Staatliches Schulamt für den

Lahn-Dill-Kreis und den

Landkreis Limburg-Weilburg

HESSEN

Dienstvereinbarung
zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
Für Schulleitungen, Lehrkräfte, sozialpädagogische Fachkräfte und sonstige Beschäftigte im Schuldienst
gem. § 167 Abs. 2 SGB IX

zwischen dem Staatlichen Schulamt des Lahn-Dill-Kreises
und des Landkreises Limburg-Weilburg
sowie der Gesamtschwerbehindertenvertretung
und dem Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer

Frankfurter Straße 20-22
35781 Weilburg

Stand: Juli 2022

Inhaltsverzeichnis

I.	Seite	3	Vorbemerkung/Ziele des BEM
II.	Seite	4	Gesetzliche Grundlagen
III.	Seite	5	Geltungsbereich
IV.	Seite	6	Beteiligte
V.	Seite	8	Grundinformationen zum BEM
VI.	Seite	10	Ablauf
VII.	Seite	11	Durchführung des Integrationsgespräches
VIII.	Seite	11	Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen
IX.	Seite	12	Dokumentation
X.	Seite	13	Datenschutz
XI.	Seite	13	Bekanntgabe
XII.	Seite	13	Inkrafttreten/Gültigkeit

Anlagen

Anlage 1	Seite	15	Ablaufschema BEM
Anlage 2	Seite	16	Check-Liste BEM
Anlage 3	Seite	17	Einladungsschreiben Schulleitung (Muster)
Anlage 4	Seite	18	Rückantwort des Beschäftigten (Muster)
Anlage 5	Seite	19	Gesprächsleitfaden
Anlage 6	Seite	22	Gesprächsprotokoll (Muster)
Anlage 7	Seite	24	Rückmeldebogen SSA (Muster)
Anlage 8	Seite	25	Antrag auf Genehmigung einer Wiedereingliederung (Muster)

Anhang Seite 26 Ansprechpartner/Kontaktpersonen

Die vorliegende Dienstvereinbarung wurde ausgearbeitet durch das Integrationsteam am Staatlichen Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg:

- **Achim Krämer**, Beauftragter des Staatlichen Schulamtes für Schwerbehindertenangelegenheiten der Lehrkräfte
- **Dr. Folker Albrecht**, Vorsitzender des Gesamtpersonalrates der Lehrerinnen und Lehrer
- **Anne Pietsch**, Gesamtschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte

I. Vorbemerkungen und Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Die Förderung, Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit und der Dienst- bzw. Erwerbsfähigkeit der Lehrkräfte, der sozialpädagogischen Fachkräfte sowie aller anderen Beschäftigten im Schulbereich stellt eine wachsende Herausforderung dar und wird von der Dienststellenleitung, dem Gesamtpersonalrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung als eine zentrale Aufgabe gesehen.

Seit seiner Einführung im Jahre 2010 beweist sich das **B**etriebliche **E**ingliederungs**m**anagement (BEM) als ein hervorragendes Instrument, um dem Gedanken des SGB IX – Prävention und Rehabilitation – gerecht zu werden. Insbesondere in Verbindung mit § 11 PflStVO führt das BEM dazu, dass in den meisten Fällen nach schwerer Erkrankung die Wiedereingliederung in den Dienst gelingt und so eine frühzeitige Dienst- bzw. Erwerbsunfähigkeit verhindert werden kann.

Die Beteiligten legen daher im Rahmen dieser Dienstvereinbarung fest, dass gemäß der gesetzlichen Verpflichtung aus § 167 SGB IX sowie den „Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung – Teilhaberichtlinien – " in allen Schulen des Zuständigkeitsbereiches das **B**etriebliche **E**ingliederungs**m**anagement (BEM) verbindlich durchgeführt wird.

Durch möglichst frühe Zusammenarbeit aller Beteiligten, zusätzlich auch im Rahmen der Möglichkeiten von „Schule und Gesundheit", soll

- die Gesundheit der Beschäftigten erhalten und gefördert werden, um chronische Erkrankungen und Behinderungen möglichst zu vermeiden
- Arbeitsunfähigkeit überwunden sowie erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden
- eine arbeits- und arbeitsplatzbedingte Gefährdung der Gesundheit erkannt und beseitigt werden
- der Arbeitsplatz dauerhaft erhalten werden.

Maßnahmen zur Prävention und Rehabilitation sollen demzufolge gleichrangig in Betracht gezogen werden.

II. Gesetzliche Grundlagen

Krankheitsbedingte Fehlzeiten lassen sich trotz aller präventiver Maßnahmen leider nicht immer vermeiden. Das BEM ist nicht auf kurze Fehlzeiten ausgerichtet, sondern auf längere oder wiederholte Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit, welche die Fürsorge des Dienstherren in besonderer Weise berührt.

§ 167 Abs. 2 SGB IX (9. Sozialgesetzbuch) lautet:

> *„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, 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 § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.“*

Aber auch Bedienstete, die nicht schwerbehindert sind, haben das Recht auf die Unterstützung durch die Schwerbehindertenvertretung (vgl. Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung – Teilhaberichtlinien – [2018]).

Sind Menschen sechs Wochen am Stück oder alternierend innerhalb eines Kalenderjahres in einer Gesamtsumme von sechs Wochen erkrankt, handelt es sich um eine ernstzunehmende Erkrankung. Die Betroffenen sind damit von Behinderung bedroht. Das bedeutet, dass auch bei Bediensteten, die nicht schwerbehindert, aber dauerhaft erkrankt sind, die Schwerbehindertenvertretung zu informieren und während der gesamten Maßnahmen zu beteiligen ist!

Das BEM beginnt mit der Kontaktaufnahme der Schulleitung (SL) mit der betroffenen Lehrkraft bzw. der sozialpädagogischen Fachkraft und der örtlichen Schwerbehindertenvertretung (öSbV) sowie dem örtlichen Personalrat (öPR) und endet in der Regel mit dem erfolgreichen Abschluss der Maßnahme und der Vernichtung der BEM-Akte durch die Schulleitung.
Das BEM ist bei nicht schwerbehinderten Lehrkräften, wie bei schwerbehinderten Bediensteten auch, kein punktuelles Ereignis, das sich auf das Führen eines Integrationsgespräches bezieht. Es umfasst den gesamten Zeitraum der Maßnahme, der durch den Mediziner in Form des fachärztlichen Attests festgelegt wird. Während dieser gesamten Zeitstrecke haben die schwerbehinderte, gleichgestellte wie auch die nicht schwerbehinderte Lehrkraft ein Recht auf die Begleitung und Beratung durch die öSbV!
Demnach muss das Staatliche Schulamt, bzw. die Schule die öSbV, ggf. die GSbV, auch bei nicht behinderten Lehrkräften sowie sozialpädagogischen Fachkräften zeitnah und umfassend informieren und einbinden.

III. Geltungsbereich

(1) Die hier vereinbarten Regelungen zum BEM gelten an allen Schulen innerhalb des Zuständigkeitsbereiches unseres Staatlichen Schulamtes für die Schulleitungen, Lehrkräfte, sozialpädagogischen Fachkräfte sowie die sonstigen Beschäftigten im Hessischen Landesdienst, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen bzw. wiederholt arbeitsunfähig erkrankt waren.

(2) Nicht anzuwenden ist das BEM bei Erkrankungen mit zeitlich absehbarer vollständiger Heilung.

(3) Das BEM ist kein Verfahren zur Überprüfung der Dienstfähigkeit oder der begrenzten Dienstfähigkeit.

(4) Das BEM gilt gleichermaßen für Beamte wie Tarifbeschäftigte.

IV. Beteiligte

An Schulen wird bei Bedarf ein Integrationsteam eingerichtet. Dies ist für die Durchführung des **B**etrieblichen **E**ingliederungs**m**anagements zuständig und wird von der Schulleitung eingeladen.

(1) Das Integrationsteam setzt sich aus folgenden Personen zusammen:

- einem Mitglied der Schulleitung als Verantwortliche/Verantwortlicher für die Durchführung des BEM
- der jeweils betroffenen (erkrankten) Person
- wenn die erkrankte Person es wünscht, einem Mitglied des öPR
- wenn die erkrankte Person es wünscht, der öSbV
- auf Wunsch können ebenfalls die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie die Gesamtschwerbehindertenvertretung eingeladen werden
- an dem BEM-Gespräch darf auf Wunsch der erkrankten Person neben der öSbV auch eine Person des Vertrauens anwesend sein

Wenngleich das Eingliederungsgespräch regelmäßig auf der Ebene der Schulen stattfindet, ist es im Einzelfall auch möglich und sinnvoll, das Staatliche Schulamt, den für die jeweilige Schule zuständigen Dezernenten, die Dezernentin einzubinden.

In begründeten Fällen, besonders dann, wenn es letztlich um die Überprüfung der Dienstfähigkeit geht, schreibt das SGB IX (§§ 167 und 176), ebenso Ziff. VIII Nr. 1-3 der Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung – Teilhaberichtlinien – (StAZ 2018, S.1532/1536) sowie die Integrationsvereinbarung nach § 166 SGB IX zwischen dem Kultusministerium, der

Hauptschwerbehindertenvertretung und dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer die Beteiligung des Integrationsteams und ggf. des Integrationsfachdienstes bei schwerbehinderten Menschen zwingend vor.

(2) Das BEM für Schulleiterinnen und Schulleiter findet auf der Ebene des Staatlichen Schulamtes statt. Dazu lädt die zuständige Dezernentin/der Dezernent ein. Beteiligt sind dann auch der Gesamtpersonalrat (GPRLL) und die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSbV). Die zuständigen Gremien sind bereits zu informieren, wenn deutlich wird, dass die Erkrankungsdauer sechs Wochen überschreitet.

(3) Alle Beteiligten des BEM haben das Gebot der Verschwiegenheit bezüglich der ihnen bekanntwerdenden Sachverhalte und die Vorschriften des Datenschutzes zu wahren. Die unbefugte Weitergabe sowie Verbreitung dieser Daten ist strafbar (§ 203 StGB, DSGVO).

V. Grundinformationen zum BEM im Überblick

(1) Die Durchführung eines BEM ist freiwillig und bedarf der Zustimmung der/des Betroffenen.

(2) Die Dauer des BEM ist von der Einschätzung des (Fach-) Arztes abhängig, kann aber einen Zeitraum von sechs Monaten in der Regel nicht überschreiten. Ist es medizinisch notwendig, eine Verlängerung der Maßnahme zu beantragen, hat dies rechtzeitig (formloser, schriftlicher Antrag) zu geschehen und ist immer mit einer Vorstellung der Lehrkraft beim Hessischen Amt für Versorgung und Soziales (HAVS) verbunden.

(3) Kommt es während des BEM zu Hemmnissen, die eine Abänderung des Wiedereingliederungsplans notwendig machen, muss diese Abänderung schriftlich (formloser Antrag) beantragt werden und ist in der Regel mit einer Vorstellung der Lehrkraft beim HAVS verbunden.

(4) Auf Wunsch der betroffenen Person kann das BEM jederzeit unterbrochen bzw. aufgehoben werden. Dafür ist eine entsprechende ärztliche Entbindung notwendig. Ein abgebrochenes BEM kann nicht wieder aufgenommen werden.

(5) Es ist nur in seltenen Ausnahmefällen möglich ein BEM einzufordern, wenn dies im Vorfeld abgelehnt wurde, die erkrankte Person während des Arbeitsprozesses jedoch die Notwendigkeit eines BEM erkennt. Ein BEM kann im Regelfall nur aus der Krankheit heraus begonnen werden.

(6) Beginnt ein BEM nach den Ferien, muss die betroffene Lehrkraft auch während der Ferien krankgeschrieben sein. Das gilt auch für die Sommerferien!

(7) Wird auf Wunsch der erkrankten **sb** Person kein Integrationsgespräch durchgeführt, kann diese Lehrkraft keinen Widerspruch gegen eine angeordnete Untersuchung auf Dienstfähigkeit durch das HAVS einlegen.

(8) Eine Überprüfung der Dienstfähigkeit bei **sb** Lehrkräften darf von der Dienststelle nicht eingeleitet werden, wenn nicht zuvor ein Integrationsgespräch angeboten wurde (§ 36 HBG i. Verb. m. § 26 BeamtStG).

(9) Ist das Beschäftigungsverhältnis von nicht von Behinderung betroffenen Kolleginnen und Kollegen aus gesundheitlichen Gründen gefährdet, ist aus Fürsorgegründen dringend anzuraten, vor einer Untersuchung im Hinblick auf begrenzte Dienstfähigkeit oder Dienstunfähigkeit ebenfalls die öSbV zu involvieren (Integrationsvereinbarung, Teilhaberichtlinien).

VI. Ablauf

(1) **Einleitung** des BEM durch die Schulleitung:

- Feststellung der entsprechenden Dienst- und Arbeitsunfähigkeit gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX
- Die SL klärt unter Einbeziehung der öSbV die Frage, ob ein BEM zu Diesem Zeitpunkt sinnvoll ist. Wenn nicht, z.B. bei Erkrankungen, die einen länger andauernden Heilungsprozess erfordern (z.B. Krebserkrankungen oder große orthopädische Eingriffe), erfolgt eine zweite Einladung zu einem späteren Zeitpunkt.

(2) **Terminabsprache mit öPR, öSbV und der betroffenen Lehrkraft** für einen Gesprächstermin. Die erkrankte Lehrkraft erhält ein schriftliches Einladungsschreiben. Auf dieser Einladung sind die Kontaktdaten der öSbV zu vermerken. Der Verweis auf die Beratungsmöglichkeit durch die öSbV ersetzt nicht die persönliche Kontaktaufnahme der SL mit der öSbV.

(3) **Ist die Schulleitung selbst erkrankt**, erfolgt die Einladung zum BEM-Gespräch durch die Dezernentin, den Dezernenten. Beteiligt sind dann der GPRLL und die GSbV.

(4) Bei **Zustimmung** der/des Beschäftigten:
Durchführung des Integrationsgespräches.

(5) Bei **Ablehnung** durch die/den Betroffenen:
Beendigung des BEM, Dokumentation.

VII. Durchführung des Integrationsgespräches

Die Gesprächsführung beruht auf den Prinzipien Dialog und Konsens. Sie ist nicht defizitorientiert, sondern zielorientiert in Bezug auf die in den Vorbemerkungen auf Seite 3 genannten Ziele.

(1) Bereitstellung der folgenden **Angaben** durch die SL:

- Dienstposten/Amtsbezeichnung der/des Betroffenen
- AU-Zeiten der letzten 12 Monate
- Bei Menschen mit Behinderung bzw. Gleichgestellten:
  Umfang der Nachteilsausgleiche nach § 10 PflStVO, Grad der Behinderung, Dokumentation der schul(-halb-)jahresvorbereitenden Gespräche gemäß Integrationsvereinbarung, Unterrichtseinsatz nach Schulform und Klassenstufen, derzeitige Pflichtstundenzahl, Anrechnungs- und Entlastungsstunden, weitere Daten, falls erforderlich.

(2) Die/Der Beschäftigte erhält nach Aufklärung über den Datenschutz und die Ziele des Gespräches die Möglichkeit, seine gesundheitliche Situation und die Auswirkung derselben auf seine berufliche Tätigkeit darzustellen. Diagnosen oder andere private Daten müssen nicht genannt werden. Alle Angaben zu diesem Punkt sind freiwillig. Es muss mitgeteilt werden, welche Krankheitsdaten erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie für genutzt werden.

(3) Das BEM-Gespräch orientiert sich am Gesprächsleitfaden
(siehe Anhang, Seite 19).

VIII. Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen

(1) Die Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit nach § 11 PflStVO muss formlos schriftlich **beantragt** werden. Ebenso notwendig ist ein (**fach-)ärztliches Attest**, das sowohl die Stufungen wie auch den Zeitraum der

Wiedereingliederung festlegt. Die erste Stufe der Wiedereingliederung beginnt in der Regel mit der Hälfte der individuellen Pflichtstundenzahl.

(2) Treten während der Wiedereingliederung **Hemmnisse** auf, sind alle Beteiligten des Integrationsteams **umgehend** zu informieren. Gemeinsam wird ein alternativer Lösungsansatz gesucht. Dabei ist es unerheblich, ob die erkrankte Lehrkraft oder die SL um Evaluation bittet. Abänderungen des Wiedereingliederungsplans sind schriftlich zu beantragen und werden durch das HAVS geprüft und genehmigt.

(3) Bei Bedarf **abschließende Evaluation**
In einem Evaluationsgespräch wird festgestellt, ob die Maßnahmen des BEM umgesetzt und die vereinbarten Ziele erreicht wurden.

(4) **Abschluss** des BEM
(Vermerk über die Durchführung eines BEM in der Personalakte)

- wenn die Ziele des BEM erreicht wurden
- wenn die Ziele des BEM <u>nicht</u> erreicht wurden und nach Auffassung des Integrationsteams

  a) eine Verlängerung des BEM beim Staatlichen Schulamt unter Beteiligung des HAVS beantragt werden soll

  b) keine Aussicht besteht, dass die/der Beschäftigte in absehbarer Zeit seinen Dienst in vollem Umfang versehen kann (→ Einleitung eines Verfahrens zur begrenzten Dienstfähigkeit)

  c) keine Aussicht besteht, dass die/der Beschäftigte in absehbarer Zeit seinen Dienst überhaupt versehen kann (→ Einleitung der Versetzung in den (einstweiligen) Ruhestand)

IX. <u>Dokumentation</u>

In der Personalakte wird ausschließlich dokumentiert, dass ein BEM stattgefunden hat. Gesprächsprotokolle, persönliche und gesundheitsbezogene Informationen der/des Beschäftigten, Atteste und Gutachten werden in einer von der Personalakte

getrennten Sachakte (BEM-Akte) aufgenommen. Diese wird zugriffssicher von der SL aufbewahrt. Nach Beendigung des BEM ist die Sachakte zu vernichten.
In der Anlage 2 auf Seite 16 findet sich eine „BEM-Check-Liste“. Diese kann der BEM-Akte beigefügt werden und vermittelt einen guten Überblick über den momentanen Ist-Stand des BEMs.

X. Datenschutz

Die Teilnehmer des BEM-Gespräches sind zu absoluter Verschwiegenheit über die Gesprächsinhalte verpflichtet. Die Weitergabe dieser internen Informationen an Dritte ist strafbar! (§ 203 StGB, DSGVO)

Werden in dem Gesprächsprotokoll, das die Wiedereingliederung betrifft, sensible Daten festgehalten, die die Gesundheit oder die Behinderung der erkrankten Person betreffen, darf auch das Gesprächsprotokoll nicht an die Person gegeben werden, die für das Erstellen des Stundenplans verantwortlich ist! Hier dürfen ausschließlich die Vereinbarungen zur Stundenplangestaltung transportiert werden.

Die Sachakte wird von der SL zugriffssicher aufbewahrt und nach Abschluss des BEMs vernichtet. Neben der/dem Betroffenen haben nur die im konkreten Fall beteiligten Mitglieder des Integrationsteams das Recht auf Einsicht in die Sachakte. Ebenso ist es rechtswidrig, sollte es zu einer Überprüfung der Dienstfähigkeit kommen, die Sachakte ohne Zustimmung der/des Betroffenen an das Versorgungsamt weiterzuleiten.

XI. Bekanntgabe

Alle Beschäftigten der Schulen im Zuständigkeitsbereich unseres Schulamtes sind von den jeweiligen Schulleitungen in geeigneter Form zeitnah über diese Dienstvereinbarung zu informieren.

XII. Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft. Sie ist für die Dauer von fünf Jahren befristet, bzw. bis zum Inkrafttreten einer aktualisierten Dienstordnung.

Sie gilt über diesen Zeitpunkt hinaus weiter, bis sie durch eine neue Dienstvereinbarung abgelöst wird.

Weilburg, den 11.01.2023

Leiter des Staatlichen Schulamtes für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg	Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer	Gesamtschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte
Michael Scholz	Dr. Folker Albrecht	Andreas Röser

<u>Anlage 1</u> Ablaufschema des Betrieblichen Eingliederungsmanagements im Zuständigkeitsbereich des Staatlichen Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg/Weilburg

Einleitung

- ... durch Schulleitung nach Feststellung der Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Wochen.

Info

- Schulleitung informiert den öPR und die öSbV.

Beratung

- Schulleitung und öSbV beraten, ob z.Zt. ein BEM angeboten werden kann oder soll.
- falls **NEIN** → **kein BEM** → erneute Beratung zu entsprechender Zeit

Gesprächs-angebot

- ... an die/den Beschäftigte(n)
- **Inhalt:** Ziel des Verfahrens, Freiwilligkeit, Beratung bzgl. möglicher
- Maßnahmen und/oder Hilfen
- Zustimmung der/des Beschäftigten, BEM
- Ablehnung der/des Beschäftigten, Abschluss des BEM Verfahrens,
- Dokumentation

} ***Dokumentation erforderlich***

Durch-führung

- **Integrationsgespräch:** Erstellung eines Eingliederungsplanes zusammen mit der/des Beschäftigten und dem Integrationsteam (Schulleitung, öPR, öSbV und ggf. anderer Fachkompetenzen)
- Anlegen einer BEM Akte
- Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen
- Vermerk in Personalakte über Durchführung des BEM

} ***Dokumentation erforderlich***

Evaluation

- Wurden die Maßnahmen umgesetzt?
- Wurde das Ziel erreicht?
- Weitere Integrationsgespräche erforderlich? Ggf. mit externer Unterstützung, z. B.Integrationsamt, betriebsärztlicher Dienst usw.

} ***Dokumentation erforderlich***

Abschluss

- Vernichtung der "BEM-Akte" durch die Schulleitung.

Anlage 2 Check-Liste BEM

Name der/des Beschäftigten:

	Was?	Wer?	Wann?
1	**Beratung über BEM-Angebot**	SL, öSbV, öPR	Datum:

2.	**Einladung**		
	• Beschäftigte*r	SL	Datum:
	• öPR	SL	Datum:
	• öSbV	SL	Datum:

3.	**BEM-Gespräch**	SL, öSbV, öPR	Datum:
	Maßnahme-Plan (Maßnahmen und Zeiträume):		
4.	**Mitteilung an Staatliches Schulamt (Personalakte)**	SL	Datum:

5.	**Evaluation BEM**	SL, öSbV, öPR	Datum:
	Geänderter Maßnahme-Plan und/oder Zeiträume:		

6.	**Vernichtung der BEM-Akte**	SL	Datum:

<u>Anlage 3</u> Einladungsschreiben der Schulleitung an die/den Beschäftigte*n (Muster)

Briefkopf Schule, Anschrift

Einladung zu einem BEM-Gespräch

Sehr geehrte Frau/sehr geehrter Herr ,

aus Fürsorge gegenüber Beschäftigten bin ich gehalten, alle Kolleginnen und Kollegen, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen dienstunfähig erkrankt sind, zu einem Gespräch gemäß dem **B**etrieblichen **E**ingliederungs**m**anagement (BEM) einzuladen. Ziel dabei ist es, Ihre Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und Ihren Arbeitsplatz zu erhalten. Die Grundlage für dieses Gespräch findet sich in § 167 Abs.2 SGB IX sowie in den Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung - Teilhaberichtlinien - (2018).

Da Sie schon länger erkrankt sind, lade ich Sie hiermit zu einem BEM-Gespräch ein, an dem auf Ihren Wunsch hin ein Mitglied des örtlichen Personalrats, bei Bedarf die Frauen- und Gleichstellungsbeauftrage, Frau Otten, und die örtliche Schwerbehindertenvertretung teilnehmen kann. Die örtliche Schwerbehindertenvertretung (öSbV) vertritt und berät nicht nur schwerbehinderte Menschen, sondern auch Personen die von Langzeiterkrankung betroffen oder von Behinderung bedroht sind. Ich möchte Sie an dieser Stelle zu einer Kontaktaufnahme mit der öSbV ermutigen. Die Kontaktadresse der für Sie zuständigen örtlichen Schwerbehindertenvertretung lautet: *Name*, *Mailadresse, Telefonnummer.*

Ich weise Sie darauf hin, dass die Teilnahme an dem BEM-Gespräch freiwillig ist. Im Sinne der präventiven Absicht des Betrieblichen Eingliederungsmanagements möchte ich Sie jedoch deutlich bestärken, das Gesprächsangebot wahrzunehmen.

Vertiefende Informationen zum BEM, zum Beispiel zum Datenschutz, entnehmen Sie bitte der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) für Schulleitungen, Lehrkräfte, sozialpädagogische Fachkräfte und sonstige Beschäftigte im Schuldienst gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX sowie den Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung – Teilhaberichtlinien – (2018). Die Dienstvereinbarung finden Sie auf der Homepage des Staatlichen Schulamtes unter dem Stichpunkt Gremien, Schwerbehindertenvertretung.

Bitte teilen Sie mir mit, ob Sie das Gesprächsangebot wahrnehmen möchten.

Mit freundlichen Grüßen

<u>Anlage 4</u> Rückantwort der/des Beschäftigten

Absender:

An die Schulleitung

Frau/Herr

Adresse der Schule:

Sehr geehrte/r Frau/Herr

Ich möchte das Gesprächsangebot im Rahmen des BEM (bitte ankreuzen)

- ☐ wahrnehmen
- ☐ erst zu einem späteren Zeitpunkt wahrnehmen
- ☐ nicht wahrnehmen. Über die Folgen einer Ablehnung habe ich mich durch die Lektüre der Dienstvereinbarung zum BEM bzw. die Beratung durch die öSbV ausreichend informiert.

Das Gespräch soll

- ☐ per Videokonferenz über das Konferenzsystem BigBlueButton stattfinden
- ☐ in Präsenzform in der Schule stattfinden

Ich bitte um die Teilnahme

- ☐ eines Mitglieds des zuständigen Personalrats
- ☐ der zuständigen Schwerbehindertenvertretung (bei Schwerbehinderten obligatorisch)
- ☐ einer Person meines Vertrauens _____

_____

Datum, Unterschrift des Absenders

Anlage 5 Gesprächsleitfaden

1) Darstellung des BEM

2) Hinweis auf Freiwilligkeit der Angaben

3) Gespräch: Entwicklung und Auswirkungen der Krankheit

(1) Krankheitsverlauf

(2) Persönliche Ursachen und Auswirkungen:

- Art der Fehlzeiten
- Persönliche Auswirkungen
- Art der Einschränkungen
- Bisherige Rehabilitationsmaßnahmen
- Vorhandene Wiedereingliederungspläne (z.B. Attest des behandelnden (Fach-)Arztes)

(3) Schulische Ursachen und Auswirkungen einschließlich der Erkenntnisse aus der Gefährdungsanalyse

- Überbeanspruchung
- Konflikte mit Personen aus dem Arbeitsumfeld (Kollegen, Eltern, Schulleitung, Schüler)
- Arbeitsplatz (gesundheitsgerechte Einrichtung)
- Arbeitsorganisation (Unterrichtsverteilung, Stundenplan, Aufsicht, Mehrarbeit)

(4) Handlungsmöglichkeiten

Folgende Möglichkeiten lassen sich im Groben unterscheiden:

4.1 vorwiegend personenbezogene

4.2 vorwiegend schulbezogene

4.3 externe Maßnahmen

4.1 Personenbezogene Maßnahmen

- Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung (Folge: siehe Integrationsvereinbarung Abl. 03/2017, S. 102ff, u. a. Nachteilsausgleiche, Stundenreduzierung.)
- Fortbildung, z.B. Stimmbildung, Stressbewältigung, Methodik, Didaktik
- Klärung medizinischer Gründe
- Einleitung gesundheitlicher/therapeutischer Maßnahmen, z.B. Beantragung einer Kur, Vorübergehende Stundenentlastung oder stufenweise Wiedereingliederung gemäß § 11 PflStdVO
- Maßnahmen der Suchtbekämpfung
- Supervision
- Überprüfung zusätzlicher Aufgaben (Abgabe oder Verlagerung)
- Rückgabe einer Funktionsstelle nach grundlegender Prüfung (Rückernennung)
- Teilzeitbeschäftigung
- Antrag auf Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit oder Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit
- Beurlaubung
- Sabbatjahr

4.2 Schulbezogene Maßnahmen

- Anti-Mobbing-Maßnahmen
- Herbeiführen baulicher Maßnahmen in der Schule
- Änderung des Einsatzes (Team-Arbeit, Unterrichtsverteilung, Mehrarbeit, Aufsicht, Klassenfahrten)
- Abordnung oder Versetzung

4.3 Externe Maßnahmen

- Verweisung an das Integrationsteam beim Staatlichen Schulamt Lahn-Dill und Limburg-Weilburg (Ansprechpartnerin: GSbV Anne Pietsch, Telefon 06471/ 328 268, Mail annemarie.pietsch-theisen@kultus.hessen.de)
- Technische Hilfen am Arbeitsplatz (Integrationsamt)
- Einbeziehung externer Rehabilitationsträger (Krankenkasse, Unfallkasse, Rentenversicherung, Agentur für Arbeit, Integrationsamt)

4) Vereinbarungen zu konkreten Maßnahmen und deren Evaluation

<u>Anlage 6</u> Gesprächsprotokoll

Ort/ Datum	
Teilnehmende	SL Frau/Herr: _____ öPR Frau/Herr: _____ öSbV Frau/Herr: _____ Frau/Herr: _____
Belehrung über die Freiwilligkeit der Angaben zur Erkrankung	☐ erfolgt
Vorgeschichte, Entwicklung, Ursache, Auswirkung, konkrete Belastung, Ergebnisse aus der Gefährdungsanalyse	
Überlegungen zu Handlungsmöglichkeiten siehe Anlage 5	

Vereinbarungen	
Absprachen zur Evaluation, erneuter Gesprächstermin	
Dieses Gesprächsprotokoll verbleibt in der BEM-Akte und wird NICHT an das Staatliche Schulamt gesendet! Datum	Enthält dieses Protokoll Angaben über die Gesundheit der Lehrkraft, darf es aus Datenschutzgründen NICHT an die Person weitergegeben werden, die für die Erstellung des Stundenplans zuständig ist. _____ _____ Schulleitung Lehrkraft

<u>Anlage 7</u> **Rückmeldebogen für das Staatliche Schulamt**

Schulstempel/Briefkopf

Frau/Herrn …

Staatliches Schulamt für den
Lahn-Dill-Kreis und den
Landkreis Limburg-Weilburg
Frankfurter Str. 20-22
35781 Weilburg

Ort/Datum

Sehr geehrte Frau Dezernentin, sehr geehrter Herr Dezernent,

Hiermit teile ich Ihnen mit, dass am _____ ein Integrationsgespräch mit Frau/Herrn _____ stattgefunden hat.
Ergebnis:

Hiermit teile ich Ihnen mit, dass Frau/Herr _____ ein Integrationsgespräch abgelehnt hat.
Keine Begründung./ Begründung: _____

_____

Mit freundlichen Grüßen

_____

<u>Anlage 8</u> Antrag auf Genehmigung einer Wiedereingliederung

Name Antragssteller*in:
Adresse:

Adresse der Schule:

<u>Auf dem Dienstweg</u>

Sehr geehrte/r Herr/Frau Dezernent*in ,
sehr geehrte/r Herr/Frau Schulleiter*in ,

hiermit beantrage ich eine Wiedereingliederungsmaßnahme nach § 11 der Pflichtstundenverordnung im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Das dafür notwendige Attest füge ich diesem Schreiben bei.

Mit freundlichen Grüßen

_____

(Datum, Unterschrift)