SACHSEN-ANHALT
Ministerium der Finanzen

Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt •
Postfach 37 61 • 39012 Magdeburg

**Per E-Mail**

Personalstellen der Obersten Landesbehörden

Kommunale Spitzenverbände

**10. Änderung des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt;**
**Hier: Anwendungshinweise zu § 70 Abs. 3 Landesbeamtengesetz**
**– Wiedereingliederung –**

Magdeburg, 7. Mai 2019

Ihr Zeichen/ Ihre Nachricht vom:

Mein Zeichen: 1431-03102-134

Seit dem 22. Juni 2018 ist Artikel 1 des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften in wesentlichen Teilen in Kraft getreten. Aufgrund diverser Anfragen gebe ich für die Anwendung des neuen § 70 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes (LBG LSA) zur Wiedereingliederung folgende Hinweise:

1. Allgemeines

Mit der Einführung des § 70 Abs. 3 LBG LSA ist eine Rechtsgrundlage für bisher schon in allgemeiner Anwendung der Fürsorgepflicht praktizierte Arbeitsversuche in Anlehnung an § 74 SGB V (Hamburger Modell) für Beamtinnen und Beamten geschaffen worden. Bislang ließ sich die Verpflichtung zur Durchführung einer Wiedereingliederungsmaßnahme allein aus der allgemeinen Fürsorgepflicht (§ 45 BeamtStG) ableiten.

Dem betrieblichen Gesundheitsmanagement ist aufgrund einer durchschnittlich älter werdenden Beamtenschaft ein hoher Stellenwert beizumessen. Ein wichtiger Baustein ist in diesem Zusammenhang die stufenweise Wiedereingliederung in Anlehnung an das Hamburger Modell.

Dabei werden die jeweiligen Interessen des Dienstherrn und der Beamtinnen und Beamten abgewogen und in Ausgleich gebracht: Einerseits sind die Beamtinnen und Beamten verpflichtet, ihre Dienstfähigkeit zu erhalten oder

**Hier macht das Bauhaus Schule.**
**#moderndenken**

Editharing 40 · 39108 Magdeburg
Tel.: (0391) 567-01
Fax: (0391) 567-1195
E-Mail:
poststelle.mf@sachsen-anhalt.de

Landeshauptkasse Sachsen-Anhalt
Deutsche Bundesbank
Filiale Magdeburg
BIC MARKDEF1810
IBAN DE21810000000081001500

sie wiederherzustellen, soweit dies möglich und zumutbar ist (vgl. § 48 LBG LSA). Andererseits unterstützt der Dienstherr die Durchführung einer Wiedereingliederungsmaßnahme bei positiver Prognose als probates Mittel, um eine drohende Ruhestandsversetzung zu vermeiden. Diese Unterstützung durch den Dienstherrn geschieht im Rahmen der Fürsorge, aber auch im dienstlichen Interesse. Ziel des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung" ist final immer, eine krankheitsbedingte, vorzeitige Versetzung in den Ruhestand und damit überproportional hohe Versorgungskosten im Einzelfall zu vermeiden.

## 2. Wiedereingliederungsplan

Für die laut Wiedereingliederungsplan vereinbarte Stundenzahl gilt die oder der Betroffene als **dienstfähig** mit allen daraus resultierenden Rechten und Pflichten.

Dementsprechend sieht die Regelung zum einen die Möglichkeit der Absenkung der regelmäßigen Arbeitszeit vor. Hierin wird zugleich der Unterschied zu einer Teilzeitbeschäftigung deutlich. Während sich die Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung auf die Höhe der Besoldung auswirkt, hat eine Wiedereingliederung keinen Einfluss auf deren Höhe, insbesondere führt die Absenkung der regelmäßigen Arbeitszeit im Rahmen einer Wiedereingliederung nicht zu einer entsprechenden Absenkung der Besoldung.

Zum anderen ermöglicht die Regelung, eine Beamtin oder einen Beamten im Rahmen einer Wiedereingliederung geringerwertig zu beschäftigen, soweit der Wiedereingliederungsplan entsprechende qualitative Einschränkungen vorsieht.

### 2.1. Form und Inhalt des Wiedereingliederungsplans

Wird eine stufenweise Wiedereingliederung vom Arzt vorgeschlagen, wendet sich die Beamtin oder der Beamte mit diesem Vorschlag an die Personaldienststelle. Diese ärztliche Empfehlung (Wiedereingliederungsplan) kann auch formlos erfolgen und ist Grundlage für die Wiedereingliederungsmaßnahme. Der Wiedereingliederungsplan enthält mindestens die voraussichtliche Dauer der geplanten Maßnahme und die Höhe der wöchentlichen bzw. täglichen Arbeitszeit. Daneben sollte der Plan auch diejenigen Tätigkeiten enthalten, die die Beamtin oder der Beamte während der Wiedereingliederung ausüben kann bzw. denen sie oder er nicht ausgesetzt werden darf (z.B. bevorzugt sitzende Tätigkeiten oder gerade ständiger Wechsel zwischen stehender und sitzender Tätigkeit und Laufen, Außendienstbeschränkungen, keine Überkopfarbeiten etc.).

Im Einzelfall kann die ergänzende Einbindung der Betriebsärztin oder des Betriebsarztes sinnvoll sein, da diese über besondere Kenntnisse zu den gesundheitlichen Belastungen am Arbeitsplatz verfügen. Eine Untersuchung durch die zentrale ärztliche Untersuchungsstelle oder eine Amtsärztin bzw. einen Amtsarzt ist nicht zwingend erforderlich.

Der voraussichtliche Zeitpunkt des Endes der Wiedereingliederungsmaßnahme sollte in der Regel ebenfalls angegeben sein, um zu verdeutlichen, dass die Ärztin oder der Arzt davon ausgeht,

dass durch die Maßnahme die volle Dienstfähigkeit der oder des Betroffenen innerhalb einer angemessenen Zeit erreicht werden wird.

2.2. Zustimmung zum Wiedereingliederungsplan

Bei positiver Prognose kann die Wiedereingliederungsmaßnahme beginnen, wenn die Personaldienststelle auf der Grundlage des eingereichten Wiedereingliederungsplans der Dienstaufnahme zustimmt. Ein förmlicher Bescheid ist nicht notwendig.

3. Durchführung einer Wiedereingliederung

Art und Umfang der zu leistenden Aufgaben während der Wiedereingliederung sind zwischen der Beamtin oder dem Beamten, der Dienststelle und ggf. der Ärztin oder dem Arzt abzustimmen. Hierbei sind die ärztlich vorgegebenen gesundheitsbedingten Einschränkungen, gleich ob quantitativer oder qualitativer Natur, immer zu berücksichtigen. In Ausnahme des Grundsatzes auf amtsangemessene Beschäftigung ist in Anwendung des § 70 Abs. 3 LBG LSA somit auch eine geringerwertige Tätigkeit vorübergehend möglich. Der ärztliche Wiedereingliederungsplan gewährleistet den Schutz vor Überforderung und damit auch vor einer Beeinträchtigung der Heilbehandlung. Bei einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes kann das Hamburger Modell jederzeit abgebrochen werden.

3.1. Dauer der Wiedereingliederung

Das SGB V kennt keine zeitliche Grenze für das Hamburger Modell. Die zeitliche Grenze einer Wiedereingliederungsmaßnahme gem. § 70 Abs. 3 LBG LSA ergibt sich im Zusammenspiel mit den Regelungen zur Dienstunfähigkeit und zur begrenzten Dienstfähigkeit. Grundsätzlich geht das sogenannte Hamburger Modell immer von einer nur vorübergehenden Einschränkung aus. Der Beamtin oder dem Beamten soll hiermit gerade die Chance gegeben werden, mit verringerter Stundenzahl zurück in den normalen Arbeitsalltag zu finden. Aus den Regelungen zur Dienstunfähigkeit und zur begrenzten Dienstfähigkeit kann grundsätzlich die 6-Monats-Frist als Obergrenze angenommen werden. In Erfüllung des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung" kann diese Sechs-Monats-Frist des § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG i. V. m. § 45 Abs. 2 LBG LSA jedoch nicht schematisch in jedem Einzelfall auf die Länge einer Wiedereingliederungsmaßnahme angewendet werden. Voraussetzung für jede Genehmigung ist, dass das Ziel der Wiedereingliederung zu erreichen ist und von einer nur vorübergehenden Einschränkung ausgegangen wird.

3.2. Zusammenspiel mit den Vorschriften zur Dienstunfähigkeit

Ist dagegen von einer dauerhaften Einschränkung des Leistungsvermögens auszugehen, ist sofort eine ärztliche Untersuchung zu veranlassen, um über eine dauernde Dienstunfähigkeit bzw. eine begrenzte Dienstfähigkeit entscheiden zu können.

Soweit es um die Berechnung der Zeiten i. S. d. § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG geht, innerhalb derer infolge von Erkrankung kein Dienst getan wurde, um die Dienstfähigkeit festzustellen, müssen Zeiten von Dienstleistung in einer Wiedereingliederungsphase unberücksichtigt bleiben.

Eine klare Abgrenzung muss zu den Fällen der Teildienstfähigkeit im Sinne des § 27 BeamtStG erfolgen. Besteht nach längerfristiger Durchführung einer Wiedereingliederung die Vermutung, dass die volle Dienstfähigkeit in absehbarer Zeit nicht erreicht werden kann, muss ein Verfahren zur Überprüfung der Dienstfähigkeit, ggf. mit dem Ziel der Feststellung einer Teildienstfähigkeit, eingeleitet werden.

3.3. Arbeitszeit während der Wiedereingliederung

Während der Wiedereingliederung ist die Beamtin oder der Beamte entsprechend der im Wiedereingliederungsplan festgelegten täglichen Arbeitszeit zur Diensterfüllung verpflichtet. Im Vorfeld des Beginns der Wiedereingliederung sollte die Dienststelle mit den Betroffenen vereinbaren, wann der Dienst geleistet wird. Es kann eine Rahmenarbeitszeit festgelegt werden, innerhalb derer Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit durch die Beamtin oder den Beamten selbst bestimmt werden können. Hierbei sollen z.B. erforderliche Arztbesuche oder Therapietermine in den Vormittagsstunden berücksichtigt werden, indem ein späterer Dienstbeginn ermöglicht wird. Die Beamtin oder der Beamte soll an vorhandenen Zeiterfassungssystemen teilnehmen.

3.4. Urlaub und Gleitzeit bei Wiedereingliederung

Die Gewährung von Erholungsurlaub während einer längerfristigen (mehr als 6 Wochen) Wiedereingliederungsmaßnahme ist möglich. Hierbei gilt, dass ein zeitliches Missverhältnis zwischen der Wiedereingliederung und der Zeit eines Urlaubs nicht entstehen darf. Erholungsurlaub soll grundsätzlich im Urlaubsjahr genommen werden. Gerade bei längeren Erkrankungen, die zu einer Wiedereingliederung führen, ist die Inanspruchnahme häufig krankheitsbedingt nicht möglich. Unter Beachtung der Verfallsregelungen des § 7 Abs. 2 und Abs. 3 Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt (UrlVO LSA) sollten hier die Interessen von Betroffenen und der Dienststelle in Ausgleich gebracht werden.

Auch während einer Wiedereingliederung ist eine Ansparung des Erholungsurlaubs zur Kinderbetreuung nach § 8 UrlVO LSA möglich.

Die Inanspruchnahme von Sonderurlaub ist in der Regel mit einer laufenden Wiedereingliederungsmaßnahme nicht vereinbar. Lediglich in begründeten Fällen ist dies für kurze Zeiträume möglich, wie z. B. Sonderurlaub nach § 20 UrlVO LSA aus persönlichen Anlässen oder nach § 22a Abs. 1 UrlVO LSA bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung.

Ein ganztägiger Zeitausgleich, der sich immer auf die abgesenkte tägliche Arbeitszeit bezieht, ist nur möglich, wenn damit Zeiten zum Ausgleich gebracht werden, die vor Beginn der Wiedereingliederung entstanden sind. Während einer Wiedereingliederungsmaßnahme darf aus dem Fürsorgegedanken heraus grundsätzlich kein Zeitguthaben aufgebaut werden. Jedoch ist allein aus

praktischen Erwägungsgründen die Unter- bzw. Überschreitung der nach § 70 Abs. 3 LBG LSA abgesenkten Arbeitszeit in geringem Maß möglich. Durch die oben erwähnte Teilnahme an der Zeiterfassung besteht für die Personaldienststellen nicht nur die Möglichkeit sondern auch die Pflicht, die Einhaltung der vereinbarten Stundenzahl zu kontrollieren.

3.5. Weitere Erkrankung im Rahmen der Wiedereingliederung

Bei einer (u.U. auch neuen) weiteren Erkrankung während der Wiedereingliederung legt die Beamtin oder der Beamte spätestens am 4. Tag eine ärztliche Bescheinigung vor. Andernfalls bleibt die Beamtin oder Beamte ohne Genehmigung von der Wiedereingliederung, die an die Stelle des Dienstes tritt, fern. Es kann, wie bei jedem anderen Dienstverhältnis auch, bestimmt werden, dass bereits am ersten Tag eine Bescheinigung vorgelegt werden soll.

Ob die Wiedereingliederung abgebrochen werden muss, hängt im Einzelfall davon ab, ob absehbar bleibt, dass die stufenweise Wiedereingliederung im Anschluss noch erfolgreich beendet werden kann.

3.6. Beurteilungen

Um dem besonderen Charakter einer Wiedereingliederung gerecht zu werden, bestimmt § 70 Abs. 3 Satz 3 LBG LSA, dass der Zeitraum einer Wiedereingliederung bei der Erstellung einer Beurteilung unberücksichtigt zu lassen ist. Denn die Anforderungen, die aufgrund der zu berücksichtigenden Einschränkungen während einer Wiedereingliederung an die Beamtin oder den Beamten gestellt werden können, können nicht den sonst üblichen Anforderungen entsprechen.

Außerdem könnte das Wissen der Beamtin oder des Beamten um eine notwendige Beurteilung der – notgedrungen verminderten – Leistungen einen Leistungsdruck erzeugen, der dem Ziel der Wiedereingliederung in bestimmten Fällen zuwider laufen würde.

3.7. Dienstunfall

Ansprüche auf Leistungen der Unfallfürsorge richten sich insbesondere nach den Regelungen der §§ 37 ff. Landesbeamtenversorgungsgesetz Sachsen-Anhalt.

3.8. Schwerbehinderung

Für die stufenweise Wiedereingliederung schwerbehinderter und gleichgestellter Beamtinnen und Beamten gelten besondere Regelungen. So sollen nach § 44 SGB IX für arbeitsunfähige Leistungsberechtigte, die nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden können, die medizinischen und die sie ergänzenden Leistungen entsprechend dieser Zielrichtung erbracht werden.

Die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung ist auch hier notwendig. Der Wiedereingliederungsplan soll alle aus ärztlicher Sicht zulässigen Arbeiten und eine Prognose darüber enthalten, ob und wann mit der vollen oder teilweisen Dienstfähigkeit zu rechnen ist.

3.9. Wiedereingliederung und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die Regelung des § 167 Abs. 2 SGB IX gilt nach mittlerweile gefestigter Rechtsprechung auch für Beamtinnen und Beamte. Sie verpflichtet den Dienstherrn, Beamtinnen und Beamten bei einer Erkrankungsdauer von mehr als sechs Wochen im Zeitraum eines Jahres die Durchführung eines BEM anzubieten. BEM dient dazu, weiteren Erkrankungen vorzubeugen und die Betroffenen dauerhaft in das Arbeitsleben wiedereinzugliedern. Dabei sind gemeinsam mit den Betroffenen alle Optionen hinsichtlich der Wiedereingliederung in Betracht zu ziehen Die stufenweise Wiedereingliederung nach § 70 Abs. 3 LBG LSA kann ein Teil dieser Lösung sein. Sie kann also im Rahmen eines BEM, ggf. auch neben weiteren Maßnahmen wie z.B. leidensgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes, zum Einsatz kommen.

§ 70 Abs. 3 LBG LSA steht jedoch nicht nur im Rahmen eines BEM zur Verfügung. Eine Wiedereingliederung nach dem LBG LSA kann auch außerhalb des formalisierten BEM-Verfahrens in Betracht kommen, wenn die sonstigen Voraussetzungen gegeben sind. Die vorstehenden Hinweise und Regelungen gelten für jede beamtenrechtliche Wiedereingliederung, sowohl im Rahmen eines BEM-Verfahrens als auch außerhalb.

Bitte unterrichten Sie Ihren nachgeordneten Bereich sowie die unter Ihrer Aufsicht stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts entsprechend.

Im Auftrag

Aßmann