BEM

Betriebliches Eingliederungs-Management

Das BEM ist ein Instrument der gesundheitlichen Prävention nach § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX. Weitere Informationen dazu finden sich im Download-Bereich unter "allgemeine Infos" und unter "Schwerbehinderung".
Nach Einladung zum BEM-Gespräch empfehlen wir die Kontaktaufnahme mit der/dem Schulbetreuer*in im Personalrat.

Anlass für ein BEM-Gespräch

Eine Krankheit, die länger als 6 Wochen ununterbrochen dauert, oder wiederholte Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit innerhalb der letzten 12 Monate ist Anlass für ein BEM-Gespräch.

Inhalt des BEM-Gesprächs

Der Arbeitgeber will wissen, worauf die Dienstunfähigkeit überwiegend zurückzuführen ist (keine medizinischen Details), ob sie mit dienstlichen Ursachen in Zusammenhang steht und ob künftig mit längeren Ausfallzeiten durch Krankheit zu rechnen sein wird.

Ziel

Die aktuelle Dienstunfähigkeit soll überwunden und eine erneute verhindert werden. Die Erhaltung des Arbeitsplatzes wird angestrebt.
Beispiele für Unterstützungsmaßnahmen sind Fortbildung, Supervision, Teilzeit, Stundenplangestaltung, bauliche Veränderungen am Arbeitsplatz, auch eine stufenweise Wiedereingliederung nach langer Krankheit (siehe dazu die Infos im Download-Bereich, auch unter „Schwerbehinderung“.)

Rechtliche Grundlagen

Nach Sozialgesetzbuch (SGB) IX § 167 Abs. 2 ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigte

bei der Eingliederung in den Arbeitsprozess zu unterstützen. Die Bezirksregierung Düsseldorf hat dazu eine Rundverfügung erlassen. Beim BEM handelt es sich um ein offizielles, in der Regel von der Bezirksregierung eingeleitetes Verfahren. Die Beschäftigten können es auch selbst beantragen. Die Führung des Gesprächs kann von der Bezirksregierung delegiert werden, z. B. an die Schulleitung.

Beteiligte Personen

Zur Schulleitung (und/oder Bezirksregierung) und der/dem Beschäftigten können jeweils ein Mitglied des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung hinzukommen. Sie werden formal informiert und auf Wunsch der Beschäftigten inhaltlich beteiligt.
Je nach Einzelfall können darüber hinaus Arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Dienst (bei uns die BG prevent), Krankenkasse, Lehrerrat, Schulträger oder andere Fachkundige wie z. B. der Integrationsfachdienst beteiligt werden. Zusätzlich ist seit Juni 2021 ausdrücklich eine Person des Vertrauens erlaubt. Der Teilnehmerkreis soll jedoch möglichst klein sein.

Ort des BEM-Gesprächs

Das BEM-Gespräch wird entweder bei der Schulleitung oder bei der Bezirksregierung geführt. Die Bezirksregierung geht davon aus, dass die Gespräche in der Regel in der Schule stattfinden. Auf Wunsch der Beschäftigten kann das Gespräch auch in Düsseldorf mit Vertretern der Bezirksregierung geführt werden. Falls Sie zu einer Begründung für die Ortswahl aufgefordert werden, wenden Sie sich zur Beratung an Ihre*n Schulbetreuer*in im Personalrat.

Empfehlung des Personalrats

Aus arbeitsrechtlichen Gründen rät der Personalrat, das Angebot eines BEM-Gesprächs nur dann abzulehnen, wenn das Ende der Dienstunfähigkeit/Krankheit abzusehen ist. Das sollte dann im Antwortschreiben erklärt werden.
Wir empfehlen, eine Person des Vertrauens oder einer Interessenvertretung zum Gespräch mitzunehmen (aus Lehrerrat, Personalrat, Kollegium), diese vorher genau zu informieren, die Fakten offenzulegen und mögliche Ziele zu formulieren. Bei Beschäftigten mit einer anerkannten Schwerbehinderung (GdB mind. 50%) oder Gleichstellung sowie bei Beschäftigten, die den Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung gestellt haben, ist zusätzlich die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung möglich.

Vorbereitung des Gesprächs

Die Schwerbehindertenvertretung oder ein Mitglied des Personalrats helfen gerne, sich zur Vorbereitung des BEM-Gesprächs mit folgenden Fragen auseinanderzusetzen:

- Können schulbetriebliche Gründe für die Erkrankung isoliert werden?
- An welchen Stellen ist mein Arbeitsbereich mit Schwierigkeiten und Schwachstellen behaftet? (Organisation, Rahmenbedingungen, Zusammenarbeit mit Kolleg*innen und Vorgesetzten)
- Welche Arbeitsbereiche und Tätigkeiten möchte ich unbedingt beibehalten?
- Was müsste verändert werden, damit meine Arbeit für mich persönlich zufriedenstellender werden kann?
- Welche innerschulischen Erleichterungen könnten mir helfen, dass meine Gesundheit in Zukunft stabiler sein kann? (z. B. Supervision, Fortbildung)

Dokumentation

Ein Protokoll mit den vereinbarten Maßnahmen ist anzufertigen und am besten vor Ort direkt zu unterschreiben.