



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Wofür steht das BEM?

Das **BEM** steht für **Betriebliches Eingliederungsmanagement** und ist als ein für alle Arbeitgeber verbindliches Verfahren in § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) normiert.

Wozu dient das BEM?

Das BEM ist ein strukturiertes Erörterungsverfahren, in dem Lösungen gefunden werden sollen, um nach längerer Arbeitsunfähigkeit eine möglichst dauerhafte Eingliederung zu erreichen. Mit Hilfe des BEM soll Arbeitsunfähigkeit überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden.

Für wen gilt das BEM?

Das BEM gilt für **alle** Beschäftigten eines Betriebes oder einer Behörde, also für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Auszubildende etc. und unabhängig davon, ob sie schwerbehindert sind oder nicht.

Wer führt das BEM durch?

Kommt ein BEM in Betracht, werden der oder dem Betroffenen die Ziele, die Rechte und der Ablauf von BEM gemäß des Informationsblattes erläutert. Zeigt die Lehrkraft sich mit einem BEM einverstanden, werden mit der Lehrkraft die Gesprächsteilnehmerinnen und Gesprächsteilnehmer vereinbart.

Das Schulamts (GHWRGS) oder die Schulleitung (Gymnasium, Berufliche Schulen, Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren mit Internat sowie Schulen besonderer Art) laden als Arbeitgeber zum ersten offiziellen BEM-Gespräch ein. Voraussetzung für die Durchführung des BEM ist die schriftliche oder mündliche Einverständniserklärung durch die Lehrkraft.

Wann findet das BEM statt?

Das BEM ist durchzuführen, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres (**d. h. in den letzten zwölf Monaten unabhängig vom Kalender- oder Schuljahr**) länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren und der Durchführung des BEM zugestimmt haben.



Wie berechnet sich die Frist von sechs Wochen?

Bei einer ununterbrochenen Erkrankung ist diese 6-Wochen-Frist nach 42 Kalendertagen erreicht. Bei mehreren nicht zusammenhängenden Erkrankungen innerhalb von 12 Monaten ist die Zahl der Arbeitstage und die **betriebsübliche** Arbeitswoche zu berücksichtigen. Da in Betrieben und Behörden im Allgemeinen in der 5-Tage-Woche gearbeitet wird, ist die Frist nach 30 Arbeitstagen mit Arbeitsunfähigkeit erreicht. Das gilt auch dann, wenn die betroffene Person beispielsweise **teilzeitbedingt** nur an zwei Tagen in der Woche arbeitet. Beispielsweise ist bei einer an 2 Tagen pro Woche tätigen Person nach 12 Arbeitstagen (6 Wochen x 2 Arbeitstage = 12 Arbeitstage) die 6 Wochenfrist erreicht.

Was zählt als Krankheitstage?

Bei der genannten Fristberechnung zählen auch **Tage von Kurzzeiterkrankungen** mit, an denen die betroffene Person ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung krankgemeldet ist. Ob die Arbeitsunfähigkeitszeiten ihren Grund in einer oder mehreren unterschiedlichen Erkrankungen haben, ist unerheblich. Ob tatsächlich auch Tage, an denen Kuren, Rehabilitationsmaßnahmen oder bereits eine stufenweise Wiedereingliederung durchgeführt werden, zu berücksichtigen sind, wird kontrovers diskutiert. Jedenfalls handelt es sich hierbei bereits um Maßnahmen mit präventivem Charakter.

Muss die betroffene Person die Krankheitsdiagnose mitteilen?

Nein, dazu besteht **keine** Verpflichtung. Soweit im BEM-Verfahren medizinische Diagnosen relevant werden könnten, um einen Lösungsansatz zu finden, wird empfohlen, den Betriebsarzt einzubinden. Ärztliche Diagnosen sowie Daten zur Gesundheitsprognose können auf diesem Weg **vertraulich** erörtert werden, soweit dies unabweisbar erforderlich ist. Sie dürfen vom Betriebsarzt nicht ohne Einverständnis und ohne Entbindung von der Schweigepflicht durch die betroffene Person anderen am BEM-Verfahren Beteiligten zugänglich gemacht werden.

Ist für die Durchführung des BEM die Zustimmung der betroffenen Person erforderlich?

Ja, die Zustimmung ist für alle Verfahrensschritte erforderlich. Die betroffene Person ist auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie die Art und Umfang der hierfür erhobenen Daten hinzuweisen. Vor einem weiteren Schritt ist zunächst die **schriftliche Einwilligung der betroffenen Person** erforderlich. Die einmal erteilte Zustimmung kann aber auch danach jederzeit widerrufen werden.



Welches Informationsrecht hat der Personalrat?

Da der Personalrat und bei schwerbehinderten Betroffenen zusätzlich auch die Schwerbehindertenvertretung darüber zu wachen haben, dass der Arbeitgeber seine BEM-Verpflichtung erfüllt, müssen den genannten Gremien die Namen der BEM-Kandidaten mitgeteilt werden, an die das Infopaket mit BEM-Angebot versandt worden ist. Weitere Informationen, also auch bereits eine Rückäußerung, dürfen nur mit **Zustimmung der betroffenen Person** weiter gegeben werden.

Was passiert, wenn die Durchführung eines BEM abgelehnt wird?

Die Ablehnung des BEM **darf keine Sanktionen** nach sich ziehen. Wenn es im Nachgang zu einem arbeitsgerichtlichen oder dienst rechtlichen Verfahren kommen sollte etwa nach Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung kann sich die betroffene Person allerdings **nicht darauf berufen**, dass kein BEM durchgeführt wurde, wenn sie es im Vorfeld abgelehnt hatte.

Kann die betroffene Person den Gesprächspartner bestimmen?

In BEM-Gesprächen werden meist sehr sensible Sachverhalte erörtert. Daher muss es selbstverständlich sein, dass sich die betroffene Person neben einem Vertreter des Dienstherrn diejenigen Gesprächspartner auswählen kann, denen sie das größte Vertrauen entgegenbringt, z. B. Interessenvertreter (ÖPR, ÖVP, BfC), Betriebsarzt, Schulpsychologe, Technischer Beratungsdienst des KVJS, Sucht -/Sozialberater, Vertrauenspersonen der Lehrkraft.

Welche Informationen aus dem BEM-Verfahren kommen in die Personalakte?

In die Personalakte darf nur aufgenommen werden, dass die Durchführung eines BEM angeboten wurde, ob die betroffene Person zugestimmt hat oder nicht und welche arbeitsrechtlichen bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen zur Umsetzung der Ergebnisse des BEM-Verfahrens getroffen worden sind (z . B . behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung, gestufte Wiederaufnahme des Dienstes / stufenweise Wiedereingliederung, Versetzung usw.).

Ärztliche Zeugnisse sind nur dann in der Personalakte aufzunehmen, wenn sie Grundlage für konkrete Maßnahmen (z . B . gestufte Wiederaufnahme des Dienstes / stufenweise Wiedereingliederung) sind. Die Aufbewahrung erfolgt in einem verschlossenen Umschlag. Darüber hinausgehende Informationen aus dem BEM-Verfahren sind in einer separaten BEM-Akte aufzubewahren. Der Zugang zu dieser Akte ist reglementiert und muss dokumentiert werden.



Dürfen im BEM-Verfahren erhobene Krankheitsdaten auch zu anderen Zwecken herangezogen werden?

Nein, das ist nicht erlaubt! § 167 Abs. 2 S. 3 SGB IX verlangt ausdrücklich, dass die Beschäftigten auf Art, Umfang und Verwendungszweck der erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen sind. Soweit besondere personenbezogene Daten, wie etwa Krankheitsdaten, erhoben, verarbeitet oder genutzt werden sollen, **muss sich die Einwilligung der betroffenen Person auch ausdrücklich auf diese Daten beziehen**. Die erteilte Einwilligung zur Verarbeitung der krankheitsbezogenen Daten bezieht sich nur auf das BEM-Verfahren.

Wie könnte das BEM ablaufen?

1. Das **Schulamt** (GHWRGS-Bereich), bzw. die **Schulleitung** (Gymnasien/ Berufliche Schulen) **versendet das Infopaket an die betroffene Lehrkraft und übergibt dem jeweiligen Personalrat und der jeweiligen Schwerbehindertenvertretung eine Kopie des Anschreibens**. Das Infopaket findet sich u. a. auf der Webseite der Hauptschwerbehindertenvertretung unter „Themen und Materialien“: <https://sbv-schule.kultus-bw.de>
2. Die **Lehrkraft kann die angebotene Beratung** in Anspruch nehmen. Unter Hinweis auf die Zielsetzung des BEM und den Datenschutz wird die Einleitung eines BEM-Verfahrens besprochen. Wird ein BEM gewünscht, wird die betroffene Lehrkraft gebeten, ihre jederzeit widerrufliche Zustimmung zum BEM förmlich zu erklären.
3. Nach erklärter Zustimmung findet auf schriftliche Einladung durch das Schulamt (GHWRGS-Bereich) bzw. die Schulleitung (Gymnasium, Berufliche Schulen, Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren mit Internat sowie Schulen besonderer Art) das Erstgespräch mit den vereinbarten Mitgliedern statt, in dem aus Betroffenenperspektive mögliche arbeitsbedingte Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit, verbleibende Leistungspotenziale sowie Lösungsansätze erörtert werden. **Gemeinsam werden die weiteren Schritte und Maßnahmen vereinbart**. Die Ergebnisse werden in einem einvernehmlichen Protokoll festgehalten.
4. **Umsetzung des Maßnahmenplans** unter Mitwirkung aller Beteiligten. Nach Bedarf finden Folge- und Bilanzgespräche statt.

Letzte Aktualisierung: Mai 2026 durch HVP GHWRGS
<https://sbv-schule.kultus-bw.de>