

- Dienstvereinbarung -

zur Einführung und Umsetzung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements
(BEM)

gemäß § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX (SGB) an öffentlichen Schulen des

Landes Mecklenburg-Vorpommern

zwischen

dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes

Mecklenburg-Vorpommern

und

dem Lehrerhauptpersonalrat beim Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
des Landes Mecklenburg-Vorpommern

und

der Hauptschwerbehindertenvertretung der öffentlichen

Schulen beim Ministerium für Bildung, Wissenschaft und

Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern

1. Präambel

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist die schrittweise Ausgestaltung und Umsetzung des § 84 Abs. 2 SGB IX. Alle Vereinbarungspartner stimmen darüber überein, dass die Arbeit der Beschäftigten grundsätzlich so zu gestalten ist, dass arbeitsbedingte Erkrankungen vermieden werden sollen. Ein wichtiger Aspekt der Gesundheitsvorsorge und -fürsorge ist die Prävention. Sie umfasst alle Anstrengungen, die dazu beitragen, Gesundheitsgefahren zu vermeiden bzw. 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 eingebettet.

2. Geltungsbereich

(1) Die Dienstvereinbarung gilt für alle Lehrkräfte, Personal mit sonderpädagogischen Aufgaben (PmsA) und Personal zur Betreuung und Pflege (Beschäftigte), die an öffentlichen Schulen arbeiten und ein Beschäftigungsverhältnis mit dem Land Mecklenburg-Vorpommern haben.

(2) Sie findet Anwendung, wenn Beschäftigte des Geltungsbereichs in den letzten zwölf Monaten (nicht Kalenderjahr bzw. Schuljahr) länger als 30 Arbeitstage oder 42 Kalendertage ununterbrochen arbeitsunfähig waren.

(3) Bei mehreren nicht zusammenhängenden Arbeitsunfähigkeiten innerhalb von zwölf Monaten sind die Voraussetzungen dann erfüllt, wenn durch die neueste Arbeitsunfähigkeit insgesamt unter Berücksichtigung der vorhergehenden Arbeitsunfähigkeiten mehr als sechs Wochen erreicht sind – unabhängig davon, wie lange die einzelnen Arbeitsunfähigkeiten gedauert haben, ob sie ggf. unterschiedliche Ursachen hatten oder ob für jede krankheitsbedingte Abwesenheit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegen hat.

(4) Darüber hinaus sind Berechtigte alle schwerbehinderten Beschäftigten und ihnen gleichgestellte Personen.

(5) Beschäftigte, deren Arbeitsunfähigkeit noch nicht 6 Wochen andauert, können auch auf eigenen Wunsch die Durchführung einer betrieblichen Eingliederung in Anspruch nehmen, z. B. wenn voraussehbar ist, dass Absatz 2 und 3 eintreffen würde.

3. Aufgaben und Ziele

(1) Gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX wird ein Betriebliches Eingliederungsmanagement für die öffentlichen Schulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern eingeführt, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten, zu verbessern bzw. wiederherzustellen, die Arbeitszufriedenheit und -motivation zu steigern sowie die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren. Hierbei sollen nach Möglichkeit weitere interne und externe Hilfen genutzt werden.

(2) Das Betriebliche Eingliederungsmanagement bezieht auch die Arbeitssituation an der Schule (z. B. Arbeitsfeld, Arbeitsinhalt, Arbeitsumgebung, Vorgesetzten- und Mitarbeiterbeziehung) mit ein.

(3) Das Betriebliche Eingliederungsmanagement beinhaltet folgende Ziele:

- Überwindung und Berücksichtigung krankheitsbedingter Einschränkungen,
- Überwindung sowie Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeitszeiten,
- Begleitung bei der Eingliederung in den Arbeitsprozess,
- Erhalt und Förderung der Gesundheit,
- Erhalt des Arbeitsplatzes der Betroffenen,
- Vermeidung von berufsbedingten Behinderungen einschließlich chronischer Erkrankungen,
- Vermeidung von begrenzter Dienstunfähigkeit und Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bzw. Vermeidung von teilweiser oder vollständiger Erwerbsminderung.

(4) Das Betriebliche Eingliederungsmanagement beruht auf den Prinzipien Freiwilligkeit, Dialog und Konsens.

4. Beteiligte

4.1 Integrationsteam

(1) Zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements wird für die vier Schulamtsbereiche Schwerin, Rostock, Greifswald und Neubrandenburg jeweils ein ständiges Integrationsteam gebildet.

Diesem gehören an:

- die Schulpfängerin, der Schulpfänger mit der Generalie Betriebliches Gesundheitsmanagement für Beschäftigte, als Vertreter des Arbeitgebers bzw. im Bedarfsfall die zuständige Schulpfängerin, der zuständige Schulpfänger für Berufsschulen der obersten Schulaufsichtsbehörde,
- ein Mitglied des Bezirkspersonalrates bzw. im Bedarfsfall des Lehrerhauptpersonalrates für Beschäftigte an Beruflichen Schulen,
- eine Vertrauensperson der Bezirksschwerbehindertenvertretung bzw. im Bedarfsfall der Hauptschwerbehindertenvertretung insbesondere bei Schwerbehinderten bzw. bei von Behinderung bedrohten Beschäftigten,
- befristet für das BEM Verfahren die Schulleiterin/der Schulleiter der Schule, an der die/der Berechtigte beschäftigt ist und
- die Beraterin/ der Berater für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement des Schulamtsbereiches (BEM Beraterin/ BEM Berater).

(2) Neben den ständigen Mitgliedern können bei Bedarf weitere Partner in die Arbeit des ständigen Integrationsteams einbezogen werden z. B.:

- die Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- die Betriebsärztin/der Betriebsarzt,
- die Gleichstellungsbeauftragte,
- die Schulpsychologin/der Schulpsychologe,
- der Rehabilitationsträger oder
- das Integrationsamt.

(3) Das ständige Integrationsteam ist das Steuerungsgremium für das Betriebliche Eingliederungsmanagement für alle öffentlichen Schulen im jeweiligen Schulamtsbereich. Es trifft sich mindestens vier Mal im Jahr zur Erörterung und Entscheidung. Schulleiterinnen und Schulleiter der Berechtigten sind in den Entscheidungsprozess einzubeziehen. Die Koordinierung aller Aufgaben übernimmt die BEM Beraterin/der BEM Berater.

4.2 BEM Beraterin/BEM Berater

Die BEM Beraterin/der BEM Berater im Schulamtsbereich steuert, koordiniert und leitet die einzelfallbezogenen Maßnahmen für alle öffentlichen Schulen. Sie/er führt die Einzelgespräche, entwickelt einvernehmlich mit der/dem Berechtigten einen individuellen Maßnahmenplan zur Wiedereingliederung, schlägt dem Integrationsteam die geeigneten Maßnahmen vor, begleitet deren Umsetzung und dokumentiert den Prozessverlauf. Sie/er leitet und organisiert die Durchführung der Arbeit des Integrationsteams, gestaltet die Zusammenarbeit mit weiteren externen Partnern und führt die gesamte Dokumentation und Evaluation durch.

4.3 Schulleiterin/Schulleiter

Die Schulleiterin/der Schulleiter hat eine besondere Verantwortung für die Gesunderhaltung der Beschäftigten ihrer/seiner Schule. Sie/er hat dafür Sorge zu tragen, dass allen Beschäftigten, deren Arbeitsfähigkeit durch Krankheit beeinträchtigt ist, frühzeitig präventive Maßnahmen zuteilwerden. Sofern Berechtigte einen Antrag auf ein BEM Verfahren stellen, arbeitet die Schulleiterin/der Schulleiter befristet für die Zeit des Verfahrens im Integrationsteam mit. Darüber hinaus ist sie/er für die Umsetzung des Maßnahmenplans zur betrieblichen Eingliederung der/des Berechtigten in der Schule verantwortlich. Sie/er unterstützt die Berechtigte/den Berechtigten bei der beruflichen Eingliederung.

5. Verfahren

(1) Die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements dient der Beschäftigungssicherung und -förderung. Es handelt sich um ein freiwilliges Verfahren und bedarf der Zustimmung durch die Berechtigte/den Berechtigten.

(2) Das Staatliche Schulamt bzw. die oberste Schulaufsichtsbehörde stellen fortlaufend fest, ob Beschäftigte in den letzten 12 Monaten länger als 30 Arbeitstage oder 42 Kalendertage ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren und teilt dies dann der BEM Beraterin/ dem BEM Berater mit.

(3) Die Interessenvertretungen haben nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu überwachen. Zu diesem Zweck werden den Interessenvertretungen die Namen der für das BEM infrage kommenden Beschäftigten auch ohne Einwilligung übermittelt. Hierüber sind die Beschäftigten zu informieren. Weitere Informationen dürfen den Interessenvertretungen nur mit Einwilligung der Berechtigten übermittelt werden.

(4) Berechtigte, die nach § 84 Abs. 2 SGB IX einen Anspruch auf ein Eingliederungsverfahren haben, werden nach Feststellung der Berechtigung durch die BEM Beraterin/den BEM Berater zeitnah in einem Anschreiben über die Zielsetzungen des BEM sowie über Art und Umfang der Daten, die hierfür erhoben und verwendet werden können bzw. über den möglichen Verlauf des Verfahrens, informiert. Berechtigte werden darauf hingewiesen, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement nur mit ihrem Einverständnis erfolgt. Berechtigte haben jederzeit das Recht, es zu beenden oder neu zu beantragen. Die Beendigung muss schriftlich oder zur Niederschrift erfolgen und ist aktenkundig zu machen.

(5) Berechtigte sind rechtzeitig darüber zu informieren, dass das Integrationsteam über Maßnahmen zur Integration berät und entscheidet. Die Berechtigten können bei der BEM Beraterin/ dem BEM Berater grundsätzlich den Ausschluss einzelner Mitglieder des Integrationsteams an den sie betreffenden Beratungen beantragen bzw. eine weitere Person ihres Vertrauens hinzuziehen. Dem Antrag auf Ausschluss ist zu entsprechen, wenn sich im Falle objektiver Indizien, auf darauf gerichtete Nachfrage, keine konkreten Anhaltspunkte für einen sachfremden oder willkürlichen Ausschluss ergeben.

(6) Erklärt sich die/der Berechtigte nicht mit der Durchführung eines Verfahrens zur betrieblichen Eingliederung einverstanden, ist dies zu dokumentieren. In diesem Fall ist das laufende Verfahren beendet und ein Betriebliches Eingliederungsmanagement wird nicht eingeleitet.

(7) Sind Beschäftigte mit einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement einverstanden, werden sie durch die BEM Beraterin/den BEM Berater zu einem ersten Gespräch zur Klärung und Abstimmung der Vorgehensweise und Feststellung des Bedarfs eingeladen.

(8) Durch die BEM Beraterin/den BEM Berater sind im Gespräch mit den Berechtigten die möglichen Bedingungen für eine berufliche Integration zu beraten. Externe Partner wie z. B. Rentenversicherungsträger, Krankenkassen, Agentur für Arbeit, Rehabilitations-Kliniken oder das Integrationsamt sind bei Bedarf in Abstimmung mit den Berechtigten einzubeziehen.

(9) Dem Integrationsteam werden durch die BEM Beraterin/ den BEM Berater die Maßnahmepläne zur Integration Berechtigter zur Beratung vorgelegt. Auf dieser Grundlage ist eine Entscheidung im Einvernehmen mit dem Staatlichen Schulamt bzw. mit der obersten Schulaufsichtsbehörde (für die Beruflichen Schulen) zu treffen.

(10) Nach Umsetzung der im BEM Verfahren vereinbarten Maßnahmen führt die BEM Beraterin/der BEM Berater mit der/ dem Berechtigten ein Abschlussgespräch und überprüft die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen. Der Inhalt des Gespräches ist zu dokumentieren. Sofern die eingeleiteten Maßnahmen nicht zu einer positiven Integration in den Arbeitsprozess geführt haben, sind durch die BEM Beraterin/ den BEM Berater Ursachen zu analysieren und gemeinsam mit der/ dem Berechtigten andere Maßnahmen zu entwickeln.

6. Maßnahmen

(1) Bei der Auswahl geeigneter Integrationsmaßnahmen für die/den Berechtigten ist durch die BEM Beraterin/ den BEM Berater vorher zu klären, ob berufliche Bedingungen die Erkrankung hervorgerufen oder begünstigt haben. In diesem Fall ist eine Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz durch den Arbeitgeber zu erstellen, ggf. in Verbindung mit einer Arbeitsplatzbegehung. Wenn bis dato keine betrieblichen Erhebungen vorliegen, wird im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements für den jeweiligen Arbeitsplatz eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung – körperliche und psychische Belastung – am Arbeitsplatz durchgeführt. Die gewonnenen Daten werden dem Integrationsteam zur Entscheidungsfindung über einzelfallbezogene Maßnahmen vorgelegt.

(2) Das Spektrum der Maßnahmen umfasst vier Schwerpunkte: Prävention, Rehabilitation, Integration und Gesundheitsförderung.

Alle möglichen Maßnahmen sind mit der Schulleiterin/dem Schulleiter abzustimmen. Konkrete Anknüpfungspunkte finden sich z. B. in den Bereichen:

- individuelle Arbeitsplatzanpassung (z. B. organisatorisch und räumlich, Bereitstellung von technischen Arbeitshilfen, Ausstattung Arbeitsplatz, individuelle Gestaltung der Arbeitszeit, Teilzeit),
- Arbeitsmedizinische Betreuung am Arbeitsplatz,
- Einschaltung des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen,
- Qualifizierungsmaßnahmen,
- Veränderung der Arbeitsorganisation,
- Umsetzung, Versetzung,
- medizinische und berufliche Rehabilitation insbesondere stufenweise Wiedereingliederung gemäß § 28 SGB IX ,
- in der Phase einer Wiedereingliederung Nutzung von so genannten Tandemlösungen im Unterricht,
- Förderung von Teilzeitarbeitsplätzen oder zeitlich befristete Teilzeit für Schwerbehinderte gemäß SGB IX § 81 Abs. 5, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.

(3) Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen haben die Möglichkeit, neben finanziellen Leistungen des Integrationsamtes weitere begleitende Hilfen im Arbeitsleben zu beantragen. Auch dem Arbeitgeber können solche Hilfen für den Arbeitsplatz gewährt werden. So können z. B. bauliche Maßnahmen oder technische Hilfen mit dem Integrationsamt abgesprochen und beantragt werden. Schwerbehinderten Beschäftigten und ihnen gleichgestellte Personen kommt eine besondere Fürsorge zu. Deshalb wird durch die BEM Beraterin/ den BEM Berater geprüft, ob Maßnahmen, die in den aktuellen Schwerbehindertenrichtlinien des Landes beschrieben sind, ausgeschöpft wurden.

(4) Die Mitglieder des Integrationsteams werden über das betriebliche Eingliederungsmanagement und insbesondere über die rechtlichen Aspekte, das Verfahren zur Durchführung, die in Betracht kommenden Maßnahmen sowie zur Gesprächsführung durch den Arbeitgeber fortgebildet.

(5) Die Schulleiterinnen und die Schulleiter haben eine besondere Verantwortung für die Gesunderhaltung der Lehrkräfte, deshalb werden sie mit Inhalt und Zielen dieser Dienstvereinbarung und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements insgesamt vertraut gemacht.

7. Datenschutz und Aufbewahrung von Unterlagen

(1) Im Rahmen der Prävention und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sind die datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten. Die Berechtigte/ der Berechtigte ist umfassend durch die BEM Beraterin/ den BEM Berater über den Schutz ihrer persönlichen Daten aufzuklären. Wenn personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden müssen, hat die BEM Beraterin/der BEM Berater die Berechtigten vorher darüber aufzuklären und ihre schriftliche Einwilligung einzuholen. Wenn Ärzte angehört und eventuelle gesundheitliche Informationen erörtert werden sollen, dürfen die Ärzte ihnen bekannt gewordene gesundheitliche Informationen erst weitergeben, wenn die Berechtigten sie schriftlich von der Schweigepflicht entbunden haben (Möglichkeit der teilweisen Schweigepflichtentbindung).

(2) Die Mitglieder des Integrationsteams, einschließlich der ggf. hinzugezogenen externen Experten, sind zur Verschwiegenheit und zur Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen verpflichtet. Jedes Mitglied des Integrationsteams hat eine diesbezügliche Erklärung zu unterzeichnen, diese sind durch die BEM Beraterin/ den BEM Berater zu dokumentieren.

(3) Allen Beteiligten im BEM und vor allem den Mitgliedern im Integrationsteam sind geschützte personenbezogene Daten nur in dem Umfang zugänglich zu machen, wie es für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben unumgänglich ist. Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für die in der Vereinbarung benannten Ziele des BEM und eine Evaluation verwandt werden. Sie dienen dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit und des Arbeitsplatzes der Berechtigten. Zu anderen Zwecken ist ihre Verwendung untersagt. Die Berechtigten entscheiden, welche und wie tiefgründig Krankheitsdaten gegenüber dem Integrationsteam offen gelegt werden dürfen.

(4) Der gesamte Schriftverkehr, der im Rahmen des BEM erhoben wird, ist getrennt von der Personalakte durch die BEM Beraterin/den BEM Berater aufzubewahren. Nach § 13 Abs. (2) Punkt 4 Landesdatenschutzgesetz Mecklenburg-Vorpommern sind die personenbezogenen Daten zu löschen, wenn ihre Speicherung zur Erfüllung des BEM Verfahrens nicht mehr notwendig ist, dies tritt nach Beendigung des BEM Verfahrens ein. Danach ist die BEM-Akte zu vernichten.

(5) Alle Mitglieder des Integrationsteams sind aktenkundig über ihre Schweigepflicht zu belehren. Bei Nichteinhaltung hat dies dienstrechtliche Konsequenzen.

8. Geltungsdauer

(1) Diese Dienstvereinbarung tritt zum Schuljahr 2014/2015 in Kraft. Sie kann im gegenseitigen Einvernehmen ergänzt und fortgeschrieben werden. Änderungen bedürfen der Schriftform.

(2) Diese Vereinbarung kann jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.2015. Die Vereinbarungspartner treten in diesem Fall umgehend über die Fortschreibung der Dienstvereinbarung in Verhandlungen ein. Solange keine neuen Regelungen vereinbart worden sind, gilt die Dienstvereinbarung im vorliegenden Wortlaut weiter.

(3) Soweit einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung wegen anderer gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen unwirksam werden sollten, wird die Wirksamkeit im Übrigen hierdurch nicht berührt. Die Vereinbarungspartner verpflichten sich in diesem Fall, die unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich möglichst entsprechende wirksame Vorschrift zu ersetzen.

9. Schlussbestimmungen

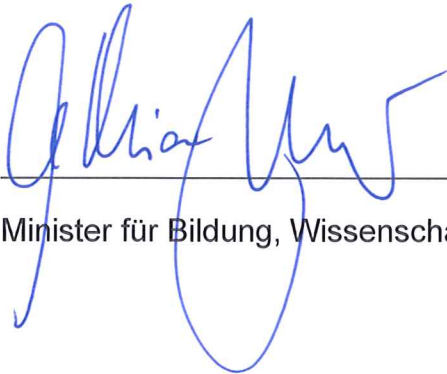
(1) Diese Dienstvereinbarung ist den Beschäftigten in den öffentlichen Schulen in geeigneter Weise bekannt zu geben.

(2) Die Integrationsteams der Schulamtsbereiche evaluieren einmal im Jahr die Ergebnisse des BEM. In den geschlechterdifferenzierten Berichten sind schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen gesondert auszuweisen. Darüber hinaus ist die Anzahl der Langzeiterkrankungen im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX, die Anzahl der eingeleiteten Verfahren und die Art der eingeleiteten Maßnahmen zu erfassen.

(3) Die Vereinbarungspartner werden einmal im Jahr über die Erreichung der Ziele aus dieser Vereinbarung bzw. über die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen durch das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern informiert.

(4) Durch die Vereinbarungspartner wird die Dienstvereinbarung nach zwei Jahren auf ihre Wirksamkeit und Verbesserungsfähigkeit überprüft.

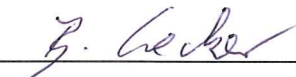
Schwerin, den 08. Juli 2014



Minister für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern



Lehrerhauptpersonalrat beim Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern, vertreten durch Frau Morawetz



Hauptschwerbehindertenvertretung der öffentlichen Schulen beim Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern, vertreten durch Herrn Uecker