

Hinweise und Tipps zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) im Schuldienst

I. Rechtliche Grundlage des BEM

§ 84 Abs. 2 SGB IX (siehe Anhang)

II. Allgemeine Hinweise zum BEM

§ 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber, im Einzelfall alle Möglichkeiten auszus schöpfen, um

- die Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten zu beenden,
- weiterer Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und
- die Arbeitsmotivation und die Beschäftigungszufriedenheit der Mitarbeiter zu erhöhen
- den Arbeitsplatz zu erhalten.

An Schulen nimmt der Schulleiter in der Regel diese Verpflichtung des Arbeitgebers wahr. Er arbeitet im schulischen Integrationsteam.

BEM ist immer ein individuelles, auf den betroffenen Beschäftigten abgestimmtes Verfahren, ein "Schema F" gibt es nicht. Das BEM umfasst also immer genau so viele Schritte, wie erforderlich sind, um im Einzelfall die genannten Ziele zu erreichen. Das heißt, in einem Fall können wenige Schritte ausreichen, in einem anderen Fall ist der Prozess besonders aufwändig und erfordert die Hinzuziehung mehrerer innerbetrieblicher und außerbetrieblicher Akteure.

Innerbetriebliche Akteure sind

- der Lehrpersonalrat,
- bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten die Schwerbehindertenvertretung und
- erforderlichenfalls der betriebsärztliche Dienst.

Außerbetriebliche Akteure sind

- die Rehabilitationsträger (die Krankenkassen, die Rentenversicherungsträger, die Bundesagentur für Arbeit, die Unfallversicherung und die Träger der Sozialhilfe) sowie
- bei schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen die Integrationsämter.

Das BEM setzt auf Dialog und Konsens. Die beiden "Herren des Verfahrens" sind der Schulleiter als Beauftragter des Arbeitgebers und der betroffene Beschäftigte. Zwar verpflichtet § 84 Abs. 2 SGB IX bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen den Arbeitgeber zum Handeln (nämlich zur Kontaktaufnahme), aber für alles, was sodann an Hilfsmaßnahmen vorgesehen ist, ist die Zustimmung des Beschäftigten erforderlich. Das heißt, ohne Zustimmung des Beschäftigten werden zum einen keine Schritte eingeleitet, zum anderen werden die einzuleitenden Maßnahmen im Dialog

und einvernehmlich entwickelt. Auch kann das Verfahren des BEM vom Beschäftigten jederzeit – ohne Angabe von Gründen – beendet werden.

Datenschutz: Im Laufe des Verfahrens werden hochsensible Daten des Beschäftigten erhoben. Diese Daten unterliegen einem besonderem Schutz. Eine Weitergabe an Dritte (auch Vorgesetzte) ist nur mit dem ausdrücklichen Einverständnis des Betroffenen möglich. Verstöße können nach Sächsischem Datenschutzgesetz und Strafgesetzbuch geahndet werden.

III. Verfahrensablauf eines BEM

1. Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen feststellen (ununterbrochen oder in der Summe innerhalb eines Jahres)
2. Kontaktaufnahme mit dem Beschäftigten
3. bei Zustimmung zur Einleitung des BEM: Erstgespräch führen oder ständiges Integrationsteam informieren
4. Maßnahmenplan (Eingliederungsvereinbarung) erstellen und umsetzen
5. Maßnahmen überprüfen, ggf. Maßnahmenplan anpassen und erneut umsetzen

IV. 1. Schritt: Feststellung der Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen

Bei auftretender Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten hat der Schulleiter zunächst die Aufgabe, zu überprüfen, ob die Voraussetzungen, die einen BEM-Prozess im Einzelfall gem. § 84 Abs. 2 SGB IX auslösen, gegeben sind (Dauer der AU-Zeiten von mehr als sechs Wochen [30 Arbeitstage] bezogen auf die letzten zwölf Monate [nicht: das Kalenderjahr]). Krankschreibungen wegen Erkrankung der Kinder und Kuraufenthalte zählen nicht zur Arbeitsunfähigkeit i. S. v. § 84 Abs. 2 SGB IX.

Erforderlich ist eine regelmäßige Auswertung der Krankenstände.

Unter Umständen kann es sinnvoll sein, wenn der Schulleiter bereits vor Ablauf der 6-Wochen-Frist tätig wird und z. B. prüft, ob bei dem Beschäftigten eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorliegt.

Im Übrigen ist die genannte Dauer der Arbeitsunfähigkeit nicht der einzige Anhaltspunkt für entsprechenden Handlungsbedarf. Dieser entsteht immer dann, wenn erkennbar wird, dass Veränderungen am Arbeitsplatz für einen Beschäftigten aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen notwendig werden.

V. 2. Schritt: Aufnahme des Kontakts mit dem Beschäftigten

Hier geht es darum, dem Beschäftigten die Aufmerksamkeit der Schule zu signalisieren und eine Vertrauensbasis aufzubauen. Die Kontaktaufnahme hat unverzüglich nach Ablauf der 6-Wochen-Frist zu erfolgen, und zwar unabhängig davon, ob weiterhin eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt oder nicht. Im schulischen Integrationsteam (Schulleiter, Mitglied des örtlichen Lehrpersonalrates, ggf. Schwerbehindertenvertretung) wird geklärt, ob im vorliegenden Fall die Einleitung eines Eingliederungsver-

fahrens zum jetzigen Zeitpunkt sinnvoll ist. Der Kontakt kann schriftlich, fernmündlich oder persönlich hergestellt werden. Dabei sollten auch kollegiale Kontakte genutzt werden. Ein sensibles Vorgehen ist in jedem Fall angezeigt. Ziel ist, dem Beschäftigten erste Informationen über das BEM zu vermitteln. Wichtig ist der Hinweis auf die Freiwilligkeit des BEM und die Bedeutung der Mitwirkung des Beschäftigten, dass also jede Phase des Verfahrens der Zustimmung des Beschäftigten bedarf und nur mit seinem Einverständnis möglich ist.

Ziel ist – sofern die Erkrankung dies zulässt – die Vereinbarung eines Erstgesprächs mit dem Beschäftigten, ggf. unter Hinzuziehung von Personalrat und Schwerbehindertenvertretung. Nach einem schweren Autounfall oder bei einer langfristigen schweren Erkrankung kann die Vereinbarung eines Erstgesprächs nach Ablauf der 6-Wochen-Frist unter Umständen verfrüht sein; hier sollte der Schulleiter in Abhängigkeit des Genesungsprozess wegen der Vereinbarung eines Gesprächstermins zu einem späteren Zeitpunkt erneut auf den Beschäftigten zugehen..

Äußert sich der Beschäftigte ablehnend zur Frage der Einleitung des BEM, so ist diese Entscheidung zu respektieren, dem Beschäftigten muss jedoch die Möglichkeit eingeräumt werden, seine Entscheidung nochmals zu überdenken. Er kann auch später jederzeit der Einleitung des BEM zustimmen bzw. diese verlangen. Auch kann er die Durchführung des BEM beim ständigen Integrationsteam an der Regionalstelle der SBA verlangen; auf diese Möglichkeit ist er hinzuweisen.

VI. 3. Schritt: Erstgespräch

Bei dieser *Erfassung der Ausgangssituation* geht es in erster Linie darum, herauszufinden,

- ob die gesundheitlichen Probleme in einem Zusammenhang mit der Arbeit stehen,
- welche Einschränkungen in der Leistungsfähigkeit für die Zukunft erwartet werden,
- welche Ziele, Lösungsideen und Perspektiven der Beschäftigte selbst hat,
- wo und wie ein künftiger Einsatz erfolgen könnte.

Fragen, die in diesem Zusammenhang von Relevanz sein können, sind

- Ist der Beschäftigte mit seiner Arbeit zufrieden oder gibt es Probleme mit dem Arbeitsinhalt, der Arbeitsumgebung oder mit der Kollegen- bzw. Vorgesetztenbeziehung?
- Wie gestaltet sich aktuell der Einsatz (z. B. Beschäftigungsumfang, Klassenleitertätigkeit, Mehrarbeit, Stundenplangestaltung mit Freistunden, Aufsichten usw.)?
- Können Arbeitsbelastungen minimiert werden (z. B. durch Veränderungen am Arbeitsplatz, im Arbeitsumfeld, in der Arbeitsorganisation oder in der Arbeitszeit)?
- Kann die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes optimiert werden?
- Gibt es geeignetere Einsatzmöglichkeiten?
- Besteht Qualifizierungsbedarf?

- Sind medizinische Rehabilitationsmaßnahmen geplant oder bereits durchgeführt worden?
- Findet eine kontinuierliche ärztliche Betreuung statt?

Ziel ist die Erfassung der Veränderungen, die erforderlich sind, um eine schnelle Rückkehr des Betroffenen an die Schule zu ermöglichen, und die Formulierung eines Plans über das weitere Vorgehen (Maßnahmeplan im Sinne einer Eingliederungsvereinbarung), der von allen Beteiligten getragen wird.

VII. 4. Schritt: Maßnahmeplan erstellen und umsetzen

Der Schulleiter sorgt für eine faire und konstruktive Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen. Das Hauptziel, die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und die Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit, darf dabei nie aus den Augen geraten.

Um dieses Ziel zu erreichen bieten sich in der Regel zwei Alternativen der betrieblichen Eingliederung an:

- die Weiterbeschäftigung des Beschäftigten an seinem bisherigen Arbeitsplatz, der an seine gesundheitlichen Fähigkeiten und Einschränkungen angepasst ist oder
- die Weiterbeschäftigung des Beschäftigten an einem anderen Arbeitsplatz.

Für Lehrkräfte scheidet die zweitgenannte Alternative – mit Ausnahme der Abordnung/Versetzung an eine andere Schule – in der Regel aus, weshalb der Umgestaltung des bisherigen Arbeitsplatzes im Rahmen des BEM Priorität einzuräumen ist.

Diese *inerschulische* Maßnahmen der betrieblichen Eingliederung können dabei sein:

- Veränderungen des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung oder der Arbeitszeit (z. B. Raumwechsel, Bereitstellung eines Behindertenparkplatzes, Stundenplanänderungen, Teilzeitbeschäftigung, Altersteilzeit),
- die stufenweise Wiedereingliederung nach ärztlicher Verordnung (§ 74 SGB V und § 28 SGB IX) und
- die Durchführung geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen.

Als konkrete Maßnahmen kommen in Betracht:

- **Arbeitsräume und Arbeitsmittel – z. B.:**
 - Verbesserung von Raumakustik und Raumklima, u. a. akustische Dämpfung der Unterrichtsräume durch Absorptionsflächen
 - elektroakustische Systeme zur Sprachverstärkung
 - Stehhilfe oder spezielle Sitzmöbel
- **Arbeitsorganisation – z. B.:**
 - Entlastung von über den regulären Unterricht hinausgehenden Aufgaben (u. a. Klassenführung, Aufsichten, Vertretungsunterricht, Sonderämter),

- Stundenplangestaltung
 - Raumverteilungsplanung
 - Teambildung, Hilfspartner
- **Arbeitszeit – z. B.:**
 - vorübergehend herabgeminderte Arbeitszeit
 - Unterstützung der stufenweisen Wiedereingliederung nach § 74 SGB V
 - für einen Teil der Unterrichtsstunden können andere Tätigkeiten in der Schule vereinbart werden
 - Altersteilzeit
 - **Weitere Maßnahmen – z. B.:**
 - kollegiale Beratung
 - Supervision und Coaching
 - Stimmschulung/Rückenschule
 - Gemeinschaftsveranstaltungen, z. B. Kollegiumsausflug, Kollegensport

Für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte sind insbesondere Maßnahmen zur Qualifikation und Arbeitsplatzgestaltung durch den Arbeitnehmer (vgl. § 81 Abs. 4 SGB IX) von Relevanz. Ansprechpartner ist das Integrationsamt.

Darüber hinaus sieht das SGB IX für behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen *Leistungen zur Teilhabe* vor, die im Rahmen eines BEM von Bedeutung sein können:

- Leistungen zur medizinischen Rehabilitation (§§ 26 ff. SGB IX) und
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§§ 33 ff. SGB IX).

Zuständig für die Gewährung dieser Leistungen sind die Rehabilitationsträger: für Leistungen zur medizinischen Rehabilitation die gesetzlichen Krankenkassen, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung und die Träger der Sozialhilfe, für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation) die Bundesagentur für Arbeit, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung und die Träger der Sozialhilfe (vgl. § 6 SGB IX).

Die dargestellte Trägervielfalt sowie das in Deutschland durch parallele Aufgabenzuweisung an mehrere Rehabilitationsbereiche bestehende komplexe gegliederte Rehabilitations- und Sozialleistungssystem erfordern ihrerseits Regelungen über die Zuständigkeitsabgrenzung und -klärung, die Zusammenarbeit der verschiedenen Träger und über die Koordinierung der Leistungen. Das SGB IX enthält hierzu an mehreren Stellen grundlegende Bestimmungen (vgl. vor allem §§ 10 - 13 SGB IX); besonders genannt seien hier die Zuständigkeitsklärung (§ 14 SGB IX) und die Gemeinsamen Servicestellen (§ 22 SGB IX).

Die *Gemeinsamen Servicestellen* wurden geschaffen, um eine trägerübergreifende, ortsnahe Beratung und begleitende Unterstützung behinderter Menschen zu ermöglichen. Sie unterstützen die betroffenen Menschen von der Antragstellung bis zum Abschluss des Verfahrens. Die Servicestellen sind bei Bedarf koordinierend und vermittelnd zwischen mehreren Rehabilitationsträgern tätig, so dass Unklarheiten bei

der Frage nach Zuständigkeiten vermieden werden. Rehabilitationsbedarfe der Antragsteller sollen rasch geklärt und Entscheidungen beschleunigt werden.

In die Regelungen zur Zusammenarbeit und Sicherstellung einer möglichst nahtlosen Rehabilitation behinderter Menschen bis hin zum konkreten Arbeitsplatz sind auch die Integrationsämter mit ihren auf die Gruppe der schwerbehinderten Menschen bezogenen Leistungen eingebunden (vgl. z. B. § 10 Abs. 2, § 11 Abs. 3, § 13 Abs. 5 und § 22 Abs. 1 Satz 3 SGB IX). So regeln speziell für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen § 102 Abs. 2 und 3 SGB IX (in Verbindung mit der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung) begleitende Hilfe im Arbeitsleben; zuständig für die Gewährung dieser Hilfe ist das Integrationsamt, ggf. unter Beteiligung der Integrationsfachdienste.

Ziel aller Vorschriften ist es, die Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen durch alle Träger möglichst umfassend, zügig, wirksam und wirtschaftlich erbringen zu lassen.

VIII. 5. Schritt: Überprüfung der Maßnahmen

Ziel ist, die Wirkung der eingeleiteten Maßnahmen zu überprüfen und erforderlichenfalls das weitere Vorgehen in Absprache mit allen Beteiligten zu optimieren.

IX. Adressen und weitere Informationen

Die Ansprechpartner im ständigen Integrationsteam bei den Regionalstellen der SBA sind:

- Bautzen: Frau Annerose Gursinsky
- Chemnitz: Frau Petra Bräunig
- Dresden: Frau Gisela Mehnert
- Leipzig: Herr Heinz-Jürgen Wicziok
- Zwickau: Frau Pfennig-Krings
-

Die Adressen der örtlichen Gemeinsamen Servicestellen im Freistaat Sachsen sind im Internet beim "REHADAT-Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation" unter

www.rehadat.de

zu finden. Weitere nützliche Internet-Adressen sind:

www.kompetenz-plus.de

www.integrationsaemter.de

www.sms.sachsen.de

www.sozialgesetzbuch-bundessozialhilfegesetz.de

Rechtliche Grundlagen:

SGB V

§ 74 Stufenweise Wiedereingliederung

Können arbeitsunfähige Versicherte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, soll der Arzt auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (§ 275) einholen.

SGB IX

§ 84 Prävention

- (1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann. (2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, 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). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. 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. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.
- (3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

SächsDSG

§ 6

Datengeheimnis

- (1) Den für eine öffentliche Stelle tätigen Personen ist es untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten (Datengeheimnis). Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit fort.
(...)

§ 37

Schutz von Beschäftigtendaten im öffentlichen Dienst

- (1) Öffentliche Stellen dürfen Daten von Bewerbern oder Beschäftigten nur verarbeiten, soweit dies zur Eingehung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen, insbesondere auch zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes erforderlich ist oder ein Gesetz, ein Tarifvertrag oder eine Dienstvereinbarung dies vorsieht. (...)

§ 38

Ordnungswidrigkeiten

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer
1. unbefugt von diesem Gesetz geschützte personenbezogene Daten, die nicht offenkundig sind,
 - a) verarbeitet,
 - b) zum Abruf bereithält oder
 - c) für sich oder einen anderen abrufen oder auf andere Weise verschafft. (...)
- (2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 25 000 EUR geahndet werden.

Strafgesetzbuch

§ 203 Verletzung von Privatgeheimnissen

- (2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als
1. Amtsträger,
 2. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten,
 3. Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt, (...)
- anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist.. (...) Einem Geheimnis im Sinne des Satzes 1 stehen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse eines anderen gleich, die für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung erfasst worden sind (...).

Ablaufplan Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

