

Bezirksamt Pankow von Berlin  
Abteilung Finanzen, Personal und Umwelt  
Bezirksbürgermeister

Berlin, den 28.07.2011

Herrn Bezirksverordneten  
Cornelius Bechtler  
Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen

über

Vorsteher der Bezirksverordnetenversammlung  
Pankow von Berlin  
Herrn Kleinert

**Kleine Anfrage – KA – 0834/VI**

über

**Dauererkrankungen im Bezirksamt**

Das Bezirksamt wird um folgende Auskunft gebeten:

- 1. Wie hoch ist der durchschnittliche Krankenstand in der Pankower Verwaltung?  
Wie hoch ist dabei der Anteil der Dauererkrankungen?*

Die Anfrage zum durchschnittlichen Krankenstand und insbesondere zu Dauererkrankungen kann aus Datenschutzgründen nur sehr eingeschränkt beantwortet werden. Es ist technisch nicht möglich und nicht erlaubt, die im Abrechnungssystem – IPV hinterlegten Daten entsprechend auszuwerten. Aus diesem Grund hat die Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen, eine landesweite Auswertung veranlasst, die aber nur einige Aspekte darstellt. Diese Auswertung wurde erstmalig für das I. und II. Quartal 2010 erstellt und den Dienststellen im Juni 2011 zur Verfügung gestellt. Diese Auswertungen sollen nun kontinuierlich, aber mit einer entsprechenden zeitlichen Verzögerung erstellt werden.

Die beigefügten Auswertungen liefern Informationen zum Krankenstand insgesamt und bezogen auf die männlichen und weiblichen Beschäftigten.

Eine Auswertung zu sogenannten Dauererkrankungen liegt nicht vor.

Erstmals für das Jahr 2010 liegt eine Übersicht vor, wie vielen Mitarbeitern/innen ein Betriebliches Eingliederungsmanagement Gespräch (BEM-Gespräch) angeboten wurde. Diese Gespräche werden Mitarbeitern/innen angeboten, die in einem Zeitraum von einem Jahr länger als 6 Wochen erkrankt sind. Die 6-Wochenfrist kann sich auch auf mehrere Erkrankungszeiträume beziehen.

2. *Ab welchem Zeitraum wird von einer Dauererkrankung gesprochen? Welche rechtlichen Regelungen sind hierbei zu beachten?*

Eine Dauererkrankung liegt bei einer langfristigen Erkrankung vor, wobei keine genauen Zeiträume definiert sind. Auf der Grundlage des Handlungsleitfadens zum betrieblichen Eingliederungsmanagement des BA Pankow gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX bieten die Fachabteilungen den betreffenden Mitarbeitern/innen, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen erkrankt sind, ein Gespräch an, in dem Möglichkeiten zur Wiedereingliederung besprochen werden.

3. *Welche Ämter und LuVs sind derzeit von den Auswirkungen durch Dauererkrankungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besonders betroffen?*  
und

4. *Wie hoch liegt der Anteil der Dauererkrankungen gemessen an der Zahl der Beschäftigten in diesen Bereichen? In welchen Ämtern liegt der Anteil über 5% und wie hoch ist der Prozentsatz im Jahresdurchschnitt?*

Hierzu liegen keine statistischen Erhebungen vor. Anhaltspunkte liefern die Daten der im Jahr 2010 angebotenen BEM-Gespräche:

Bereich	Anzahl der angebotenen BEM Gespräche 2010	Beschäftigte insgesamt	Prozentualer Anteil
Serviceeinheit Personal und Finanzen	6	59	10,17
Jobcenter	16	131	12,21
Tiefbauamt	0	54	0
Gesundheitsamt	31	120	25,83
Stadtentwicklung	24	147	16,33
Jugendamt	121	389	31,10
Serviceeinheit Immobilien	39	165	23,63
Kulturamt	32	154	20,78
Amt Umwelt und Natur	38	279	13,62
Bürgerdienste und Wohnen	15	134	11,19
Schule und Sport	11	195	5,64
Sozialamt	54	179	30,17
Ordnungsamt	8	182	4,40

Bereich BzBm, Rechtsamt, BVV, Personalrat	0	56	0
Azubi	0	81	0
SE 2 Personalüberhang des BA	0	47	0
Gesamt	395	2372	16.65

*5. Wie hat sich die Situation in diesen Bereichen in den letzten fünf Jahren entwickelt?*

Hierzu liegen keine statistischen Erhebungen vor.

*6. Gibt es Bereiche, in denen die Arbeitsfähigkeit der Verwaltung durch die hohe Zahl an Dauerkrankungen gefährdet ist? Welche Bereiche sind dies und wie kann die Arbeitsfähigkeit gesichert werden?*

Auf Grund der generell geringen Personalausstattung wirken sich erhöhte Ausfallzeiten immer nachteilig für den Dienstbetrieb aus. In Ämtern mit Sprechstunde und Bürgerkontakt sind die personellen Ausfälle unmittelbar für den Bürger spürbar. In den anderen Ämtern wirken sich die Ausfallzeiten durch längere Bearbeitungszeiten aus.

Grundsätzlich wird die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit der Mitarbeiter/innen gefördert. Es werden Gespräche geführt, in denen erörtert wird ob die Dienststelle Möglichkeiten hat Maßnahmen für die Genesung des / der Betroffenen zu veranlassen z.B. Arbeitsplatzausstattung. Häufig wird auch das Hamburger Modell zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess gewählt. Es wird geprüft, ob eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz für den / die Betroffene/n sinnvoll und möglich ist.

*7. Nach welchem Zeitraum wird eine Frühberentung bei langfristigen Erkrankungen angestrebt? Auf welcher gesetzlichen Grundlage geschieht dies?*

Für die Beamten entscheidet die Dienststelle nach vorliegenden ärztlichen Gutachten, auf der Grundlage des Landesbeamtengesetzes ob eine Ruhestandsversetzung erforderlich ist. Die Personalvertretungen sind hierbei entsprechen zu beteiligen.

Für tarifliche Arbeitnehmer obliegt die Entscheidung einer Berentung auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches dem Rentenversicherungsträger.

Es gibt keine generellen Fristen, es ist jeweils der Einzelfall zu betrachten. In der Regel werden Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt, nach deren Abschluss bei Beamten vom Amtsarzt die Dienstfähigkeit geprüft wird und der Dienstherr ggf. die Ruhestandsversetzung veranlasst.

Bei tariflichen Arbeitnehmern obliegt die Entscheidung, ob Dienstfähigkeit vorliegt oder ob eine Berentung erforderlich ist, dem Rentenversicherungsträger. Wird die Berentung versagt und liegt dennoch keine Dienstfähigkeit für die arbeitsvertraglich

geschuldete Leistung vor, muss der Arbeitgeber prüfen, ob eine Umsetzung möglich ist oder ggf. eine krankheitsbedingte Kündigung aussprechen.

*8. In welcher Form wird der Personalrat an diesem Verfahren beteiligt?*

Alle Entscheidungen die der Dienstherr / Arbeitgeber trifft unterliegen der Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen. Der Personalrat wird auf der Grundlage des Personalvertretungsgesetzes tätig, die Frauenvertreterin auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes und die Schwerbehindertenvertretung auf der Grundlage des SGB IX.

Den Beschäftigtenvertretungen sind die Vorgänge schriftlich zur Mitwirkung oder Mitbestimmung zuzuleiten.

Die Entscheidung des Rentenversicherungsträgers unterliegt nicht der Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen.

*9. Wie hoch liegt der Prozentsatz derjenigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in den letzten Jahren nach einer Dauererkrankung wieder ihren Dienst antreten konnten und wie viele waren dies in den vergangenen 5 Jahren.*

Hierzu liegen keine statistischen Erhebungen vor.

Matthias Köhne