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 Gesprächsteilnehmerinnen und Gesprächsteilnehmer 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 Gesprächsteilnehmerinnen und Gesprächsteilnehmer werden möglichst einvernehmlich zwischen Schulleitung 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 Gesprächsteilnehmern 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