

17. Wahlperiode

Kleine Anfrage

des Abgeordneten Gerwald Claus-Brunner (PIRATEN)

vom 06. März 2013 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 07. März 2013) und **Antwort**

Umsetzung von SGB IX §84 bei den BWB und anderen landeseigenen Betrieben oder Betrieben mit Beteiligung des Landes

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Kleine Anfrage wie folgt:

1. Wie wird die in SGB IX § 84 beschriebene Wiedereingliederung von Mitarbeitern die länger als 6 Wochen pro Kalenderjahr arbeitsunfähig waren bei

- a: den Berliner Wasserbetrieben umgesetzt?
- b: bei anderen Betrieben in Landeseigentum/-beteiligung umgesetzt?

2. Wie erklärt sich dazu z.B. bei den BWB und anderen Betrieben in Landeseigentum/-beteiligung die Nicht-einschaltung der Vertreter der Schwerbehinderten als auch die übrigen Arbeitnehmervertreter, trotz der Tatsache dass dieses im SGB IX §84.1 und § 93 genau definiert ist?

3. Trotz Aufforderung zur Beteiligung im Wiedereingliederungsprozess seitens der Arbeitnehmervertreter als auch der Vertreter für Schwerbehinderte wurden diese nicht zeitnah eingeschaltet, welche konkreten Gründe werden für dieses Fehlverhalten angezeigt und welche Maßnahmen sind ergriffen worden um genannte Missstände zu beseitigen?

4. Wie viele krankheitsbedingte Kündigungen wurden in den letzten 5 Kalenderjahren bei den Betrieben in Landeseigentum oder mit Landesbeteiligung ausgesprochen? Hierzu die Zahlen für die einzelnen Unternehmen gesondert in Jahresscheiben darstellen.

5. Wie viele Kündigungen erfolgten nach Zustellung von sogenannter Prognoseschreiben bei Betrieben in Landeseigentum oder Landesbeteiligung? Hierzu auch Zahlenaufschlüsselung in Jahresscheiben für die letzten 5 Kalenderjahre.

6. Wie weit wird im Kontext längerfristig erkrankter Mitarbeiter die Lohnstandssicherung gewährleistet, die nach Urteil des EuGH vom 11.07.2006, C-13/05 in die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers gefallen ist? Hierzu genaue Zahlen und Mengen aufgeteilt nach einzelnen Unternehmen für die Zeit ab Rechtskraft des Urteils aufschlüsseln.

7. Wie weit ist z.B. bei den Berliner Wasserbetrieben die Auswirkung des Stellenabbaus(von 7500MA 1995 auf 4000MA heute) und die damit verbundene Arbeitsverdichtung ursächlich für längerfristig erkrankte Mitarbeiter als auch die Schwierigkeit diese wieder einzugliedern?

8. Wie sieht die Situation wie in Frage 7 beschrieben bei den anderen Betrieben in Landeseigentum oder mit Landesbeteiligung aus? Hierzu bitte konkrete Zahlen zur Gesamtzahl der Mitarbeiter und den abgebauten/ nicht wiederbesetzten Stellen seit dem Jahr 1993.

9. Wie ist der Altersschnitt bei den Betrieben in Landeseigentum oder mit Landesbeteiligung heute und im Vergleich dazu die Zahlen der Jahre seit 1993?

10. Wie weit werden bei längerfristig erkrankten Mitarbeitern die Bereiche psychologischer Belastung (z.B.: Mobbing, Bossing, angekündigter Stellenabbau) und Abnutzung berücksichtigt oder erfasst, die bisher eher unsauber unter der Bezeichnung „Faulkrank“ erfasst werden?

11. Welche konkreten Maßnahmen werden zu in Frage 10 gestellten Problemen ergriffen, um Abhilfe zu schaffen?

Zu 1. bis 11.: Nachfolgend die Antworten zu den bedeutenden Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin unter Berücksichtigung der innerhalb der Frist zur Beantwortung der Anfrage eingegangenen Stellungnahmen.

Berliner Wasserbetriebe (BWB)

Zu 1.: Die Berliner Wasserbetriebe teilten mit, das Unternehmen verfare entsprechend der mit den Arbeitnehmervertretungen verhandelten „Dienstvereinbarung zu gesundheitsorientierter Führung, zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und zu den betrieblichen Regelungen bei Leistungsminderung bei den Berliner Wasserbetrieben“. Sie sei unterzeichnet vom Vorstand sowie der Gesamtfrauen-, Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Gesamtpersonalrat.

Zu 2.: Laut BWB würden alle nach §§ 84 Abs. 1, 93 SGB IX einzubeziehenden Beschäftigtenvertreterinnen und Beschäftigtenvertreter der Berliner Wasserbetriebe sowie das Integrationsamt entsprechend ihren Beteiligungsrechten rechtzeitig und umfassend einbezogen.

Beanstandungen wegen „Nichteinschaltung der Vertreter der Schwerbehinderten als auch der übrigen Arbeitnehmervertreter“ lägen nicht vor.

Zu 3.: Bezug nehmend auf den Wiedereingliederungsprozess verweist das Unternehmen auf die unter 1. benannte Dienstvereinbarung, welche von der Gesamtfrauen-, Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Gesamtpersonalrat unterzeichnet worden sei.

Alle Beschäftigtenvertreterinnen und Beschäftigtenvertreter der Berliner Wasserbetriebe würden entsprechend ihren Beteiligungsrechten rechtzeitig und umfassend einbezogen.

Zu 4.: Nach Auskunft des Unternehmens hätten in den letzten 5 Kalenderjahren lediglich zwei Beschäftigte – aufgrund ihrer persönlichen Situation – um Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse gebeten. Diese seien jeweils im Wege eines Abwicklungsvertrages einvernehmlich realisiert worden. Ansonsten sollen keine krankheitsbedingten Kündigungen bei den Berliner Wasserbetrieben ausgesprochen worden sein.

Zu 5.: Nach Auskunft des Unternehmens habe einer der unter 4. genannten Beschäftigten um Beendigung seines Arbeitsverhältnisses nach dem Versenden von Prognoseschreiben gebeten. Dies sei im Wege eines Abwicklungsvertrages einvernehmlich realisiert worden.

Zu 6.: Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall habe im Jahr 2012 nach Unternehmensangaben rund 15,5 Mio. € betragen.

Im Durchschnitt hätten laut BWB im Unternehmen rund 1.000 Beschäftigte einen Anspruch auf ein BEM-Verfahren. In 2012 habe das Unternehmen einen Krankengeldzuschuss in Höhe von rund 350 T€ (Vorjahr: rund 290 T€) gezahlt.

Zu 7.: Der Stellenabbau bei den Berliner Wasserbetrieben korrespondiere laut Unternehmensangaben mit dem sinkenden Wasserverkauf (seit 1995 um rund 25 %) und dem steigenden Automatisierungsgrad.

Untersuchungen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der BWB hätten keine signifikanten Ursachen bzw. Wechselwirkungen zwischen Stellenabbau und Arbeitsverdichtung einerseits und dem Krankenstand andererseits erwiesen.

Zu 9.:

Altersdurchschnitt 1993: rund 41 Jahre

Altersdurchschnitt 2013: rund 50 Jahre

Zu 10.: Thematische Schwerpunktthemen der Ursachen psychischer Belastung würden unter Beachtung des Datenschutzes erfasst und ausgewertet, soweit es Handlungsbedarf auf Unternehmensebene gibt. Grundlage seien anonymisierte Daten aus dem BEM und der internen und der externen Mitarbeiterberatung. Entsprechend der jeweiligen Situation des bzw. der Beschäftigten erfolge im konkreten Einzelfall darüber hinaus eine sofortige Unterstützung.

„Faulkrank“ sei laut Auskunft der Berliner Wasserbetriebe keine Bezeichnung, unter der Beschäftigte erfasst würden.

Zu 11.: Alle Beschäftigten der BWB hätten nach Auskunft des Unternehmens unabhängig davon, ob eine Erkrankung vorliegt – Unterstützung bei psychischen Belastungen erhalten. In der Dienstvereinbarung zum Partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz bei den Berliner Wasserbetrieben sei geregelt, wie bei Vorfällen und Verstößen gegen die Dienstvereinbarung verfahren wird und welche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus könnten sich alle Beschäftigten bei jeder Form psychischer Belastung – beruflicher oder privater Natur – an die interne Mitarbeiterberatung wenden. Daneben stehe den Beschäftigten und deren Familienangehörigen eine externe Mitarbeiterberatung zur Verfügung, die telefonische oder persönliche Beratung anbiete. Bei Bedarf würden die ratsuchenden Beschäftigten bei der Problembehandlung begleitet oder an externe Fachberatungen vermittelt, so dass schnell professionelle Unterstützung gewährleistet werden könne.

Unabhängig davon unternehme das Betriebliche Gesundheitsmanagement eine Vielzahl von Maßnahmen, die den Gesundheitszustand und das Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten nachhaltig förderten. Dazu zählten laut BWB unter anderem:

- Umstellung des Schichtmodells und die Einführung einer Gesundheitsschicht,
- Wissenschaftliche Untersuchung der Arbeitsschwere in ausgewählten Bereichen,
- Präventionsprogramm für Auszubildende unter anderem mit den Schwerpunkten Stress- und Konfliktbewältigung,
- Bedarfsorientierte Mitarbeiterangebote:

- Bewegungsangebote, 31.12.2005 - 46,70 Jahre
- Kursangebote (zum Stressabbau/-prävention), 31.12.2006 - 46,89 Jahre
- Gesundheitszirkel, 31.12.2007 - 47,27 Jahre
- Gesundheitstage, speziell auch für Schichtbeschäftigte, 31.12.2008 - 47,85 Jahre
- Ernährungsberatungen, 31.12.2009 - 47,77 Jahre
- Regelmäßige Informationen zu Gesundheitsthemen, 31.12.2010 - 47,31 Jahre
- Nichtraucherkurse. 31.12.2011 - 46,88 Jahre
31.12.2012 - 46,43 Jahre

Berliner Bäder-Betriebe AöR (BBB)

Zu 1.: Das Unternehmen teilte mit, dass den Beschäftigten, die länger als 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten erkrankt sind, zunächst die Durchführung eines „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ nach § 84 SGB IX (BEM) angeboten werde. Nehme der bzw. die Beschäftigte das Angebot an, folgten Gespräche und die Festlegung von Maßnahmen.

Zu 2.: Der bzw. die Personalratsvorsitzende erhalte nach Auskunft des Unternehmens eine Information, welche Beschäftigten innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen erkrankt sind. Ob im weiteren Verfahren der Personalrat oder weitere Interessenvertreter bzw. Interessenvertreterinnen teilnehmen, entscheide der oder die Beschäftigte. Unabhängig davon werde die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und die Frauenvertretung entsprechend der gesetzlichen Bestimmung beteiligt, sofern die im Ergebnis der Gespräche mit dem bzw. der Beschäftigten festgelegten Maßnahmen ihrer Beteiligung bzw. Mitbestimmung unterliegen.

Zu 3.: Entfällt.

Zu 4. und 5.: Nach Auskunft des Unternehmens keine.

Zu 6.: Hinsichtlich der Lohngestaltung und Lohnfortzahlung oder anderer Ansprüche bezogen auf Krankheitszeiten bestünden laut BBB keinerlei Unterschiede.

Zu 7.: Entfällt.

Zu 8.: Bei den BBB habe es nach Auskunft des Unternehmens in den letzten Jahren keinen aktiven Stellenabbau gegeben; im Rahmen personalpolitischer Maßnahmen in Umsetzung des FAB-Konzeptes sei die natürliche Fluktuation ausgenutzt worden. Auf betriebsbedingte Kündigungen sei verzichtet worden. In den letzten zwei Jahren habe es einen leichten Anstieg der Beschäftigtenzahl gegeben, vorrangig durch Wiederbesetzung von Stellen im Zusammenhang mit dem Eintritt von Beschäftigten in die Freiphase der Altersteilzeit. In Umsetzung des FAB-Konzeptes sei deshalb Fachpersonal neu eingestellt worden.

Zu 9.: Der Altersdurchschnitt könne nur ab 1999 dargestellt werden. Er habe betragen per:

- 31.12.1999 - 44,58 Jahre
- 31.12.2000 - 44,75 Jahre
- 31.12.2001 - 45,26 Jahre
- 31.12.2002 - 45,76 Jahre
- 31.12.2003 - 46,02 Jahre
- 31.12.2004 - 46,55 Jahre

Zu 10. und 11.: Keiner der langfristig Erkrankten werde bei den BBB als „faulkrank“ bezeichnet. Die Gründe für langfristige Erkrankungen seien sehr individuell. Eine Katalogisierung werde laut Unternehmen nicht vorgenommen.

Nehmen Beschäftigte das Angebot zur Durchführung eines BEM an, würden auch mögliche Ursachen für die Erkrankung besprochen und daraus abgeleitet, entsprechende Maßnahmen geprüft und festgelegt.

BBB Infrastruktur GmbH & Co. KG (BBB Infra KG)

Zu 1.: In der BBB Infrastruktur GmbH & Co. KG habe es laut Unternehmensauskunft keine Beschäftigten gegeben, die länger als 6 Wochen am Stück krank waren. Eine Eingliederung bei 6 Wochen Krankheitsdauer sei nicht nötig gewesen, die betreffenden Beschäftigten hätten ihre Tätigkeit mit der vollen Wochenstundenanzahl wieder aufgenommen.

Zu 2.: Die Schwerbehindertenstruktur der BBB Infra KG erfordere nach § 94 SGB IX keine eigene Vertrauensperson zur Wahrnehmung von Interessen und Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung. Über die Zusammenfassung einer Schwerbehindertenvertretung mit räumlich nahe liegenden Betrieben bzw. Betrieben, die aufgrund ihrer Geschäftsstruktur eine wirtschaftliche Einheit bilden (AöR und Infra), sei ggf. mit dem Integrationsamt zu befinden.

Zu 9.: Der Altersdurchschnitt betrage ca. 45 Jahre. Die BBB Infrastruktur GmbH & Co. KG sei 2006 gegründet worden, Zahlen aus 1993 lägen daher nicht vor.

Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH (BEHALA)

Zu 1.: Das Unternehmen teilte mit, dass die krankheitsbedingten Ausfallzeiten aller Beschäftigten vierteljährlich ausgewertet würden. Dabei würden Beschäftigte mit mehr als 43 krankheitsbedingten Ausfalltagen in den zurückliegenden 12 Monaten erfasst.

Ausgehend von dieser Übersicht entscheide der Leiter bzw. die Leiterin ID/Personal unter Berücksichtigung der dem Unternehmen bekannten jeweiligen Einzelfallkonsultation, mit welchen Beschäftigten ein BEM durchzuführen sei.

Unter Beteiligung der Beschäftigtenvertretung und des Vertreters der Schwerbehinderten, wenn der bzw. die Beschäftigte schwerbehindert oder gleichgestellt sei, erfolge mit der bzw. dem Beschäftigten

- eine Analyse der Ausfallsituation,
- eine Betrachtung, ob betriebliche Faktoren die Ausfallsituation beeinflussen,
- eine verbindliche Festlegung von Maßnahmen, die zukünftig zur Reduzierung der Ausfallzeiten beitragen,
- eine Vereinbarung zur Vorstellung des oder der Beschäftigten beim Betriebsarzt,
- eine Vereinbarung des Hamburger Modells mit der zuständigen Krankenkasse.

Zu 2.: Nach Auskunft des Unternehmens nicht zutreffend.

Zu 3.: Nach Auskunft des Unternehmens nicht zutreffend.

Zu 4.: In den letzten 5 Kalenderjahren sei laut BEHALA eine krankheitsbedingte Kündigung ausgesprochen worden. Die Kündigung sei im Jahr 2012 ausgesprochen worden.

Zu 5.: Bei der BEHALA erfolge nach Zustellung von sogenannten Prognoseschreiben keine Kündigung gegenüber Beschäftigten.

Zu 6.: Im Unternehmen würden laut BEHALA die geltenden Tarifverträge angewandt. Darin eingeschlossen sei der Ratio-TV zum BMT-G zur Lohnstandsicherung leistungsgeminderter Beschäftigter aufgrund der ausgeübten Tätigkeit für Beschäftigte, die vor Einführung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) unter den Geltungsbereich des BMT-G gefallen waren.

Ab Rechtskraft des zitierten Urteils sei nach Auskunft des Unternehmens kein Fall von Lohnstandsicherung aktiv geworden.

Zu 7.: Bei der BEHALA habe keine Vereinbarung zum Stellenabbau bestanden. Gleichwohl habe sich der Beschäftigtenbestand von 343 Personen im Jahr 1995 auf 109 Personen im Jahr 2012 verringert.

Es sei kein Fall bekannt, dass längerfristig erkrankte Beschäftigte einen Zusammenhang mit Arbeitsverdichtungen aufgrund der Mitarbeiterreduzierung benannt hätten.

Zu 8.: Im Jahr 1993 seien laut Unternehmen insgesamt 409 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der BEHALA beschäftigt gewesen.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt seien 109 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der BEHALA beschäftigt.

Der Personalabbau erfolge altersbedingt durch Altersteilzeit und Vorruhestand. Im Zusammenhang mit der Rechtsformänderung des Unternehmens hätten 51 Be-

schäftigte unter der Inanspruchnahme des Rückkehrrechtes zum Land Berlin das Unternehmen verlassen.

Seit 1998 seien 21 Arbeitsverhältnisse durch Abschluss einer Altersteilzeitvertrages vorzeitig auf Wunsch und Antrag der Beschäftigten beendet worden. In 4 Fällen seien Auszubildende, die erfolgreich die Ausbildung abgeschlossen hätten, auf durch Altersteilzeit frei gewordene Stellen eingestellt worden.

Zu 9.: Die Entwicklung des Altersdurchschnitts seit 1993:

| Jahr | Altersdurchschnitt der Beschäftigten |
|------|--------------------------------------|
| 1993 | 46,95 |
| 1994 | 47,01 |
| 1995 | 46,54 |
| 1996 | 46,89 |
| 1997 | 47,42 |
| 1998 | 47,91 |
| 1999 | 45,29 |
| 2000 | 46,01 |
| 2001 | 46,22 |
| 2002 | 47,05 |
| 2003 | 44,07 |
| 2004 | 43,52 |
| 2005 | 44,90 |
| 2006 | 45,49 |
| 2007 | 45,32 |
| 2008 | 45,98 |
| 2009 | 46,49 |
| 2010 | 47,00 |
| 2011 | 47,89 |
| 2012 | 47,12 |

Zu 10.: Bei der BEHALA werde keine Ausfallstatistik nach Diagnosenummern erstellt. Es bestehe keine Kenntnis bezüglich der Ausfalldiagnose. Es würden auch keine diesbezüglichen Recherchen vorgenommen. Somit sei die Frage laut BEHALA für das Unternehmen nicht zutreffend.

Zu 11.: Gemäß Auskunft des Unternehmens nicht zutreffend.

Berliner Stadtreinigungsbetriebe AöR (BSR)

Zu 1.: Laut Unternehmensauskunft gebe es die Dienstvereinbarung zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und einen zugehörigen, mit der Beschäftigtenvertretung (Personalrat, Frauenvertretung und Schwerbehindertenvertretung) abgestimmten Prozess.

Zu 2.: Die Schwerbehindertenvertretung sei laut BSR an den BEM-Verfahren beteiligt.

Zu 3.: Es gebe laut Unternehmen eine ständige Kommunikation und Beteiligung der Gremien am BEM.

Zu 4.: In den letzten fünf Jahren seien insgesamt 13 krankheitsbedingte Kündigungen ausgesprochen worden: eine in 2008, keine in 2009, drei in 2010, fünf in 2011 und vier in 2012.

Zu 5.: Prognoseschreiben würden bei der BSR generell nicht eingesetzt.

Zu 6.: Die Bezahlung, auch bei längerer Krankheit, erfolge entsprechend den aktuellen Tarifverträgen, bei der BSR dem TVöD.

| Jahr | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) | 9632 | 9183 | 8409 | 7982 | 7656 | 7334 | 7202 | 7219 | 6427 | 6265 | 6006 | 5771 |

| Jahr | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Anzahl MA | 5578 | 5478 | 5317 | 5180 | 5098 | 5238 | 5251 | 5085 |

Zu 9.: Im Jahr 1998 habe der Altersdurchschnitt bei der BSR (ohne Azubis und Praktikantinnen und Praktikanten) laut Unternehmen rund 42 Jahre betragen, welcher in den Folgejahren kontinuierlich gestiegen sei. Aktuell betrage er ca. 48 Jahre. Altersdurchschnitte vor 1998 könnten nicht ermittelt werden.

Zu 10. und 11.: Bei der BSR gebe es nach Auskunft des Unternehmens keine Rubrik „Faulkrank“. Die genannten Symptome würden durch die interne Gesundheits- und Sozialberatung, Betriebsärztinnen bzw. Betriebsärzte oder durch das BEM betreut und versorgt.

Berliner Verkehrsbetriebe AöR (BVG)

Zu 1.: Allen Beschäftigten, die die Voraussetzungen des § 84 Abs. 2 SGB IX erfüllten, werde laut Auskunft

Zu 8.: In der Zeit von 1993 bis 2012 seien bei der BSR ca. 4500 Stellen abgebaut worden. Damit einher seien allerdings auch Auslagerungen zu erbringender Leistungen, wie die Einsammlung von Papier, Glas und Leichtverpackungen einhergegangen. Anfang der Neunziger Jahre habe es durch die Fusion der Westberliner BSR und der Ostberliner SB Synergien gegeben, welche in den Folgejahren zu einem Personalabbau geführt hätten.

der BVG die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements angeboten.

Zu 2.: Dies treffe gemäß Unternehmensangaben auf die BVG nicht zu.

Zu 3.: Dies treffe gemäß Unternehmensangaben auf die BVG nicht zu.

Zu 4. und 5.: Eine Statistik nach Kündigungsgründen werde laut Unternehmen nicht vorgehalten.

Zu 6.: Dies treffe gemäß Unternehmensangaben auf die BVG nicht zu.

Zu 8.: Ein derartiger, in Frage 7 beschriebener Zusammenhang lasse sich für die BVG nicht herstellen.

Zu 9.: Altersdurchschnitt per 31.12. der BVG

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1993 | 1994 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| 41 | 41 | 42 | 42 | 43 | 43 | 43 | 44 | 44 | 44 | 45 | 45 | 46 | 46 | 47 | 47 | 47 | 47 | 48 |

Zu 10. und 11.: Wenn längerfristig erkrankte Beschäftigte damit einverstanden seien, erfolge im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX eine individuelle Aufarbeitung ihrer persönlichen Belange.

degewo AG

Zu 1.: Es fänden gemäß Auskunft des Unternehmens auf Wunsch der Beschäftigten Rückkehrergespräche zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten statt, im Beisein von Betriebsrat, Frauenvertretung und ggf. Schwerbehindertenvertretung. Es existiere ein schriftliches Angebot für Gespräche zu Unterstützungsmaßnahmen bei der Wiedereingliederung. Eine Betriebsvereinbarung sei auf Initiative des Unternehmens in Vorbereitung.

Zu 2.: Auf Wunsch der Beschäftigten würden der Betriebsrat, die Frauenvertretung und ggf. die Schwerbehindertenvertretung beteiligt.

Zu 3.: Es erfolge keine Aufforderung von Seiten des Betriebsrats oder der Schwerbehindertenvertretung.

Zu 4.:

| Jahr | Anzahl |
|------|--------|
| 2012 | 0,0 |
| 2011 | 0,0 |
| 2010 | 0,0 |
| 2009 | 0,0 |
| 2008 | 1,0 |

Zu 5.: 2008: Eine krankheitsbedingte Kündigung sei nach objektiver Betrachtung des bisherigen Krankheitsverlaufes sowie der Einschätzung des Gesundheitszustand-

des durch die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter selbst erfolgt.

Zu 6.: Nach Auskunft des Unternehmens kein Vorfall vorhanden.

Zu 7.: Nach Auskunft des Unternehmens keine Erfassung, daher keine Auswertung möglich.

Zu 8.:

| Jahr | gesamt MA |
|---------------------|-----------|
| 2012 | 544 |
| 2011 | 529 |
| 2010 | 522 |
| 2009 | 526 |
| 2008 | 608 |
| 2007 | 640 |
| 2006 | 674 |
| 2005 | 741 |
| 2004 | 779 |
| 2003 | 811 |
| 2002 | 828 |
| 284 | |
| Differenz 2012/2002 | |

Zu 9.:

| Jahr | Alter |
|------|-------|
| 2012 | 45,5 |
| 2011 | 45,3 |
| 2010 | 46,0 |
| 2009 | 46,4 |
| 2008 | 46,8 |
| 2007 | 46,9 |
| 2006 | 46,6 |
| 2005 | 46,7 |

Eine Auswertung der Zeit zwischen 1993 und 2004 liege nach Unternehmensauskunft nicht mehr vor.

Zu 10.: Nach Auskunft des Unternehmens erfolge keine Erfassung von Krankheitsgründen.

Zu 11.: Nach Auskunft des Unternehmens erfolgten keine Maßnahmen.

Flughafen Berlin Brandenburg GmbH (FBB)

Zu 1.: Die im SGB IX § 84 beschriebene Wiedereingliederung sei gemäß Auskunft des Unternehmens mit einer Betriebsvereinbarung umgesetzt worden. Demnach würden Wiedereingliederungsgespräche den betroffenen Beschäftigten angeboten. Die Gespräche beinhalteten Informationen über arbeitsplatz- sowie unternehmensbezogene Ereignisse während der Krankheit. Maßnahmen und Leistungen, die einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorbeugen sollen, würden ebenso geklärt. Auch werde geklärt, ob eventuell physische oder psychische Belastungen die Arbeitsunfähigkeit ausgelöst hätten. Dies solle eine zügige, aber angemessene Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess ermöglichen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hätten darüber hinaus die Möglichkeit, auf Antrag eine Eingliederung nach dem Hamburger Modell durchzuführen.

Bestehe keine Möglichkeit, den Arbeitsplatz leidensgerecht einzurichten, so dass sich für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter erhebliche Einschränkungen ergeben würden, erfolge, soweit möglich, die Umsetzung auf einen Arbeitsplatz, der den jeweiligen gesundheitlichen Anforderungen gerecht werde. Sei laut Unternehmen eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter krankheitsbedingt nicht mehr auf dem Arbeitsplatz einsetzbar und werde diese Mitarbeiterin bzw. dieser Mitarbeiter auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt, habe er bzw. sie Anspruch auf Personalentwicklungsmaßnahmen.

Zu 2. und 3.: Die FBB teilte mit, dass beim Wiedereingliederungsmanagement die Beschäftigtenvertretung eingebunden werde.

Zu 4.: Innerhalb der letzten fünf Jahre seien insgesamt nur zwei krankheitsbedingte Kündigungen ausgesprochen worden.

Zu 5.: Bei den krankheitsbedingten Kündigungen (siehe Punkt 4) habe nur bei einem Mitarbeiter ein negatives Prognoseschreiben eines Arztes vorgelegen.

Zu 6.: Beschäftigte, die über einen längeren Zeitpunkt hinweg erkrankten, hätten nach ihrer Rückkehr keine finanziellen Nachteile. Während ihrer Abwesenheit durchgeführte Tariferhöhungen und eventuell anstehende Stufensteigerungen würden ebenso umgesetzt. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres und einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren solle eine Herabgruppierung, die auf verminderter Leistungsfähigkeit beruhe, ebenso ausgeschlossen sein.

Zu 7.: Nach Auskunft des Unternehmens nicht relevant für FBB.

Zu 8.: Zahlen vor 1996 könnten laut Auskunft der FBB nicht mehr ausgewertet werden.

| Jahr | Anzahl Mitarbeiter/innen |
|------|--------------------------|
| 1996 | 2.427 |
| 1997 | 2.280 |
| 1998 | 2.136 |
| 1999 | 1.541 |
| 2000 | 1.567 |
| 2001 | 1.564 |
| 2002 | 1.549 |
| 2003 | 1.536 |
| 2004 | 1.497 |
| 2005 | 1.500 |
| 2006 | 1.510 |
| 2007 | 1.455 |
| 2008 | 1.418 |
| 2009 | 1.387 |
| 2010 | 1.407 |
| 2011 | 1.377 |
| 2012 | 1.349 |

Zu 9.: Zahlen vor 2004 könnten laut Auskunft der FBB nicht mehr ausgewertet werden.

| Jahr | Altersschnitt in Jahren |
|------|-------------------------|
| 2004 | 45,6 |
| 2005 | 45,6 |
| 2006 | 45,7 |
| 2007 | 45,9 |
| 2008 | 45,9 |
| 2009 | 46,0 |
| 2010 | 45,9 |
| 2011 | 45,8 |
| 2012 | 45,3 |

Zu 10.: Im Wiedereingliederungsgespräch würden auch psychische Belastungen angesprochen und gemeinsam mögliche Gegenmaßnahmen gefunden.

Zu 11.: Um psychologischen Belastungen bei den Beschäftigten der FBB vorzubeugen, werde die Kommunikation im Unternehmen offen gestaltet. Über eine Mitarbeiterzeitung und das Intranet würden die Beschäftigten über aktuelle organisatorische Ereignisse informiert. In unregelmäßigen Abständen (ereignisbezogen) fänden darüber hinaus Bereichsversammlungen statt. Über diverse Foren (Geschäftsführerstammtisch, Diskussionsforum) hätten die Beschäftigten auch die Möglichkeit, Fragen zu stellen, wenn konkrete Ansprechpersonen nicht bekannt und Unklarheiten/Ängste vorhanden seien. Im Rahmen der geplanten Inbetriebnahme des BER hätten zahlreiche Schulungen zum Thema Change Management stattgefunden, um insbesondere Führungskräfte im Umgang mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu sensibilisieren und deren Ängste abzubauen. Teambildungsmaßnahmen und der Einsatz von Mediatoren (insbesondere bei Meinungsverschiedenheiten) seien ebenso üblich. Mobbingvorwürfe würden streng geprüft, indem mit betroffenen Beschäftigten gesprochen werde. Eine praktizierte Lösungsvariante sei es, die Mobbingverursacherin bzw. den Mobbingverursacher und das „Opfer“ zu trennen, indem Versetzungen einvernehmlich durchgeführt würden.

GESOBAU AG

Zu 1.: In der GESOBAU gebe es nach Auskunft des Unternehmens seit Juli 2010 eine Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement. Hier seien Maßnahmen und Begleitung für Beschäftigte, die längere Zeit krank sind, und auch präventive Maßnahmen unter Einbeziehung eines Integrationsteams geregelt. Darüber hinaus unterrichte die GESOBAU AG den Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung regelmäßig über die konkreten Handlungen, die sie zur Erfüllung der ihr nach dieser Betriebsvereinbarung obliegenden Verpflichtungen vorgenommen habe.

Zu 2.: Die Einschaltung der bzw. des Schwerbehindertenbeauftragten sowie des Betriebsrates seien in der Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement geregelt und würden auch umgesetzt.

Zu 3.: Treffte laut Unternehmensauskunft auf die GESOBAU AG nicht zu.

Zu 4.: Laut Auskunft des Unternehmens habe es in den letzten 5 Jahren bei der GESOBAU AG keine krankheitsbedingte Kündigung gegeben.

Zu 5.: Nach Auskunft des Unternehmens keine.

Zu 6.: Der Begriff der ‚Lohnstandssicherung‘ sei aus dem früheren BMT-G (Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe) bekannt. Hier habe es in § 28 eine Regelung zur Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung gegeben. Danach sollten Arbeiterinnen und Arbeiter nach einer bestimmten Beschäftigungszeit im Falle einer Leistungsminderung infolge eines Arbeitsunfalles, einer Berufskrankheit oder bei Gesundheitsschädigungen, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten waren, eine Lohnsicherung erhalten. Dieser BMT-G sei allerdings im Jahre 2005 durch den TVöD abgelöst worden, der eine solche Regelung nicht mehr enthalte.

Darüber hinaus lasse sich aus dem genannten Urteil und den einsehbaren Entscheidungsgründen (hier ging es um die Auslegung der Richtlinie 200/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in Bezug auf die Diskriminierung wegen einer Behinderung) kein Zusammenhang mit einer etwaigen „Lohnstandssicherung“ erkennen. Aus den vorgenannten Gründen könne das Unternehmen hierzu keine Maßgeblichkeit für die GESOBAU AG ableiten.

Zu 7.: Treffte nach Auskunft des Unternehmens auf die GESOBAU AG nicht zu.

Zu 8.: Aufgrund von Umstrukturierungen, Prozessänderungen sowie In- und Outsourcing im genannten Zeitraum könne weder auf eine konkrete „Arbeitsverdichtung“ noch auf eine damit in Zusammenhang stehende „Schwierigkeit der Wiedereingliederung“ geschlossen werden.

| Anzahl MA | Jahr |
|-----------|----------|
| 1081 | 31.12.93 |
| 1061 | 31.12.94 |
| 1031 | 31.12.95 |
| 913 | 31.12.96 |
| 892 | 31.12.97 |
| 837 | 31.12.98 |
| 765 | 31.12.99 |
| 702 | 31.12.00 |
| 644 | 31.12.01 |
| 585 | 31.12.02 |
| 563 | 31.12.03 |
| 449 | 31.12.04 |
| 349 | 31.12.05 |
| 338 | 31.12.06 |
| 298 | 31.12.07 |
| 300 | 31.12.08 |
| 282 | 31.12.09 |
| 272 | 31.12.10 |
| 278 | 31.12.11 |
| 273 | 31.12.12 |

Zu 9.:

| Jahr | Altersdurchschnitt |
|------|--------------------|
| 2000 | 45,7 |
| 2001 | 46,15 |
| 2002 | 46,35 |
| 2003 | 46,51 |
| 2004 | 46,85 |
| 2005 | 47,27 |
| 2006 | 47,37 |
| 2007 | 47,02 |
| 2008 | 47,35 |
| 2009 | 46,88 |
| 2010 | 46,72 |
| 2011 | 46,66 |
| 2012 | 47,19 |
| 2013 | 47,26 |

Zu den Jahren vor 2000 lägen keine Daten mehr vor.

Zu 10.: Da erkrankte Beschäftigte weder dazu verpflichtet seien, die Gründe ihrer Erkrankung mitzuteilen, noch diese beispielsweise aus der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ersichtlich seien, könnten Erkrankungsursachen von der GESOBAU AG weder erfasst noch berücksichtigt werden. Bei der GESOBAU AG würden diesbezüglich keine Daten erhoben.

Sofern Beschäftigte freiwillig, z.B. im Rahmen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements, Erkrankungsgründe oder -ursachen mitteilten, könnten diese zur Ableitung von Einzelmaßnahmen herangezogen werden.

Bei der GESOBAU AG würden laut Auskunft des Unternehmens keine Beschäftigten als „faulkrank“ gelten.

Zu 11.: Sofern Erkrankungsursachen von Beschäftigten offen gelegt würden und diese sich ursächlich am Arbeitsplatz oder der Arbeitssituation festmachen ließen, würden durch die GESOBAU AG im Sinne der Gesunderhaltung der Beschäftigten die entsprechend notwendigen Maßnahmen ergriffen.

Zur Stärkung der Gesundheit der Beschäftigten und zur Schaffung eines Bewusstseins zur Gesunderhaltung werde nach Auskunft des Unternehmens in der GESOBAU AG derzeit ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt.

GEWOBAG

Zu 1.: Die GEWOBAG teilte mit, dass das Unternehmen ihren Beschäftigten ein Eingliederungsverfahren anbiete, das den gesetzlichen Vorgaben des § 84 SGB IX entspreche.

Zu 2.: Der Betriebsrat und die Vertretung der Schwerbehinderten seien eingebunden.

Zu 4.: Nach Auskunft des Unternehmens keine.

Zu 5.: Nach Auskunft des Unternehmens keine.

Zu 6.: Bei der GEWOBAG würden die Beschäftigten Lohnfortzahlung zwischen 6 und 26 Wochen (bei Altverträgen) erhalten.

Zu 8.: Über einen solchen Zusammenhang lägen keine Erkenntnisse vor.

Zu 9.: Altersschnitt heute: 46,88 Jahre. Für das Jahr 1993 sei dies nicht zu ermitteln.

Zu 10.: In den aufgeführten Kategorien erfasse die GEWOBAG weder Beschäftigte noch Krankheitsstände, da dies dem vom Unternehmen gepflegten, wertschätzenden Umgang widerspräche.

Howoge

Zu 1.: Nach Auskunft des Unternehmens stünden die langfristig erkrankten Beschäftigten in der Regel in regelmäßigem Kontakt mit ihren Bereichen. Wenn die Bereitschaft vorliege, würden bereits während der Erkrankung sogenannte Prognosegespräche geführt. Den betroffenen Beschäftigten würde jegliche Hilfe und Unterstützung angeboten. Sei eine Genesung in Aussicht, würden weiterführende Gespräche zur eventuellen stufenweisen Wiedereingliederung durchgeführt.

Zu 2. und 3.: Die Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat) erhalte monatlich eine Übersicht der Langzeiterkrankten in schriftlicher Form, und auch der Betriebsrat suche den Kontakt zu den langzeiterkrankten Beschäftigten. In vielen Fällen würden gemeinsame Gespräche zwischen erkrankter Person, Betriebsrat und Personalabteilung geführt, die immer das Ziel einer Wiedereingliederung hätten.

Zu 4. und 5.: In den letzten 5 Kalenderjahren seien laut Unternehmen keine krankheitsbedingten Kündigungen ausgesprochen worden.

Zu 6.: Alle erkrankten Beschäftigten erhielten entsprechend § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz Lohnfortzahlung während einer Dauer von 6 Wochen in der vertraglich vereinbarten Höhe.

Zu 8.: Die Zahl der Beschäftigten habe sich nach Auskunft des Unternehmens im Jahr 1993 auf 917 belaufen und im Jahr 2013 auf 588 reduziert. Die Gründe hierfür lägen u.a. im Wegfall der Verwaltung restitutionsbehalteter Objekte sowie der Verringerung der Anzahl von Baumaßnahmen. Durch die Zusammenführung zweier Wohnungsbaugesellschaften seien Stellen komprimiert worden. Im Gegenzug seien neue Geschäftsfelder eröffnet worden.

Eine genaue Anzahl der tatsächlich weggefallenen und nicht wiederbesetzten Stellen könne für den Zeitraum ab 1993 nicht ermittelt werden, da teilweise keine Unterlagen mehr zur Verfügung stünden.

Zu 9.: Der Altersdurchschnitt betrage nach Auskunft des Unternehmens im Jahr 2013 aktuell 48 Jahre. Für das Jahr 1993 stünden keine Unterlagen mehr für eine Angabe

zur Verfügung. Es werde jedoch davon ausgegangen, dass das Durchschnittsalter zum genannten Zeitpunkt deutlich niedriger gewesen sei.

Zu 10. und 11.: Die Ursachen für eine längerfristige Erkrankung lägen dem Unternehmen in der Regel nicht vor. Sollte das Unternehmen in Prognose- oder Wiedereingliederungsgesprächen davon Kenntnis erlangen (durch freiwillige Angabe der bzw. des Erkrankten), würden derartige Angaben vertraulich behandelt und unter keinen Umständen erfasst. Sie dienten lediglich dazu, ggf. gezieltere Maßnahmen bei der Genesung bzw. Wiedereingliederung einsetzen zu können.

Investitionsbank Berlin (IBB)

Zu 1.: Aufgrund der gesetzlichen Veränderungen im Sozialgesetzbuch IX und deren Umsetzung in der Investitionsbank Berlin (IBB) hätten laut Auskunft des Unternehmens der Vorstand der IBB und der Personalrat der IBB im Jahr 2007 die Dienstvereinbarung "Betriebliches Eingliederungsmanagement zur Sicherung der Beschäftigung gesundheitlich beeinträchtigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer" abgeschlossen.

Zu 2.: Zur strukturierten Bearbeitung der Eingliederungsaufgaben in der IBB sei ein betriebliches Eingliederungsteam aus jeweils einem Vertreter bzw. einer Vertreterin des Personalbereichs, des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung gebildet worden.

Zu 3.: Treffe laut Unternehmensauskunft für die IBB nicht zu.

Zu 4.: In der IBB erfolgten laut Unternehmensauskunft keine krankheitsbedingten Kündigungen.

Zu 5.: In der IBB erfolgten laut Unternehmensauskunft keine derartigen Kündigungen.

Zu 6.: Bei längerfristig erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolge die Lohnstandssicherung nach dem für die IBB geltenden Tarifvertrag (Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken). Hiernach richte sich die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung. Im Anschluss an die Entgeltfortzahlung würden Beschäftigte, wenn sie dem Betrieb mindestens 2 Jahre angehörten, den Unterschiedsbetrag zwischen ihrem Nettogehalt und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. dem Übergangsgeld aus der gesetzlichen Unfall- und Rentenversicherung (kurz "Krankengeldzuschuss" genannt) erhalten.

Der Krankengeldzuschuss werde bei einer Betriebszugehörigkeit

- von mehr als 2 bis 5 Jahren für die Dauer von 7 Wochen,
- von mehr als 5 bis 10 Jahren für die Dauer von 20 Wochen,

- von mehr als 10 bis 15 Jahren für die Dauer von 33 Wochen,
- von mehr als 15 bis 20 Jahren für die Dauer von 46 Wochen,
- von mehr als 20 bis 25 Jahren für die Dauer von 59 Wochen,
- von mehr als 25 Jahren für die Dauer von 72 Wochen gezahlt.

Zu 7.: Treffe laut Unternehmensauskunft für die IBB nicht zu.

Zu 8.: Die Gesamtzahl der Beschäftigten (inklusive Auszubildende) in der IBB habe sich seit der Ausgründung der IBB aus dem Konzern der Landesbank Berlin im Jahr 2004 wie folgt entwickelt:

| Jahr | Anzahl der Beschäftigten |
|------|--------------------------|
| 2004 | 819 |
| 2005 | 795 |
| 2006 | 742 |
| 2007 | 721 |
| 2008 | 671 |
| 2009 | 673 |
| 2010 | 670 |
| 2011 | 641* |
| 2012 | 640 |

* Ab Geschäftsbericht 2011 erfolge der Ausweis ohne Vorstandsmitglieder.

Zwischen Stellenreduzierung und längerfristig erkrankten Beschäftigten bzw. deren Wiedereingliederung habe bislang kein ursächlicher Zusammenhang festgestellt werden können.

Zu 9.: Die Altersstruktur in der IBB habe sich seit der Ausgründung der IBB aus dem Konzern der Landesbank Berlin im Jahr 2004 wie folgt entwickelt:

| Jahr | durchschnittliches Alter der weiblichen Beschäftigten | durchschnittliches Alter der männlichen Beschäftigten |
|------|---|---|
| 2004 | 41 | 43 |
| 2005 | 42 | 43 |
| 2006 | 42 | 43 |
| 2007 | 42 | 44 |
| 2008 | 42 | 43 |
| 2009 | 42,6 | 43,2 |
| 2010 | 42,7 | 43,8 |
| 2011 | 43,8 | 44,6 |

Zu 10.: Eine konkrete Erfassung der Diagnose erfolge nicht. Ein Austausch über die Diagnose erfolge ggf. mündlich im vertraulichen Gespräch zwischen den Beschäftigten und den Vertreterinnen und Vertretern des betrieblichen Eingliederungsteams zur Erarbeitung von Eingliederungsvorschlägen und entsprechenden Maßnahmen.

Zu 11.: Entfalle laut Unternehmensauskunft (siehe zu 10.)

IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ)

Zu 1.: Im ITDZ Berlin gelte laut Unternehmensauskunft seit dem 05.07.2012 eine Dienstvereinbarung „Gesundheit“, auf deren Grundlage ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM) nach einer lang andauernden Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Wochen bzw. häufigen Kurzerkrankungen von insgesamt 6 Wochen innerhalb von 12 Kalendermonaten angeboten werde. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) diene dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit und die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden sowie einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Ziel des BEM sei es somit, den arbeitsbedingten Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten einer bzw. eines Beschäftigten gemeinsam nachzugehen, nach Möglichkeiten zu suchen, künftige Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern, Rehabilitationsbedarfe zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten zu erkennen und entsprechende Rehabilitationsmaßnahmen rechtzeitig einzuleiten. Zu diesem Zweck würden Maßnahmen, welche dem Überwinden der Erkrankung und dem Vorbeugen erneuter Arbeitsunfähigkeit, sowie der Weiterbeschäftigung der Betroffenen an ihrem bisherigen (ggf. angepassten) Arbeitsplatz dienen, identifiziert.

Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements könnten u.a. folgende Maßnahmen in Betracht kommen:

- Veränderungen am Arbeitsplatz, im Arbeitsablauf, in der Arbeitszeit,
- Veränderung der Arbeitsaufgaben,
- Prüfung alternativer Einsatzmöglichkeiten für die/den betroffenen Beschäftigten,
- Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell,
- Qualifizierungsmaßnahmen,
- Bereitstellung von Hilfsmitteln,
- Unterstützung bei der Beantragung und Inanspruchnahme externer Maßnahmen (z.B. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Reha-Maßnahmen).

Die Personalvertretungen erhielten eine namentliche Übersicht der Beschäftigten, denen ein BEM angeboten werde, und würden auf Wunsch der Beschäftigten zu den jeweiligen Gesprächen hinzugezogen.

Zu 2.: Die Personalvertretungen würden laut Unternehmensauskunft im ITDZ Berlin von Anfang an in das BEM einbezogen.

Zu 3.: Die Dienstvereinbarung Gesundheit stelle durch die Erfassung und Auswertung der Arbeitsunfähigkeitszeiten durch die Geschäftszimmer sicher, dass die Personalvertretungen im ITDZ Berlin rechtzeitig über das Angebot eines BEM informiert würden.

Zu 4.: Laut Unternehmensauskunft keine im ITDZ Berlin.

Zu 5.: Laut Unternehmensauskunft keine im ITDZ Berlin.

Zu 6.: Laut Unternehmensauskunft für das ITDZ Berlin nicht zutreffend.

Zu 7.: Laut Unternehmensauskunft für das ITDZ Berlin nicht zutreffend.

Zu 8.: Laut Unternehmensauskunft für das ITDZ Berlin nicht zutreffend.

Zu 9.: Der Altersdurchschnitt liege im ITDZ Berlin derzeit bei 46 Jahren. Seit Gründung der Anstalt öffentlichen Rechts habe er sich wie folgt entwickelt:

| Jahr | Durchschnittsalter |
|------|--------------------|
| 2005 | 44,44 |
| 2006 | 43,76 |
| 2007 | 43,93 |
| 2008 | 44,67 |
| 2009 | 45,4 |
| 2010 | 45,25 |
| 2011 | 45,54 |
| 2012 | 45,8 |

Zu 10.: Psychische Belastungen würden im ITDZ Berlin im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze erfasst. Darüber hinaus führten die Führungskräfte im ITDZ Berlin Rückkehrgespräche und Jahresgespräche durch, in denen die Belange der Beschäftigten aufgegriffen und erörtert würden. Liege das Problem zwischen der unmittelbaren Führungskraft und der bzw. dem Beschäftigten, werde die nächstübergeordnete Führungskraft über den Bereich Personal in den Prozess einbezogen.

Zu 11.: Im Ausschuss Gesundheitsmanagement würden gezielte Maßnahmen, wie z.B. Angebot einer Sozialberatung, Schulungen von Führungskräften, ergriffen und eines Reviews unterzogen.

Märkische Entsorgungsanlagen-Betriebsgesellschaft mbH (MEAB)

Zu 1.: Das Unternehmen teilte mit, dass eine monatliche Auswertung des Krankenstandes durch die Personalabteilung erfolge. Bei längerfristiger Krankheit über 6 Wochen würden je nach Bedarf Gespräche mit den Beschäftigten geführt über:

- Auswirkung Arbeitsplatz auf Krankheit und abzustellende Mängel,
- Prognose über Krankheitsverlauf und Dauer der Krankheit,
- Vorstellung beim Betriebsarzt (freiwillig),
- Reha-Maßnahmen in Form von Kuren,
- stundenweise betriebliche Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell.

Zu 2.: Die Schwerbehindertenvertretung des Betriebs werde nach Bedarf informiert.

Zu 3.: Treffte laut Unternehmensauskunft nicht zu.

Zu 4.: Es seien keine krankheitsbedingten Kündigungen ausgesprochen worden.

Zu 5.: Nach Unternehmensauskunft keine Kündigungen.

Zu 6.: Nach Auskunft der MEAB bestehe Lohnfortzahlung für 42 Kalendertage durch den Betrieb, danach erfolge die Zahlung von Krankengeld durch die jeweilige Krankenkasse.

Zu 8.: Arbeitskräfteentwicklung gemäß Unternehmensauskunft:

| Jahr | MA gesamt (Durchschn.) | Beendigung des Arbeitsverhältnisses MA |
|------------|------------------------|--|
| 1993 | 303 | 14 |
| 1994 | 307 | 10 |
| 1995 | 304 | 11 |
| 1996 | 304 | 24 |
| 1997 | 301 | 12 |
| 1998 | 298 | 22 |
| 1999 | 280 | 22 |
| 2000 | 272 | 20 |
| 2001 | 276 | 28 |
| 2002 | 255 | 15 |
| 2003 | 249 | 25 |
| 2004 | 248 | 17 |
| 2005 | 275 | 14 |
| 2006 | 278 | 15 |
| 2007 | 279 | 10 |
| 2008 | 280 | 19 |
| 2009 | 265 | 18 |
| 2010 | 257 | 13 |
| 2011 | 245 | 26 |
| 2012 | 226 | 15 |
| 31.03.2013 | 220 | 3 |

Zu 9.: Altersdurchschnitt der letzten 3 Jahre gemäß Unternehmensauskunft:

2011: 50,4
2012: 49,8
2013: 48,8

Zu 10.: Laut Auskunft der MEAB noch nicht aufgetreten.

Messe Berlin

Das Unternehmen teilte mit, dass generell nach krankheitsbedingter Abwesenheit Rückkehrgespräche geführt würden - je nach Länge, Schwere der Erkrankung und Wiederholungsfällen zwischen der oder dem Vorgesetzten und dem oder der Beschäftigten bzw. dem Personalbereich und dem oder der Beschäftigten.

Bei Erkrankungen über 6 Wochen würden die Beschäftigten vom Personalbereich zu einem Integrationsgespräch eingeladen, meist nach ihrer Rückkehr, in besonderen Fällen auch noch während der Erkrankung. Der bzw. die betroffene Beschäftigte werde umfassend über Sinn und Zweck des Gesprächs aufgeklärt und könne für die erste Runde den Kreis der Teilnehmenden bestimmen. Wenn sich aus diesem Gespräch weiterer Handlungsbedarf ergebe, würden ggf. Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat, Vorgesetzter bzw. Vorgesetzte, Betriebsarzt bzw. Betriebsärztin und/oder Integrationsdienst hinzugezogen und gemeinsam Maßnahmen abgestimmt, die zu einer verbesserten Arbeitsfähigkeit beitragen sollen. Dies reiche von Arbeitszeitflexibilität über Durchführung des Hamburger Modells, besondere Einrichtung des Arbeitsplatzes und Unterstützung gegenüber Institutionen und Behörden bis hin zur Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz. Nach Auskunft der Messe Berlin habe das Unternehmen in den letzten 5 Jahren keine krankheitsbedingte Kündigung ausgesprochen, folglich auch keine nach einem Prognoseschreiben des behandelnden Arztes bzw. der behandelnden Ärztin. Die gewünschten Beschäftigtenzahlen lägen nicht für die genannten 20 Jahre, sondern nur ab 1999 vollständig vor:

| Jahr | Mitarbeiter | Stellen | Altersdurchschnitt | Azubis | Kommentar |
|------|-------------|---------|--------------------|--------|--|
| 1999 | 462 | 439,00 | 46,8 | 9 | |
| 2000 | 457 | 426,00 | 47,2 | 10 | |
| 2001 | 400 | | 46,5 | 10 | Überleitung von 91 Beschäftigten in Tochtergesellschaft am 01.10.2001 |
| 2002 | 318 | 315,25 | 45,8 | 9 | Überleitung von 17 Beschäftigten zu externem Dienstleister am 01.07.2002 |
| 2003 | 322 | 316,50 | 45,6 | 10 | |
| 2004 | 329 | 304,50 | 45,3 | 12 | |
| 2005 | 330 | 307,25 | 45,3 | 14 | |
| 2006 | 349 | | 45,3 | 14 | |
| 2007 | 369 | | 45,2 | 18 | |
| 2008 | 377 | 332,00 | 45,0 | 19 | |
| 2009 | 348 | 326,25 | 44,4 | 18 | |
| 2010 | 364 | 342,00 | 44,0 | 18 | |
| 2011 | 365 | 350,25 | 43,0 | 25 | |
| 2012 | 384 | 362,75 | 42,0 | 25 | |

Im Zuge der Entwicklung des Unternehmens würden die Beschäftigtenzahlen seit 2007 wieder kontinuierlich ansteigen. Von Stellenabbau oder gar betriebsbedingten Kündigungen sei im Unternehmen nicht die Rede. Daraus abgeleitete Gefahrenmomente für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter träfen daher nicht zu. Die Krankenquote habe im Jahr 2012 bei 3,1% gelegen - seit 2008 zwischen 3,4 und 4,4%. Der Altersdurchschnitt habe seit 1999 konstant verjüngt werden können.

STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH

Zu 1.: Bei der STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH erfolge laut Auskunft des Unternehmens eine systematische Umsetzung der Regelungen des § 84 SGB IX.

Mit Beschäftigten, deren krankheitsbedingte Ausfallzeit im Jahr 6 Wochen und mehr betrage, werde nach Wiederaufnahme der Beschäftigung ein persönliches Gespräch geführt, zu dem auf Wunsch der bzw. des jeweiligen Beschäftigten auch ein Arbeitnehmervertreter bzw. Arbeitnehmervertreterin und/oder die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werde.

Dauere die Arbeitsunfähigkeit deutlich länger als 6 Wochen, halte das Unternehmen (wenn möglich) den Kontakt zu der bzw. dem betreffenden Beschäftigten aufrecht und vereinbare persönliche Gespräche, um rechtzeitig die Wiedereingliederung abzustimmen und somit die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit (wieder-) herzustellen, zu erhalten, zu verbessern bzw. zu fördern. Sei nur eine eingeschränkte Wiedereingliederung möglich, werde innerhalb des Unternehmens nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten gesucht, entweder nur für einen kurzen Zeitraum (nur für den Wiedereinstieg /Einarbeitung) oder auch dauerhaft, wenn eine Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz krankheitsbedingt nicht mehr möglich sei. Auch in diesem Prozess werde auf Wunsch der bzw. des betreffenden die Personal- und/oder Schwerbehindertenvertretung einbezogen. Dabei stehe das Bemühen des Unternehmens immer in der Aufrechterhaltung der Arbeitsverhältnisse.

Zu 2.: Treffende für die STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH nicht zu. Die Regelungen gemäß § 84.1 und § 93 würden eingehalten, dies treffe für alle Beschäftigten des Unternehmens zu, nicht nur für schwerbehinderte.

Zu 3.: Treffende nach Auskunft des Unternehmens nicht zu.

Zu 4.: In den letzten 5 Kalenderjahren seien in der STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH laut Unternehmensauskunft keine krankheitsbedingten Kündigungen ausgesprochen worden.

Zu 5.: Treffende nach Auskunft des Unternehmens nicht zu.

Zu 6.: Treffende nach Auskunft des Unternehmens nicht zu.

Zu 7.: Das Unternehmen teilte mit, dass keine Zusammenhänge zwischen dem Stellenabbau der vergangenen Jahre und längerfristigen Erkrankungen bestünden. In der Regel sei eine Wiedereingliederung auf dem bisherigen Arbeitsplatz oder auf einem anderen, leistungsgerechten Arbeitsplatz im Unternehmen möglich. In wenigen Fällen sei in den vergangenen Jahren eine befristete Erwerbsminderungsberentung erfolgt, die dann in einzelnen Fällen in eine unbefristete Erwerbsminderungsrente umgewandelt worden sei. Die Arbeitsverhältnisse der betreffenden Beschäftigten würden dann automatisch enden. Eine Kündigung von Beschäftigten, die eine befristete Erwerbsminderungsrente bezögen, erfolge grundsätzlich nicht.

Zu 8.: Eine Beantwortung dieser Frage sei für das Unternehmen kurzfristig nicht möglich.

Zu 9.: Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten der STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH liege aktuell bei 50 Jahren. Der Vergleich zu 1993 sei kurzfristig nicht möglich.

Zu 10.: Eine Statistik über „Faulkranke“ werde nach Auskunft der STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH im Unternehmen nicht geführt.

Auswertungen von persönlichen Gesprächen, die im Rahmen des „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ geführt würden, hätten eine Zunahme von psychosozialen Erkrankungen erkennen lassen. Um den Beschäftigten eine zusätzliche Unterstützung anbieten zu können, habe das Unternehmen im Oktober 2012 einen Dienstleistungsvertrag mit einem Familienserviceunternehmen abgeschlossen. Alle Beschäftigten und deren Angehörige könnten sich dort in allen Fragen und Problemen im Berufs- oder Privatleben beraten und unterstützen lassen.

Zu 11.: Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß Unternehmensauskunft:

- Unterstützung bei einer angezeigten Über- oder Unterbelastung durch Anpassung der Aufgabenverteilung innerhalb des Teams oder ggf. durch Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz,
- Bereitstellung der Dienstleistungen eines Familienserviceunternehmens für alle Mitarbeiter des Unternehmens sowie deren Angehörige,
- Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten, zu verbessern und zu fördern.

Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH

Zu 1.: Das Unternehmen teilte mit, dass in allen relevanten Fällen ein Betriebliches Eingliederungsmanagement unter Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen

sowie des Betriebsärztlichen Dienstes ggf. unter Beteiligung des Integrationsamtes durchgeführt werde. Aktuell sei eine Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement in der Unterschriftsrunde des Betriebsrates.

Zu 2.: Treffte laut Unternehmensauskunft nicht zu.

Zu 3.: Treffte laut Unternehmensauskunft nicht zu.

Zu 4.: Nach Angaben des Unternehmens konzernweit folgende Beschäftigtenzahl:

| | | | | |
|------|------|------|------|------|
| 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| 19 | 19 | 38 | 56 | 14 |

Nach Angaben des Unternehmens darunter in der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH

| | | | | |
|----|---|----|----|---|
| 11 | 3 | 11 | 19 | 8 |
|----|---|----|----|---|

Zu 5.: Laut Auskunft des Unternehmens sei keine Angabe möglich, da keine Auswertungsmöglichkeit bzw. Erfassung bestehe.

Zu 8.: Personalentwicklung in der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH nach Angaben des Unternehmens:

| Jahr | Vollzeitkräfte | Köpfe am 31.12. d.J. |
|------|----------------|----------------------|
| 2001 | 12.443 | |
| 2002 | 11.581 | |
| 2003 | 10.794 | |
| 2004 | 10.103 | |
| 2005 | 9.540 | |
| 2006 | 9.101 | |
| 2007 | 8.972 | 11.653 |
| 2008 | 8.364 | 10.968 |
| 2009 | 8.296 | 11.057 |
| 2010 | 8.347 | 11.010 |
| 2011 | 8.355 | 11.243 |
| 2012 | 8.480 | 11.394 |

Zu 9.: Durchschnittsalter in der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH nach Angaben des Unternehmens:

| Jahr | |
|------|------|
| 2001 | 43,0 |
| 2002 | 43,5 |
| 2003 | 44,0 |
| 2004 | 44,3 |
| 2005 | 44,6 |
| 2006 | 45,1 |
| 2007 | 45,5 |
| 2008 | 45,7 |
| 2009 | 45,5 |
| 2010 | 45,6 |
| 2011 | 45,6 |
| 2012 | 45,4 |

Zu 10.: Eine Erfassung erfolge laut Unternehmensauskunft nicht.

Zu 11.: Nach Angaben des Unternehmens durch Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

Bei Vivantes erfolge die Koordinierung aller Maßnahmen/Projekte/Interventionen im BGM über eine Lenkungsgruppe, in der Vertreterinnen bzw. Vertreter der Geschäftsführung, des Instituts für betrieblichen Gesundheitsschutz, der Personalentwicklung, des Qualitätsmanagements, ein Direktor bzw. eine Direktorin des Pflege- und Betreuungsmanagements sowie der Betriebsrat vertreten seien. Je nach Arbeitsschwerpunkt würden fachliche Beraterinnen und Berater hinzugezogen.

Unter dem Dach des Betrieblichen Gesundheitsmanagements vereinigten sich nach Auskunft des Unternehmens offene gesundheitsfördernde Angebote wie Massagen, Angebote zur Stressbewältigung oder auch Seminare zur Thematik Burnout-Prävention u.a. Soweit möglich, würden diese Angebote der Arbeitszeit der Beschäftigten angepasst.

Strukturierte Angebote wie das arbeitsmedizinische Vorsorge-Untersuchungsprogramm, arbeitsplatzadaptiertes Impfmanagement, RückenAKTIV, das Deeskalationsmanagement zum situationsgerechten Umgang mit Aggression und Gewalt, Impfkampagnen, die Kampagnen für ein rauchfreies Krankenhaus sowie die Kollegiale Beratung in der Suchtprävention zeigten nachhaltige Erfolge und würden von den Beschäftigten sehr gut angenommen.

Angebote mit Teilaspekten BGM: diverse Betriebs-sportgruppen, Kooperation mit externen Fitnessanbietern und der Entspannung dienende Klangkonzerte.

Projekte mit Teilaspekten zum BGM: die Projekte BerufundFamilie und demographiefeste Arbeitsplätze in der Pflege (DemogAP), Projekte zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur sowie der Aufbau von Kennzahlensystemen, Führungskräfte-schulungen, die Weiterentwicklung gesundheitsorientierter Mitarbeitergespräche.

Alle Maßnahmen seien im 2011 erschienenen BGM-Handbuch „Vivantes zum Nachschlagen“ den Beschäftigten in Form eines Ordners sowie als Onlineversion zur Verfügung gestellt worden.

WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH

Zu 1.: Das Unternehmen teilte mit, dass die Betriebsparteien das Verfahren zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) in einer Betriebsvereinbarung geregelt hätten.

Zu 2.: Vertreterinnen und Vertreter des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung seien ständige Mitglieder des Integrationsteams. Sie würden während der Durchführung eines BEM an allen Maßnahmen beteiligt.

Zu 3.: Treffte laut Unternehmensauskunft nicht zu.

Zu 4.: In den letzten fünf Kalenderjahren seien gemäß Angaben der WBM keine krankheitsbedingten Kündigungen ausgesprochen worden.

Zu 5.: Laut Unternehmensauskunft keine.

Zu 6.: Dem Urteil fehle laut Auskunft des Unternehmens der Bezug zu der in der Fragestellung benannten Thematik der Lohnstandssicherung. Diese sich aus § 28 BMT-G ergebende Regelungen fänden auf das Unternehmen keine Anwendung. Der im Unternehmen kraft Nachgeltung anzuwendende Tarifvertrag für die Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft kenne derartige Regelungen nicht.

Zu 7. und 8.: Eine Aussage hierüber sei nicht möglich, da grundsätzlich die Art und/oder Ursache der Krankheiten im Unternehmen nicht bekannt seien. Im Übrigen wäre es auch unzulässig, diese Daten zu erfassen und zu dokumentieren (vgl. auch zu 10. und 11.). In der nachfolgenden Entwicklung der Beschäftigtenzahl der letzten 10 Jahre gemäß Unternehmensangaben:

| | Anzahl MA am 31.12. d.J. |
|------|--------------------------|
| 2002 | 863 |
| 2003 | 824 |
| 2004 | 729 |
| 2005 | 635 |
| 2006 | 524 |
| 2007 | 426 |
| 2008 | 393 |
| 2009 | 384 |
| 2010 | 371 |
| 2011 | 365 |
| 2012 | 370 |

Der Rückgang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sei laut WBM im Wesentlichen bedingt durch geringere Immobilienbestände aufgrund von Verkäufen.

Zu 9.:

| | Altersdurchschnitt (Unternehmensangaben) |
|------|--|
| 2002 | 46,1 |
| 2003 | 46,3 |
| 2004 | 46,3 |
| 2005 | 45,3 |
| 2006 | 46,5 |
| 2007 | 46,5 |
| 2008 | 47,3 |
| 2009 | 47,8 |
| 2010 | 48,8 |
| 2011 | 48,5 |
| 2012 | 48,7 |

Aufgrund unterschiedlicher Gesellschafts- und Betriebsstrukturen infolge diverser Maßnahmen nach dem Umwandlungsgesetz würden keine vergleichbaren Daten existieren. Es werde daher lediglich die Entwicklung der letzten 10 Jahre dargestellt.

Zu 10. und 11.: Aus Gründen des Datenschutzes dürfen laut Unternehmensauskunft derartige Daten nicht erfasst werden.

Bei der Einleitung eines BEM-Verfahrens lägen nur die Daten über die Dauer der Arbeitsunfähigkeit vor. Andere Informationen dürften nur verwendet werden, wenn der oder die betroffene Beschäftigte sie freiwillig zur Verfügung stelle bzw. Ärzte von der Schweigepflicht entbinde. Betroffene seien nicht verpflichtet, über Art und/oder Ursache der Krankheit Auskunft zu geben.

Gesprächsinhalte im Integrationsteam unterlägen der absoluten Geheimhaltungspflicht.

Dritte würden grundsätzlich nur über Maßnahmen informiert, wenn der oder die betroffene Beschäftigte zustimme.

Berlin, den 10. April 2013

In Vertretung

Dr. Margaretha Sudhof
Senatsverwaltung für Finanzen

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 26. Apr. 2013)