



Tel: 0561-4001128  
Fax: 0561-4001128  
e-mail: [dralexander.gagel@arcor.de](mailto:dralexander.gagel@arcor.de)

0221-3597-550  
0221-3597-555  
[schian@iqpr.de](mailto:schian@iqpr.de)

AZ 10-08-02-04  
Juli 2006

## Forum B

Schwerbehindertenrecht und Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements

- Diskussionsbeitrag Nr. 10/2005 –

### Stellungnahme

*Dr. Friedrich Mehrhoff*

Herr Dr. Friedrich Mehrhoff, Stabsbereich Rehabilitationsstrategien und –grundsätze des HVBG, hat zu unserem Diskussionsbeitrag B 10-2005 wie folgt Stellung genommen:

„Bei der Fristberechnung in Fällen wiederholter AU habe ich Bauchschmerzen - weniger als Jurist. Aber "betriebliche Prävention" soll den Verlust des Arbeitsplatzes verhindern.

Daher liegt mir Ihre pragmatische Lösung nahe, möglichst früh zu agieren und nicht durch Fristverlängerungen kostbare Zeit zu vergeuden.

Indes widerspricht ein bloßes Addieren von AU-Tagen einer Effizienz, wenn es um mehrere Diagnosen geht, die wegen ihrer Geringfügigkeit keinen Anlass zum Arbeitsplatzverlust wegen Krankheit bieten.

Der Ansatz der BG ist, indikationsspezifische Alarmglocken zu bauen und zu läuten. Also: Ein Dachdecker und Fersenbeinbruch, eine Krankenschwester und LWS-Syndrom, ein Dreher und Daumenverletzung etc.

Dafür haben wir [www.disability-manager.de](http://www.disability-manager.de). Diese Lösungen sind bei den Betrieben zu verbreiten. So kommt Substanz und Akzeptanz an und nicht nur formales Rechnen.“

## Stellungnahme des IQPR:

Wir freuen uns über diesen Diskussionsbeitrag und vor Allem über den Hinweis, dass es in Form von [www.disability-manager.de](http://www.disability-manager.de) ein Glossar und viele andere hilfreiche Hinweise gibt. Wir machen gerne hierauf aufmerksam.

Allerdings erscheint uns die alternativ vorgeschlagene Einbeziehung der Diagnosen in die Berechnung noch problematisch. Unser Ziel war es, die Berechnung möglichst einfach und leicht handhabbar zu machen. Die Einbeziehung von Diagnosen würde dies erschweren, zumal darüber oft Unklarheit besteht.

Auch müssten dann heikle Fragen des Datenschutzes geklärt werden, bevor die ersten Gespräche mit dem Beschäftigten geführt werden können.

Schließlich könnte eine vorrangige „Filterung“ BEM-bedürftiger Fälle nach Diagnosen den Blick auf den Einzelfall erschweren.

Überlegungen zur Ursache sollten deshalb erst in zweiter Linie einsetzen, nämlich dann, wenn die schlichte Berechnung ergibt, dass die sechs Wochen erfüllt sind. Es können dann durch kurze Abstimmung mit dem Arbeitnehmer und u.U. dem Betriebsrat die Fälle ausgesondert werden, in denen offensichtlich nichts zu veranlassen ist. Für eine wirksame Prävention erscheint es uns wichtig, in jedem Fall von sechswöchiger Arbeitsunfähigkeit den Blick auf Ursachen und Zusammenhänge zu werfen.

Dr. Alexander Gagel  
Dr. Hans-Martin Schian  
Marcus Schian

Wir möchten Sie auch auf die Sammlung aller bisher erschienenen Diskussionsbeiträge im Internet unter [www.iqpr.de](http://www.iqpr.de) aufmerksam machen und Sie herzlich einladen sich an der Diskussion durch eigene Beiträge und Stellungnahmen zu beteiligen.