

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Seit 2004 ist im § 84 Abs. 2 SGB IX die Pflicht des Arbeitgebers festgelegt, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen erkrankt sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Durch diese Maßnahme soll die krankheitsbedingte Gefährdung des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses beseitigt bzw. gemindert, die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden sowie erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden und der Arbeitsplatz der Betroffenen erhalten bleiben. Viele Beschäftigte stehen dem BEM kritisch gegenüber, weil sie Zweifel an der Möglichkeit einer Entlastung haben und sich stattdessen kontrolliert fühlen.

Verfahren

vor Beginn
Einverständnis der
Lehrkraft nötig

Die Schulleitung bietet ein erstes Gespräch an, wenn eine Lehrkraft innerhalb der letzten zwölf Monate in der Summe länger als sechs Wochen arbeitsunfähig war.¹ Das Einverständnis der betroffenen Lehrkraft muss vor Beginn des Betrieblichen Eingliederungsmanagements eingeholt werden. Es besteht für die Lehrkraft auch die Möglichkeit, das BEM abzulehnen oder das Einverständnis hierzu jederzeit zu widerrufen.

TeilnehmerInnen

teilnehmende Personen

Das BEM-Gespräch führt die Lehrkraft mit der SchulleiterIn, an Grund- und Mittelschulen nimmt auch die SchülerrätIn teil. Sinnvoll ist es, weitere Personen hinzuzuziehen, wobei dies nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich ist. Dies können sein: PersonalrätIn, Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, SchwerbehindertenbeauftragteR, GleichstellungsbeauftragteR, BetriebsärztIn oder auch weitere Personen wie die LebenspartnerIn.²

Inhalt

Situationsanalyse

Zunächst findet eine Situationsanalyse statt:

- Wie beeinträchtigt die Erkrankung die Arbeitsfähigkeit?
- Wie kann mit den gesundheitlichen Einschränkungen umgegangen werden?
- Welche Rehabilitationsmaßnahmen sind geplant?
- Welche Bedingungen am Arbeitsplatz können geändert werden?

Eingliederungsmaßnahmen

Anschließend können Eingliederungsmaßnahmen³ vereinbart werden, z. B.:

- Fortbildungen
- Kur
- Technische Verbesserung des Arbeitsplatzes
- Übertragung anderer Aufgaben
- Wiedereingliederung durch Arbeitsversuch
- Amtsärztliche Untersuchung zur Feststellung einer Teildienstfähigkeit, sofern entsprechende ärztliche Atteste vorliegen

Wiedereingliederung – Arbeitsversuch

Eingewöhnungsphase

Nach schweren Erkrankungen sollte auf jeden Fall beim Dienstherrn/Arbeitgeber eine Wiedereingliederung⁴ beantragt werden. Der/die behandelnde Arzt/Ärztin verordnet den Umfang und die Art, mit der eine Eingewöhnung in den Dienst/die Arbeit stattfinden soll (z. B. verminderte Arbeitsleistung, Erholungsphasen, Beschränkung der Arbeitsaufgaben). Rechtlich gesehen zählt diese Zeit als Krankheit. BeamtInnen erhalten weiterhin ihre Bezüge, Angestellte erhalten Krankengeld und ggf. auf Antrag Übergangsgeld von der Rentenversicherung.⁵

Aufenthaltort bei Krankheit

Während einer Erkrankung sollte eine Lehrkraft alles tun, was für die Genesung förderlich ist. Ein Verlassen des Wohnortes ist grundsätzlich möglich. Während einer Krankheit darf die verbeamtete Lehrkraft den Wohnort nur verlassen, wenn dies vorher dem Dienstvorgesetzten unter Angabe des Aufenthaltsorts angezeigt wurde.⁶ Insbesondere bei Reisen empfiehlt es sich, vorher eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung einzuholen.

Tipps für die Praxis

Längere Krankheiten belasten. Möglicherweise fehlen die Sozialkontakte zu den KollegInnen. Auch kann bei der Rückkehr nach längerer Erkrankung ein schlechtes Gewissen gegenüber KollegInnen oder der Leitung quälen. Dies sollte aber kein Grund sein, unvorbereitet ein BEM-Gespräch zu führen. Der Hinweis, dass das BEM-Verfahren in die Personalakte aufgenommen wird⁷, sollte ein Ansporn für eine sorgfältige Vorbereitung sein. Dabei ist es sinnvoll, den Rat von Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung und GewerkschaftskollegInnen einzuholen. Schlecht vorbereitete BEM-Gespräche, bei denen die Schulleitung um Rat gefragt wird, bergen das Risiko, dass der von Krankheit betroffenen Lehrkraft eine große Verantwortung an der Erkrankung zugewiesen wird und sie dann unbedacht Maßnahmen zusagt, die möglicherweise zu neuen Belastungen führen (z. B. Gehaltsverlust durch freiwillige Teilzeit, Einarbeitungsaufwand nach freiwilligem Dienststellenwechsel, fehlendes Gehalt nach Antrag auf Versetzung in den Ruhestand).

BEM-Gespräch
sorgfältig vorbereiten

Forderungen der GEW

BEM ist eine Ergänzung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Zur Zeit fehlen für eine wirksame Prävention an bayerischen Schulen BetriebsärztInnen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Arbeits- und Gesundheitsschutz kann von Personalräten durch Dienstvereinbarungen gestärkt werden. Die Rechte der Beschäftigten im BEM-Verfahren können gestärkt werden, wenn auch die Beschäftigten ein Initiativrecht bekommen, um krank machende Arbeitsbedingungen zu benennen.⁸

krank machende
Arbeitsbedingungen
benennen

von Erwin Saint Paul

1 Vgl. § 84 Abs. 2 SGB IX

2 Vgl. Formblatt: Einverständniserklärung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

3 Vgl. § 84 Abs. 2 SGB IX, 4.3 und § 12 Abs. 2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) der LH-München vom 25.08.2011

4 Vgl. § 28 SGB IX und § 74 SGB V

5 Vgl. 51 Abs. 5 SGB IX, § 20 f., SGB VI

6 Vgl. § 21 Abs. 3 Bay-URLV

7 Vgl. 4.5 bay. Finanzministerium Leitfaden Betriebliches Eingliederungsmanagement § 84 Abs. 2 SGB IX

8 Vgl. § 9 Abs. 1 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) der LH-München vom 25.08.2011