

**Staatliches Schulamt für den
Rheingau-Taunus-Kreis und
die Landeshauptstadt Wiesbaden**



**Dienstvereinbarung
Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Walter-Hallstein-Straße 3 - 7
65197 Wiesbaden
www.schulamt-wiesbaden.hessen.de

Inhaltsverzeichnis

1. Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements
2. Gesetzliche Grundlage
3. Beteiligte
4. Ablauf
5. Dokumentation
6. Datenschutz
7. Inkrafttreten
8. Bekanntgabe

Anhang

A. Checkliste

B. Anschreiben/Formulare

- B.1 Anschreiben Beschäftigte/r
- B.2. Anlage zum Anschreiben Beschäftigte/r
§ 167 Sozialgesetzbuch IX
Ablaufschema des betrieblichen Eingliederungsmanagements
- B.3 Einverständniserklärung Beschäftigte/r
- B.4 Rückmeldung an das Staatliche Schulamt

C. Gesprächsleitfaden, Protokollvordruck

- C.1 Gesprächsleitfaden
- C.2 Protokollvordruck

1. Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung, der Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer und die Dienststellenleitung des Staatlichen Schulamtes für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden sehen die Förderung, Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit der Lehrkräfte und sozialpädagogischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als zentrale Aufgabe an.

Sie vereinbaren, dass gemäß der gesetzlichen Verpflichtung aus § 167 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) in allen Schulen des Zuständigkeitsbereiches ein **betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)** eingeführt wird, das alle Beschäftigten einbezieht - erkrankte, schwerbehinderte, gleichgestellte oder von Behinderung bedrohte Beschäftigte.

Durch möglichst frühzeitige Zusammenarbeit der Beteiligten soll

- die Gesundheit der Beschäftigten erhalten und gefördert werden, um chronische Erkrankungen und Behinderungen 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.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement beruht auf den Prinzipien Freiwilligkeit, Dialog und Konsens.

2. Gesetzliche Grundlage

Krankheitsbedingte Zeiten der Arbeitsunfähigkeit lassen sich trotz aller präventiven Bemühungen nicht immer vermeiden. Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist nicht auf kurz andauernde Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ausgerichtet, sondern auf längere oder wiederholte Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, welche die Fürsorgepflicht des Dienstherrn in besonderer Weise berühren.

§ 167 SGB IX Prävention (9. Sozialgesetzbuch) lautet:

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen¹ sowie das Integrationsamt² ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) **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 Rehabilitationsträger 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.

3. Beteiligte

Das betriebliche Eingliederungsmanagement wird vom BEM-Team durchgeführt.

Das BEM-Team setzt sich aus den folgenden Personen zusammen:

- einem Mitglied der Schulleitung als Leiter/in und Verantwortliche/r für die Durchführung des Eingliederungsmanagements;
- der örtlichen Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, wenn sie von der/dem Beschäftigten nicht ausdrücklich abgelehnt wird,
- einem Mitglied des örtlichen Personalrates entsprechend dem Wunsch des Beschäftigten,
- fallbezogen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

Weitere Unterstützungssysteme außerhalb der Dienststelle (z.B. Integrationsamt, Integrationsfachdienst, betriebsärztlicher Dienst, Verantwortliche/r für Arbeitssicherheit etc.) können im Einvernehmen mit der /dem Beschäftigten hinzugezogen werden, wenn die/der Beschäftigte oder ein Mitglied des BEM-Teams dies wünschen.

Erläuterungen:

¹ Interessenvertretungen im Sinne des § 176 SGB IX sind im Schulbereich die Personalräte.

² Das Integrationsamt ist eine Behörde, die schwerbehinderte Menschen mit Maßnahmen und Leistungen unterstützt, um die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Es überwacht auch den besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte und Schwerbehinderten gleichgestellte Menschen. In Hessen ist das Integrationsamt beim Landeswohlfahrtsverband angesiedelt.

4. Ablauf

Voraussetzung für die Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements durch den Arbeitgeber ist eine ununterbrochene oder wiederholte Arbeitsunfähigkeit von insgesamt mehr als sechs Wochen innerhalb der letzten zwölf Monate.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein für die Beschäftigten **freiwilliges Verfahren**. Es bedarf daher der **Zustimmung** der/des betroffenen Beschäftigten. Wird die Zustimmung nicht erteilt, darf dies nicht zu Lasten der/des Beschäftigten gewertet werden.

Lehrkräfte haben das Recht, bei einer Arbeitsunfähigkeit von insgesamt weniger als sechs Wochen innerhalb der letzten zwölf Monate die Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zu beantragen.

Der Antrag ist formlos bei der Schulleitung zu stellen.

4.1 Verantwortlich für die **Einleitung** des BEM ist die **Schulleiterin/der Schulleiter** (SL):

- Information der zuständigen örtlichen Schwerbehindertenvertretung (öSBV) sowie des örtlichen Personalrates (öPR) über Beschäftigte, bei denen die Voraussetzungen für ein BEM gegeben sind.
- Bereitstellung von Angaben für die Mitglieder des BEM-Teams
 - Dienstposten/Amtsbezeichnung;
 - AU-Zeiten der letzten zwölf Monate;
 - bei Schwerbehinderten/Gleichgestellten:
 - Grad der Behinderung;
 - ggf. Umfang des Nachteilsausgleichs nach § 10 Pflichtstundenverordnung;
 - Dokumentation des Schulhalbjahresvorbereitungsgesprächs gemäß der Integrationsvereinbarung³ mit den getroffenen Vereinbarungen;
 - Information über Umsetzung der im Schulhalbjahresvorbereitungsgespräch getroffenen Vereinbarungen;
 - Unterrichtseinsatz nach Schulform und Klassenstufen;
 - derzeitiger Unterrichtseinsatz (ggf. weitere Einsatzmöglichkeiten aufgrund der Ausbildung);
 - derzeitige Pflichtstundenzahl bei voller Stelle,
 - ggf. derzeitige Pflichtstundenzahl bei Teilzeit;
 - Angaben zu Anrechnungs- und Entlastungsstunden.

Weitere Daten können fallbezogen angefordert werden.

4.2 **Beratung BEM-Team:**
Schulleitung - örtliche Schwerbehindertenvertretung – örtlicher Personalrat:

Klärung der Frage, ob ein BEM zu diesem Zeitpunkt sinnvoll ist. Wenn nicht (z.B. bei Erkrankungen, die einen länger andauernden Heilungsprozess erfordern, wie bei Krebserkrankungen, großen orthopädischen Eingriffen etc.): Einleitung des BEM zu einem späteren Zeitpunkt.

³ „Im Rahmen der Schulhalbjahresvorbereitung bietet die Schulleitung den schwerbehinderten Lehrkräften rechtzeitig vor Erstellung des Stundenplans ein Gespräch über den geplanten Einsatz und die Arbeitsbedingungen an. In dem Gespräch ist insbesondere zu erörtern, welche konkreten Maßnahmen erforderlich sind, um die Arbeitsfähigkeit der schwerbehinderten Beschäftigten so lange wie möglich zu sichern. Auf Wunsch nimmt die Schwerbehindertenvertretung an diesem Gespräch teil. Das Gespräch ist in geeigneter Weise zu dokumentieren.“

(Integrationsvereinbarung nach § 166 des Sozialgesetzbuches - Neuntes Buch – [SGB IX] zwischen dem Hessischen Kultusministerium, der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer vom 25. 1. 2017, § 4, III, C; Abl. 03/2017, S.102 ff.)

4.3 **Gesprächsangebot an Beschäftigte/n** durch die Schulleiterin/ den Schulleiter.

4.4 Bei **Zustimmung** der/des Beschäftigten: Durchführung des BEM.

4.4.1 Bei **Nichtzustimmung** der/des Beschäftigten: Beendigung des BEM.

Auf Wunsch der/des Beschäftigten kann jederzeit ein BEM eingeleitet werden.

4.5 **BEM-Gespräch** der/des Beschäftigten mit BEM-Team zur Erstellung eines **Maßnahmenplanes**.

Die Gesprächsführung beruht auf den Prinzipien Dialog und Konsens. Sie ist nicht defizitorientiert, sondern lösungs- und zielorientiert in Bezug auf die unter 1, S. 3 genannten Ziele:

- Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten, um chronische Erkrankungen und Behinderungen zu vermeiden;
- Überwindung von Arbeitsunfähigkeit sowie Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit;
- Erkennen von arbeits- und arbeitsplatzbedingten Gefährdungen der Gesundheit;
- dauerhafte Erhaltung des Arbeitsplatzes.

Die/der Beschäftigte erhält nach der Aufklärung über die Ziele des Gesprächs die Möglichkeit, seine gesundheitliche Situation und deren Auswirkungen auf seine berufliche Tätigkeit darzustellen.

Das BEM-Gespräch orientiert sich am Gesprächsleitfaden (Anhang, C.1).

Nach durchgeführtem erstem BEM-Gespräch:

Vermerk über Durchführung eines BEM in der Personalakte.

4.6 Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen.

4.7 **Evaluation** im BEM-Team spätestens sechs Monate nach dem ersten BEM-Gespräch:

Wurden die Maßnahmen umgesetzt? Wurden die Ziele erreicht?

4.8 **Abschluss** des **BEM**

- wenn die Ziele erreicht wurden;
- die Ziele nicht erreicht wurden und nach Auffassung des BEM-Teams keine Aussicht besteht, die Ziele nach einem erneuten BEM-Gespräch zu erreichen.

Ein erneutes BEM-Gespräch wird angeboten, wenn die Ziele nicht erreicht wurden und nach Auffassung des BEM-Teams die Aussicht besteht, dass durch ein erneutes BEM-Gespräch und einen ggf. veränderten Maßnahmenplan eine Zielerreichung möglich ist.

Das BEM-Gespräch findet in der Regel auf **Schulebene** statt.

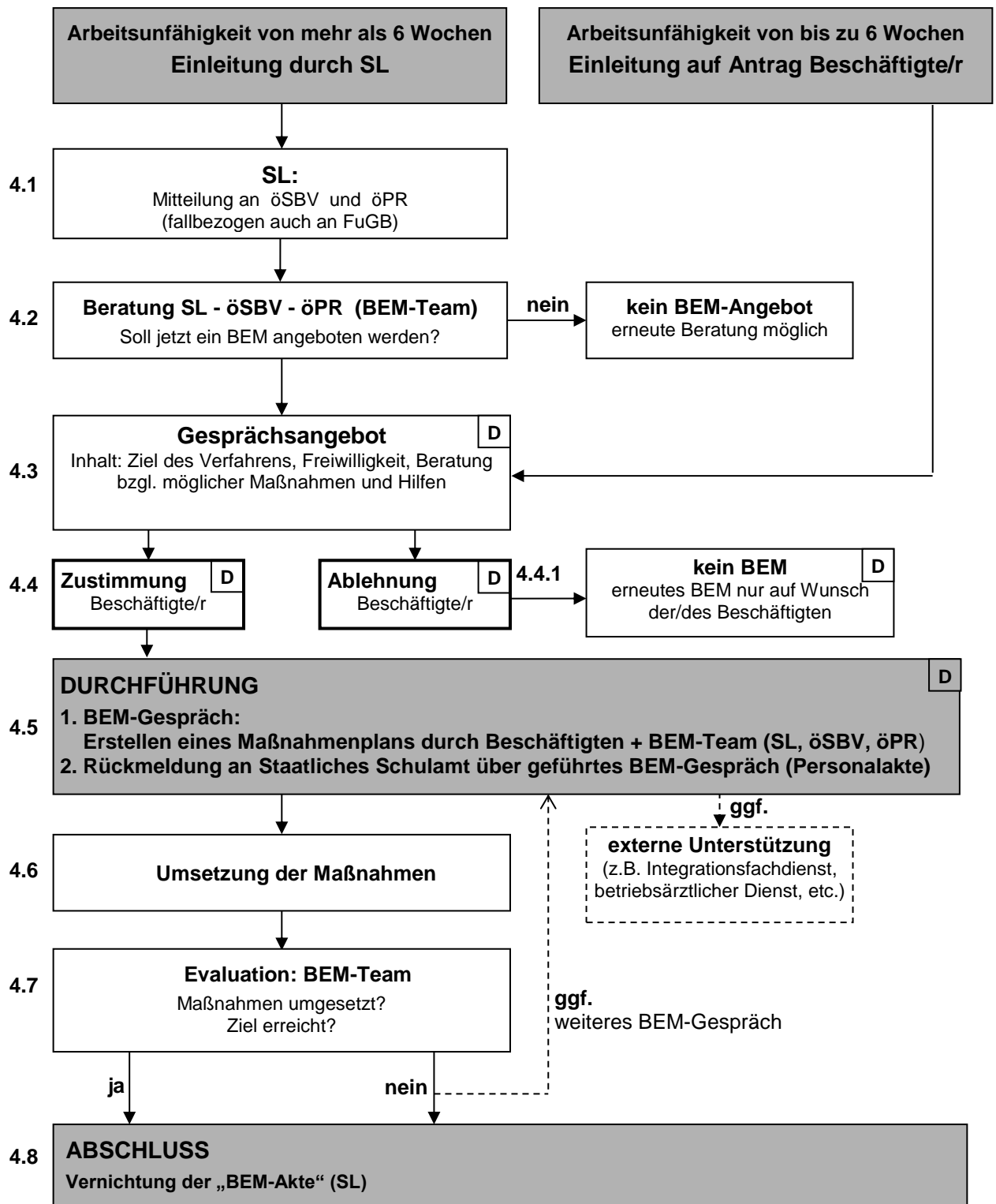
Sollte der konkrete Einzelfall dies erfordern, können das Staatliche Schulamt, die Gesamtschwerbehindertenvertretung sowie der Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer hinzugezogen werden.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement für Schulleiterinnen und Schulleiter findet auf der Ebene des Staatlichen Schulamtes unter Beteiligung der Gesamtschwerbehindertenvertretung und des Gesamtpersonalrates statt.

Eine **Überprüfung der Dienstfähigkeit** erkrankter Beschäftigter kann nur angeordnet werden, wenn zuvor ein betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten und bei einer Zustimmung der/des Beschäftigten auch durchgeführt wurde.

Ablaufschema des betrieblichen Eingliederungsmanagements

im Bereich des Staatlichen Schulamtes für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden



D = Dokumentation SL = Schulleiter/in, öSBV = örtliche Schwerbehindertenvertretung
 öPR = örtlicher Personalrat (Schulpersonalrat),
 FuGB = Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

5. Dokumentation

In der **Personalakte** wird ausschließlich dokumentiert, dass ein betriebliches Eingliederungsverfahren angeboten wurde und ob es durchgeführt oder von der/dem Beschäftigten abgelehnt wurde.

In eine von der Personalakte getrennten **Sachakte** („BEM-Akte“) werden die persönlichen und gesundheitsbezogenen Informationen der/des Beschäftigten, insbesondere ärztliche Atteste und Gutachten aufgenommen. Informationen aus der Sachakte können nur dann in die Personalakte aufgenommen werden, wenn die/der Beschäftigte dies ausdrücklich wünscht.

6. Datenschutz

Ein wirksamer und sorgfältiger Datenschutz ist eine Grundvoraussetzung für das betriebliche Eingliederungsmanagement, da das Gelingen wesentlich vom Vertrauen der/ des Beschäftigten in das Verfahren abhängt.

Die Teilnehmer des BEM-Gespräches sind zu absoluter Verschwiegenheit über den Gesprächsinhalt verpflichtet. Informationen aus dem Gespräch dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung der betroffenen Lehrkraft weitergegeben werden.

Die Sachakte („BEM-Akte“) wird vom Schulleiter unter Verschluss gehalten und nach Abschluss des betrieblichen Eingliederungsmanagements vernichtet. Neben der/dem Beschäftigten haben nur die im konkreten Fall beteiligten Mitglieder des BEM-Teams das Recht auf Einsicht in die Sachakte.

7. Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt bis sie durch eine neue Dienstvereinbarung abgelöst wird.

8. Bekanntgabe

Alle Beschäftigten sind von den jeweiligen Schulleitungen in geeigneter Form zeitnah über die Dienstvereinbarung zu informieren.

Wiesbaden, den 18.02.2020

Leiterin des Staatlichen
Schulamtes

Claudia Keck

Gesamtschwerbehinderten-
vertretung

Victoria Gulitz

Gesamtpersonalrat
der Lehrerinnen und Lehrer

Dr. Manon Tuckfeld