

**// INFORMATION FÜR KOLLEG\*INNEN: BEM //**



## Betriebliches Eingliederungsmanagement

Liebe Kolleg\*in,

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. Die Vorschriften wanderten 2017 in den §167 Abs. 2 SGB IX und sie gelten auch im Beamtenverhältnis.

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.

Mit dieser Info geben wir dir einen Überblick und stehen für Rückfragen gerne zur Verfügung!

## Das Verfahren

Die Schulleitung bzw. die/der Vorgesetzte ist verpflichtet ein erstes Gespräch anzubieten, wenn Beschäftigte innerhalb der letzten zwölf Monate in der Summe länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Das Einverständnis des betroffenen Beschäftigten muss vor Beginn des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) eingeholt werden. Es besteht für die Kollegin/den Kollegen auch die Möglichkeit, das BEM abzulehnen oder das Einverständnis hierzu jederzeit zu widerrufen. Voraussetzung für ein BEM ist immer eine unterschriebene Einverständnis- und Datenschutzerklärung.

## Die Teilnehmer\*innen

Das BEM-Gespräch führt die Lehrkraft mit der Schulleitung, an Grund- und Mittelschulen nimmt auch der/die Schülerrät\*in teil. In Betrieben wird das Gespräch zwischen Betroffenen und Vorgesetzten geführt. Mitglieder des Personal- bzw. Betriebsrats, sowie bei Menschen mit einer Schwerbehinderung die Schwerbehindertenvertretung können beteiligt werden. Sinnvoll kann es sein, weitere Personen hinzuzuziehen, wobei dies nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich ist.



## Der Inhalt

Zunächst findet eine Situationsanalyse statt:

- Steht die Erkrankung im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz und der Tätigkeit? Bei welchen Aspekten?
- Wie kann mit den gesundheitlichen Einschränkungen umgegangen werden?
- Welche Rehabilitationsmaßnahmen sind geplant?
- Welche Bedingungen am Arbeitsplatz können geändert werden?

Anschließend können folgende Eingliederungsmaßnahmen in Erwägung gezogen werden, z. B.:

- Wiedereingliederung durch Arbeitsversuch
- Bei Beamt\*innen Amtsärztliche Untersuchung zur Feststellung einer Teildienstfähigkeit, sofern entsprechende ärztliche Atteste vorliegen
- Technische Verbesserung des Arbeitsplatzes
- Übertragung anderer Aufgaben
- Änderung der Arbeitszeiten
- Fortbildungen
- Kur (nach Absprache mit dem Kostenträger)

## Stufenweise Wiedereingliederung

Nach schweren Erkrankungen sollte auf jeden Fall beim Dienstherrn/Arbeitgeber eine stufenweise Wiedereingliederung beantragt werden. Der/die behandelnde Arzt\*in attestiert 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 ist man in dieser Zeit noch arbeitsunfähig. Beamt\*innen erhalten weiterhin ihre Bezüge, Angestellte erhalten

Krankengeld und ggf. auf Antrag Übergangsgeld von der Rentenversicherung.

## Aufenthaltsort bei Krankheit

Während einer Erkrankung sollten Beschäftigte alles tun, was für die Genesung förderlich ist. Während einer Krankheit dürfen Beschäftigte den Wohnort für einen längeren Zeitraum nur verlassen, wenn dies vorher dem Dienstvorgesetzten unter Angabe des Aufenthaltsorts angezeigt wurde. Gesetzlich Versicherte Angestellte müssen nur einen Auslandsaufenthalt von der Krankenkasse genehmigen lassen. Insbesondere bei Reisen ist es dringend zu empfehlen, vorher eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung einzuholen.

## Tipps für die Praxis

Längere Krankheiten belasten. Möglicherweise fehlen die Sozialkontakte zu den Kolleg\*innen. Auch kann bei der Rückkehr nach längerer Erkrankung ein schlechtes Gewissen gegenüber Kolleg\*innen 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 wird, sollte ein Ansporn für eine sorgfältige Vorbereitung sein. Dabei ist es sinnvoll, den Rat von Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung und Gewerkschaftskolleg\*innen einzuholen.

Schlecht vorbereitete BEM-Gespräche (bspw. fehlende Zielvorstellungen) 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, Ruhegehalt im Falle einer Ruhestandsversetzung). Auch besteht die Gefahr, dass das BEM Gespräch lediglich dazu dienen soll, Gründe für eine krankheitsbedingte Kündigung bei Angestellten zu suchen. Oft erfährt der Arbeitgeber erst bei dieser Gelegenheit Genaueres über die Krankheit. Verweigert man das BEM, kann dies jedoch die Position im Falle einer krankheitsbedingten Kündigung verschlechtern. Keinesfalls sollte man Aussagen treffen, die die Eignung für den Arbeitsplatz grundsätzlich in Frage stellen lassen. GEW-Mitglieder können sich von ihrer Gewerkschaft beraten lassen.

## Forderungen der GEW

BEM ist eine Ergänzung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Zurzeit fehlen für eine wirksame Prävention an bayerischen Schulen Betriebsärzt\*innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Arbeits- und Gesundheitsschutz kann von Personalräten durch Dienstvereinbarungen gestärkt werden.

Nicht nur das Verhalten der Beschäftigten ist zu betrachten, sondern auch deren Arbeitsbedingungen, für deren Verbesserung der Arbeitgeber zuständig ist.

GEW:



Mitglied werden!