

## **Merkblatt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)**

### Weshalb wurde BEM eingeführt und mit welchem Ziel?

Nur gesunde Beschäftigte können auf Dauer den stetig wachsenden beruflichen Anforderungen gerecht werden. Wenn gesundheitliche Beeinträchtigungen bereits aufgetreten sind, geht es darum, diese durch geeignete Maßnahmen zu beseitigen oder zumindest eine Verschlechterung zu verhindern.

Ziel ist die möglichst dauerhafte Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten nach Krankheit.

### Wann wird BEM angewendet?

Wenn der Beschäftigte in den letzten 12 Monaten länger als 6 Wochen krank war (ununterbrochen oder wiederholt). Er wird in der Dienstvereinbarung BEM als Betroffener benannt.

### Wer muss BEM einleiten?

Der Schulleiter (SL). Er meldet die AU-Tage über das Schulportal. Der SL, der örtliche Personalrat (ÖPR) sowie gegebenenfalls die Örtliche Schwerbehindertenvertretung (ÖSBV) erhalten über das Schulportal die Meldung der Betroffenen.

### Wer kann BEM einfordern?

Nur der Betroffene selbst (bei Bedarf auch vor Ablauf der 6-Wochen-Frist). ÖPR und ÖSBV können die Einleitung eines BEM-Verfahrens anregen, ebenso der behandelnde Arzt oder der Betriebsarzt.

### Wer ist beteiligt?

- a) an der Schule: das schulische Integrationsteam (SL, ÖPR, ggf. ÖSBV)
- b) am Standort des LaSuB: das ständige Integrationsteam, wenn der Betroffene das schulische Integrationsteam ablehnt oder wenn der SL selbst betroffen ist

Es können Betriebsärzte, REHA-Träger usw. hinzugezogen werden.

### Wie läuft BEM ab?

1. Erfassen der AU-Tage durch den SL im Schulportal
2. System informiert per Mail SL, ÖPR und gegebenenfalls die ÖSBV über Betroffene
3. Vorbereitung der Kontaktaufnahme durch das schulische Integrationsteam
4. Kontaktaufnahme mit dem Betroffenen durch das Integrationsteam
5. Erstgespräch – Erfassen der Ausgangssituation und Festlegen der Maßnahmen
6. Weitere Gespräche nach Bedarf und Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen
7. Auswertungsgespräch

### Was muss der Betroffene preisgeben?

Die Lehrkraft muss keine Diagnosen preisgeben. Es sollte jedoch geäußert werden, wenn die gesundheitlichen Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit stehen. Die individuellen Leistungseinschränkungen des Beschäftigten am Arbeitsplatz und daraus resultierende Vorschläge bilden die Grundlagen für den Maßnahmenplan.

### **Achtung:**

- ▶ Das schulische Integrationsteam entscheidet, wer den Erstkontakt aufnimmt (kollegiale Kontakte nutzen, sensibles Vorgehen).
- ▶ Absolute Freiwilligkeit und Datenschutz!
- ▶ Eine Ablehnung des BEM hat keine arbeitsrechtlichen Folgen; der Beschäftigte kann auch später jederzeit der Einleitung des BEM zustimmen bzw. diese verlangen.
- ▶ Der Betroffene kann zu den Gesprächen eine Person seines Vertrauens hinzuziehen.
- ▶ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Einzelfall alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten.
- ▶ Der Betroffene kann BEM jederzeit ohne Angabe von Gründen beenden.
- ▶ Spätestens nach einem Jahr soll ein Auswertungsgespräch erfolgen.
- ▶ Die Sachakte ist 12 Monate später vom SL zu vernichten.

## **Beispiele für konkrete Maßnahmen der betrieblichen Eingliederung:**

- Arbeitsorganisation (z.B. gleichmäßige Verteilung des Unterrichts auf die Wochentage; keine Mehrarbeit/Vertretungsstunden; maximal 4 Unterrichtsstunden am Stück – dann Freistunde einplanen; vorübergehende Absenkung der Unterrichtsstunden durch einen vermehrten Einsatz im Ergänzungsbereich; keine Klassenleitertätigkeit; keine oder wenige Aufsichten/ Freistunden; keine Klassenfahrten; Entbindung von Sonderämtern...)
- Arbeitsräume und Arbeitsmittel (z.B. ständiger Unterrichtsraum; Stehpult; spezielle Sitzmöbel; keine Aufsicht im staubigen Keller; rutschsicherer Fußboden; stabiler Handlauf an Treppen; lärmgeminderter Vorbereitungsraum; Unterricht auf nur einer Etage/nahe der Lehrertoilette; raumakustische Maßnahmen; behindertengerechter Arbeitsplatz; kein Transport von Klassensätzen/Projektoren...)
- Arbeitszeit (z.B. befristete Teilzeit; Teilzeit mit einem freien Tag; Sabbatjahr...)
- Weitere Maßnahmen (z.B. geeignete Qualifizierungsmaßnahmen; Fahrstuhlnutzung; Behindertenparkplatz; Abordnung/Versetzung an eine andere Schule; Teambildung; Supervision; kollegiale Beratung; Hilfspartner...)
- Begleitung und Sicherung von Arbeitsverhältnissen behinderter oder von Behinderung bedrohter Beschäftigter durch Integrationsfachdienst, Integrationsamt bzw. REHA-Träger)

→ Hinweis:

Beratung erhalten Sie bei Ihrer zuständigen ÖSBV der Lehrkräfte in den Standorten des LaSuB sowie unter <http://www.hsbvl.sachsen.de/>