



## **Antrag**

### **der Fraktion der CDU**

#### **Betriebliche Wiedereingliederung stärken!**

#### **Durchführung einer Evaluation zum betrieblichen Eingliederungsmanagement in der Landesverwaltung**

Der Landtag wolle beschließen:

Die Landesregierung wird aufgefordert, im Rahmen einer Evaluation innerhalb der Landesverwaltung festzustellen, ob, wie und in welchem Umfang innerhalb der gesamten Landesverwaltung betriebliches Eingliederungsmanagement im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX praktiziert wird.

Hierbei sollten insbesondere folgende Fragen untersucht werden:

1. Bestehen innerhalb der Landesverwaltung Dienstvereinbarungen über die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements und wie werden diese im Einzelnen umgesetzt?
2. Wird betriebliches Eingliederungsmanagement auch in den Dienststellen aktiv betrieben, in denen keine diesbezüglichen Dienstvereinbarungen bestehen und wenn ja, wie erfolgt dieses?
3. Welche positiven Effekte im Hinblick auf die Überwindung und Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit und den Arbeitsplatzverlust konnten in den Dienststellen, in denen ein betriebliches Eingliederungsmanagement praktiziert wird, festgestellt werden?

4. Gibt es in den Dienststellen, in denen ein betriebliches Eingliederungsmanagement nicht praktiziert wird andere Formen der Eingliederung und wenn ja, wie sind diese ausgestaltet?
5. Was sind die Gründe dafür, dass es an einem, alle Bereiche umfassenden betrieblichen Eingliederungsmanagement fehlt und bestehen bei Dienststellen und / oder bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vorbehalte gegen ein betriebliches Eingliederungsmanagement, bzw. gegen bestimmte Maßnahmen und worauf sind diese begründet?

### **Begründung**

Gesundheits- und Arbeitsschutz sind unverzichtbare Bestandteile eines modernen Personalmanagements. Ziel des Dienstherrn muss es sein, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und durch Gewährung entsprechender Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Des Weiteren muss der Dienstherr bestrebt sein, den Arbeitsplatz der von Krankheit oder Behinderung betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu verhindern, dass sie wegen Krankheit oder Behinderung frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen. Die aktuelle Berichterstattung über die deutliche Zunahme von Krankentagen aufgrund eines sog. Burn-Out-Syndroms macht deutlich, dass betriebliche Eingliederung eine Notwendigkeit ist. In einer Untersuchung der BKK unter ihren Mitgliedern ist die Zahl der Krankentage aufgrund von Burn-Out im Zeitraum von 2004 bis 2012 um fast das 19fache von 4,6 auf 86,9 Tage je 1000 Mitglieder angestiegen.

Mit der Verpflichtung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement hat der Gesetzgeber in § 84 Abs. 2 SGB IX einen grundsätzlichen Rahmen für die Umsetzung der genannten Zielvorstellungen gegeben. Das betriebliche Eingliederungsmanagement stellt ein sinnvolles und wirksames Instrumentarium dar, um im Dialog zwischen Mitarbeiter und Dienstherr individuelle Möglichkeiten der Zielerreichung zu erarbeiten. Für eine effektive Umsetzung ist dabei ein Handeln aller Beteiligten erforderlich.

Der Erfolg bei der Umsetzung der Zielvorgaben ist jedoch ebenso abhängig von Kenntnissen und Erfahrungen bei den Betroffenen. Dies betrifft nicht allein den

Inhalt, sondern auch die Umsetzung im Einzelfall. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, dass in entsprechenden Vereinbarungen zwischen den Mitarbeitern und den Dienstherrn Zielvorgaben und Verfahrensabläufe festgelegt werden, auch, um den Betroffenen im Einzelfall eine Handlungsanweisung für die Umsetzung zu geben. Die gesetzlichen Vorschriften sind lediglich Rahmenregelungen, die Konkretisierung muss abhängig von der jeweiligen Dienststellensituation angepasst erfolgen.

Soweit bekannt, findet betriebliches Eingliederungsmanagement in den Dienststellen der Landesverwaltung nicht flächendeckend statt. Zudem fehlt es in vielen Fällen an entsprechenden Dienstvereinbarungen.

Zur Ermittlung des aktuellen Handlungsbedarfes ist es daher unerlässlich, dass die Landesregierung im Bereich ihrer personalen Verantwortlichkeit eine Evaluation im Hinblick auf die bestehende Situation vornimmt. Ziel muss es sein, die aktuelle Situation in den Dienststellen zu erfassen und dabei auch bereits vorhandene Erfahrungen mit betrieblichem Eingliederungsmanagement aufzunehmen. In einem zweiten Schritt können dann nach der Auswertung der Evaluation Konzepte entwickelt werden, um aufgedeckte Defizite zu beseitigen und um die Nachhaltigkeit von Maßnahmen zur betrieblichen Eingliederung in der gesamten Landesverwaltung sicherzustellen.

Petra Nicolaisen  
und Fraktion