

Merkblatt

Umsetzung der DV Gesundheit/Präventionsleitfaden

Die seit November 2007 in Kraft getretene Dienstvereinbarung (DV) Gesundheit setzt neue Maßstäbe für Gesundheitsschutz und Prävention in der Schule.

Was heißt Prävention, wozu dient sie?

Damit ist die rechtliche Verpflichtung zu aktiver und vorsorgender Gesundheitsförderung für die Beschäftigten gemeint, wobei Gesundheit nicht nur als Abwesenheit von Krankheit, sondern als Zustand des körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens verstanden wird. Rechtliche Grundlagen sind das Sozialgesetzbuch (SGB) IX und die DV Gesundheit.

Gute Gesundheitsförderung dient nicht nur der Humanisierung des Arbeitens, sondern auch dem Funktionieren der Schule, weil sie die Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten erhöht.

Welche Verpflichtung haben Schulleitungen im Zusammenhang mit Prävention?

Das SGB IX schreibt in § 84 vor, dass nach langer Krankheit (der dort angegebene Zeitraum von 42 Tagen ist flexibel auszulegen) von Beschäftigten bzw. bei Problemen am Arbeitsplatz der Arbeitgeber, in der Regel der Schulleiter/ die Schulleiterin, ein „betriebliches Eingliederungsmanagement“ initiieren soll. Hierbei lädt er schriftlich zu einem ersten Präventionsgespräch, wobei die Beschäftigtenvertretungen zu beteiligen sind (vgl. Muster Einladungsschreiben). Die Annahme dieses Angebots ist freiwillig.

Ein solches Gespräch soll geführt werden, um mögliche Ursachen von Arbeitsunfähigkeit und Problemen am Arbeitsplatz gemeinsam zu ermitteln und - falls möglich — Abhilfe zu schaffen. Es geht um den Erhalt der Arbeitsfähigkeit mit Hilfe eines gemeinsam abgestimmten Einsatz- oder Maßnahmenplans.

Leitfaden zur Führung eines Präventionsgesprächs

1) Die Schulleitung/ Schulaufsicht/ gewählte Gesprächsleitung eröffnet das Gespräch mit einer Vorstellungsrunde und Hinweisen auf Prinzipien der Prävention (insbesondere: Freiwilligkeit der Teilnahme, Konsens als Gesprächsziel, Vertraulichkeit des Besprochenen, Datenschutz: Verbleib des Protokolls im Vorgang bei der gesprächsführenden Stelle).

Wichtig ist es, gleich zu Beginn eine Atmosphäre des Vertrauens zu schaffen!

2) Danach ergeht die Bitte an die betroffene Person, zunächst von sich aus ihre Situation/ Problematik bzw. die Ursachen und den Stand der Erkrankung (nur soweit sie im dienstlichen Zusammenhang stehen) darzustellen und möglichst eigene Lösungsvorschläge hinsichtlich der Rückkehr bzw. der Konfliktbewältigung zu äußern.

Im folgenden Gespräch sollten stets gegenseitige persönliche Achtung und Akzeptanz berücksichtigt werden!

3) Ziel des Gespräches ist, gemeinsam einen Einsatz- und Maßnahmenplan zu entwickeln, der sich — bezogen auf den Arbeitsplatz Schule — auf folgende Aspekte beziehen könnte:

- Stundenplangestaltung (Fach-, Klassen- und Jahrgangseinsatz; Raumzuweisung; Freistunden bzw. Pausen, Aufsichten, Konferenzteilnahme)
- Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell • Umsetzung in ein anderes Umfeld
- Hinzuziehung von Experten
- Bereitstellung von Hilfsmitteln je nach Krankheitsbild bzw. ggf. Behinderungsgrad
- Fortbildung zur weiteren Qualifizierung
- Unterstützung bei Inanspruchnahme von externen Leistungen (z.B. vom Integrationsamt)

Zur Umsetzung der besprochenen Maßnahmen empfiehlt es sich, jeweils die Verantwortlichkeit und die Terminierung zu klären.

4) Die Ergebnisse müssen in zwei Protokollen festgehalten werden.

Der ausführliche „Maßnahmeplan“ (vgl. DV Gesundheit 12.4) verbleibt beim Vorgang in der gesprächsführenden Stelle, i.d.R. bei der Schule, das „Eckdatenblatt“ erhält die Personalstelle (vgl. DV Gesundheit 12.6).