergebnissen genutzt.

Es handelt sich um individuelle Hilfeleistung im Rahmen fürsorglicher Personalbetreuung, in der auch arbeitsmedizinische und/oder sicherheitstechnische Beratung, präventive Suchtberatung usw. stattfindet.

Über das bestehende Informationsangebot hinausgehende allgemeine Dienstanweisungen zu erlassen bzw. Dienstvereinbarungen abzuschließen, ist aufgrund des großen Spektrums denkbarer personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Schwierigkeiten und deren vielschichtigen Problemstellungen grundsätzlich nicht zielführend. Im Bereich der Landespolizei hat das Innenministerium mit dem Hauptpersonalrat der Polizei eine Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement geschlossen. Darin sind ausführlich die Grundlagen und Verfahrenswege definiert. Diese Dienstvereinbarung ist veröffentlicht; deren Inhalt und Ziele sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen des Dienstunterrichts zu vermitteln gewesen. Diese Vorgehensweise trägt der Besonderheit eines personalstarken Bereichs Rechnung, in dem Vollzugsaufgaben wahrgenommen werden.

In einzelnen Bereichen der Landesregierung gibt es Hinweise zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, die mit den Personalvertretungen und den Schwerbehindertenvertretungen entwickelt worden sind.

- 3) Gibt es in / für alle Dienststellen ein betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX? Wenn nicht, warum nicht? Ist ein solches für die Zukunft geplant?

Antwort:

In allen Dienststellen des Landes Schleswig-Holstein wird das durch § 84 Abs. 1 und 2 SGB IX vorgeschriebene betriebliche Eingliederungsmanagement praktiziert. In der in Vorbereitung befindlichen Neufassung der Schwerbehindertenrichtlinien wird das betriebliche Eingliederungsmanagement besonders behandelt.

- 4) Wie ist das betriebliche Eingliederungsmanagement personell und sächlich organisiert, wie werden Ablauf und Koordination der notwendigen Maßnahmen sichergestellt?

Antwort:

Die Maßnahmen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement werden eigenverantwortlich entsprechend dem Beschäftigungsprinzip durch die einzelnen Personalverwaltungen durchgeführt. Die Personalverantwortlichen koordinieren die Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen, der Schwerbehindertenvertretung und ggf. mit den Suchtbeauftragten ihrer Dienststelle.

Im Schulbereich wird das Eingliederungsmanagement an den Schulen wahrgenommen. Das Verfahren ergibt sich aus näheren Hinweisen an die Schulleiterinnen und Schulleiter aufgrund der Vorgaben des § 84 Abs. 2 SGB IX einschließlich der im Pflichtstundenerlass seit langem verankerten Ermäßigungsmöglichkeiten aus gesundheitlichen Gründen.

Im Bereich der Landespolizei sind für die Durchführung im Sinne der Dienstvereinbarung die jeweils zuständigen Dienstvorgesetzten verantwortlich.

- 5) In wie vielen Fällen ist in den Jahren 2004, 2005, 2006 jeweils ein betriebliches Eingliederungsmanagement notwendig gewesen und zu welchen Ergebnissen hat es geführt (bitte nach Dienststellen aufschlüsseln)?

Antwort:

Ziel der Prävention ist es, 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 SGB IX genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt 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 sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann. Alle Maßnahmen im Einzelfall dienen dieser Zielsetzung.

Über die Anzahl der Fälle in den Jahren 2004 bis 2006 ist keine Statistik geführt worden. Es würde den Rahmen einer Kleinen Anfrage sprengen, wenn eine auf Dienststellen bezogene Erhebung veranlasst würde.

Die Frage, zu welchen Ergebnissen ein betriebliches Eingliederungsmanagement geführt hat, lässt sich allgemein nicht beantworten. Die Maßnahmen im Einzelfall und deren Wirkung, aufgeschlüsselt nach Dienststellen, sind zudem aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht mitzuteilen.

- 6) Wie hoch ist die Zufriedenheit mit dem praktizierten Verfahren und dessen Ergebnissen auf Seiten der Arbeitgeberin, der Arbeitnehmer, der Personalvertretung, der Betriebsärzte?

Antwort:

Angesichts der Vielzahl der Beteiligten und der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit können zum Grad der Zufriedenheit keine konkreten Aussagen gemacht werden. Kritik, insbesondere von den Personalvertretungen und den Schwerbehindertenvertretungen, ist nicht deutlich geworden.

Das Verfahren der Wiedereingliederung wird in der Praxis – in vielen Fällen erfolgreich – genutzt. Im Schulbereich werden die Ermäßigungsmöglichkeiten aus gesundheitlichen Gründen von allen Beteiligten positiv beurteilt.

## Bewilligung von Einarbeitungsversuchen längerfristig erkrankter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

### Rechtsvorschriften:

- § 74 SGB V : Stufenweise Wiedereingliederung
- § 37 BAT: Krankenbezüge
- § 71 BAT: Übergangsregelungen für die Zahlungen von Krankenbezügen
- bzw.
- § 42 (4) MTArb: Krankenbezüge

Erlass VI 160 a – 0340.21-37(19) vom 22.03.1994

Erlass VI 401 – 0340.21-37 (19) vom 22.09.2004 (Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien) – bekannt gegeben durch VI 127 – P 2162A-003 am 27.09.2004

Zum Thema Wiedereingliederungsmaßnahmen hat die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation das Heft „Arbeitshilfe für die stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess“ herausgegeben. Diese Arbeitshilfe kann bei der

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation  
Walter-Kolb-Straße 9-11,  
60594 Frankfurt am Main  
Tel.: 069/605018-0

angefordert oder

aus dem Internet ([www.bar-frankfurt.de/Publikationen/Arbeitshilfen](http://www.bar-frankfurt.de/Publikationen/Arbeitshilfen)) herunter geladen werden.

### Zu beachten:

#### 1. Gewährung innerhalb der Krankenbezugsfrist

- Zur Durchführung der Eingliederungsmaßnahme ist eine vertragliche Vereinbarung erforderlich, sofern keine Betriebsvereinbarung besteht. In der Vereinbarung sollten folgende Punkte geregelt werden:
  - a) Beginn und Ende des Wiedereingliederungsplans
  - b) Einzelheiten über die verschiedenen Stufen (Art und Dauer)
  - c) Rücktrittrecht vor dem vereinbarten Ende
  - d) Gründe für ein vorzeitiges Zurücktreten
  - e) Ruhen der entgegenstehenden Bestimmungen des Arbeitsvertrages während der Dauer des Wiedereingliederungsplanes
- Keine arbeitsvertragsrechtliche Vereinbarung der Teilzeitbeschäftigung
- AN ist voll arbeitsunfähig im arbeitsrechtlichen Sinn
- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen erforderlich für Annahme der Arbeitsleistungen
- Keine Gewährung von Sonder- und Erholungsurlaub zur Durchführung eines Kur- oder Heilverfahrens
- Führung einer Zeiterfassungskarte zwecks Überwachung der ärztlich vorgeschlagenen Arbeitszeit

## 2. Gewährung nach Ablauf der Krankenbezugsfrist

### zusätzlich:

- Kein Anspruch auf Vergütung
- Schriftliche Zusage der Krankenkasse für die Übernahme des vollen Krankengeldes erforderlich
- Krankenkasse entscheidet über Erfolg oder Abbruch der Maßnahme
- Bei Abbruch des Einarbeitungsversuchs wegen Krankheit beginnt keine neue Krankenbezugsfrist

→ Grundsätzlich keine Annahme der Arbeitsleistung der AN, wenn die Krankenkasse nicht das volle Krankengeld zugesichert hat!

Ausnahme: Schwerbehinderung; dann anteilige Vergütung gesondert vereinbaren