

Dienstvereinbarung
gemäß § 80 Abs. 3 Nr. 11 SächsPersVG
zwischen
dem Sächsischen Staatsministerium für Kultus (SMK) und
dem Lehrerhauptpersonalrat im Sächsischen Staatsministerium für Kultus (LHPR)
unter Beteiligung
der Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrerinnen und Lehrer
im Sächsischen Staatsministerium für Kultus (HSBV-L)
zur Einführung und Umsetzung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements
gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX im Schuldienst

Präambel

Die Gesundheit der Beschäftigten ist ein wichtiges Gut an den Schulen. Nur gesunde Beschäftigte können auf Dauer den stetig wachsenden beruflichen Anforderungen gerecht werden. Die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten ist deshalb Bestandteil der schulischen Qualitäts- und Personalentwicklung.

Ein wichtiger Aspekt der Gesundheitsvorsorge und -fürsorge in der Schule ist die Prävention. Sie umfasst alle Anstrengungen, die dazu beitragen, Gesundheitsgefahren zu vermeiden beziehungsweise zu verringern. Wenn gesundheitliche Beeinträchtigungen bereits aufgetreten sind, geht es darum, diese durch geeignete Maßnahmen zu beseitigen oder zumindest eine Verschlechterung zu verhindern. In diese umfassenden Ansätze von Gesundheitsförderung und Prävention ist das betriebliche Eingliederungsmanagement an Schulen eingebettet. Mit dieser Dienstvereinbarung werden die Beschäftigten in den Mittelpunkt gestellt, die der besonderen Fürsorge bedürfen. Dabei werden auch die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement an Schulen ist nach § 84 Abs. 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046, 1047), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 26. März 2007 (BGBl. I S. 378) geändert worden ist, vorgeschrieben. Falls die betroffenen Beschäftigten es wünschen, sind die Schulen verpflichtet, Unterstützungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement wird eingeführt, um

- die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten im Schulbereich zu verbessern oder wiederherzustellen,
- die Arbeitszufriedenheit und -motivation zu steigern,
- die schulintern beeinflussbaren Fehlzeiten zu reduzieren.

Damit soll eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben gewährleistet werden.

1 Ziele

Das betriebliche Eingliederungsmanagement beinhaltet folgende Ziele:

- die Förderung der Gesundheit,
- die Vermeidung von Behinderungen und chronischen Erkrankungen,

- die Überwindung und Reduzierung von Arbeitsunfähigkeitszeiten,
- die Vermeidung von begrenzter Dienstfähigkeit und Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit beziehungsweise Vermeidung von teilweiser oder voller Erwerbsminderung.

2 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle beim Freistaat Sachsen an öffentlichen Schulen beschäftigten Lehrer, Funktionsstelleninhaber, Pädagogische Unterrichtshilfen, Erzieher und Referendare.

Sie findet Anwendung, wenn Beschäftigte dieses Geltungsbereichs in den letzten zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.

Auch wenn die Arbeitsunfähigkeit noch nicht sechs Wochen andauert, können Beschäftigte auf eigenem Wunsch die Durchführung einer betrieblichen Eingliederung in Anspruch nehmen.

3 Beteiligte

3.1 Integrationsteam

Zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements wird an der Schule bei Bedarf ein Integrationsteam gebildet. Diesem gehören an

- der Schulleiter,
- ein Mitglied des örtlichen Lehrpersonalrates,
- die Schwerbehindertenvertretung bei schwerbehinderten und bei von Behinderung bedrohten Menschen.

Zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements wird an den Regionalstellen der SBA ein ständiges Integrationsteam gebildet. Diesem gehören an:

- ein Schulreferent, der keine dienst- und disziplinarrechtlichen Entscheidungen zu tragen hat und datenschutzrechtlichen Erfordernissen genügt,
- ein Mitglied des Lehrer-Bezirkspersonalrates,
- die Schwerbehindertenvertretung bei schwerbehinderten und bei von Behinderung bedrohten Menschen.

Das ständige Integrationsteam ist auch für das betriebliche Eingliederungsmanagement der Schulleiter zuständig und darüber hinaus für jeden Beschäftigten offen.

Neben den ständigen Mitgliedern stehen für die Beratung auch als weitere mögliche Mitglieder des Integrationsteams z. B. die folgenden Ansprechpersonen zur Verfügung:

- Fachkräfte für Arbeitssicherheit für den Bereich der öffentlichen Schulen
- Betriebsärzte/Betriebspsychologen
- Konfliktbeauftragter beim Lehrer-Bezirkspersonalrat.

3.2 Schulleiter

- Der Schulleiter hat eine besondere Verantwortung für die Gesunderhaltung der Beschäftigten seiner Schule. Es ist seine Aufgabe, das vorgesehene Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX verantwortlich durchzuführen.
- Er hat die Beschäftigten der Schule regelmäßig über die Ziele und Inhalte dieser Dienstvereinbarung zu informieren.
- Er ist Leiter des Verfahrens bei der Durchführung des schulischen Eingliederungsmanagements und arbeitet mit dem örtlichen Lehrpersonalrat und den weiteren Mitgliedern des Integrationsteams eng zusammen.
- Im Integrationsteam entwickelt er einvernehmlich mit dem Betroffenen einen Maßnahmenplan zur Wiedereingliederung (Eingliederungsvereinbarung) und begleitet die Umsetzung der Maßnahmen.
- Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ist vom Schulleiter zu dokumentieren. Da es um sensible gesundheitliche Daten geht, hat er dafür Sorge zu tragen, dass im gesamten Verfahren der Datenschutz besonders beachtet wird.

3.3 Örtlicher Lehrpersonalrat

Gemäß § 73 Abs. 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (SächsPersVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Juni 1999 (SächsGVBl. S. 430), das zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom 15. Dezember 2006 (SächsGVBl. S. 515, 521) geändert worden ist, ist der Personalrat unter anderem verpflichtet, darauf zu achten, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden. Außerdem hat er darauf zu achten, dass Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, durchgeführt werden und die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen gefördert wird. Gemäß § 74 SächsPersVG hat er die Aufgabe, sich aktiv für Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzusetzen.

Als Mitglied des schulischen Integrationsteams wirkt der örtliche Lehrpersonalrat an der Erarbeitung und Umsetzung konkreter Eingliederungsmaßnahmen mit.

3.4 Lehrer-Bezirkspersonalrat

Der Lehrer-Bezirkspersonalrat berät und unterstützt bei Bedarf die örtlichen Lehrpersonalräte und führt die notwendigen Gespräche mit der Regionalstelle der SBA durch. Er entsendet einen Vertreter in das ständige Integrationsteam und begleitet die Umsetzung dieser Dienstvereinbarung.

3.5 Regionalstelle der SBA

In der Eingliederungsvereinbarung werden zwischen dem betroffenen Beschäftigten und dem Schulleiter Maßnahmen zur Wiedereingliederung geplant. Maßnahmen, die nicht in der Eigenverantwortung der Schule durchführbar sind, werden mit der Regionalstelle der SBA abgestimmt und in entsprechenden Zielvereinbarungen festgelegt.

4 Ablauf

4.1 Erfassen der Betroffenen durch den Schulleiter

Der Schulleiter stellt fest, ob Beschäftigte in den letzten zwölf Monaten ununterbrochen oder insgesamt sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren. Sollte dies der Fall sein, informiert er den örtlichen Lehrpersonalrat und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung.

Unter Umständen kann es sinnvoll sein, bereits vor dieser Sechs-Wochen-Frist aktiv zu werden.

4.2 Vorbereitung der Kontaktaufnahme im schulischen Integrationsteam

Im schulischen Integrationsteam wird geklärt, ob im vorliegenden Fall die Einleitung eines Eingliederungsverfahrens zum jetzigen Zeitpunkt sinnvoll ist. Von einer Einleitung sollte abgesehen werden, wenn eine Gesundheitsprognose noch nicht beziehungsweise keine positive möglich ist. Besteht keine Einigkeit über das Vorgehen, ist mit dem Betroffenen Kontakt aufzunehmen. Gegebenenfalls ist ein Termin für eine Wiedervorlage zu vereinbaren.

Das schulische Integrationsteam entscheidet, wer den Erstkontakt aufnimmt.

4.3 Kontaktaufnahme mit dem Betroffenen durch das Integrationsteam

In einem ersten persönlichen Gespräch mit dem bestimmten Mitglied des schulischen Integrationsteams, gegebenenfalls auch erst telefonisch oder schriftlich, ist der Betroffene über das betriebliche Eingliederungsmanagement im konkreten Einzelfall, die damit verbundenen Ziele und die verschiedenen Möglichkeiten des weiteren Vorgehens zu informieren.

Weiterhin wird der Betroffene darüber informiert, dass er zu den Gesprächen fachliche Beratung und eine Person seines Vertrauens hinzuziehen kann. Diese Informationen sind ihm in Form eines Merkblattes auch schriftlich zu geben.

Mögliche Ergebnisse dieser Kontaktaufnahme sind:

- Der Betroffene stimmt der Einleitung eines Eingliederungsverfahrens zu.
- Wegen der Schwere der Erkrankung beziehungsweise unklarer Gesundheitsprognose scheidet die Einleitung eines Eingliederungsverfahrens gegenwärtig aus; gegebenenfalls ist eine spätere Kontaktaufnahme angezeigt.
- Der Betroffene stimmt der Einleitung eines Eingliederungsverfahrens nicht zu.

Das Eingliederungsmanagement erfolgt nur mit Zustimmung des Betroffenen. Eine arbeitsrechtliche Verpflichtung des Betroffenen, ein Eingliederungsverfahren durchzuführen, besteht nicht. Dies hat auch zur Folge, dass er das Verfahren jederzeit abbrechen kann. Auch ist die Zusammensetzung des Integrationsteams im Einvernehmen mit ihm zu vereinbaren.

Wenn der Betroffene zwar prinzipiell einem Eingliederungsverfahren zustimmt, das schulische Integrationsteam aber als Ansprechpartner ablehnt, so tritt in diesem Fall an diese Stelle das ständige Integrationsteam bei der Regionalstelle der SBA.

4.4 Erstgespräch – Erfassung der Ausgangssituation (Analysephase) und Festlegung der Umsetzungsschritte

- Im Erstgespräch sind gemeinsam mit dem betroffenen Beschäftigten Möglichkeiten zu erörtern, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Insbesondere können mögliche betriebliche Ursachen und Fehlbelastungen für die entstandene Arbeitsunfähigkeit benannt werden. Dem Beschäftigten ist dabei Gelegenheit zur Äußerung zu geben, ob sein konkreter Arbeitsplatz aus seiner Sicht nach Inhalt, nach räumlicher und zeitlicher Organisation sowie nach Aufgabenumfang für ihn geeignet ist.
- Im Anschluss an diese Analysephase wird gegebenenfalls in einem weiteren Gespräch erörtert, welche Maßnahmen insbesondere im Bereich des Arbeitsumfeldes, zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit beziehungsweise Vermeidung neuer Arbeitsunfähigkeit konkret einzuleiten sind. Ziel ist die Erstellung eines Maßnahmenplans. Dabei sind Maßnahmen zur Anpassung des Arbeitsplatzes (insbesondere inhaltliche, organisatorische und räumliche Veränderungen) an die durch gesundheitliche Einschränkung entstandenen Bedürfnisse des Beschäftigten vorrangig zu prüfen und – gegebenenfalls unter rechtzeitiger Einbeziehung der Regionalstelle der SBA beziehungsweise des Schulträgers – umzusetzen. Dies gilt insbesondere für ärztlich empfohlene Maßnahmen. Sind dabei technische Veränderungen in Betracht zu ziehen, sollen die örtlichen gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger oder das Integrationsamt in Abstimmung mit dem Beschäftigten hinzugezogen werden. Entsprechendes gilt, wenn Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen.
- Sofern der Betroffene eine Abordnung oder Versetzung als Eingliederungsmaßnahme beantragt, ist diese nach Möglichkeit umzusetzen.

4.5 Weitere Gespräche und Überprüfung der Maßnahmen

Abhängig vom Verlauf des Eingliederungsverfahrens und vom Erfolg der einvernehmlich veranlassten Maßnahmen sind vom Schulleiter zeitnah weitere Gespräche anzuberaumen, damit erforderlichenfalls der Maßnahmenplan angepasst wird und weitergehende Festlegungen getroffen werden können. Spätestens nach einem Jahr soll in einem Auswertungsgespräch erörtert werden, ob die eingeleiteten Maßnahmen mit Erfolg durchgeführt werden konnten.

4.6 Mitwirkungsmöglichkeiten

Neben dem Beschäftigten kann auch der örtliche Lehrpersonalrat und bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen zudem die Schwerbehindertenvertretung die Einleitung

eines Eingliederungsverfahrens einfordern. Außerdem können auch der behandelnde Arzt oder der Betriebsarzt entsprechende Maßnahmen anregen. Auch weitere Gespräche und die Anpassung des Maßnahmenplanes können eingefordert werden.

5 Maßnahmen

5.1 Maßnahmespektrum und Maßnahmebereiche

Das Spektrum umfasst sowohl individuelle Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Rehabilitation als auch solche, die das Gesamtsystem Schule im Rahmen des Gesundheitsmanagements betreffen. Maßnahmen der alters- und behindertengerechten Arbeitsgestaltung sollen dabei integriert werden.

Wesentliche Maßnahmebereiche sind insbesondere

- die Arbeitsorganisation,
- die Arbeitszeit sowie
- die Arbeitsräume und die Arbeitsmittel.

5.2 Gefährdungsbeurteilung

Bei der Auswahl geeigneter Integrationsmaßnahmen ist zu klären, ob berufliche Bedingungen die Erkrankung hervorgerufen oder begünstigt haben. Dies kann eine Gefährdungsbeurteilung nach § 5 des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch Artikel 227 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist, erforderlich machen. Hierzu kann für jeden betroffenen Beschäftigten eine Arbeitsplatzanalyse in Verbindung mit einer Arbeitsplatzbegehung durchgeführt werden. Außerdem können arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Untersuchungen durchgeführt werden, um berufsbedingte Erkrankungen zu identifizieren.

5.3 Unterstützung für Schwerbehinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen

Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte Menschen kommt eine besondere Fürsorge zu. Für diesen Personenkreis besteht die Möglichkeit, neben Leistungen des Integrationsamtes weitere begleitende Hilfen im Arbeitsleben zu beantragen. Auch dem Arbeitgeber können solche Hilfen für den Arbeitsplatz der schwerbehinderten Menschen gewährt werden. So werden bauliche Maßnahmen, technische Hilfen oder personelle Unterstützung mit dem Integrationsamt abgesprochen und durch den Schulleiter, den Schulträger oder den schwerbehinderten Menschen beantragt. Über diesen Personenkreis hinaus können ebenfalls von Behinderung bedrohte Beschäftigte die unterstützende Beratung durch die Integrationsfachdienste in Anspruch nehmen. Diese informieren über Förderleistungen, klären Zuständigkeiten und vermitteln zu anderen potentiellen Rehabilitationsträgern.

6 Datenschutz und Aufbewahrung von Unterlagen

Bei dem schulischen Eingliederungsmanagement wird über sensible gesundheitliche Daten gesprochen. Daher ist es unerlässlich, dass der Schutz dieser personenbezogenen Daten während des gesamten Verfahrens gewährleistet ist. Die Mitglieder des Integrationsteams sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für Zwecke des Betrieblichen Eingliederungsmanagements genutzt werden. Zu anderen Zwecken ist ihre Verwendung nicht zulässig. Die vom Schulleiter anzufertigende Dokumentation darf nur folgende Daten enthalten:

- Zeitpunkt der Kontaktaufnahme
- Ergebnis des Angebotes
- Inhalt der Eingliederungsvereinbarung (Maßnahmeplan) und Umsetzung
- die namentliche Benennung der Mitglieder des Integrations-teams
- Schriftliche Einwilligung des Betroffenen bei Datenweitergabe

Wenn personenbezogene Daten im Rahmen des Eingliederungsverfahrens an Dritte weitergegeben werden müssen, hat der Schulleiter den Betroffenen darüber aufzuklären und seine schriftliche Einwilligung einzuholen.

Der Betroffene entscheidet, welche und wie viel von seinen Krankheits- und Behinderungsdaten von ihm gegenüber dem Integrationsteam offen gelegt werden. Alle Beteiligten unterliegen im Hinblick auf die Weitergabe personenbezogener schutzwürdiger Daten einem strengen Datenschutz.

Der Schulleiter hat den Inhalt aller Gespräche im Einvernehmen mit dem Betroffenen in einer Sachakte zu dokumentieren. Diese ist nach Abschluss des Eingliederungsverfahrens noch zwölf Monate aufzubewahren und dann zu vernichten. Eine Aufnahme von Unterlagen oder Daten in die Personalakte erfolgt nicht.

7 Qualifizierung

Die Schulleiter werden im Rahmen von Dienstbesprechungen mit Inhalt und Zielen dieser Dienstvereinbarung vertraut gemacht und ihre Umsetzung erörtert. Zu Beginn eines jeden Schuljahres wird auf den Inhalt dieser Dienstvereinbarung hingewiesen; in diesem Zusammenhang soll ein Austausch über die mit der Dienstvereinbarung gemachten Erfahrungen erfolgen. Zusätzlich sind spezielle Fortbildungsmaßnahmen vorgesehen.

Für die Mitglieder der Personalvertretungen ist im Rahmen des § 47 SächsPersVG gewährleistet, dass sie an Spezialschulungen teilnehmen können.

8 Schlussbestimmungen

8.1

Alle Beschäftigten werden über die Intentionen, Ziele und Handlungsabläufe dieser Dienstvereinbarung informiert. Der Text dieser Dienstvereinbarung wird im Internet (www.sachsen-macht-schule.de) zugänglich gemacht.

8.2

Die Schulleiter berichten der Regionalstelle der SBA zum 31. Oktober eines jeden Jahres mit Stichtag 31. Juli über

- die Anzahl der eingetretenen Langzeiterkrankungen im Sinne von § 84 Abs. 2 SGB IX,
- die Anzahl der eingeleiteten Verfahren zum BEM nach dieser Dienstvereinbarung sowie
- die Art der eingeleiteten Maßnahmen.

In den geschlechterdifferenzierten Berichten sind schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen gesondert auszuweisen. Die regionale Auswertung wird mit dem Lehrer-Bezirkspersonalrat mit dem Ziel beraten, die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen einzuschätzen und gegebenenfalls weitere Maßnahmen zur Erreichung der Ziele dieser Dienstvereinbarung einzuleiten.

8.3

Landesweite schulartbezogene und schulartübergreifende Auswertungen werden bis zum 31. Dezember eines jeden Jahres mit dem LHPR beraten. Gleichzeitig wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung evaluiert.

8.4

Diese Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann einvernehmlich ergänzt und fortgeschrieben werden.

8.5

Diese Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats von jeder Vertragspartei gekündigt werden. Nach der Kündigung gelten ihre Regelungen weiter, bis sie im gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben, durch eine andere Vereinbarung ersetzt oder durch die Einigungsstelle geändert oder aufgehoben wird. Das Recht der Dienststelle, die Dienstvereinbarung gemäß § 84 Abs. 5 SächsPersVG jederzeit zu kündigen, bleibt davon unberührt.

Dresden, den 10. April 2007

Sächsisches Staatsministerium für Kultus
Hansjörg König
 Staatssekretär

Lehrerhauptpersonalrat im
Sächsischen Staatsministerium für Kultus
Enders
 Vorsitzender