

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Liebe Kollegen und Kolleginnen,

wir möchten Ihnen mit den Informationsschriften „Lehrerrat aktuell“ einige praktische Tipps zur täglichen Lehrerratsarbeit geben. Mit der heutigen Ausgabe wollen wir Sie über das Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) informieren.

Gerade im Moment besteht für Lehrkräfte eine große Arbeitsbelastung, die zu gesundheitlichen Problemen führen kann. Um dennoch möglichst alle Optionen auszuschöpfen, den Kolleginnen und Kollegen die Wiederaufnahme des Dienstes zu ermöglichen, gibt es das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Das BEM umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, Lehrkräfte mit gesundheitlichen Problemen an Ihrem Arbeitsplatz einsetzen zu können.

Die rechtliche Regelung hierzu findet sich in § 167 Abs.2 SGB IX. Hier heißt es:

- (2) 1. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).
2. Soweit erforderlich, wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen.
3. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.
4. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen.
5. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Absatz 2 Satz 2 erbracht werden.
6. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen.
7. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

LEHRERRAT aktuell 04/21

Westfalendamm 247
44141 Dortmund

Tel.: 0231 425757 0
Fax: 0231 425757 10
info@vbe-nrw.de
www.vbe-nrw.de

Dortmund, 12.04.2021

Die Ziele eines BEM sind:

- die Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden,
- erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen,
- den Arbeitsplatz zu erhalten und
- gesundheitliche Gefährdungen am Arbeitsplatz zu vermeiden und zu beseitigen.

Diese Ziele sind mit allen verfügbaren Mitteln anzustreben, soweit der Arbeitgeber darauf Einfluss hat.

Wichtig

In der Praxis heißt das: Ist die Lehrkraft länger als 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten (nicht Schuljahre, nicht Kalenderjahre) ununterbrochen erkrankt oder leidet unter wiederholten Kurzerkrankungen, schickt die Bezirksregierung an die Lehrkraft einen Brief und bietet ein BEM- Gespräch an.

Hiervon muss der Personalrat und bei schwerbehinderten Lehrkräften die Schwerbehindertenvertretung (SBV) informiert werden.

Hierauf kann die Lehrkraft nun verschieden reagieren:

1. Die Lehrkraft stimmt dem Gespräch zu und wählt die Gesprächsführung (Schulleitung, Schulamts- nur bei Grundschullehrkräften möglich- oder Bezirksregierung). In einem Gespräch wird dann eine gemeinsame Lösung für die Lehrkraft erarbeitet. An dem sogenannten Präventionsgespräch nehmen die Schulleitung bzw. das Schulamtsamt oder die Bezirksregierung, sowie die betroffene Lehrkraft teil. **Bei den Gesprächen, die an den Schulen stattfinden, muss aufgrund des § 69 Abs. 2 SchulG, in NRW, der Lehrerrat informiert werden.**
2. Die Lehrkraft stimmt dem BEM auf dem Antwortbogen nicht zu. Dies führt dazu, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement beendet ist.
3. Die Lehrkraft teilt mit, dass das BEM zum jetzigen Zeitpunkt nicht sinnvoll ist und dass sie sich bei Bedarf an den Arbeitgeber wenden wird. Konkretere Aussagen dazu sind hilfreich.

Grundsätzlich gilt: Die Teilnahme am BEM ist freiwillig und die Lehrkraft kann entscheiden, ob weitere Gesprächspartner zu dem Gespräch eingeladen werden sollen. Dies ist von der Lehrkraft in dem Antwortschreiben anzugeben. In Betracht kommt z.B. ein Mitglied des Personalrats, die Schwerbehindertenvertretung oder eine sonstige Person des Vertrauens (hier bietet sich ein Lehrerratsmitglied an).

Vor einer Ablehnung des BEM-Verfahrens sollte unbedingt eine Beratung durch die Interessenvertretung erfolgen.

Als Hilfsangebote für die Lehrkraft können z.B. angeboten werden: Anpassungen bei der Unterrichtsverteilung und der Stundenplangestaltung, Entlastung bei der Klassenleitung, Klassenfahrten, Aufsichten, berufsbegleitende Rehabilitationsmaßnahme, technische Arbeitsplatzgestaltung, Abordnung/ Versetzung auf eigenen Wunsch, Fortbildung/ Supervision/ Beratung und die stufenweise Wiedereingliederung.

Es bedarf jedoch immer einer einzelfallbezogenen ergänzenden Ausgestaltung und Schwerpunktsetzung.

Die Schulleiterin/der Schulleiter ist verantwortlich für die Umsetzung der vereinbarten innerschulischen Maßnahmen. Über die nicht schulinternen Maßnahmen kann die Lehrkraft beraten werden und ggf. die Antragsstellung vereinbart werden.

Über die schulinternen Maßnahmen ist der Lehrerrat zu informieren (§ 69 SchulG).

Bei Vorliegen der Voraussetzungen kann die betroffene Person auch schon vor Erhalt des Anschreibens von der Bezirksregierung von sich aus auf dem Dienstweg um Einleitung des BEM bitten.

Wichtig

Die im Gespräch getroffenen Vereinbarungen sind von der Gesprächsleitung zu dokumentieren. Hierzu gibt es Vordrucke bei den Bezirksregierungen (**Maßnahmenplan**). Ein Gesprächsprotokoll wird nicht mehr erstellt.

Die betroffene Lehrkraft ist darauf hinzuweisen, dass Angaben zu Erkrankungen im Rahmen des BEM nur auf freiwilliger Basis erfolgen dürfen und der Schweigepflicht unterliegen. Eventuell erfolgte freiwillige Angaben über die persönliche und gesundheitliche Situation werden nicht protokolliert.

Die Unterlagen über das laufende BEM-Verfahren sollen von der Schulleiterin oder dem Schulleiter in einer gesonderten Sachakte aufbewahrt werden. Nach Abschluss des Verfahrens einschließlich des Termins zur Überprüfung der Vereinbarung wird die gesamte Sachakte an das Dezernat 47 verschickt. Die nicht mehr benötigten Unterlagen werden spätestens nach drei Jahren nach Abschluss des BEM-Verfahrens vernichtet.

Mit den Unterlagen des BEM-Verfahrens wird wie folgt verfahren:
Für die Praxis: Das betriebliche Eingliederungsmanagement soll, nach Angaben des Ministeriums und der Bezirksregierungen, einmal pro Schuljahr in der Lehrerkonferenz besprochen werden, so dass dieses wichtige Instrument der gesundheitlichen Prävention allen Lehrkräften in der Schule bekannt gemacht bzw. in Erinnerung gerufen wird.



Verband Bildung und Erziehung
Landesverband NRW

Ein Formular für den Maßnahmenplan und den Gesprächsleitfaden finden Sie als VBE-Mitglied in der Rechtsdatenbank unter www.vbe-nrw.de.

Durch die aktuelle Situation in einer Pandemie kann es dazu kommen, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement digital durchgeführt wird oder verschoben werden muss. Bitte wenden Sie sich diesbezüglich an Ihren zuständigen Personalrat.

*VBE-Mitglieder haben täglich die Möglichkeit, sich unter der Telefonnummer 0231 425757 0 mit unserer **Rechtsabteilung** verbinden zu lassen. Bei schulfachlichen Fragen steht die **stellvertretende Landesvorsitzende Wibke Poth** unter der Nummer 0179 7003350 zur Verfügung. Darüber hinaus ist dienstags und mittwochs ab 14:00 Uhr das Servicetelefon für Mitglieder des VBE unter der Telefonnummer 0231 433863 zu erreichen. Mitglieder finden weitere Informationen auch auf der Rechtsdatenbank des VBE.*

Mit freundlichen Grüßen

Inka Schmidtchen
Justiziarin VBE NRW