



## **Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung**

Abgeordnete Henriette Quade (DIE LINKE)

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement bei der Polizei Sachsen-Anhalt**

Kleine Anfrage - KA 7/117

#### **Antwort der Landesregierung erstellt vom Ministerium für Inneres und Sport**

Namens der Landesregierung beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

- 1. Wie viele Begutachtungen durch den polizeiärztlichen Dienst fanden in den Jahren 2014, 2015 und im ersten Halbjahr 2016 statt? Bitte aufschlüsseln nach Polizeidirektionen und Jahren.**

Durch das Polizeiärztliche Zentrum/Ärztlicher Gutachterdienst der Landesverwaltung werden Begutachtungen nach § 10 Abs. 1 Landesbeamtengesetz (LBG LSA) zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein anderes Beamtenverhältnis mit dem Ziel der späteren Verwendung in dem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, nach § 45 ff. LBG LSA zur Beurteilung der Dienstfähigkeit von Beamtinnen und von Beamten und nach § 107 LBG LSA zur Beurteilung der Polizeidienstfähigkeit von Polizeivollzugsbeamtinnen und von Polizeivollzugsbeamten durchgeführt. Daneben werden Gutachten nach §§ 31, 33 und 35 Beamtenversorgungsgesetz im Rahmen der Dienstunfallfürsorge erstellt. Auf der Grundlage der §§ 22 Abs. 2 und 28 Verordnung über die Heilfürsorge für Polizeivollzugsbeamte des Landes Sachsen-Anhalt (POLHFVO LSA) werden Begutachtungen zur Beurteilung der Vorlage der persönlichen Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Leistungen der medizinischen Rehabilitation und zur Inanspruchnahme von

**Hinweis:** Die Drucksache steht vollständig digital im Internet/Intranet zur Verfügung. Die Anlage ist in Word als Objekt beigefügt und öffnet durch Doppelklick den Acrobat Reader. Bei Bedarf kann Einsichtnahme in der Bibliothek des Landtages von Sachsen-Anhalt erfolgen oder die gedruckte Form abgefordert werden.

(Ausgegeben am 12.08.2016)

Leistungen bei Pflegebedürftigkeit im Sinne des § 14 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) durchgeführt. Anlassbezogene Untersuchungen bei langdauernder Arbeits- und Dienstunfähigkeit erfolgen durch die für die Behörden und Einrichtungen der Landespolizei zuständigen Polizeiärztinnen und Polizeiärzte.

Für die Beantwortung der Frage 1 wurden, auch wenn der Begriff „Gutachten“ nicht näher definiert wurde, die abgeschlossenen Gutachten nach § 45 ff. LBG LSA sowie nach § 107 LBG LSA berücksichtigt.

Durch das Polizeiärztliche Zentrum/Ärztlicher Gutachterdienst der Landesverwaltung wurde folgende Anzahl an Gutachten für die Polizeidirektionen in den Jahren 2014, 2015 und im ersten Halbjahr 2016 erstellt:

Jahr 2014:

Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Nord:	31
Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Süd:	5
Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Ost:	4

Jahr 2015:

Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Nord:	21
Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Süd:	1
Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Ost:	6

Jahr 2016 (Stand: 30.06.):

Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Nord:	14
Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Süd:	5
Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Ost:	3.

- 2. Zu welchen Ergebnissen kamen diese Begutachtungen und welche Maßnahmen wurden in Auswertung der Ergebnisse getroffen? Bitte aufschlüsseln nach Polizeidirektionen und Jahren.**

Zur Beantwortung der Frage verweise ich auf die beigefügte Anlage 1.

- 3. Wie ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) in den Polizeidirektionen organisiert?**

Die Organisation des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) erfolgt gemäß den Regelungen der Dienstvereinbarung „Eingliederungsmanagement“, abgeschlossen zwischen dem Ministerium für Inneres und Sport des Landes Sachsen-Anhalt, dem Hauptpersonalrat der Polizei beim Ministerium für Inneres und Sport des Landes Sachsen-Anhalt und der Hauptschwerbehindertenvertretung in der Polizei beim Ministerium für Inneres und Sport vom 13. April 2007 (siehe beigefügte Anlage 2).

- 4. Welche Ergebnisse brachte das BEM in den Jahren 2014, 2015 und 2016 hervor? Bitte detailliert darstellen und nach Direktionen aufschlüsseln. (z. B. Wie konnten Eingliederungsmaßnahmen erfolgreich gestaltet werden? Wie viele erfolgreiche Wiedereingliederungen konnten erreicht wer-**

**den? In wie vielen Fällen konnte keine erfolgreiche Eingliederungsmaßnahme stattfinden? Worin liegen die Gründe dafür? etc.)**

Zur Inanspruchnahme der im Rahmen des BEM in den Jahren 2014 bis 2016 in den Polizeidirektionen durch den Dienstherrn angebotenen persönlichen Gespräche verweise ich auf die als Anlage 3 beigefügte Übersicht.

Wesentliche Grundlage für die erfolgreiche Durchführung von Maßnahmen des BEM stellt die Motivation und Bereitschaft zur Mitwirkung der von den Unterstützungsangeboten des Dienstherrn erfassten Beschäftigten dar. In den Fällen, bei denen Maßnahmen des BEM durchgeführt wurden, konnten diese mehrheitlich erfolgreich abgeschlossen werden.

Als Maßnahmen für eine erfolgreiche Gestaltung des BEM nenne ich in diesem Zusammenhang beispielhaft:

- die (stufenweise) Wiedereingliederung mit polizeiärztlichen Empfehlungen,
- die Durchführung von medizinischen Rehabilitationsmaßnahmen zur Wiederherstellung der Dienst-/Arbeitsfähigkeit,
- Gespräche mit Vorgesetzten und/oder Kollegen,
- Umgestaltungen des Arbeitsplatzes (z. B. mit ergonomischen Mobiliar),
- Änderungen der Arbeitszeit,
- Umsetzungen auf einen anderen Arbeitsplatz,
- Umsetzungen aus dem Schicht-/Wechselschichtdienst.

Im spezifischen Einzelfall ist jedoch aufgrund des Gesundheitszustandes des/der Betroffenen nicht auszuschließen, dass die Durchführung eines erfolgreichen BEM, z. B. bei Fortbestehen einer schweren Erkrankung und/oder dem Hinzutreten einer zusätzlichen Erkrankung, nicht realisiert werden kann und daraus in der Folge die Veranlassung einer Begutachtung der Beurteilung der Dienstfähigkeit nach § 45 LBG LSA bzw. der Beurteilung der Polizeidienstfähigkeit nach § 107 LBG LSA resultieren kann.

**Ergebnisse der in den Jahren 2014, 2015 und im ersten Halbjahr 2016 für die Polizeidirektionen durchgeführten polizeiärztlichen Begutachtungen**

**1. Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Nord**

**Jahr 2014**

31 Gutachten	begutachtete Personen: Polizeivollzugsbeamte (PVB) Verwaltungsbeamte (VwB)	Begutachtungsergebnis: gesundheitslich geeignet für PVD* <sup>1</sup> und allgemeinen VD* <sup>2</sup>	Begutachtungsergebnis: gesundheitslich nicht geeignet für PVD; jedoch für allgemeinen VD	Begutachtungsergebnis: gesundheitslich nicht geeignet für PVD, gesundheitslich nicht geeignet für allgemeinen VD
1.)	7 PVB	x		
2.)	5 PVB		x	
3.)	16 PVB			x
4.)	3 VwB	x (nur VD)		

\* 1) PVD – Polizeivollzugsdienst

\*2) VD - Verwaltungsdienst

aus den Gutachten resultierende Maßnahmen:

- zu 1.) 7 Fälle: Weiterverwendung im Polizeivollzugsdienst.
- zu 2.) 2 Fälle: aktuelle Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zum Erwerb der Laufbahnbefähigung für den allgemeinen Verwaltungsdienst;  
1 Fall: Laufbahnwechsel in den allgemeinen Verwaltungsdienst abgeschlossen;  
2 Fälle: erneute Begutachtung aufgrund von Veränderungen des Gesundheitszustandes.
- zu 3.) 7 Fälle: vorzeitige Ruhestandsversetzung;  
1 Fall: vor vorzeitiger Ruhestandsversetzung verstorben;  
3 Fälle: im Ruhestand belassen (es handelte sich um Reaktivierungsuntersuchungen);  
5 Fälle: keine weiteren Maßnahmen, da sich die Beamten kurz oder unmittelbar vor dem Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand befanden.
- Zu 4.) 3 Fälle: Weiterverwendung im allgemeinen Verwaltungsdienst.

## Jahr 2015

21 Gutachten	begutachtete Personen: Polizeivollzugsbeamte (PVB) Verwaltungsbeamte (VwB)	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich geeignet für PVD* <sup>1</sup> und allgemeinen VD* <sup>2</sup>	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich nicht geeignet für PVD; jedoch für allgemeinen VD	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich nicht geeignet für PVD, gesundheitlich nicht geeignet für allgemeinen VD
1.)	3 PVB	x		
2.)	6 PVB		x	
3.)	11 PVB			x
4.)	1 PwB	x (nur VD)		

\* 1) PVD – Polizeivollzugsdienst

\*2) VD - Verwaltungsdienst

aus den Gutachten resultierende Maßnahmen:

- zu 1.) 3 Fälle: Weiterverwendung im Polizeivollzugsdienst.
- zu 2.) 1 Fall: Eintritt in die passive Phase der Altersteilzeit zum Zeitpunkt der Vorlage des Gutachtens;  
3 Fälle: aktuelle Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zum Erwerb der Laufbahnbefähigung für den allgemeinen Verwaltungsdienst;  
2 Fälle: erneute Begutachtung aufgrund von Veränderungen des Gesundheitszustandes.
- zu 3.) 11 Fälle: vorzeitige Ruhestandsversetzung.
- zu 4.) 1 Fall: Weiterverwendung im allgemeinen Verwaltungsdienst.

## Jahr 2016

14 Gutachten	begutachtete Personen: Polizeivollzugsbeamte (PVB) Verwaltungsbeamte (VwB)	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich geeignet für PVD* <sup>1</sup> und allgemeinen VD* <sup>2</sup>	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich nicht geeignet für PVD; jedoch für allgemeinen VD	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich nicht geeignet für PVD, gesundheitlich nicht geeignet für allgemeinen VD
1.)	5 PVB	x		
2.)	3 PVB		x	
3.)	6 PVB			x

\* 1) PVD – Polizeivollzugsdienst

\*2) VD - Verwaltungsdienst

aus den Gutachten resultierende Maßnahmen:

zu 1.) 5 Fälle: Weiterverwendung im Polizeivollzugsdienst.

zu 2.) 3 Fälle: aktuelle Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zum Erwerb der Laufbahnbefähigung für den allgemeinen Verwaltungsdienst.

zu 3.) 6 Fälle: vorzeitige Ruhestandsversetzung.

## 2. Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Süd

### Jahr 2014

5 Gutachten	begutachtete Personen: Polizeivollzugsbeamte (PVB) Verwaltungsbeamte (VwB)	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich geeignet für PVD* <sup>1</sup> und allgemeinen VD* <sup>2</sup>	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich nicht geeignet für PVD; jedoch für allgemeinen VD	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich nicht geeignet für PVD, gesundheitlich nicht geeignet für allgemeinen VD
1.)	1 PVB	x		
2.)	1 PVB		x	
3.)	3 PVB			x

\* 1) PVD – Polizeivollzugsdienst

\*2) VD – Verwaltungsdienst

aus den Gutachten resultierende Maßnahmen:

- zu 1.) 1 Fall: Weiterverwendung im Polizeivollzugsdienst.
- zu 2.) 1 Fall: aktuelle Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zum Erwerb der Laufbahnbefähigung für den allgemeinen Verwaltungsdienst.
- zu 3.) 1 Fall: vorzeitige Ruhestandsversetzung;  
1 Fall: vorzeitige Ruhestandsversetzung beabsichtigt;  
1 Fall: vor vorzeitiger Ruhestandsversetzung verstorben.

### Jahr 2015

1 Gutachten	begutachtete Personen: Polizeivollzugsbeamte (PVB) Verwaltungsbeamte (VwB)	Begutachtungsergebnis: gesundheitslich geeignet für PVD* <sup>1</sup> und allgemeinen VD* <sup>2</sup>	Begutachtungsergebnis: gesundheitslich nicht geeignet für PVD; jedoch für allgemeinen VD	Begutachtungsergebnis: gesundheitslich nicht geeignet für PVD, gesundheitslich nicht geeignet für allgemeinen VD
1.)	1 PVB	x		

\* 1) PVD – Polizeivollzugsdienst

\*2) VD – Verwaltungsdienst

aus den Gutachten resultierende Maßnahmen:

- zu 1.) 1 Fall: Weiterverwendung im Polizeivollzugsdienst.

## Jahr 2016

5 Gutachten	begutachtete Personen: Polizeivollzugsbeamte (PVB) Verwaltungsbeamte (VwB)	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich geeignet für PVD* <sup>1</sup> und allgemeinen VD* <sup>2</sup>	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich nicht geeignet für PVD; jedoch für allgemeinen VD	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich nicht geeignet für PVD, gesundheitlich nicht geeignet für allgemeinen VD
1.)	1 PVB	x		
2.)	3 PVB			x
3.)	1 VwB			x (nur VD)

\* 1) PVD – Polizeivollzugsdienst

\*2) VD – Verwaltungsdienst

aus den Gutachten resultierende Maßnahmen:

- zu 1.) 1 Fall: Weiterverwendung im Polizeivollzugsdienst.
- zu 2.) 1 Fall: vorzeitige Ruhestandsversetzung;  
1 Fall: vorzeitige Ruhestandsversetzung beabsichtigt;  
1 Fall: vor vorzeitiger Ruhestandsversetzung verstorben.
- zu 3.) 1 Fall: vorzeitige Ruhestandsversetzung.

## 3. Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Ost

### Jahr 2014

4 Gutachten	begutachtete Personen: Polizeivollzugsbeamte (PVB) Verwaltungsbeamte (VwB)	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich geeignet für PVD* <sup>1</sup> und allgemeinen VD* <sup>2</sup>	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich nicht geeignet für PVD; jedoch für allgemeinen VD	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich nicht geeignet für PVD, gesundheitlich nicht geeignet für allgemeinen VD
1.)	2 PVB	x		
2.)	2 PVB			x

\* 1) PVD – Polizeivollzugsdienst

\*2) VD – Verwaltungsdienst



aus den Gutachten resultierende Maßnahmen:

- zu 1.) 2 Fälle: weitere Verwendung im Polizeivollzugsdienst.  
 zu 2.) 1 Fall: vorzeitige Ruhestandsversetzung;  
 1 Fall: Beendigung des Verfahrens der vorzeitigen Ruhestandsversetzung aufgrund des Eintritts in die Freistellungsphase der Altersteilzeit.

### Jahr 2015

6 Gutachten	begutachtete Personen: Polizeivollzugsbeamte (PVB) Verwaltungsbeamte (VwB)	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich geeignet für PVD* <sup>1</sup> und allgemeinen VD* <sup>2</sup>	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich nicht geeignet für PVD; jedoch für allgemeinen VD	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich nicht geeignet für PVD, gesundheitlich nicht geeignet für allgemeinen VD
1.)	2 PVB	x		
2.)	3 PVB		x	
3.)	1 PVB			x

\* 1) PVD – Polizeivollzugsdienst

\*2) VD – Verwaltungsdienst

aus den Gutachten resultierende Maßnahmen:

- zu 1.) 2 Fälle: weitere Verwendung im Polizeivollzugsdienst.  
 zu 2.) 1 Fall: weitere Verwendung im Polizeivollzugsdienst (Innendienst);  
 1 Fall: Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zum Erwerb der Laufbahnbefähigung für den allgemeinen Verwaltungsdienst (jedoch Abbruch wegen Krankheit; erneute Begutachtung im Jahr 2016 erfolgt);  
 1 Fall: derzeit Teilnahme an einem Praktikum in der Verwaltung (Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zum Erwerb der Laufbahnbefähigung für den allgemeinen Verwaltungsdienst ist beabsichtigt.).  
 zu 3.) 1 Fall: vorzeitige Ruhestandsversetzung.

## Jahr 2016

3 Gutachten	begutachtete Personen: Polizeivollzugs- beamte (PVB) Verwaltungs- beamte (VwB)	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich geeignet für PVD* <sup>1</sup> und allgemeinen VD* <sup>2</sup>	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich nicht geeignet für PVD; jedoch für allgemeinen VD	Begutachtungsergebnis: gesundheitlich nicht geeignet für PVD, gesundheitlich nicht geeignet für allgemeinen VD
1.)	1 PVB		x	
2.)	2 PVB			x

\* 1) PVD – Polizeivollzugsdienst

\*2) VD – Verwaltungsdienst

aus den Gutachten resultierende Maßnahmen:

zu 1.)            1 Fall:    aktuelle Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zum Erwerb der Laufbahnbefähigung für den allgemeinen Verwaltungsdienst.

zu 2.)            2 Fälle: vorzeitige Ruhestandsversetzung.

## Dienstvereinbarung

„Eingliederungsmanagement“

Zwischen

dem Ministerium des Innern des Landes Sachsen-Anhalt,

vertreten durch den Minister des Innern,

Herrn Holger Hövelmann,

- nachfolgend MI genannt -,

dem Hauptpersonalrat der Polizei beim

Ministerium des Innern des Landes Sachsen-Anhalt,

vertreten durch den Vorsitzenden,

Herrn Jürgen Naatz,

- nachfolgend PHPR genannt-

und

der Hauptschwerbehindertenvertretung in der Polizei beim

Ministerium des Innern des Landes Sachsen-Anhalt,

vertreten durch die Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen,

Frau Ingeborg Jänsch,

- nachfolgend HSV genannt –

wird gemäß § 70 Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt folgende Dienstvereinbarung zur Einführung eines Eingliederungsmanagements (BEM) gemäß § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) in der Landespolizei Sachsen-Anhalt geschlossen:

## **Präambel**

MI, PPHR und HSV stimmen darin überein, das in der Landespolizei Sachsen-Anhalt für alle Beschäftigten ein Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX eingeführt wird.

Das Eingliederungsmanagement fördert das soziale Klima in der Landespolizei. Die Durchführung des Eingliederungsmanagements ist abhängig von der Zustimmung des Beschäftigten. Fehlt diese Zustimmung, bleiben sonstige dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen hiervon unberührt. Die Verfahrensweisen zur Durchführung eines Eingliederungsmanagements werden durch diese Dienstvereinbarung geregelt.

## **1. Geltungsbereich**

Das Eingliederungsmanagement findet Anwendung bei allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt im Krankenstand sind.

## **2. Ziel**

Ziele des Eingliederungsmanagements sind:

- Beschäftigungssicherung für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen,
- Überwindung und Vorbeugung erneuter Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit,
- Erhalt und Förderung der Arbeitsfähigkeit und der Gesundheit sowie Vermeidung von Behinderungen, einschließlich chronischer Krankheiten,
- Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen und vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand,
- Gesundheitsprävention als Teil der betrieblichen Gesundheitspolitik (Verzahnung mit dem Gesundheitsmanagement in der Polizei),
- Gewinnung von Erkenntnissen zur Verbesserung der betrieblichen Gesundheitssituation.

### 3. Organisation des BEM

In der personalführenden Stelle übernimmt ein BEM- Verantwortlicher die koordinierenden Aufgaben im Rahmen der Durchführung von Maßnahmen des BEM.

Er erfasst alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt im Krankenstand sind. Über ihn wird dem Beschäftigten ein persönliches Gespräch mit Mitgliedern des Eingliederungsteams angeboten.

Das Eingliederungsteam setzt sich wie folgt zusammen:

- Vertreter der personalführenden Stelle,
- zuständiger betriebsmedizinisch tätiger Polizeiarzt,
- Vertreter des Personalrates (Vertreter der Stufenvertretung in den Polizeidirektionen bzw. Vertreter des örtlichen Personalrates in den anderen Behörden/Einrichtungen),
- zuständige Schwerbehindertenvertretung.

Das Angebot an den Beschäftigten zum Gespräch erfolgt auf dem als Anlage 1 beigefügten Vordruck. Die Mitglieder des Eingliederungsteams und der Vorgesetzte werden über die Einladung unterrichtet.

Der Vertreter der personalführenden Stelle führt das Gespräch. Der Beschäftigte wählt aus den Mitgliedern des Eingliederungsteams die Gesprächspartner aus. Er kann einen Vorgesetzten, die Gleichstellungsbeauftragte, einen Vertreter des örtlichen Personalrates und eine Person seines Vertrauens zu dem Gespräch hinzuziehen.

Der Beschäftigte erklärt zeitnah auf dem Vordruck der Anlage 2, ob er das Gesprächsangebot wünscht und welcher Personenkreis bei Annahme des Gesprächs teilnehmen soll.

Das Gespräch im Rahmen des Eingliederungsmanagements findet auf freiwilliger Basis statt. Wird das Gesprächsangebot von dem Beschäftigten nicht angenommen, ist das Eingliederungsmanagements in diesem Fall beendet.

Bei Annahme des Gesprächsangebotes erfolgt durch das Eingliederungsteam die Einladung des Beschäftigten sowie der gewünschten Gesprächsteilnehmer.

#### **4. Gesprächsinhalt**

Zielsetzung:

Ziel dieses Erstgespräches soll sein:

- Vertrauen beim Mitarbeiter herstellen,
- über das BEM informieren,
- Gründe für die Erkrankungen erkennen (private/betriebliche Gründe),
- Zusammenhänge mit Arbeitsbedingungen erkennen,
- Bereitschaft des Mitarbeiters zur Mitwirkung am BEM erfragen,
- Lösungsansätze mit den Betroffenen entwickeln und die betrieblichen Möglichkeiten einbringen,
- die nächsten Schritte planen.

Das Ergebnis des Gespräches, auch wenn keine konkreten Maßnahmen erforderlich sind, ist schriftlich zu dokumentieren (gemäß Vordruck der Anlage 3).

Von der Einleitung von Maßnahmen des BEM kann abgesehen werden, wenn bekannt ist, dass dessen Durchführung nach Sinn und Zweck des Eingliederungsgedankens offensichtlich nicht zu einem Erfolg führen kann.

#### **5. Koordination der Aktivitäten**

Das BEM- Team koordiniert in Absprache mit der personalführenden Stelle die Aktivitäten und legt im Einzelfall fest, wer die Verantwortung für die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen trägt. Das BEM- Team ist mit Zustimmung des Betroffenen berechtigt, weitere Fachkräfte zur Beratung hinzuzuziehen.

#### **6. Einzelfallübergreifende Maßnahmen**

Über das BEM hinaus liegt es im Interesse einer jeden Behörde und Einrichtung, Problemfelder möglichst frühzeitig zu identifizieren und präventiv geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die zu einer gesundheitsförderlichen Dienst-/ Arbeitsgestaltung beitragen.

Das MI leitet geeignete Maßnahmen zur Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften zum professionellen Umgang mit häufig oder langzeitkranken Beschäftigten ein und trifft im Rahmen des Möglichen Maßnahmen zur ausreichenden Berücksichtigung der demografi-

schen Veränderungen in der Belegschaft bei der Planung und Einrichtung von Arbeitsplätzen oder bei der Vergabe von Tätigkeiten.

Die Verantwortung für die Umsetzung in der Behörde/Einrichtung obliegt dem Leiter. Dazu berät ihn der Arbeitskreis „Gesundheit“ seiner Behörde/Einrichtung. Ihm werden durch das Eingliederungsteam die Ergebnisse des BEM in anonymisierter Form gemäß Nr. 4 der Dienstvereinbarung übermittelt.

Die Daten ermöglichen dem Arbeitskreis „Gesundheit“ problembehaftete Bereiche in der Behörde oder Einrichtung frühzeitig zu erkennen und dem Leiter der Behörde/Einrichtung geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Situation vorzuschlagen.

## **7. Aus- und Fortbildung**

Die Mitglieder der Eingliederungsteams für die Durchführung der Maßnahmen des BEM werden in dem erforderlichen Umfang für die Aufgabenwahrnehmung aus- und fortgebildet.

## **8. Datenschutz**

Das BEM erfolgt unter Beachtung des Datenschutzgesetzes Sachsen-Anhalt. Der Inhalt der Gespräche zu Maßnahmen nach Nr. 4 dieser Dienstvereinbarung ist von allen Beteiligten vertraulich zu behandeln. Sollte eine Weitergabe von personenbezogenen Daten oder vertraulichen Informationen zur Durchführung der abgestimmten Maßnahmen im Rahmen des BEM notwendig werden, ist dies nur nach vorheriger Zustimmung des Beschäftigten möglich.

## **9. Aktenhaltung und – aufbewahrung**

Erhobene Daten werden getrennt von der Personalakte des Beschäftigten im Bereich der personalführenden Stelle für das Eingliederungsmanagement aufbewahrt. Die Aufbewahrungspflicht endet nach Ablauf von 12 Monaten nach Beendigung der jeweiligen Maßnahme:

## **10. Bekanntmachung/ Umsetzung**

Nach ihrer Unterzeichnung ist der Inhalt dieser Dienstvereinbarung durch die Behörden und Einrichtungen den Beschäftigten in ihrem Zuständigkeitsbereich in geeigneter Weise bekannt zu geben.

Die Behörden und Einrichtungen tragen für die Umsetzung dieser Dienstvereinbarung in ihrem Verantwortungsbereich Sorge.

## 11. Sprachliche Gleichstellung

Personen- und Funktionsbezeichnungen gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

## 12. In-Kraft-Treten/Kündigung

Diese Dienstvereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft und gilt unbefristet. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres durch das MI, den PHPR oder die HSV gekündigt werden.

Änderungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform.

Magdeburg, den 13. April 2007

Ministerium des Innern des  
Landes Sachsen-Anhalt

Hauptpersonalrat  
der Polizei beim Ministeri-  
um des Innern des  
Landes Sachsen-Anhalt

Hauptschwerbehinderten-  
vertretung in der Polizei beim  
Ministerium des Innern des  
Landes Sachsen-Anhalt

---

Holger Hövelmann  
Minister des Innern

---

Jürgen Naatz  
Vorsitzender

---

Ingeborg Jänsch  
Hauptvertrauensperson

Anlage 1 bis 3



(Als verschlossene Personalsache zu kennzeichnen./Soweit der Krankenstand andauert, an Privatanschrift schicken.)

**Eingliederungsmanagement-Prävention bei längerer Krankheit – gemäß § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)**

Anlagen Zwei

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

im Rahmen eines Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX bietet die Dienststelle allen Bediensteten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt im Krankenstand sind, ein persönliches Gespräch an.

Da Sie ebenfalls längerfristig erkrankt waren, möchte ich Ihnen ein persönliches Gespräch anbieten, um mit Ihnen gemeinsam Ursachen und mögliche Hilfestellungen zur Überwindung einer noch bestehenden Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit (hier anführen, soweit zutreffend) sowie zur Vorbeugung erneuter Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit zu erörtern. Die gesetzliche Grundlage des § 84 Abs. 2 SGB IX ist dem beigefügten Blatt zu entnehmen.

Das Gespräch findet auf freiwilliger Basis statt.

Das Gespräch wird durch die Mitglieder des Eingliederungsteams unterstützt. Sie haben die Möglichkeit, Mitglieder des Eingliederungsteams von der Teilnahme an dem Gespräch auszuschließen. Sie können zudem einen Vorgesetzten, den Gleichstellungsbeauftragten, einen Vertreter des örtlichen Personalrates und eine Person Ihres Vertrauens zu dem Gespräch hinzuziehen. In der Anlage habe ich die Ansprechpartner für das betriebliche Eingliederungsmanagement der *Behörde bzw. Einrichtung der Polizei*<sup>1</sup> aufgeführt.

Ich bitte Sie auf der beigefügten Einverständniserklärung zeitnah um Mitteilung, ob Sie an diesem Gespräch interessiert sind und wer an diesem Gespräch teilnehmen soll.

---

<sup>1</sup> Bitte durch die Bezeichnung der Behörde bzw. Einrichtungen der Polizei ersetzen.

Ich sichere Ihnen zu, dass alle Teilnehmer an diesem Gespräch verpflichtet sind, den Inhalt des Gespräches vertraulich zu behandeln. Wenn zur Umsetzung erforderlicher Maßnahmen eine Weitergabe vertraulicher Informationen notwendig sein sollte, ist dies nur mit Ihrem ausdrücklichen Einverständnis möglich.

Mit freundlichen Grüßen  
im Auftrag

(Unterschrift Leiter des Dezernates Personal,  
Geschäftsstelle für das Eingliederungsmanagement)

### **Gesetzestext zu § 84 Abs. 2 SGB IX Prävention**

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, 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 (betrieblichen 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 auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitenden Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen 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 § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

### **Ansprechpartner für das betriebliche Eingliederungsmanagement der *Behörde bzw. Einrichtung der Polizei*<sup>2</sup>**

Vertreter der personalführenden Stelle,

der betriebsmedizinisch tätiger Polizeiarzt,

der Vertreter des Personalrates,

die Schwerbehindertenvertretung,

der Gleichstellungsbeauftragte.

---

<sup>2</sup> Bitte durch die Bezeichnung der Behörde bzw. Einrichtungen der Polizei ersetzen.

Name, Vorname:

Anlage 2

Organisationseinheit:

**Verschlossene Personalsache**

Dezernat Personal

- Geschäftsstelle für das Eingliederungsmanagement –

- im Haus- bzw. Anschrift

**Eingliederungsmanagement – Prävention bei längerer Krankheit –  
gemäß § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin an einem Gespräch im Rahmen des Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Abs. 2  
SGB IX interessiert:

ja  nein.

An dem Gespräch nehmen weitere Mitglieder des Eingliederungsteams<sup>1</sup> teil:

- der zuständige betriebsmedizinisch tätiger Polizeiarzt,
- der Vertreter des zuständigen Personalrates und
- die zuständige Schwerbehindertenvertretung.

Ich wünsche außerdem die Teilnahme folgender Personen an dem Gespräch:

- meinen Vorgesetzten,
- den Gleichstellungsbeauftragten,
- einen Vertreter des örtlichen Personalrates und
- als Person meines Vertrauens,.....

Bitte zutreffendes ankreuzen und bei Bedarf den gewünschten Teilnehmer benennen.

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

<sup>1</sup> Nicht gewünschte Teilnehmer bitte streichen.

Anlage 3

Gesprächsprotokoll Eingliederungsmanagement

Name, Vorname:	.....
Geburtsdatum:	.....
Behörde/Einrichtung:	.....
Organisationseinheit:	.....
Datum des Gesprächs:	.....
Gesprächsteilnehmer:	gemäß beigefügter Teilnehmerliste .....
Folgende Maßnahmen werden vorgeschlagen:	
Termin der Umsetzung:	
Termin für erneutes Gespräch für Wirksamkeit der Maßnahmen:	
oder	
Im Ergebnis des Gespräches sind keine Maßnahmen notwendig bzw. konnten keine geeigneten Maßnahmen vorgeschlagen werden.	

Bemerkungen:

Datum:

Unterschrift:

## Anlage 3

### Inanspruchnahme von im Rahmen des BEM in den Jahren 2014 - 2016 in den Polizeidirektionen angebotenen persönlichen Gesprächen

#### 1. Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Nord

	2014	2015	2016
Gesprächsangebote davon:	310	388	193
Angebot angenommen	73	54	25
Angebot abgelehnt	121	183	71
Keine Rückantwort	116	151	97

#### 2. Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Süd

	2014	2015	2016
Gesprächsangebote davon:	97	308	92
Angebot angenommen	43	80	44
Angebot abgelehnt	30	96	19
Keine Rückantwort	24	132	29

### 3. Polizeidirektion Sachsen-Anhalt Ost

	2014	2015	2016
Gesprächsangebote davon:	170	137	98
Angebot angenommen	27	20	12
Angebot abgelehnt	103	85	64
Keine Rückantwort	40	32	22