



Ministerium für Bildung und Kultur |  
Postfach 7124 | 24171 Kiel

Schulleiterinnen und Schulleiter  
der öffentlichen allgemeinbildenden und berufs-  
bildenden Schulen sowie der Förderzentren

Ihr Zeichen: /  
Ihre Nachricht vom: /  
Mein Zeichen: III 132-0317.3  
Meine Nachricht vom: /

**lt. Verteiler**

Marcus Semerau  
marcus.semerau@mbk.landsh.de  
Telefon: 0431 988-5737  
Telefax: 0431 988-5729

nachrichtlich:  
Schulrätinnen und Schulräte

**lt. Verteiler**

3. März 2011

**Erläuterungen zu § 84 Abs. 2 SGB IX - Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund aktueller Rechtsprechung komme ich auf mein Schreiben vom 12. Februar 2007 zurück, mit dem ich Sie über Grundzüge des nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuches vorgeschriebenen Betrieblichen Eingliederungsmanagements für längerfristig erkrankte Beschäftigte informiert habe.

Nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist in Fällen, in denen Beschäftigte innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind, zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und wie erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Der genaue Wortlaut dieser Vorschrift ist in der Anlage noch einmal beigefügt. In das Betriebliche Eingliederungsmanagement einzubeziehen sind ausdrücklich auch Fälle, in denen wiederholte Kurzerkrankungen sich innerhalb eines Jahres auf mehr als sechs Wochen aufsummieren.

Weiterhin gilt:

Kommt es an Ihrer Dienststelle zu Erkrankungen, die ein Betriebliches Eingliederungsmanagement erforderlich machen, so ist der oder dem Betroffenen ein Angebot zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu machen. Betroffene sind zunächst zu befragen, ob sie mit der Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements einverstanden sind. Ohne Zustimmung der Betroffenen findet das Verfahren eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht statt.

Der Inhalt dieser Schreiben ist allgemein zu halten und darf keine individuellen, auf die Art der Erkrankung hinweisenden Angaben enthalten.

Die Betroffenen sind im Schreiben des Angebots eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements auch ausdrücklich zu befragen, ob sie einer Beteiligung des Personalrats sowie bei Schwerbehinderten auch der Schwerbehindertenvertretung am Verfahren zustim-

men. Eine Beteiligung des Personalrats/der Schwerbehindertenvertretung am Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements findet ebenfalls nur mit Zustimmung der Betroffenen statt.

Neu ist:

Nach aktueller Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts sind die Personalvertretung /die Schwerbehindertenvertretung unabhängig von der Zustimmung der Betroffenen stets über das Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu unterrichten. Hierzu ist dem Personalrat/der Schwerbehindertenvertretung eine Kopie des entsprechenden Schreibens an Betroffene zur Verfügung zu stellen. Dabei ist das Grundrecht Betroffener auf informationelle Selbstbestimmung nach der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts bei Weitergabe von Name und Anschrift des Betroffenen und der Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheit noch gewahrt. Der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht ist angesichts des Informationsrechts des Personalrats/der Schwerbehinderten zur Überwachung der Erfüllung der Aufgaben gem. § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX verhältnismäßig.

Dagegen kann der Personalrat/die Schwerbehindertenvertretung Einsicht in die von Betroffenen eingehenden Antwortschreiben nur mit deren Zustimmung erhalten.

Nur bei Zustimmung der Betroffenen ist anschließend das Betriebliche Eingliederungsmanagement durchzuführen. Dabei ist das individuelle Krankheitsbild der oder des Betroffenen zu betrachten. Ob und welche unterstützenden Maßnahmen in Betracht kommen, muss sich danach richten, ob und mit welchen fortwirkenden gesundheitlichen Einschränkungen bei Wiederaufnahme der Tätigkeit im jeweiligen Einzelfall zu rechnen ist. Dies bitte zu berücksichtigen, wenn im Folgenden denkbare Hilfs- und Unterstützungsmaßnahmen beispielhaft genannt werden:

- Entlastung von außerunterrichtlichen Aufgaben; Entlastung von Klassenleitungstätigkeit
- Unterstützende Fortbildungsmaßnahmen
- Hinzuziehen der Suchtberatung
- Einleitung eines Verfahrens auf Anerkennung als Schwerbehinderte/r

Unberührt bleibt das in § 4 Abs. 3 des Pflichtstundenerlasses geregelte Verfahren zur vorübergehenden Ermäßigung der Unterrichtsverpflichtung.

Schließlich wird auch auf die mögliche Einschaltung des für den Schulbereich tätigen arbeitsmedizinischen Dienstes hingewiesen.

Mit freundlichen Grüßen

  
Dr. Franziska Pabst





## § 84 Prävention

(1) Der Arbeitgeber schaltet 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 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, 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.

→ (2) 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 (betriebliches 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 begleitende 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.

(3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.



Ministerium für Bildung und Frauen |  
Postfach 7124 | 24171 Kiel

Schulleiterinnen und Schulleiter  
der öffentlichen allgemeinbildenden  
und berufsbildenden Schulen  
sowie der Förderzentren

Ihr Zeichen: /  
Ihre Nachricht vom:  
Mein Zeichen: III 156  
Meine Nachricht vom:

Frau Oetjens  
sigrid.oetjens@mbf.landsh.de  
Telefon: 0431 988-2440  
Telefax: 0431 988-2529

**lt. Verteiler**

nachrichtlich:  
Schulrätinnen und Schulräte

**lt. Verteiler**

*Ad* . Februar 2007

## **Erläuterungen zu § 84 Abs. 2 SGB IX – Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu § 84 Abs. 2 SGB IX gebe ich folgende Hinweise:

Nach dieser Vorschrift ist in Fällen, in denen Beschäftigte innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind, zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und wie erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann, damit der Arbeitsplatz erhalten bleibt. Der genaue Wortlaut der Vorschrift ist in der Anlage beigefügt. Einbezogen sind danach ausdrücklich auch Fälle, bei denen wiederholte Kurzerkrankungen sich innerhalb eines Jahres auf mehr als sechs Wochen aufsummieren.

Der Geltungsbereich der Vorschrift ist durch die Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt: Zwar führt das Sozialgesetzbuch, IX. Buch, grundsätzlich die Bestimmungen des früheren Schwerbehindertengesetzes fort; das Innenministerium vertritt jedoch ebenso wie das Sozialministerium die Auffassung, dass nicht nur Schwerbehinderte oder von Behinderung Bedrohte, sondern alle Beschäftigten mit entsprechenden Krankheitszeiten erfasst werden.

Ich gehe davon aus, dass Sie im Rahmen Ihrer Fürsorgepflicht auch bisher bereits in Fällen, in denen Lehrkräfte über einen längeren Zeitraum oder wiederholt erkranken, Überlegungen zu möglichen und geeigneten Unterstützungsmaßnahmen angestellt und diese mit den Betroffenen erörtert haben. Dies belegen Ihre vielfach eingehenden und differenzierten Stellungnahmen, die das Ministerium für Bildung und Frauen im Zusammenhang mit Dienstunfähigkeitsverfahren erreichen. § 84 Abs. 2 SGB IX sieht demgegenüber die Beteiligung des Personalrats und ggf. der Schwerbehindertenvertretung sowie u. U. weiterer



Beteiligter, wie im Einzelnen aus der Vorschrift ersichtlich, an diesem Klärungsprozess vor.

**Dafür ist allerdings ausnahmslos Voraussetzung, dass die betroffene Lehrkraft ihr Einverständnis zur Einschaltung dieser weiteren Beteiligten erteilt: Bei Informationen über gesundheitliche Umstände handelt es sich um besonders sensible und entsprechend besonders geschützte persönliche Daten.** Daher ist zunächst stets das Gespräch mit der erkrankten Lehrkraft selbst zu suchen und zu ermitteln, ob sie eine Erörterung wünscht. Ohne die ausdrückliche Zustimmung der betroffenen Lehrkraft darf keine Stelle unterrichtet oder eingeschaltet werden. Die Zustimmung braucht nicht schriftlich zu erfolgen, sie setzt aber voraus, dass die Absicht der Einschaltung Dritter der betroffenen Person genau bekannt gemacht wird und sie sich frei äußern kann.

Liegt das erforderliche Einverständnis vor, ist für die danach gebotene Erörterung mit dem Personalrat und ggf. weiteren Beteiligten zu beachten: Es geht nicht um die Entwicklung allgemeiner Hilfs- und Unterstützungskonzepte. Vielmehr ist ausschließlich das individuelle Krankheitsbild maßgeblich. Ob und welche unterstützenden Maßnahmen in Betracht kommen, muss sich danach richten, ob und mit welchen fortwirkenden gesundheitlichen Einschränkungen bei Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit im jeweiligen Einzelfall zu rechnen ist. Dies bitte ich zu berücksichtigen, wenn im Folgenden denkbare Hilfs- und Unterstützungsmaßnahmen beispielhaft genannt werden:

- Entlastung von außerunterrichtlichen Aufgaben; Entlastung von Klassenleitertätigkeit
- Unterstützende Fortbildungsmaßnahmen
- Hinzuziehen der Suchtberatung
- Einleitung eines Verfahrens auf Anerkennung als Schwerbehinderte/r.

Unberührt bleibt das in § 4 des Pflichtstundenerlasses geregelte Verfahren zur Ermäßigung der Unterrichtsverpflichtung.

Mit freundlichen Grüßen

  
Dr. Franziska Pabst