



Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst
80327 München

Per owa

Adressliste vgl. Anlage

Ihr Zeichen / Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen (bitte bei Antwort angeben)
II.5-BP4010-6b.151906

München, 20.01.2015
Telefon: 089 2186 0

Vorgehen bei Gefährdung der Dienstfähigkeit oder des Arbeitsverhältnisses

Hier: Vorrang der Prävention vor Prüfung der Dienstfähigkeit

Anlage: Checkliste zum Präventionsverfahren

Sehr geehrte Damen und Herren,

Präventionsmaßnahmen sind immer dann zu ergreifen, wenn z.B. die Besorgnis besteht, eine Lehrkraft oder eine sonstige Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter könnte aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr dauerhaft dienst- bzw. arbeitsfähig bleiben. Dabei kommt der **Prävention immer Vorrang vor Prüfung der Dienstfähigkeit** zu. Für das konkrete Vorgehen in diesen Fällen wird auf Folgendes hingewiesen:

a) Allgemeine Grundsätze

In Abschnitt 8 Ziff. 1.1 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR) wird festgelegt:

- „1.1 Vorrang von Präventionsmaßnahmen
- 1.1.1 Als Präventionsmaßnahmen kommen in Betracht:
- Mitarbeitergespräche,
 - Motivationsmaßnahmen,
 - medizinisch notwendige Kurmaßnahmen,
 - Anti-Stressprogramme,
 - psychologische Hilfestellungen,
 - Umschulungen, Fortbildungen, Weiterbildungen,
 - Umsetzungen in gleichwertige Tätigkeiten als personalwirtschaftliches Steuerungsinstrument,
 - konsequente Anwendung der § 26 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 und 3 BeamtStG (Rehabilitation vor Versorgung),
 - bei Lehrkräften die vorübergehende Ermäßigung der Unterrichtspflicht.
- 1.1.2 ¹Die oder der Dienstvorgesetzte hat schon im Vorfeld und rechtzeitig die in der Aufrechterhaltung ihrer Dienstfähigkeit gefährdeten Beamtinnen und Beamten sowie etwaige Ursachen für die Gefährdung, die zu einer vorzeitigen Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit führen können, zu ermitteln und präventive Gegenmaßnahmen zu ergreifen. ²Die Durchführung von Präventionsmaßnahmen und ihre Ergebnisse sind zu dokumentieren.
- 1.1.3 § 84 Abs. 2 SGB IX bleibt unberührt.“

Die oder der unmittelbare Dienstvorgesetzte ist somit gehalten, vor jeder Veranlassung in Richtung der Prüfung der Dienstfähigkeit **Präventionsmaßnahmen durchzuführen** und die **Durchführung und deren Ergebnisse zu dokumentieren**. Soweit keine Befugnis bzw. Zuständigkeit des oder der unmittelbaren Dienstvorgesetzten für eine aus seiner oder ihrer Sicht zielführende Maßnahme besteht (z.B. vorübergehende Ermäßigung der Unterrichtspflichtzeit), ist der zuständigen Stelle (Regierung oder dem Staatsministerium) ein entsprechender Vorschlag zu unterbreiten.

Falls die betreffende Mitarbeiterin oder der betreffende Mitarbeiter die Mitwirkung am Präventionsverfahren ablehnt, so sind das Angebot der Präventionsmaßnahme und deren Ablehnung zu dokumentieren.

Bei den **Grund- und Mittelschulen** gilt:

Hier ist das Staatliche Schulamt der unmittelbare Dienstvorgesetzte. Die Schulleitung informiert ggf. das zuständige Staatliche Schulamt und stimmt das weitere Vorgehen und die geeigneten Präventionsmaßnahmen ab. Das Staatliche Schulamt und die Schulleitung bleiben während des laufenden Präventionsverfahrens in engem Kontakt und informieren sich gegenseitig.

Die erforderliche Dokumentation erfolgt durch das Staatliche Schulamt.

Falls die Präventionsmaßnahmen ohne Erfolg bleiben, ist wie folgt weiter zu verfahren:

Wird zu einem späteren Zeitpunkt die Einleitung eines Ruhestandsverfahrens nach § 26 BeamtStG, Art. 65 ff. BayBG erforderlich, muss im Auftrag zur Erstellung eines amtsärztlichen Gutachtens gem. Ziff. 1.3.6 der VV-BeamtR auch über das Ergebnis der im Vorfeld zur Vermeidung der Dienstunfähigkeit durchgeführten Präventionsmaßnahmen **berichtet** werden und die hierüber gefertigte **Dokumentation** ist **vorzulegen**.

Vor der Einleitung eines Ruhestandsverfahrens nach § 26 BeamtStG, Art. 65 BayBG ist außerdem Folgendes zu beachten:

Nach Abschnitt 8 Ziff. 1.2.2 der VV-BeamtR haben Dienstvorgesetzte oder von ihnen beauftragte Vorgesetzte mit der oder dem Betroffenen ein persönliches Gespräch zu führen, um einen aktuellen persönlichen Eindruck und ggf. weitere Informationen zu erhalten. Dieses Gespräch soll auch der Entscheidung über die Dienstfähigkeit oder Dienstunfähigkeit der oder des Betroffenen dienen.

Ein solches Gespräch ist nicht erforderlich, wenn der Gesundheitszustand der oder des Betroffenen es nicht zulässt oder auf Grund von einer erheblichen organischen Erkrankung eine Ruhestandsversetzung mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist.

Die Durchführung des persönlichen Gesprächs und dessen Ergebnisse bzw. die Gründe für die Nicht-Durchführung des Gesprächs sind ebenfalls umfassend zu dokumentieren.

Für die Beteiligung der Personalvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten gilt:

- Steht eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand oder die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit einer Beamtin oder eines Beamten an, ist sie oder er von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen und darauf hinzuweisen, dass sie die Beteiligung des **Personalrats** gem. Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 und Satz 3 BayPVG verlangen können. Bei Beschäftigten, bei denen eine krankheitsbedingte Kündigung im Raum steht, erfolgt die Beteiligung der Personalvertretung auf Ebene der Regierung; diese befasst den dortigen Bezirkspersonalrat. Der Bezirkspersonalrat gibt dem örtlichen Personalrat gem. Art. 80 Abs. 2 Satz 2 BayPVG Gelegenheit zur Stellungnahme.
- Bei allen Beschäftigten (Beamte und Tarifbeschäftigte) ist ggf. auf Antrag des oder der Betroffenen gem. Art. 18 Abs. 3 Satz 2 BayGIG die **Gleichstellungsbeauftragte** zu beteiligen.

Hier ist es zweckmäßig, der Beamtin oder dem Beamten eine angemessene Frist (etwa zwei Wochen) zur Äußerung zu setzen, ob eine Beteiligung gewünscht ist.

Erfolgt innerhalb der Frist keine Äußerung, darf i.d.R. davon ausgegangen werden, dass keine Beteiligung der Personalvertretung oder der Gleichstellungsbeauftragten erwünscht ist.

Wird dagegen eine Beteiligung beantragt, so sind die entsprechenden Schritte einzuleiten.

Falls Zeiten von Arbeitsunfähigkeit, die innerhalb eines Jahres in der Summe länger als sechs Wochen dauern, Anlass zu Zweifeln an der Dienstfähigkeit geben, ist mit der Prävention auch ein sog. **Betriebl-**

ches Eingliederungsmanagement (BEM) gem. § 84 Abs. 2 SGB IX durchzuführen. Hierzu wird an den **Leitfaden zur Durchführung des BEM**, der den Schulen mit KMS vom 05.11.2009 Nr. II.5-5P1044-1.124876 zugeleitet wurde, erinnert.

Der Leitfaden kann auch im Internetauftritt des Staatsministeriums in der Rubrik „*Lehrer – Lehrer-gesundheit*“ eingesehen werden.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement mit seinen diversen möglichen Maßnahmen ergänzt ggf. das Präventionsverfahren, ersetzt dieses aber nicht.

b) Besonderheiten bei Schwerbehinderten oder Gleichgestellten

Soweit es sich bei der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, bei der oder dem personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigem Beschäftigungsverhältnis auftreten, die zu einer Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, um einen **schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Menschen** handelt, gelten **über das oben Dargestellte hinaus** zudem **folgende Besonderheiten**:

Im Rahmen des durchzuführenden Präventionsverfahrens sind gem. § 84 Abs. 1 SGB IX bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder Dienstverhältnis, die zu dessen Gefährdung führen können, die **Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretung und das Integrationsamt unverzüglich einzuschalten**, 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 Dienst- oder Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann. Die Teilhaberichtlinien sehen in Ziff. 3.1, 10.1 und 10.2 entsprechende Regelungen vor, ebenso viele der speziellen Integrationsvereinbarungen für die verschiedenen Schularten, z.B. Ziff. 1.6 der Integrationsvereinbarung für die staatlichen Gymnasien, Realschulen, Fachoberschulen und Berufsoberschulen.

Das für Ihre Dienststelle zuständige Integrationsamt können Sie über den Internetauftritt des Zentrums Bayern Familie und Soziales (www.zbfs.bayern.de) ermitteln.

Die Teilhaberichtlinien finden sich u.a. im Internetauftritt des Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst unter der Rubrik *Lehrer – Dienst- und Beschäftigungsverhältnis - Schwerbehinderte Lehrkräfte*.

Die oben unter a) und b) dargestellten Maßgaben sind sowohl für Beamtinnen und Beamte als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Beschäftigungsverhältnis anzuwenden, lediglich die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand oder die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit kommt nur bei Beamtinnen und Beamten in Betracht.

In Zweifelsfällen empfiehlt sich die Kontaktaufnahme mit der personalverwaltenden Stelle, d.h. der Regierung oder dem Staatsministerium. Soweit Maßnahmen im Raum stehen, die die Befugnisse oder Zuständigkeiten der Schulleiterin oder des Schulleiters überschreiten, ist die zuständige personalverwaltende Stelle immer einzuschalten.

Zum weiteren Verfahren zur Prüfung der Dienstfähigkeit wird auf die Vorgaben der VV-BeamtR und bei Schwerbehinderten und Gleichgestellten auf die Teilhaberichtlinien (Ziff. 10) hingewiesen.

Es wird gebeten, der oder dem Arbeitgeberbeauftragten gem. § 98 SGB IX an der Dienststelle eine Kopie dieses Schreibens auszuhändigen.

Dieses Schreiben erfolgt in Abstimmung mit dem Hauptpersonalrat und der Hauptschwerbehindertenvertretung; diese erhalten einen Abdruck dieses Schreibens.

Mit freundlichen Grüßen
Gez. Roland Krügel
Leitender Ministerialrat

Checkliste zum Präventionsverfahren:

Ausgangssituation: Es besteht die Besorgnis, dass das Dienst- oder Arbeitsverhältnis gefährdet ist.

1. Der oder die Dienstvorgesetzte führt **Präventionsmaßnahmen** durch.
 - Bei Schwerbehinderten und Gleichgestellten ist bereits hier die Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretung und das Integrationsamt unverzüglich einzuschalten.
 - Besonderheiten bei den Zuständigkeiten bei Grundschulen und Mittelschulen
 - Ggf. ist die Regierung oder das Ministerium einzuschalten.
2. Die Durchführung der Präventionsmaßnahme und ihre Ergebnisse sind zu **dokumentieren**.
3. Soweit die Voraussetzungen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) vorliegen, ist dieses ergänzend - ggf. mit dem Präventionsverfahren durchzuführen (vgl. dazu oben S. 5).

Führen die Präventionsmaßnahmen nicht zum Erhalt der Dienstfähigkeit:

4. Vor Einleitung eines Ruhestandsverfahrens sind die Betroffenen unter angemessener Fristsetzung (vgl. oben S. 4) über die Möglichkeit zu informieren, die Beteiligung der **Gleichstellungsbeauftragten** zu beantragen.
5. Bei Beamtinnen und Beamten ist in entsprechender Weise auch unter angemessener Fristsetzung (vgl. oben S. 4) über die Möglichkeit zu informieren, die Beteiligung des **Personalrats** zu beantragen.

6. Wird die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und/oder des Personalrats beantragt, sind vom Dienstvorgesetzten die entsprechenden Schritte einzuleiten.
7. Es ist ein (weiteres) persönliches **Gespräch** mit der oder dem Betroffenen (ggf. unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und/oder der Personalvertretung) zu führen; ein solches Gespräch ist nur in Ausnahmefällen entbehrlich.
8. Durchführung und Ergebnisse dieses Gesprächs bzw. die Gründe für dessen Nichtdurchführung sind ebenfalls zu **dokumentieren**.

