

Infopaket für längerfristig erkrankte Lehrkräfte im Bereich Gymnasium

Baden-Württemberg
Ministerium für Kultus

Inhalt

Anschreiben an die längerfristig erkrankte Lehrkraft vom Hauptpersonalrat (HPR) und von der Hauptvertrauensperson (HVP) für schwerbehinderte Lehrkräfte 3

Hinweise zu Rehabilitationsmaßnahmen 4

Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes / Stufenweise Wiedereingliederung 5

Musterantrag zur Gestuften Wiederaufnahme des Dienstes(nur für Beamtinnen und Beamte) 6

Schritte zur Anerkennung einer Schwerbehinderung 7

Informationen zum BEM-Verfahren 9

Checkliste für die Teilnehmenden am Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) 11

Weitere Hinweise zum Infopaket 12

Impressum 14

Anschreiben an die längerfristig erkrankte Lehrkraft vom Hauptpersonalrat (HPR) und von der Hauptvertrauensperson (HVP) für schwerbehinderte Lehrkräfte

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie haben von Ihrer Schulleitung dieses **Info-Paket** erhalten, da sie längerfristig erkrankt sind. Die Schulleitung ist verpflichtet, Lehrkräften dieses Info-Paket zuzusenden, sobald sie innerhalb von 12 Monaten insgesamt 6 Wochen erkrankt sind.

Hier finden Sie unter anderem Antworten auf folgende Fragen:

- Wie beantrage ich eine Reha-Maßnahme?
- Wie kann ich nach der Erkrankung schrittweise wieder in den Schuldienst einsteigen?
- An wen kann ich mich wenden, wenn ich Hilfe benötige?

Dieses Paket soll Ihnen wichtige Informationen übersichtlich bereitstellen.

Es enthält auch Informationen zum sogenannten **BEM-Verfahren, was für „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ steht**. Wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, dann kann er dieses Verfahren in Anspruch nehmen, das in § 167 Abs. 2 SGB IX gesetzlich verankert ist.

Das BEM-Verfahren hat zum Ziel, die Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Es bietet den Rahmen in einem **BEM-Gespräch** mit der Schulleitung Maßnahmen im Schulalltag festzulegen, die eine Rückkehr in den Beruf erleichtern können. Eine Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes/ Stufenweise Wiedereingliederung kann eine Maßnahme des BEM-Verfahrens sein, sie kann aber auch unabhängig davon beim Regierungspräsidium beantragt werden.

Wenn Sie Interesse am BEM-Verfahren haben, können Sie sich dazu von Ihrer Schulleitung, Ihrem Örtlichen Personalrat (ÖPR) oder auch von der für Ihre Schule zuständigen Örtlichen Vertrauensperson für schwerbehinderte Lehrkräfte (ÖVP) beraten lassen, auch wenn Sie selbst nicht schwerbehindert sind.

Weitere wichtige Informationen und die Kontaktdaten der Schwerbehindertenvertretung finden Sie auf der Homepage der Hauptschwerbehindertenvertretung:

https://sbv-schule.kultus-bw.de/,Lde/Startseite

Kontaktdaten der Schwerbehindertenvertretung

https://sbv-schule.kultus-bw.de/,Lde/Startseite/Ueber+uns

Wir wünschen Ihnen gute Besserung.

Ihr Hauptpersonalrat Ihre Hauptvertrauensperson

Hinweise zu Rehabilitationsmaßnahmen

Bei Reha-Maßnahmen und Kuren gibt es immer wieder Probleme bei der Kostenübernahme bzw. der vollständigen Erstattung der entstehenden Kosten.

Da sich die Bedingungen für die Kostenübernahme der genannten Kostenträger immer wieder verändern bzw. durch diese auch neu interpretiert werden, können wir keinerlei verbindliche Aussagen zur Kostenübernahme machen.

Vor einer Rehamaßnahme oder einer Kur müssen die folgenden Fragen deshalb **vorher und schriftlich** abgeklärt werden:

- Welche Sätze für Arztleistungen, Behandlungen, Anwendungen, Unterkunft und Verpflegung berechnet die gewünschte Reha- und Kureinrichtung?
- Wer übernimmt welche Kosten und in welcher Höhe?
- Werden zur Kostenerstattung an Stelle von pauschalen Tagessätzen Einzelabrechnungen der Reha-Einrichtung benötigt?

Bei Beamtinnen und Beamten erfolgt dies über die

- private Krankenkasse
- Beihilfe (wichtig: die Reha-Einrichtung muss beihilfefähig sein)

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfolgt dies abhängig von der Art der Maßnahme über

- die gesetzliche Krankenkasse oder
- den Rentenversicherungsträger (Deutsche Rentenversicherung)

Gegebenenfalls muss auch noch mit der gewünschten Einrichtung verhandelt werden. Lassen Sie sich die Vereinbarungen unbedingt immer schriftlich bestätigen.

Hinweise zu einer Anschlussheilbehandlung:

Die Anschlussheilbehandlung (AHB) ist eine Form der Rehabilitation. Die AHB schließt sich als ambulante oder stationäre Rehabilitationsmaßnahme unmittelbar, beziehungsweise spätestens nach zwei Wochen an einen akutstationären Krankenhausaufenthalt an.

Ob eine AHB erforderlich ist, stellt das Krankenhaus fest. Der Sozialdienst des Krankenhauses ist dabei behilflich, den Antrag zu stellen.

Formulare und Informationen des LBV:

Informationen des LBV zu Reha:
https://lbv.landbw.de/-/rehabilitationsbehandlung-stationar

Informationen des LBV zu Kuren:
https://lbv.landbw.de/-/kuren

Die notwendigen Formulare (LBV 353, 354, 352 und 302b) finden Sie unter:
https://lbv.landbw.de/vordrucke

Weitere Informationen auf unserer Homepage:

https://sbv-schule.kultus-bw.de/,Lde/Startseite/Themen-und-Materialien/Rehabilitationsmassnahmen+und+Heilkuren/?LISTPAGE=834640



Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes / Stufenweise Wiedereingliederung

Es kommt immer wieder vor, dass Lehrkräfte nach schweren Erkrankungen, Operationen oder Unfällen aus ärztlicher Sicht noch der Schonung bedürfen, da sie noch nicht voll dienstlich belastbar sind. Dann kann nach ärztlicher Sicht eine schrittweise Wiederaufnahme der Dienstpflichten angezeigt sein.

Beamtinnen und Beamte (Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes, § 68 Abs. 3 LBG; Ziffer 41.3 BeamtVwV)

Kann die Lehrkraft nach ihrer Erkrankung ihre Dienstpflichten wiederaufnehmen, stellt sie auf dem Dienstweg (über die Schulleitung) einen formlosen Antrag auf Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes beim jeweiligen Regierungspräsidium. Diesem Antrag ist (in verschlossenem Umschlag) ein fachärztliches Attest beizufügen. Dieses enthält einen Stufenplan, der eine schrittweise Heranführung an das Ausgangsdeputat ermöglicht. Wichtig: Die Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit am Ende der Gestuften Wiederaufnahme des Dienstes muss von dem Arzt in Aussicht gestellt werden. In dieser „Übergangszeit“ ist bis zur Dauer eines Jahres für die zu unterrichtende Stundenzahl allein die medizinische Notwendigkeit maßgebend, die zu Beginn auch unterhälftig sein kann. Die Entscheidung über den Antrag trifft das Regierungspräsidium.

Während der Gestuften Wiederaufnahme des Dienstes kommt es nicht zu einer Kürzung des Gehalts. Aus gesundheitlichen Gründen kann der Arzt während dieser Phase den Wiedereingliederungsplan anpassen. Dieser geänderte Plan muss wieder dem RP vorgelegt werden. Das Ziel muss wieder das Erreichen der vollen Dienstfähigkeit sein.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Stufenweise Wiedereingliederung, § 74 Sozialgesetzbuch V)

Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können eine stufenweise Wiedereingliederung beantragen. Da die Rahmenbedingungen mit denen im Beamtenbereich jedoch nicht identisch sind, sollten Chancen und Risiken einer stufenweisen Wiedereingliederung genau gegeneinander abgewogen werden, denn das arbeitsrechtliche Risiko kann erheblich sein, wenn die Wiedereingliederung scheitert.

Eine Arbeitnehmerin/ ein Arbeitnehmer, der sich in einer stufenweisen Wiedereingliederung befindet, gilt weiterhin als arbeitsunfähig, d.h., die Fristen für die Lohnfortzahlung bzw. das Krankengeld laufen weiter. Der Anspruch auf maximal 78 Wochen Krankengeld incl. Lohnfortzahlung (LFZ) erhöht sich nicht. Es muss ein Wiedereingliederungsplan erstellt werden und das Einverständnis aller Beteiligten (Arzt, Krankenkasse, Arbeitgeber, Arbeitnehmer) vorhanden sein. Zusätzlich ist darauf zu achten, dass der bestehende Arbeitsvertrag keinesfalls geändert wird.

Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bleibt in allen Schularten weiterhin das jeweilige Regierungspräsidium und damit der Bezirkspersonalrat und die Bezirksvertrauensperson für schwerbehinderte Lehrkräfte zuständig.

Wichtig:

Lassen Sie sich vor Antragsstellung und bei Problemen während der Maßnahme beraten.

Hinweise:

- „Stufenweise“ bedeutet im Schuldienst in der Regel eine Deputatssteigerung von Ferienabschnitt zu Ferienabschnitt.
- Nach Ablauf der Wiedereingliederungsmaßnahme sollte der ursprüngliche Deputatsumfang erreicht sein; bei schwerbehinderten Lehrkräften abzüglich der Deputatsermäßigung aufgrund der Schwerbehinderung.
- Sollte sich herausstellen, dass das volle Deputat am Ende aus gesundheitlichen Gründen nicht erreicht werden kann, dann könnte die Feststellung einer Teildienstfähigkeit durch den Amtsarzt ein möglicher Weg sein.

Musterantrag zur Gestuften Wiederaufnahme des Dienstes (nur für Beamtinnen und Beamte)

Name, Vorname
Dienstbezeichnung
Schule
Schulort

Privatadresse
Straße, Hausnummer
Postleitzahl, Ort

Auf dem Dienstweg

MUSTER

An das
Regierungspräsidium .....
Postfach, Straße
PLZ, Ort

Antrag auf Deputatsermäßigung zur Gestuften Wiederaufnahme des Dienstes nach längerer Erkrankung bzw. schwieriger Operation

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit dem ..... bin ich schwer erkrankt. Meine mich behandelnde Klinik/mein Facharzt ist der Ansicht, dass ich den Dienst voraussichtlich am ..... wiederaufnehmen kann. Die Dienstaufnahme sollte nach ärztlicher Empfehlung zunächst mit reduziertem Deputat zur Gestuften Wiederaufnahme des Dienstes erfolgen.

Damit soll die Dienstfähigkeit auf Dauer gesichert werden.

Ich beantrage deshalb ab dem ..... bis zum ..... eine Deputatsermäßigung im vorgeschlagenen Umfang zur Gestuften Wiederaufnahme des Dienstes ohne Reduzierung der Bezüge.

Mit freundlichen Grüßen
Unterschrift
Amtsbezeichnung

Anlage: Fachärztlicher Bericht mit Stufenplan

Hinweise:

- Für die Wochenstundenzahl ist allein die medizinische Notwendigkeit ausschlaggebend.
- Der Arzt legt die Stufen der Deputatssteigerung fest und erstellt einen Stufenplan.
- Der fachärztliche Bericht sollte dem Antrag in einem geschlossenen Umschlag beigefügt werden.

Wichtig:

Im Arztbericht muss die Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit am Ende der Gestuften Wiederaufnahme des Dienstes in Aussicht gestellt werden.

Schritte zur Anerkennung einer Schwerbehinderung

Wichtig: Lassen Sie sich von der für Ihre Schule zuständigen Örtlichen Vertrauensperson (ÖVP) beraten. Die ÖVP unterliegt der Schweigepflicht.

Alle genannten Formulare und Informationsblätter finden Sie auf der Homepage der Hauptschwerbehindertenvertretung:

http://sbv-schule.kultus-bw.de/,Lde/Startseite/Themen-und-Materialien

1.

Sie haben eine Erkrankung, eine gesundheitliche Einschränkung oder eine Behinderung, die seit ca. 6 Monaten besteht und voraussichtlich weiterhin bestehen wird.

2.

Sie sprechen mit Ihrem behandelnden Arzt/Psychotherapeuten bzw. Ihrer behandelnden Klinik über eine mögliche Antragstellung auf Anerkennung einer Schwerbehinderung.

3.

Sie fordern beim zuständigen Landratsamt des Wohnsitzes einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung an (Anforderung auch telefonisch möglich oder online abrufbar).

4.

Sie füllen den Antrag vollständig aus und fügen für alle aufgeführten Erkrankungen, gesundheitlichen Einschränkungen und Behinderungen Arztberichte bei.

In der Regel sollte Ihr behandelnder Hausarzt eine ärztliche Stellungnahme formulieren, in der die Auswirkungen der gesundheitlichen Einschränkungen im Alltag vollständig und zutreffend beschrieben werden. Nur eine Diagnose reicht nicht aus!

- Zum Beispiel Bewegungseinschränkungen: Welche Einschränkungen sind vorhanden und wie stark sind Sie eingeschränkt?
- Zum Beispiel Schmerzen: Wie häufig treten die Schmerzen auf, wie stark sind diese und welche Einschränkungen im Alltag sind dadurch bedingt?
- Zum Beispiel psychische Erkrankung: Gibt es Einschränkungen wie zum Beispiel Konzentrationsstörung, schnelle Ermüdung, sozialer Rückzug?

Sollte die Erkrankung, die Erkrankungen, die gesundheitliche Einschränkung oder die Behinderung schon länger bestehen und diese durch Arztberichte belegbar sein, so ist es sinnvoll, eine rückwirkende Gültigkeitsdauer des Schwerbehindertenausweises zu beantragen. (Dies ist zum Beispiel aus steuerlichen Gründen sinnvoll).

Durch das Beifügen aller Arztberichte beschleunigen Sie das Verfahren und gehen sicher, dass alle notwendigen Unterlagen dem Landratsamt vorliegen.

Hinweis:

Abschlussberichte von Anschlussheilbehandlungen, Reha-Behandlungen und Kuren sind oft ungeeignet, da diese Einrichtungen gegenüber den einweisenden Ärzten und den Kostenträgern jede kleinste Verbesserung dokumentieren und nicht die Einschränkungen. Für die Anerkennung einer Schwerbehinderung durch das Landratsamt benötigen Sie aber eine genaue und vollständige Auflistung aller vorhandenen gesundheitlichen Einschränkungen, die bei Ihrem Antrag berücksichtig werden sollen.

5.

Sie senden den ausgefüllten Antrag inkl. aller Arztberichte an das Landratsamt und fertigen sich vorher eine Kopie aller Schreiben an (dies ist wichtig für einen eventuell nötigen Widerspruch). Legen Sie ein Passfoto für einen möglichen Schwerbehindertenausweis bei.

6.

Wichtig: Gleichzeitig mit der Antragstellung beim Landratsamt sollten Sie einen Antrag auf Deputatsermäßigung für schwerbehinderte Lehrkräfte bei Ihrer Schulleitung stellen. Dann bekommen Sie die Ihnen zustehende Deputatsermäßigung bei einer Anerkennung durch das Landratsamt ab dem beantragten Datum nachträglich gewährt, siehe auch das Infoblatt „Antrag auf rückwirkende Deputatsermäßigung“ auf der Homepage:

https://sbv-schule.kultus-bw.de/,Lde/Startseite/Themen-und-Materialien/Rueckwirkende+Feststellung+der+Schwerbehinderteneigenschaft/?LISTPAGE=834640

7.

Bekommen Sie einen Bescheid des Landratsamtes mit dem Grad der Behinderung (GdB) von 50 oder höher, dann sind Sie als schwerbehinderter Mensch anerkannt und erhalten einen Schwerbehindertenausweis. Der Bescheid (mit dem Befund) ist nur für Sie bestimmt.

Wenn Sie Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen wollen, dann legen Sie eine Kopie des Schwerbehindertenausweises (Vor- und Rückseite) der Schulleitung vor, wenn nötig zusammen mit dem Antrag auf Deputatsermäßigung, siehe Homepage.

Die Schulleitung gewährt Ihnen dann die pauschale Deputatsermäßigung. Wieviel Ihnen zusteht, richtet sich nach Ihrem Deputat und nach dem GdB, siehe Tabelle auf der Homepage: https://sbv-schule.kultus-bw.de/site/pbs-bw-rebrush2024/get/documents_E123542986/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/Dienststellen/schwerbehindertenvertretung-schule-bw/Themen_Materialien/6b%20Tabellen%20Deputatserm%C3%A4%C3%9Figung%20Gymnasien.pdf

Eine Kopie des Ausweises geht über den Dienstweg auch an das zuständige Regierungspräsidium.

8.

Bekommen Sie vom Landratsamt einen niedrigeren GdB (< 50) zuerkannt bzw. der Antrag wird negativ beschieden, dann können Sie innerhalb eines Monats formlos dagegen Widerspruch einlegen.

„Hiermit lege ich gegen ihren Bescheid vom ..... Aktenzeichen Widerspruch ein. Begründung folgt."

Hinweise:

- Sie können beim Landratsamt Akteneinsicht (Kopie der ärztlichen gutachterlichen Stellungnahme, Kopien der vom Amt angeforderten ärztlichen Stellungnahmen und Befundberichte) verlangen.
- Den Widerspruch kann auch ein/e Rechtsvertreter/in Ihrer Gewerkschaft/Ihres Verbandes, des VdK oder ein/e Fachanwalt/Fachanwältin für Sozialrecht einlegen.
- Es können im Widerspruchsverfahren auch noch ergänzende und präzisierende Arztberichte nachgereicht werden.

9.

Das Landratsamt gibt dem Widerspruch statt und erhöht den Grad der Behinderung auf den Grad 50 oder höher. Damit sind Sie als schwerbehinderter Mensch anerkannt. Sie legen Ihren Ausweis Ihrer Schulleitung vor.

10.

Der Widerspruch wird abgelehnt bzw. nur ein GdB von 30 oder 40 anerkannt, dann können Sie nach Rücksprache mit dem Rechtsschutz Ihrer Gewerkschaft bzw. Ihres Verbandes, dem VdK oder Ihrem Anwalt/ihrer Anwältin innerhalb eines Monats Klage beim Sozialgericht erheben.

Hinweis:

Sowohl das Widerspruchsverfahren wie auch die Klage beim Sozialgericht sind kostenfrei. Das bedeutet, dass Sie nur für die Kosten ihres Anwalts/Ihrer Anwältin aufkommen müssen. Deshalb immer vorher die Kosten abklären.

11.

Die Klage ist erfolgreich. Sie bekommen einen Grad der Behinderung von 50 oder höher zuerkannt und sind damit als schwerbehinderter Mensch anerkannt.

12.

Sollte Ihr Antrag auch beim Sozialgericht abgelehnt werden bzw. sollten Sie nur einen geringeren GdB als 50 zuerkannt bekommen haben, dann können Sie bei einer gesundheitlichen Verschlechterung bzw. bei neu hinzukommenden Erkrankungen bereits nach ca. 6 Monaten einen Antrag auf Neufeststellung des GdB beim Landratsamt stellen.

Hinweise:

- Die Offenlegung, dass eine Schwerbehinderung vorliegt, wirkt sich im Schulbereich nicht nachteilig aus. Im Gegenteil, Sie haben Anspruch auf Nachteilsausgleiche und erhalten Unterstützung durch die Schwerbehindertenvertretung.
  https://sbv-schule.kultus-bw.de/,Lde/Startseite/Themen-und-Materialien/Nachteilsausgleiche+im+Schulbereich/?LISTPAGE=834640
- Auch mit einem GdB 30 oder 40 haben Sie im Schulbereich Anspruch auf Nachteilsausgleiche, die in der Musterinklusionsvereinbarung festgehalten sind.

Informationen zum BEM-Verfahren

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) beschreibt das verbindlich vorgeschriebene Vorgehen für den Fall, dass Lehrkräfte längerfristig erkrankt sind. Es bietet allen Beteiligten die Chance auf ein klar strukturiertes und standardisiertes Vorgehen.

Gesetzlich verankert ist das BEM seit dem Jahr 2005 im Sozialgesetzbuch IX (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Es hat zum Ziel, eine bestehende Arbeitsunfähigkeit möglichst frühzeitig zu beenden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten bzw. Dienstunfähigkeit zu vermeiden und begrenzte Dienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit) abzuwenden.

Diese Ziele sollen dadurch erreicht werden, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen von Lehrkräften frühzeitig wahrgenommen und präventive oder rehabilitierende Maßnahmen eingeleitet werden. In Gesprächen mit der Lehrkraft sollen Handlungsmöglichkeiten aller Beteiligten geklärt werden.

Nach § 167 Abs. 2 SGB IX ist der Arbeitgeber zu diesem Angebot verpflichtet, sofern die Lehrkraft innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt ist.

Ablauf:

Zum Ablauf des BEM-Verfahrens hat das Kultusministerium zusammen mit den Hauptvertrauenspersonen für schwerbehinderte Lehrkräfte sowie in Abstimmung mit den Hauptpersonalräten Unterlagen herausgegeben, u.a. auch ein Ablaufschema mit den einzelnen Schritten. Sie sind unter https://sbv-schule.kultus-bw.de/,Lde/Startseite/Themen-und-Materialien/BEM-Unterlagen+GYM?LISTPAGE=cbi:///cms/834640 abrufbar.

Zuständig für die ersten Schritte im BEM ist bei den Gymnasien und Beruflichen Schulen die Schulleitung.

Am Beginn des BEM steht der Versand eines Infopaketes (mit umfangreichen Informationen) an die erkrankte Lehrkraft. Die Lehrkraft kann Kontakt zur Schulleitung und/oder zum Örtlichen Personalrat/ zur Örtlichen Vertrauensperson für schwerbehinderte Lehrkräfte aufnehmen und sich beraten lassen. Sie ist aber nicht verpflichtet, das BEM-Angebot anzunehmen und am BEM-Verfahren teilzunehmen.

Zeigt die Lehrkraft sich mit einem BEM einverstanden, werden mit der Lehrkraft die Gesprächsteilnehmer/innen vereinbart.

Die Schulleitung lädt als Arbeitgeber zum ersten offiziellen BEM-Gespräch ein. Voraussetzung für die Durchführung des BEM ist die schriftliche Einverständniserklärung durch die Lehrkraft.

Im Erstgespräch werden die arbeitsbedingten Einflüsse, Hilfen zur Wiedereingliederung (technisch, organisatorisch), Beratungsangebot, Unterstützungssysteme etc. besprochen. Es wird ein Ergebnisprotokoll angefertigt

Die gemeinsam vereinbarten Maßnahmen werden durchgeführt und danach in einem gemeinsamen Bilanzgespräch besprochen und überprüft.

Sollten die gemeinsam vereinbarten Maßnahmen nicht ausreichen oder nicht ausreichend durchgeführt worden sein, kann in Folgegesprächen der Teilnehmerkreis neu festgelegt werden. Das BEM ist abgeschlossen, wenn die gesetzten Ziele erreicht wurden bzw. nach ein oder mehreren Gesprächen festgestellt werden muss, dass sie sich nicht erreichen lassen. Das Ende des BEM ist möglichst einvernehmlich mit der Lehrkraft festzustellen und zu dokumentieren.

Aktenführung:

Im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements werden zumeist sehr sensible Personaldaten erhoben, an deren vertraulicher Behandlung ein berechtigtes Interesse der Lehrkraft besteht. Hinsichtlich der Aktenführung sind daher besondere Regelungen vorgesehen.

In die Personalakte werden das Angebot, die Einverständniserklärung zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bzw. die Ablehnung und die Maßnahmen des BEM aufgenommen.

Die weiteren Unterlagen aus dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement sind in einer gesonderten Akte („BEM-Akte“) zu führen. Dies gilt insbesondere für die Gesprächsprotokolle der Erst-, Folge- und Bilanzgespräche.

Rechte:

Einer Durchführung des BEM muss die/der Betroffene ausdrücklich (schriftlich) zustimmen. Diese Zustimmung kann zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens (schriftlich, formlos) widerrufen werden, das Verfahren ist dann abzubrechen.

Die/der Betroffene hat das Recht, zu den Gesprächen einen selbst ausgewählten Beistand hinzuzuziehen. Die Gesprächsteilnehmer/innen werden möglichst einvernehmlich zwischen Schulleiter/in und der/dem Betroffenen festgelegt.

Über die vereinbarten Maßnahmen und Verabredungen wird ein Kurzprotokoll erstellt, das in die „BEM-Akte“ aufgenommen wird. Das Protokoll wird mit den Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmern abgestimmt. Die/der Betroffene erhält eine Kopie des Protokolls.

Informationsanspruch der Personalvertretung:

Der Personalrat und bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Lehrkräften zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung haben unabhängig von den Rechten des Betroffenen einen allgemeinen Informationsanspruch darüber, ob die Voraussetzungen für ein BEM vorliegen und das Land als Arbeitgeber den gesetzlichen Verpflichtungen nach § 167 SGB IX nachgekommen ist und das Infopaket verschickt hat. Die Rückmeldung an den Personalrat bzw. die Schwerbehindertenvertretung, ob Lehrkräfte das BEM-Angebot angenommen oder abgelehnt haben, darf jedoch nur mit Zustimmung der Betroffenen erfolgen.

Liste der möglichen Gesprächsteilnehmerinnen und Gesprächsteilnehmer:

- Schulleiterin/Schulleiter
- Personalvertretung
- Vertrauensperson der schwerbehinderten Lehrkräfte (falls eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorliegt)
- Beauftragte für Chancengleichheit
- Betriebsärztlicher Dienst
- Schulpsychologin /Schulpsychologe
- Technischer Beratungsdienst des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales (KVJS)
- Integrationsfachdienst
- Sucht- und Sozialberater/in
- Weitere Vertrauensperson des/der Betroffenen

Checkliste für die Teilnehmenden am Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Die Checkliste enthält Aspekte, die im Rahmen eines BEM thematisiert werden können. Sie kann im Vorfeld dabei helfen, sich zu entscheiden, ein BEM in Anspruch zu nehmen oder nicht.

- Gibt es einen Zusammenhang zwischen Erkrankung und Arbeitsplatz oder gibt es arbeitsbedingte Einflüsse auf die Erkrankung: z.B. Arbeitsbelastung, Lärm, Schulklima, innerschulische Konflikte, Wechsel des Arbeitsplatzes (Teilabordnung), Stundenplan, sonstige Arbeitsbedingungen?
- Welche Einschränkungen liegen durch die Erkrankung vor?
- Kommen Hilfen zur Wiedereingliederung in Betracht, z. B. gestufte Wiederaufnahme des Dienstes (für Beamtinnen/Beamte) bzw. stufenweise Wiedereingliederung (bei Tarifbeschäftigten)?
- Können Arbeitsbelastungen verringert werden, z. B. eine spezielle Einrichtung eines Klassenraumes, Lärmschutz, organisatorische Veränderungen, bestimmter Technikeinsatz?
- Kommen Maßnahmen in Betracht, um die Dienstfähigkeit zu stabilisieren und zu erhalten (z.B. geeignete Lehrauftragsverteilung, individuell abgestimmter Stundenplan, erleichternde Zuweisung der Klassenräume, Befreiung von Aufsichten)?
- Können Beratungs- oder Unterstützungsangebote helfen, z. B. Supervision, begleitende und beratende Unterrichtsbesuche durch Kolleginnen/Kollegen, Sucht- oder Sozialberatung?
- Liegt eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung vor? Wurde die Schwerbehindertenvertretung (für die Schule zuständige Örtliche Vertrauensperson, ÖVP) einbezogen bzw. wurde eine Beratung in Anspruch genommen?



Weitere Hinweise zum Infopaket

Amtsärztliche Untersuchung

Bei beamteten Lehrkräften, die innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monaten dienstunfähig sind bzw. wenn Zweifel an ihrer Dienstfähigkeit bestehen, kann das Regierungspräsidium eine amtsärztliche Untersuchung zur Überprüfung der Dienstfähigkeit veranlassen. Ziel ist es hierbei, herauszufinden, wie lange die aktuelle Dienstunfähigkeit noch dauert und ob eine Wiederherstellung der Dienstfähigkeit in den nächsten 6 Monaten absehbar ist.

Das Regierungspräsidium gibt hierzu der zuständigen medizinischen Gutachterstelle einen Untersuchungsauftrag, und die Lehrkraft wird aufgefordert, sich dort zu einer amtsärztlichen Untersuchung vorzustellen.

Im Vorfeld der Untersuchung holt das Regierungspräsidium beim Dienstvorgesetzten eine Stellungnahme ein. Diese Stellungnahme soll der Lehrkraft zur Kenntnis gegeben werden. Die betroffene Lehrkraft wird von der medizinischen Gutachterstelle aufgefordert, fachärztliche Befunde vorzulegen.

Nach der Untersuchung erstellt der Amtsarzt ein medizinisches Gutachten, welches er an das Regierungspräsidium schickt. Die betroffene Lehrkraft kann auf Wunsch eine Kopie davon vom Amtsarzt/von der Amtsärztin erhalten.

Das Regierungspräsidium verfügt auf der Grundlage des amtsärztlichen Gutachtens eine entsprechende Personalmaßnahme. Gegen diese Maßnahme kann die Lehrkraft ggf. Widerspruch einlegen.

Vor einer anstehenden amtsärztlichen Untersuchung sollte sich die Lehrkraft beraten lassen.

Anderweitige Verwendung (§ 26 Abs. 2 BeamtStG)

Unter einer Anderweitigen Verwendung versteht man ein Verfahren, bei dem es darum geht, eine drohende Zurruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit zu verhindern.

Der Arbeitgeber verwendet dieses Verfahren bisher nur bei Beamtinnen und Beamten.

Eine Anderweitige Verwendung kann nur dann in Betracht kommen, wenn die Lehrkraft nach der Einschätzung des Amtsarztes/der Amtsärztin den Anforderungen des Lehrerberufes nicht mehr gewachsen ist, die Anforderungen eines anderen Amtes zum Beispiel in der Verwaltung aber erfüllen kann.

Auch auf eigenen Antrag beim RP kann eine Anderweitige Verwendung überprüft werden. Der Amtsarzt ist jedoch in seiner Untersuchung nicht an die Antragsstellung gebunden. Er kann auch eine begrenzte Dienstfähigkeit oder eine Dienstunfähigkeit ohne Anderweitige Verwendungsmöglichkeit feststellen.

Die Lehrkraft verbleibt bei der Anderweitigen Verwendung in ihrem Amt als Lehrerin und Lehrer und bekommt weiterhin das entsprechende Gehalt. Die Arbeitszeit richtet sich jedoch nach der Arbeitszeit in der Landesverwaltung. Bei einer Vollzeitbeschäftigung sind dies 41 Stunden pro Woche. Es gilt die gängige Urlaubsregelung.

Schwerbehinderte Beschäftigte bekommen in der Verwaltung fünf Arbeitstage Zusatzurlaub. Gleichgestellte (Behinderte mit dem Grad 30 und 40 und einer Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit) drei Arbeitstage.

Begrenzte Dienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit)

Eine „Begrenzte Dienstfähigkeit“ kann auf der Grundlage eines amtsärztlichen Zeugnisses dann festgestellt werden, wenn zwar keine volle, das heißt 100 % Dienstfähigkeit mehr besteht, (quantitativ) aber noch mindestens eine 50 % verbleibende Dienstfähigkeit vorliegt. Die Besoldung erfolgt entsprechend der reduzierten Arbeitszeit zzgl. eines Zuschlags.

Gemäß § 72 Absatz 1 LBesG erhalten begrenzt Dienstfähige zusätzlich zur Besoldung nach § 9 Satz 1 einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag. Der Zuschlag beträgt 50 % des Unterschiedsbetrags zwischen den nach § 9 Satz 1 gekürzten Dienstbezügen und den Dienstbezügen, die sie bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würden.

Auch auf eigenen Antrag beim RP kann eine Teildienstfähigkeit überprüft werden.

Betriebsärztlicher Dienst

Jede Schule hat eine/n ihr zugeordnete Betriebsärztin/zugeordneten Betriebsarzt. Die Betriebsärztin/der Betriebsarzt ist i.d.R. Beschäftigte/Beschäftigter des überbetrieblichen betriebsärztlichen Dienstes. Der überbetriebliche Dienst ist ein eigenständiges Unter-

nehmen und hat regionale Standorte. Die Schulleitungen haben i.d.R. Kenntnis von dem/der für ihre Schule zuständigen Betriebsarzt/Betriebsärztin.

Jede Lehrkraft kann sich an den überbetrieblichen Dienst wenden, wenn es gesundheitliche Probleme am Arbeitsplatz Schule gibt. Die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht sowie den Bestimmungen des Datenschutzes.

Dienstunfähigkeit

Ist die Beamtin/der Beamte wegen seines/ihres körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen dauernd nicht mehr in der Lage, den Dienst zu verrichten, kann die Dienstunfähigkeit auf der Grundlage eines ärztlichen, im Regelfall amtsärztlichen Gutachtens festgestellt werden. Er/sie erhält dann Versorgungsbezüge, wenn er/sie eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet hat, auf die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nur anteilig angerechnet werden.

Integrationsfachdienst (IFD) des Kommunalverbands für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS)

Die Integrationsfachdienste (IFD) beraten und unterstützen schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber. Sie arbeiten im Auftrag des KVJS, dem Kommunalverband für Jugend und Soziales. Die IFD kümmern sich um schwerbehinderte Menschen, bei denen eine intensive persönliche Begleitung bzw. Unterstützung auf dem Weg in eine Beschäftigung oder zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich ist.

Inklusionsvereinbarung (IKV)

Eine Inklusionsvereinbarung konkretisiert unter anderem die gesetzlichen Regelungen aus dem SGB IX für das Arbeitsumfeld Schule und liegt bereits an den meisten Schulen vor.

Die Vereinbarung enthält Regelungen im Zusammenhang mit der beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Arbeitsorganisation (zum Beispiel Teilnahme an außerunterrichtlichen Veranstaltungen, Lehrauftragsverteilung) der Arbeitsplatzgestaltung (zum Beispiel Barrierefreiheit), des Arbeitsumfeldes usw. Im Gym/BS-Bereich werden die Inklusionsvereinbarungen bei den Schulen mit der Schulleitung, dem Örtlichen Personalrat und der für die Schule zuständigen Örtlichen Vertrauensperson abgeschlossen.

Die Musterinklusionsvereinbarung befindet sich auf der Homepage der Hauptschwerbehindertenvertretung:

Musterinklusionsvereinbarung

Einige Nachteilsausgleiche der IKV gelten auch für Lehrkräfte mit einem GdB 30 und 40 ohne Gleichstellung.

Örtlicher Personalrat (ÖPR)

Die Lehrkräfte an der Schule wählen alle fünf Jahre eine eigene Personalvertretung. Sie ist für die Belange aller Lehrkräfte zuständig und ein Bindeglied zwischen Schulleitung und Kolleginnen und Kollegen.

Örtliche Vertrauensperson (ÖVP)

Im Gegensatz zum Personalrat ist die Schwerbehindertenvertretung kein Gremium, sondern eine Ein-Personen-Vertretung.

Die Örtliche Vertrauensperson befindet sich auf der gleichen Stufe wie der Örtliche Personalrat, ist aber nur für schwerbehinderte und gleichgestellte Lehrkräfte zuständig. Sie wird alle vier Jahre gewählt und kümmert sich um eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsplatz Schule. Meistens ist eine ÖVP für mehrere Schulen zuständig.

Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist wie die Personalvertretung dreistufig gegliedert:

1. Die örtliche Ebene: Die Örtliche Vertrauensperson (ÖVP) bei den Schulen.
2. Die Bezirksebene: Die Bezirksvertrauensperson (BVP) beim Regierungspräsidium
3. Die Landesebene: Die Hauptvertrauensperson (HVP) beim Kultusministerium

Zuständig ist wie beim Personalrat immer die Schwerbehindertenvertretung, auf deren Ebene eine Maßnahme getroffen wird.

Technischer Beratungsdienst (TBD) des KVJS

Der TBD berät kostenlos bei Fragen zu einer behindertengerechten Ausstattung und Gestaltung von Arbeitsplätzen, Kraftfahrzeugen und Wohnraum.

Baden-Württemberg
Ministerium für Kultus

Impressum

Herausgeber: Ministerium für Kultus Baden-Württemberg, Postfach 10 34 42, 70029 Stuttgart

www.km-bw.de, oeffentlichkeitsarbeit@km.kv.bwl.de

Redaktion: Thekla Schwegler, Martin Park

Gestaltung: Dagmar Jerichow / P.ART Design, www.part-design.de

Foto: Adobe Stock

September 2026