

Juli\_2023\_52

## BEM? Was ist das und wann steht es mir zu?

Astrid Schels, Abteilungsleiterin ADB des BLLV Oberpfalz

**Viele haben den Begriff vielleicht noch gar nicht gehört oder BEM wurde einem angeboten und man hat mal vorsichtshalber abgelehnt.**

### **BEM - Betriebliches Eingliederungsmanagement gem. § 167 Abs. 2 SGB IX**

Unser Arbeitgeber ist verpflichtet zur Durchführung eines BEM, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Ziel ist es die zunächst die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden. Aber auch einer erneuten Arbeits-unfähigkeit präventiv vorzubeugen. Die Dienstunfähigkeit soll dadurch vermieden werden.

An einem erfolgreichen BEM hat nicht nur der Dienstherr Interesse, sondern es kann vor allem dem Bediensteten den beruflichen Alltag erleichtern! So sind bei Bedarf Maßnahmen zur Vermeidung von arbeitsbedingten, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Belastungsrisiken zu prüfen, genauso wie im Sinne der Rehabilitation die Suche nach geeigneten Einsatzmöglichkeiten und Tätigkeitsbereichen. Das BEM steht dabei in keinem Widerspruch, sondern im Kontext und als Ergänzung zu bereits bestehenden Regelungen des Beamtengesetzes (Fürsorgegedanke) und des Arbeits- und Tarifrechtes. Eine Wiedereingliederung kann z.B. Teil einer BEM-Maßnahme sein.

Für Lehrkräfte an den staatlichen Schulen hat das Ministerium einen Leitfaden herausgegeben, der auf der Homepage des Staatsministeriums eingestellt wurde.

Eine vollständige Wiedergabe des BEM Ablaufes und der Durchführung würde den Rahmen hier sprengen, deshalb hier nur ein paar Stichpunkte:

#### **1. Die Feststellung der Voraussetzungen für ein BEM liegt bei der Schulleitung.**

Wie oben bereits erwähnt, diese liegt vor, wenn mehr als sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit vorliegen. Dieser Zeitraum ist bei einer Fünf-Tage-Woche ab 30 Tagen erreicht, bei einer Drei-Tage-Woche ab 18 Arbeitstagen. Die Schulleitung informiert zunächst die Lehrkraft über den Grund und die Zielsetzung, die Art und den Umfang der erhobenen Daten und die mögliche Teilnahme weiterer Personen an einer zu planenden BEM-Maßnahme.

#### **2. Ablehnung oder Annahme der angebotenen Maßnahme durch den Beschäftigten**

Bevor die Lehrkraft darüber entscheidet, ob sie ablehnt oder das Angebot annimmt, besteht die Möglichkeit eines „Erstgesprächs“ mit einer Person des Vertrauens, die unbedingt Kenntnisse über das BEM-Verfahren haben muss. Hier kommen alle in Frage, die auch später bei einem BEM-Gespräch

beteiligt sein können. Das sind die Schulleiterin oder der Schulleiter, sowie auf Wunsch weitere Mitglieder der Schulleitung, der BEM-Beauftragte der Personalvertretung, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, die oder der Inklusionsbeauftragte, sowie die Ansprechpartnerin oder der Ansprechpartner in Gleichstellungsfragen. Danach meldet die Lehrkraft an die Schulleitung rück, ob die Maßnahme durchgeführt werden soll. Falls nein, endet hier das BEM-Verfahren.

### 3. Durchführung des BEM-Verfahrens bei Zustimmung der Lehrkraft.

Die betroffene Lehrkraft wird schriftlich über das Betriebliche Eingliederungsmanagement informiert und gebeten sich zu äußern. Es werden die Gesprächsteilnehmer besprochen und eingeladen.

Im Gespräch werden möglicherweise folgende Fragestellungen zu klären sein:

- Besteht ein Zusammenhang zwischen der Erkrankung und der Beruflichen Tätigkeit (z.B. Arbeitsbelastung, Betriebsklima, Schwierigkeiten mit Vorgesetzten und/oder Kollegen, Arbeitsbedingungen)?
- Welche Einschränkungen liegen durch die Erkrankung vor?
- Sind bereits medizinische Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt worden oder geplant?
- Welche Qualifikationen und Stärken hat die/ der Mitarbeiter/in?
- Welche Ziele und Vorstellungen hat die betroffene Person selbst?

### 4. Mögliche Maßnahmen, die sich nach der Situationsanalyse ergeben können.

Wichtig für alle Beteiligten ist eine vertrauensvolle und offene Gesprächssituation, die mögliche Lösungsansätze und Perspektiven entwickelt. Diese können sein:

- Möglichkeiten der medizinischen Rehabilitation ausschöpfen
- Behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung
- Verbesserung der technischen/ergonomischen Ausstattung des Arbeitsplatzes; zusätzliche Hilfsmittel
- Verringerung der Arbeitsbelastung (organisatorische Veränderungen, Informationen über Möglichkeiten zur Verringerung der Arbeitszeit, technische Verbesserungen)
- Arbeitsversuch, stufenweise Wiedereingliederung
- Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen

### 5. Vereinbarung, Dokumentation und Evaluation der konkreten Maßnahmen

Konkrete, individuelle Maßnahmen werden schriftlich fixiert und bei Bedarf mit der personalverwaltenden Stelle (Regierung) abgestimmt. Sie werden erprobt und durchgeführt. Nachbesserungen sind jederzeit möglich und nach Abschluss der Maßnahmen wird evaluiert. Die BEM-Maßnahme kann dann hoffentlich erfolgreich beendet werden oder auch für gescheitert erklärt werden.

Für weitere Fragen stehen Ihnen die BEM-Beauftragten in den örtlichen Personalräten, die Schwerbehindertenvertretungen und selbstverständlich die Abteilung Dienstrecht und Besoldung zur Seite.

### Zusammenstellung

Gerd Nitschke, 1. Vizepräsident des BLLV

