Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für Gymnasien und Berufliche Schulen

(letzte Aktualisierung 6-2026)

Wofür steht BEM?

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?

BEM ist ein strukturiertes Erörterungsverfahren, in dem Maßnahmen 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?

Zuständig für die ersten Schritte ist bei Gymnasien und Beruflichen Schulen die Schulleitung (Versand des Infopakets). An der Durchführung können neben der Schulleitung z. B. der Personalrat und/oder die Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden. Weitere Teilnehmer/innen können auf Wunsch der betroffenen Lehrkraft einbezogen werden.

Wann findet das BEM statt?

Das BEM ist durchzuführen, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren und der Durchführung des BEM zugestimmt haben.

Was bedeutet „innerhalb eines Jahres“?

Bei der Jahresfrist ist nicht auf das Kalenderjahr abzustellen, sondern darauf, ob die betroffene Person in den letzten zwölf Monaten insgesamt länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war.

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. Hier ist die 6-Wochen-Frist erreicht, wenn die betroffene Person an 30 allgemeinen Arbeitstagen arbeitsunfähig ist (und damit an 12 individuellen Arbeitstagen fehlte).

Was zählt als Krankheitstage?

Bei der genannten Fristberechnung zählen auch Tage von Kurzzeiterkrankungen mit, an denen die betroffene Person ohne Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung 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 / die Betriebsärztin 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 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 Lehrkräfte mitgeteilt werden, an die das Infopaket mit BEM-Angebot versandt worden ist. Weitere Informationen, also auch bereits die Rückäußerung, dürfen nur mit Zustimmung der betroffenen Person weitergegeben 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 dienstrechtlichen 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/die Gesprächspartner/in 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. Interessenvertretungen (ÖPR, ÖVP, BfC), Betriebsarzt/Betriebsärztin, Schulpsycholog/e/in, Technischer Beratungsdienst des KVJS, Sucht-/Sozialberater/in, 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 die 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. 4 SGB IX verlangt ausdrücklich, dass die Beschäftigten auf Art, Umfang und Verwendungszweck der erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen sind. Soweit besondere Arten personenbezogener 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. Eine Verwendung der Daten zu anderen Zwecken würde eine Zweckänderung darstellen, die ohne entsprechende Einwilligung unzulässig ist.

Wie könnte das BEM ablaufen?

1. Die **Schulleitung** stellt regelmäßig fest, bei welchen Beschäftigten Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt innerhalb der letzten zwölf Monate vorliegt. Sie **versendet das Infopaket an die betroffene Lehrkraft und übergibt dem Personalrat und im Falle einer schwerbehinderten Lehrkraft der für die Schule zuständigen Örtlichen Vertrauensperson eine Kopie des Anschreibens**. Im Infopaket sind neben einem Beratungsangebot durch den Personalrat und die Örtliche Vertrauensperson (mit Adressdaten) umfangreiche Informationen (z. B. zu Rekonvaleszenz, Rehabilitationen/Kuren, Schwerbehinderung) enthalten.

2. Die L**ehrkraft kann** nun 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 die Schulleitung das **Erstgespräch mit den vereinbarten Mitgliedern** statt, in dem aus Betroffenensicht 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.