

## J. Prävention

1	Rechtliche Grundlagen Präventiver Maßnahmen	1
1.1	Prävention im LBG	1
1.2	Prävention im SGB IX	2
2	Präventive Maßnahmen	2
2.1	Präventive Maßnahmen gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX	2
2.2	Prävention in der Richtlinie zum SGB IX	3
2.3	Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis	4
2.4	Zeitpunkt des Tätigwerdens	4
2.5	Ablauf des Präventionsverfahrens	6
3	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	6
3.1	Eckpunkte des MSB zum BEM	7
3.2	Das Verfahren in den Regierungsbezirken	9
3.3	Anlage 1 (Anschreiben)	10
3.4	Anlage 2 (Antwortschreiben)	12
3.6	Anlage 3 (Gesprächsleitfaden)	13
3.7	Anlage 4 (Maßnahmenplan der BR Münster)	14

### 1 Rechtliche Grundlagen Präventiver Maßnahmen

Im Schwerbehindertenrecht hat die Prävention seit 2000 bereits einen großen Stellenwert eingenommen. Im Beamtenrecht von Nordrhein-Westfalen gibt es erste Ansätze im LBG NRW von 2016.

#### 1.1 Prävention im LBG

2016 ist der präventive Gedanke in § 76 LBG NRW unter dem Titel „Behördliches Gesundheitsmanagement“ aufgenommen worden.

#### LBG

##### § 76 Behördliches Gesundheitsmanagement

(1) Gesundheitsmanagement ist die strategische Steuerung und Integration der gesundheitsrelevanten Maßnahmen und Prozesse in der Behörde.

(2) Die oberste Dienstbehörde erstellt ein Rahmenkonzept für das Gesundheitsmanagement und entwickelt dieses regelmäßig fort. Für die in § 2 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 und 3 genannten Beamtinnen und Beamten erstellt die dienstvorgesetzte Stelle das Rahmenkonzept.

(3) Jede Behörde entwickelt in diesem Rahmen ihr eigenes Konzept oder einen Katalog zum Behördlichen Gesundheitsmanagement. Für Schulen handelt die zuständige obere Schulaufsichtsbehörde. Dabei sollen insbesondere gesundheitsbelastende Faktoren identifiziert werden sowie Möglichkeiten diesen zu begegnen. Gesundheitsrelevante Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Personal- und Organisationsentwicklung, der Gesundheitsförderung sowie der Mitarbeiterführung sollen aufeinander abgestimmt werden.

Bei der Entwicklung eines Gesundheitsmanagements ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

## 1.2 Prävention im SGB IX

Die Prävention wurde im Schwerbehindertenrecht im Jahre 2000 in einem gesonderten Paragraphen (§ 14c SchwbG) aufgenommen. Danach wurde der Präventionsgedanke im SGB IX ausgeweitet und im § 167 kodifiziert. Mit dem Präventionsparagrafen soll erreicht werden, dass bereits weit vor einem drohenden Verlust des Arbeitsplatzes oder Beschäftigungsverhältnisses, grundlegende Schwierigkeiten angegangen und ggf. beseitigt werden. Der § 167 SGB IX kann grundsätzlich in zwei Bereiche unterteilt werden.

**Abs. 1 regelt die Prävention für schwerbehinderte Beschäftigte.**

**Abs. 2 beschäftigt sich speziell mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement, das für alle Beschäftigten gilt, egal ob sie schwerbehindert sind oder nicht.**

### SGB IX

#### § 167 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 § 176 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) <sup>1</sup>Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, 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).

<sup>2</sup>Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen.

<sup>5</sup>Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Absatz 2 Satz 2 erbracht werden. <sup>6</sup>Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. <sup>7</sup>Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

## 2 Präventive Maßnahmen

Die präventiven Maßnahmen sind in § 167 Abs. 1 SGB IX z. T. selbst erläutert und ergeben sich außerdem aus § 164 Abs. 4 SGB IX. Zum Verfahren für Lehrkräfte hat das MSB in den Hinweisen für den Schulbereich zum SGB IX Hinweise zur Prävention unter Ziffer 10 (zu Nr. 15 Prävention und betriebliches Eingliederungsmanagement) neu aufgenommen.

### 2.1 Präventive Maßnahmen gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX

§ 167 Abs. 1 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber, beim Eintreten von Schwierigkeiten, die das Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis mit einer schwerbehinderten Person gefährden können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat und das Integrationsamt einzuschalten. Die Verpflichtung trifft alle Arbeitgeber, öffentliche und private unabhängig von der Frage der Beschäftigungspflicht. "Möglichst frühzeitig" sollen durch den Arbeitgeber präventive Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben eingeleitet werden, die die Beschäftigungsfähigkeit (wieder-)herstellen, erhalten, verbessern bzw. fördern. Der § 167 Abs.1 SGB IX bezieht sich auf schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte.

Ernst, Adlhoch und Seel führen in ihrer Kommentierung des § 167 in den Randnummern 7 folgende aus, wie die gemeinten Maßnahmen in § 164 Abs. 4 und 5 SGB IX konkretisiert werden. Im Einzelnen sind das:

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
4. behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung von Arbeitsstätten und Maschinen sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation,
5. Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen,
6. Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen.

Jahn differenziert in seinem Kommentar das Verfahren:

1. Zunächst sind alle **innerbetrieblichen Möglichkeiten** zur Beseitigung der Schwierigkeiten zu ergreifen. Hierzu kommen in Betracht:
  - z. B. Umsetzungen oder Versetzungen,
  - innerbetriebliche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 Abs. 3 Nr. 3), das sind berufliche Anpassung und Weiterbildung,
  - Umorganisation der Arbeit oder des Arbeitseinsatzes (z. B. Stundenverteilung oder Stundenplan),
  - Änderungen des zeitlichen Einsatzes (Stundenreduzierung),
2. Können die Schwierigkeiten innerbetrieblich nicht beseitigt werden, ist das Integrationsamt zu beteiligen, damit dieses im Rahmen ihrer Aufgaben dem Arbeitgeber begleitende Hilfen nach § 185 SGB IX anbieten kann. Es kommen aber nicht nur Leistungen und Hilfen an den Arbeitgeber in Frage, sondern auch Hilfen für den beschäftigten schwerbehinderten Menschen, so etwa bei personen- oder verhaltensbedingten Schwierigkeiten für eine notwendige psychosoziale Betreuung.

## 2.2 Prävention in der Richtlinie zum SGB IX

In Ziffer 10 der Hinweise für den Schulbereich (zu Nr. 15 Prävention und betriebliches Eingliederungsmanagement) hat das MSB Hinweise zur Anwendung des § 167 Abs. 1 SGB IX im Schulbereich gegeben.

### Hinweise für den Schulbereich

#### 10. Prävention (Zu Nr. 15.1)

Die Pflicht der Dienststelle zur Ergreifung präventiver Maßnahmen bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses führen können (§ 167 Absatz 1 SGB IX), gilt ab der Begründung des Beschäftigungsverhältnisses und unabhängig von der Beschäftigungsart und -dauer. Die Pflicht besteht auch dann, wenn der Umfang des Beschäftigungsverhältnisses gefährdet ist.

Präventive Maßnahmen können nur dann ihre vorbeugende Wirkung entfalten, wenn sie frühzeitig ergriffen werden. Die Dienststelle leitet daher nach Kenntnisnahme derartiger Schwierigkeiten unverzüglich ein Präventionsgespräch unter Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrates und des Integrationsamtes ein.

Die zuständige Schwerbehindertenvertretung begleitet das gesamte Verfahren.

### 11. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) (Zu Nummer 15.2)

Bei der Durchführung eines Gespräches gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX (Betriebliches Eingliederungsmanagement) sind Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen insbesondere auch unter dem Aspekt in den Blick zu nehmen, ob behinderungsbedingte Nachteilsausgleiche umgesetzt werden müssen, um so einer erneuten Erkrankung durch Maßnahmen des Arbeitgebers vorgebeugt werden kann. Dabei können Regelungen auch nur für einen bestimmten Zeitraum vereinbart werden. Im Übrigen sind die einheitlichen Eckpunkte der Bezirksregierungen für die Durchführung von BEM-Verfahren (in der jeweils aktuell verabredeten Fassung) zu beachten.

## 2.3 Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis

Nach dem Wortlaut des § 167 Abs. 1 SGB IX wird die Pflicht des Arbeitgebers zur Einleitung des Präventionsverfahrens immer dann ausgelöst, wenn

- Personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten eintreten,
- die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können.

Dabei ist es unerheblich, ob die Schwierigkeiten unmittelbar oder auch nur mittelbar mit der Behinderung im Zusammenhang stehen. Die Schwierigkeiten müssen allerdings personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt sein.

Zu den **personenbedingten Schwierigkeiten** können gehören:

- körperliche Beeinträchtigungen (z. B. eine Arthrose bei einem Sportlehrer),
- psychische Beeinträchtigungen (z. B. Burn-Out-Syndrom),
- Sinnesstörungen (Hör- oder Sehbehinderung),
- hirnorganische Probleme (z. B. Konzentrations- oder Wortfindungsstörungen).

Als mögliche Hilfsmaßnahmen bieten sich hier innerschulische Lösungen gemäß den Richtlinien an sowie evtl. die Einschaltung von Fachdiensten (z. B. Integrationsfachdienste usw.).

**Verhaltensbedingte Schwierigkeiten** können zum Beispiel in Form von Arbeitsverweigerung (Weigerung der Teilnahme an Konferenzen oder Teambesprechungen, Verweigerung der Korrektur von Klassenarbeiten usw.) oder Störung des Betriebsfriedens (aktive Beteiligung an Mobbing-Handlungen, sexistische/rassistische Äußerungen usw.) auftreten. Als Hilfsmaßnahmen kommen außerschulische Lösungsansätze in Betracht (Supervision, Fortbildung, kollegiale Fallberatung usw.), aber auch präventive Maßnahmen wie die Behandlung in einer Fachklinik.

**Betriebsbedingte Schwierigkeiten** können zum Beispiel durch eine Schadstoffbelastung des Gebäudes, eine nicht behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes, Mängel in der Schulorganisation (Stundenplan) oder Veränderungen der Schullandschaft (Selbstständige Schule, Ganztagschule, Schulverbünde) ausgelöst werden. In diesen Fällen muss z. T. nach außerschulischen Lösungen gesucht werden (Einschaltung des Betriebsärztlichen Dienstes bei Problemen durch das Gebäude; Beteiligung der örtlichen Fürsorgestellen bei der Gestaltung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes); innerschulische Lösungen – z. B. für Probleme durch die Schulorganisation – können unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung durch schulfachliche und personalverwaltende Dezernenten herbeigeführt werden.

## 2.4 Zeitpunkt des Tätigwerdens

Wann ist das Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst oder das Beamtenverhältnis gefährdet? Dr. Faber kommt in einem Gutachten für die Bezirksregierung Köln vom 18.08.2007 zu folgendem Ergebnis:

„Zusammenfassend festgehalten werden kann hiermit, dass von einer Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses immer dann auszugehen ist, wenn durch greifbare Tatsachen gestützt, die Möglichkeit besteht, dass ein schwerbehinderter - oder ihm gleichgestellter – Mensch seinen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung verliert.“

Ernst, Adlhoch und Seel gehen in ihrer Kommentierung des § 167 in den Randnummern 16 f noch weiter. Sie vertreten die Auffassung, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist Schwerbehindertenvertretung und Personalvertretung einzuschalten, sobald personen-, verhaltens-

oder betriebsbedingte Schwierigkeiten erkennbar werden. „So gesehen bezieht sich der Begriff ‚Prävention‘ nicht auf die Vermeidung von Schwierigkeiten, sondern auf die Vorbeugung, damit die konkret aufgetretenen Schwierigkeiten nicht ein solches Ausmaß annehmen, dass sie das Arbeitsverhältnis gefährden.“ (Ernst, Adlhoch und Seel, a. a. O. RN 16, SGB IX)

Nach Auffassung von Ernst, Adlhoch und Seel fällt z. B. unter diese Vorschrift auch die drohende Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit (a. a. O. RN 18a).

Was den Zeitpunkt des Tätigwerdens des Arbeitgebers betrifft, gibt der Gesetzestext selbst drei Hinweise:

- beim Eintreten von Schwierigkeiten
- bevor das Beschäftigungsverhältnis gefährdet ist
- möglichst frühzeitig (d. h. unmittelbar nach Kenntnisnahme).

Das MSB hat in seinem Erlass vom 19.07.2017 (BASS 21-02 Nr. 2, 13.5) geregelt, wann spätestens in der Probezeit ein Präventionsverfahren nach § 167 Absatz 1 SGB IX eingeleitet werden muss. „Bei Beurteilungen in der laubahnrechtlichen Probezeit ist bei Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen § 167 Absatz 1 SGB IX zu beachten. Hiernach hat die Schulleitung, wenn bei der ersten oder zweiten dienstlichen Beurteilung keine uneingeschränkte Bewährung festgestellt wird, die Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretung und das Integrationsamt einzuschalten, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen vorhandene Schwierigkeiten beseitigt werden können.“ (BASS 21-02 Nr. 2).

Im Folgenden soll der Zeitpunkt des Tätigwerdens für die übrigen Fälle umschrieben werden:

### **Von der Unzuträglichkeit zur Gefährdung**

Eine **Unzuträglichkeit** kann durch

- Minderleistung,
- auffällige Arbeitshaltung,
- Kommunikationsprobleme,
- Anpassungsproblem,
- Schülerbeschwerden oder
- Unpünktlichkeit

entstehen. Hier kann ein Teilhabegespräch für Abhilfe sorgen.

Verfestigen sich die **Schwierigkeiten** durch verfestigte Sachverhalte, muss der Arbeitgeber handeln, bevor eine Gefährdung entsteht. Es ist die letzte Möglichkeit, die Gefährdung zu vermeiden. Die Einleitung der Prävention nach § 167 Abs. 1 ist erforderlich.

Sind Schwierigkeiten zur Kündigungsreife entwickelt, bestehen relativ wenig Handlungsmöglichkeiten und kaum noch Erfolgchancen bei einer Intervention, eine **Gefährdung** liegt vor.

§ 167 Abs. 1 SGB IX als Präventionsinstrument kann nur dann seine vorbeugende Wirkung entfalten, wenn bereits im Vorfeld alle diejenigen Situationen und Anlässe erkannt und bearbeitet werden, die sich unter bestimmten Voraussetzungen zu Unzuträglichkeiten bis hin zur Gefährdung des AP entwickeln können.

Im Unterrichtsalltag gibt es bestimmte **Indikatoren und Auslöser**, aus denen sich Probleme entwickeln können:

- Die Phase nach Beendigung einer Wiedereingliederung und der Wiederaufnahme des bisherigen Arbeitsmaßes vor der WE.
- Jeder Wechsel in der Vorgesetztenstruktur.
- Beginnende oder sich abzeichnende Erkrankungen oder eine persönliche / familiäre Belastungssituation.
- Änderungen in der Schulstruktur und Unterrichtsorganisation, Arbeitseinsatz (Einrichtung eines Ganztagsbetriebs, Abordnung, Versetzung etc.).
- Übernahme von Zusatzaufgaben.
- Fehlerhafte Aufarbeitung von Schüler-, Elternbeschwerden usw.

## 2.5 Ablauf des Präventionsverfahrens

Die Durchführung des Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX ist eine Rechtspflicht des Arbeitgebers/Dienstherrn seinen schwerbehinderten Beschäftigten gegenüber. Bei Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis muss das Präventionsverfahren dem üblichen disziplinarrechtlichen Maßnahmenkatalog (Dienstgespräch, Abmahnung/Missbilligung, ...) zumindest vorgeschaltet werden. Der Dienstherr hat das Präventionsverfahren von sich aus einzuleiten und so zu organisieren, dass die Verfahrensbeteiligten ihre besonderen Kenntnisse zum Zwecke der dauerhaften Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses systematisch einbringen können.

**Stellt die Schwerbehindertenvertretung Verstöße gegen § 167 Abs. 1 SGB IX fest, kann sie gerichtlich hiergegen vorgehen.** Dr. Faber (a. a. O.) kommt zu dem Ergebnis, dass die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat ihre Überwachungs- und Beratungsrechte im Präventionsverfahren im Streitfalle gerichtlich, ggf. auch im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes, durchsetzen können.

## 3 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

§ 167 Abs. 2 SGB IX erweitert und konkretisiert das Verfahren nach Abs. 1 für die Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen gefährdet ist. Dabei ist nach Satz 3 die Prävention nicht auf schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen begrenzt, sondern umfasst alle arbeitsunfähigen oder wiederholt arbeitsunfähige Beschäftigte.

Kurz gefasst besagt § 167 (2) SGB IX:

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit dem Personalrat – bei schwerbehinderten Menschen zusätzlich mit der Schwerbehindertenvertretung - mit Zustimmung und Beteiligung der/des Betroffenen die Möglichkeiten,

- wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann,
- mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt
- und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Verantwortlich für die Durchführung der Prävention ist für Lehrerinnen und Lehrer die Dienststelle. Hier werden die Krankmeldungen registriert und brieflich die Zustimmung des Betroffenen zum sog. **Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)** eingeholt, denn der Arbeitgeber ist bei dessen Durchführung auf das Einverständnis des Arbeitnehmers angewiesen. Durch die Ablehnung des Gesprächs (z. B. weil die Erkrankung noch eine längere therapeutische Behandlung erfordert, oder weil man in Kürze den Dienst – evtl. mit einer stufenweisen Wiedereingliederungsmaßnahme - wieder antreten kann) sollten den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Die Betroffenen entscheiden auch über die Teilnahme eines Personalratsmitglieds bzw. der Schwerbehindertenvertretung.

Zu ihrer Unterstützung können Arbeitgeber und Beschäftigte auch externe Partner zur Beratung heranziehen (z. B. Betriebsärztlichen Dienst, Servicestellen, Reha-Träger, Integrationsfachdienste bei schwerbehinderten Menschen, Suchtberater usw.).

Informationen über gesundheitliche Probleme, welche der/die Betroffene in dem Präventionsgespräch offenbart, werden vertraulich behandelt. Es wird erörtert, ob innerschulische Ursachen (die Belastungssituation am Arbeitsplatz, im Arbeitsumfeld, in der Arbeitsorganisation oder der Arbeitszeit) zur Erkrankung beigetragen haben. Als Maßnahmen zur Eingliederung und Sicherung des Arbeits-/Dienstverhältnisses kommen z. B. in Betracht:

- Veränderungen des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung, z. B. barrierefreie Gestaltung, Einrichtung eines behindertengerechten Parkplatzes,
- Veränderung der Arbeitsorganisation, z. B. Einsatz in bestimmten Räumen, Anpassung der Arbeitszeit,
- technische Arbeitshilfen, z. B. PC-Ausstattung mit Lesehilfe,
- stufenweise Wiedereingliederung,
- Versetzung an eine andere Schule.

Die getroffenen Vereinbarungen werden dokumentiert. Die Interessenvertretung wacht über deren Einhaltung.

Im Einzelfall kann eine amtsärztliche Untersuchung auch im Rahmen des BEM sinnvoll sein. Andererseits wird eine amtsärztliche Untersuchung aufgrund genauer Kenntnis des Arbeitgebers vom Krankheitsverlauf sowie von den vereinbarten Unterstützungsmaßnahmen möglicherweise erst später oder gar nicht erforderlich sein. Dies bleibt stets eine Einzelfallentscheidung. Allerdings haben Präventionsmaßnahmen Vorrang.

### 3.1 Eckpunkte des MSB zum BEM

Das Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW hat in Zusammenarbeit mit den Hauptpersonalräten, Schwerbehindertenvertretungen und den Bezirksregierungen ein Eckpunktepapier entworfen, das das BEM-Verfahren für Lehrkräfte in NRW einheitlich regelt.

#### **Einheitliche Eckpunkte der Bezirksregierungen für die Durchführung von BEM-Verfahren (Stand: 28. Mai 2009)**

##### **1. Ziel des BEM-Verfahrens**

- Ziel des BEM-Verfahrens ist es, die Möglichkeiten zu klären, wie die Dienstunfähigkeit möglichst überwunden wird und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Dienstunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.
- Bevor bei einer betroffenen Person ein Verfahren nach § 47 i.V.m. § 45 Abs. 1 LBG [Anmerkung der Autorin: aktuell § 33 und § 34 LBG] eingeleitet wird, soll ihr ein BEM-Verfahren angeboten werden. Die Ergebnisse des BEM-Verfahrens sind gemäß Ziffer 14 der Anlage 1 zu § 2 der VO-Begutachtung dem beauftragten Amtsarzt mitzuteilen.

##### **2. Steuerung und Einleitung des BEM-Verfahrens**

- Die Bezirksregierung bzw. das Schulamt (bei Grundschul-Lehrkraft) steuert das BEM-Verfahren gemäß § 167 Abs.2 SGB IX unter Federführung des Dezernats 47. Zu diesem Zweck sind ihr von der Schulleitung diejenigen Lehrkräfte zu nennen, deren krankheitsbedingten Fehlzeiten sich innerhalb der letzten 12 Monate auf über 6 Wochen summiert haben.
- Die betroffene Person wird durch die Bezirksregierung mit einem Anschreiben über die Ziele des BEM umfangreich informiert. Hierzu gehören auch Hinweise zum Verfahrensablauf sowie zur Freiwilligkeit des BEM-Verfahrens für die betroffene Person und der sich daraus ergebenden Möglichkeit, in jeder Phase des BEM-Verfahrens die Zustimmung zu den weiteren Verfahrensschritten zu verweigern. Die betroffene Person ist darüber hinaus auch über die Art und den Umfang der für das BEM-Verfahren erhobenen Daten und ihre Verwendung und Aufbewahrung zu unterrichten.
- Mit dem Anschreiben wird die Zustimmung der betroffenen Person zur Einleitung eines BEM-Verfahrens abgefragt. Der betroffenen Person werden in dem Anschreiben Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner (mit Telefonnummer und Mail-Adresse) der Bezirksregierung bzw. des Schulamtes, des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung genannt, damit sie sich vor ihrer Entscheidung über die Zustimmung vertraulich informieren kann.

##### **3. BEM-Gespräch / Zuständigkeiten**

- Stimmt die betroffene Person der Einleitung eines BEM-Verfahrens zu, so wird sie zu einem BEM-Gespräch eingeladen. Die betroffene Person kann wählen, ob sie dieses Gespräch mit der Schulleitung oder der Bezirksregierung bzw. dem Schulamt (bei Grundschul-Lehrkraft) führt. Sofern das Gespräch in erster Linie Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der Schulleitung zum Ziel hat (z.B. Unterrichtsverteilung, Stundenplangestaltung etc.), wird den Beschäftigten empfohlen, das Gespräch mit der Schulleitung zu führen.
- Das BEM-Gespräch erfolgt anhand eines landeseinheitlichen Gesprächsleitfadens, der der betroffenen Person im Vorfeld zur Gesprächsvorbereitung in Kopie überlassen wird. Das Gesprächsergebnis ist unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu protokollieren.

#### 4. **Beteiligung weiterer Personen**

- Der Personalrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung sind an dem BEM-Verfahren und dem BEM-Gespräch zu beteiligen, wenn die betroffene Person dies wünscht. Die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX bleiben unberührt.
- Darüber hinaus können gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX weitere interne und externe Personen, z. B. der arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Dienst oder die Integrationsämter (bei schwerbehinderten Beschäftigten) einbezogen werden.

#### 5. **Hinzuziehung weiterer Unterlagen**

Für die Durchführung und Vorbereitung des BEM-Gesprächs und der weiteren Fallbesprechungen können die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung (§§ 5 und 6 ArbSchG) sowie die Protokolle der Begehungen und Besichtigungen des Schularbeitsplatzes hinzugezogen werden. Ergeben sich aus dem BEM-Gespräch – insbesondere den Angaben der betroffenen Person – Hinweise auf bislang nicht ermittelte Gefährdungen, ist die Gefährdungsbeurteilung insoweit zu ergänzen, um zu prüfen, ob für die Eingliederung arbeitsschutzrechtlich erforderliche Anpassungsmaßnahmen geboten sind.

#### 6. **Datenschutz**

In die Personalakte werden nur die wesentlichen Grundinformationen zum BEM aufgenommen, und zwar

- das Informationsschreiben an die betroffene Person
- die Zustimmung bzw. Ablehnung der betroffenen Person einschließlich der datenschutzrechtlichen Erklärungen
- die Maßnahmen, die zur Überwindung bzw. Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit ergriffen wurden, sowie
- der Abschlussbericht.

Andere Schriftstücke, wie z.B. ärztliche Aussagen/Gutachten etc., gehören – sofern sie anfallen – nicht in die Personalakte, sondern in eine bei der Bezirksregierung bzw. beim Schulamt getrennt zu führende Sachakte. Die Sachakte wird drei Jahre nach Abschluss des BEM-Verfahrens vernichtet.

#### 7. **Information / Unterweisung**

- Die Schulleitungen sollen hinsichtlich der Durchführung von BEM-Verfahren durch Rundverfügungen der Bezirksregierungen sowie bei Schulleiterdienstbesprechungen informiert werden.
- Die Informationsveranstaltungen und Kurse der Integrationsämter der Landschaftsverbände in Nordrhein-Westfalen können von den Vertretern der Schulaufsicht, den Schulleitungen, den Personalvertretungen und den Schwerbehindertenvertretungen gemäß den vorhandenen Kapazitäten genutzt werden.

#### 8. **Statistik / Evaluation**

- Bei der Bezirksregierung wird unter Federführung des Dezernats 47 ein schulformübergreifendes BEM-Evaluationsteam gebildet, dem Mitglieder der Personalvertretungen und der Schwerbehindertenvertretungen sowie ein/e feste/r schulfachliche/r Dezernent/in angehören.
- Die Bezirksregierung stellt in anonymisierter Form Daten zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement zusammen. Dabei sollen folgende Angaben erhoben werden:
  - Verzicht auf Einleitung eines BEM-Verfahrens (in diesem Fall werden weitere Daten nicht erhoben)
  - Zustimmung zur Einleitung eines BEM-Verfahrens
  - Zustimmung zur Beteiligung der Personalvertretung und ggf. auch der Schwerbehindertenvertretung (ja/nein)
  - BEM-Gesprächsführer/in (Schulleitung, BR oder Schulamt)
  - Alter der betroffenen Person
  - Geschlecht der betroffenen Person
  - Schwerbehinderung der betroffenen Person (ja/nein)
  - Schulform
  - Unterrichtsfächer bzw. Förderschwerpunkte (Grundschulen: keine Angaben)
  - Art der Maßnahme (dienstrechtlich / schulorganisatorisch)

- Die vorgenannten Daten werden jährlich statistisch ausgewertet und vom BEM-Evaluationsteam zur Weiterentwicklung des BEM-Verfahrens, zur Überprüfung seiner Wirksamkeit und zur Entwicklung präventiver Maßnahmen genutzt.

### 3.2 Das Verfahren in den Regierungsbezirken

Zusammen mit den Eckpunkten zum BEM sind weitgehend einheitliche Anschreiben, Antwortschreiben und ein Gesprächsleitfaden (siehe Anhang dieses Kapitels) entwickelt worden. Diese Formulare sind als Anhang diesem Kapitel angefügt. Das BEM läuft folgendermaßen ab:

Erkrankt eine Lehrkraft länger als 6 Wochen in 12 Monaten (Berechnung Fehlzeiten), erfolgt ein einheitliches Anschreiben an Betroffene (Muster-Anschreiben) durch die Bezirksregierung mit der Bitte, dass der Antwortbrief zurückgeschickt wird. Das Anschreiben enthält zur Vorbereitung des Gesprächs den Gesprächsleitfaden (s. Anlage 2). Die SBV wird gleichzeitig mit der Lehrkraft von der Dienststelle informiert. Eine neutrale Beratung kann durch die BR, den PR oder die SBV erfolgen. Vor dem Ausfüllen des Antwortschreibens sollten die betroffenen schwerbehinderten Lehrkräfte die Beratung durch die Schwerbehindertenvertretung suchen, bzw. die Schwerbehindertenvertretung die Betroffenen kontaktieren.

Die betroffene Lehrkraft hat **drei Antwortmöglichkeiten**:

1. Die Lehrkraft lehnt das Gespräch ab oder antwortet nicht.
2. Die Lehrkraft stimmt dem Gespräch zu.
3. Die Lehrkraft stimmt dem Gespräch zu einem späteren Zeitpunkt zu.

Zu 1.:

Das BEM-Verfahren ist beendet.

Sollte der Dienst bereits wieder aufgenommen worden sein oder die Wiederaufnahme des Dienstes unmittelbar bevorstehen, muss möglicherweise kein BEM-Gespräch geführt werden. Sollte aber weiterhin eine Dienstunfähigkeit bestehen, werden ggf. andere Maßnahmen - wie die amtsärztliche Untersuchung gem. LBG - getroffen.

Zu 2. und 3.:

- Es muss festgelegt werden, **wo** das BEM-Gespräch stattfinden soll (Schule oder BR).
  - Findet das Gespräch in der Schule statt, hat die Schulleitung die Gesprächsführung.
  - Findet das Gespräch in der BR statt, hat die Personaldezernentin / der Personaldezernent die Gesprächsführung.
- Die betroffene Lehrkraft legt fest, **wer** an dem Gespräch teilnehmen soll, z.B. SBV, PR, Person des Vertrauens, Schulleitung (falls das Gespräch in der BR stattfindet). Zudem kann die schulfachliche Dezernentin / der schulfachliche Dezernent an dem Gespräch teilnehmen.
- Die Gesprächsführung fertigt von den im BEM-Gespräch getroffenen Maßnahmen einen **Maßnahmenplan** (s. Anlage 4) an. Die Maßnahmenpläne der einzelnen Bezirksregierungen variieren in zwei Bereichen. Zum einen gibt es Unterschiede bei den anzukreuzenden Personen, die an dem Gespräch teilgenommen haben, zum anderen bei den Personen, die eine Kopie des Maßnahmenplans erhalten sollen. Findet das Gespräch in der Schule statt, sendet die SL den unterschriebenen Maßnahmenplan an das Dez. 47.x.
- Ggf. wird im Maßnahmenplan ein Termin für die Überprüfung der getroffenen Maßnahmen getroffen.
- Die Vereinbarungen werden **umgesetzt**.
- Ggf. erfolgt ein Nachfolgegespräch zu den getroffenen Maßnahmen.

Zu 3.:

- Sollte immer dann angekreuzt werden, wenn eine Therapie oder eine Rehamassnahme noch weiterlaufen, eine Operation ansteht oder ein stationärer Aufenthalt noch andauert.
- Die Gründe für ein BEM-Gespräch zu einem späteren Zeitpunkt sollten auf dem Anschreiben im Freifeld eingetragen werden, da die Antwort wie eine Ablehnung gelesen wird und die angegebenen Gründe wichtig für die Wiedervorlage sein können. Danach trifft Ziffer 2 zu.

Die Erfahrung der Schwerbehindertenvertretung hat gezeigt, dass es meistens sinnvoll war, der Einleitung eines BEM zuzustimmen.

### 3.3 Anlage 1 (Anschreiben)

#### **Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)**

Sehr geehrte ...,

hiermit wird Ihnen ein Gespräch zur Gesundheitsprävention, den ersten Schritt des sogenannten betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) angeboten. Der Grund hierfür ist, dass Sie innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt dienst- bzw. arbeitsunfähig waren. Das BEM hat zum Ziel, zu klären, wie eine Dienst- bzw. Arbeitsfähigkeit möglichst wiederhergestellt und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Es ist mir deshalb ein Anliegen, Sie im Rahmen der Gesundheitsprävention bei dem Wiedereinstieg in den schulischen Alltag zu unterstützen und mit Ihnen darüber ins Gespräch zu kommen.

**Das BEM beinhaltet zunächst das BEM-Gespräch. In dem Gespräch können, in Absprache mit Ihnen, Maßnahmen vereinbart werden, um Ihnen den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Diese Maßnahmen werden anschließend umgesetzt. Somit stellt das BEM noch keine Wiedereingliederung, sondern zunächst nur ein Gespräch dar. Auch zu den Maßnahmen zählt nicht zwingend eine Wiedereingliederung.**

**Das BEM-Gespräch ist nicht Voraussetzung für die Genehmigung einer Wiedereingliederung.**

Die Einleitung und Durchführung des BEM ist **freiwillig** und kann daher nur erfolgen, wenn Sie dem ausdrücklich **zustimmen**. Sie können Ihre bereits erteilte Zustimmung jederzeit widerrufen und dadurch das BEM beenden. Sie können das BEM auch erst zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen, wenn die Durchführung derzeit aus Ihrer Sicht nicht sinnvoll ist.

**Sie haben Einfluss darauf, wo das BEM-Gespräch durchgeführt werden soll.**

Grundsätzlich kann das BEM-Gespräch in der Schule, in der Bezirksregierung oder im Schulamt (für Lehrkräfte an Grundschulen) durchgeführt werden.

Im Regelfall sollte dieses Gespräch möglichst vor Ort, mit den Beteiligten die mit den konkreten Gegebenheiten vertraut sind, geführt werden.

Nach den bisherigen Erfahrungen sind nach dem BEM-Gespräch als Maßnahmen für den Wiedereinstieg in den Schulalltag sehr häufig Hilfsangebote arbeitsorganisatorischer Art sinnvoll (z.B. Unterrichtsverteilung, Stundenplangestaltung etc.). Wenn es um die konkrete Situation und eine mögliche Einsatzplanung geht, sollte das Gespräch in der Schule mit der Schulleitung bzw. deren Vertretung geführt werden.

Nur soweit es um die Erörterung von Fragen der Prüfung der Dienstfähigkeit geht, kann das Gespräch auch bei der Bezirksregierung oder dem Schulamt stattfinden. Sollte das Gespräch mit der Schulleitung bzw. dem Schulamt als nicht adäquat angesehen werden, kann das Gespräch auch bei der Bezirksregierung oder dem Schulamt stattfinden.

**Sie haben auch Einfluss darauf, wer zusätzlich an dem BEM-Gespräch teilnimmt.**

Als weitere Gesprächspartner kommen auf Ihren Wunsch insbesondere in Betracht:

- Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- sonstige Person des Vertrauens

- zur Einholung zusätzlichen Sachverstands z.B. der überbetriebliche arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Dienst (BAD GmbH), der Integrationsfachdienst, die Unfallkasse NRW etc.

Die Gesprächsleitung stellt sicher, dass die von Ihnen gewünschten Personen am BEM-Gespräch teilnehmen und macht eventuell selbst Vorschläge, wessen Teilnahme mit Ihrem Einverständnis sinnvoll wäre.

Wenn Sie bereits vor dem BEM-Gespräch eine Beratung oder eine Unterstützung wünschen, können Sie jederzeit Kontakt mit dem Personalrat oder gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung aufnehmen.

Die Schwerbehindertenvertretung berät auch Personen, die eine Anerkennung als schwerbehinderte oder gleichgestellte Person erst noch beantragen wollen.

Eine Liste Ihrer Ansprechpartner ist in der Anlage beigefügt. Ich weise darauf hin, dass ein Mitglied des Personalrats eine Kopie dieses Angebotsschreibens erhält. Hierzu bin ich gesetzlich verpflichtet.

Zu Ihrer weiteren Information ist in der Anlage ein Gesprächsleitfaden für das BEM-Gespräch beigefügt. Die genannten Punkte sollen eine Hilfe sein, keine Liste zum Abhaken.

**Bitte teilen Sie mir innerhalb der nächsten 14 Tage anhand des beigefügten Formulars mit, ob Sie das BEM-Gespräch durchführen möchten.** Kreuzen Sie darauf bitte an, wo das BEM-Gespräch stattfinden soll und wessen Beteiligung Sie wünschen.

#### **Datenschutzrechtliche Hinweise**

Angaben zu Erkrankungen dürfen im Rahmen des BEM nur auf freiwilliger Basis erfolgen und unterliegen der Schweigepflicht. Eventuell erfolgte freiwillige Angaben werden nicht protokolliert. Die Gesprächsteilnehmer erfahren nur Ihren Namen. Weitere Informationen erhalten die Beteiligten von mir nicht, sondern allenfalls im Verlauf des Verfahrens als Gesprächsteilnehmer oder durch freiwillige Informationen von Ihnen. Alle Beteiligten sind zum vertraulichen Umgang mit sämtlichen Daten verpflichtet und müssen diese nach Abschluss des Verfahrens unverzüglich an Sie zurückgeben oder nach spätestens drei Jahren löschen bzw. vernichten.

In die Personalakte werden nur aufgenommen:

- Dieses Anschreiben und
- das Antwortformular mit Ihrer Zustimmung oder Ablehnung
- der Maßnahmenplan mit den vereinbarten Maßnahmen zur Überwindung bzw. Vorbeugung von Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit

Das Angebot zum BEM-Gespräch erfolgt regelmäßig, ohne genaue Kenntnis Ihrer persönlichen Situation und Ihres Gesundheitszustands zu haben.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

### 3.4 Anlage 2 (Antwortschreiben)

Name: \_\_\_\_\_  
Privatanschrift: \_\_\_\_\_  
Schule: \_\_\_\_\_

Bezirksregierung

#### **Betriebliches Eingliederungsmanagement gem. § 167 Abs. 2 SGB IX**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur Einleitung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) erkläre ich:

- Ich stimme der Einleitung zu.**
  - Das BEM soll in der Schule durchgeführt werden.
  - Das BEM soll beim Schulamt, (gilt nur für Grundschulen)
  - Das BEM soll in der Bezirksregierung durchgeführt werden.

Ich wünsche die Beteiligung des **Personalrats** beim BEM.

- ja
- nein

Ich wünsche die Beteiligung der **Schwerbehindertenvertretung** beim BEM.

- ja
- nein

- Ich stimme der Einleitung nicht zu.**
- Die Einleitung ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht sinnvoll.**  
Ich werde mich bei Bedarf an Dezernat 47 der Bezirksregierung wenden.

Weitere Mitteilungen:

**Die datenschutzrechtlichen Hinweise habe ich zur Kenntnis genommen.**

Mit freundlichen Grüßen

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

### 3.6 Anlage 3 (Gesprächsleitfaden)

#### a) ggf. Vorstellung der Teilnehmer

#### b) Feststellung des formalen und juristischen Hintergrundes des BEM

- Hinweis darauf, dass Angaben über die Krankheit und die weitere Entwicklung nicht Gesprächsgegenstand sein müssen und dass solche Angaben jedenfalls nur freiwillig erfolgen dürfen (auf Wunsch unter vier Augen gegenüber einem Arbeitsmediziner der BAD-GmbH)  
**(Angaben über Erkrankungen werden keinesfalls dokumentiert)**
- Hinweis auf Schweigepflicht aller Beteiligten und Strafbarkeit der Pflichtverletzung (§ 203 Abs. 1 Nr. 5, Abs. 2 Nr. 1-3 StGB)

#### c) Fragen im Zusammenhang mit der Dienstunfähigkeit, falls diese noch andauert

- Derzeitiges Befinden
- Derzeit zu vermutender Zeitpunkt der Rückkehr in den Schuldienst (evtl. mit stufenweiser Wiedereingliederung)
- Einschränkungen aufgrund der Erkrankung für Ihre Tätigkeit in der Schule

#### d) Fragen zur schulischen Situation

Zusammenhang zwischen der Erkrankung und Ihrer jetzigen schulischen Situation bezüglich

- Überbeanspruchung
- Konflikte mit Personen aus dem Arbeitsumfeld (Kolleg\*innen, Eltern, Schulleitung, Schüler\*innen) **(dazu keine personenbezogenen Daten erheben!)**
- Arbeitsplatz (z.B. behindertengerechte Einrichtung)
- Schulgebäude, Räumlichkeiten
- Arbeitsorganisation (Unterrichtsverteilung, Stundenplan, Aufsicht, Mehrarbeit, Klassenleitung, Klassenfahrten etc.)

#### e) Beispiele für Hilfsangebote

##### aa) Hilfsangebote, für die die Schulleitung zuständig ist:

- Arbeitsorganisatorische Anpassung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten (Unterrichtsverteilung, Stundenplangestaltung, kollegiale Teambildung etc.)
- Entlastung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten bzgl. Mehrarbeit, Klassenleitung, Klassenfahrten, Aufsichten
- Hinweis auf evtl. erforderliche berufsbegleitende Therapie oder Rehabilitationsmaßnahme
- Beachtung der Richtlinien für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen

##### bb) Hilfsangebote, für die die Bezirksregierung (ggf. unter Einbindung des Schulamtes) zuständig ist:

(Die Schulleiterin oder der Schulleiter berät die Lehrkraft über diese Möglichkeiten und empfiehlt ggf. die Antragstellung.)

- Stufenweise Wiedereingliederung
- Wahrnehmung der Altersteilzeit
- Teildienstfähigkeit
- Teilzeit
- Arbeitsplatzgestaltung (technische Hilfen und bauliche Veränderungen)
- Zusätzliche Stundenreduzierung für Schwerbehinderte
- Inanspruchnahme von Integrationsfachdiensten für Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- Abordnung / Versetzung
- Fortbildung

#### f) Protokollierung der vereinbarten Maßnahmen und des Termins, an dem der Erfolg überprüft werden soll

#### g) Aushändigung einer Kopie des Maßnahmenplans an die betroffene Lehrkraft und, sofern die Lehrkraft der Aushändigung an diese schriftlich zugestimmt hat, an die weiteren Beteiligten



Datum	Unterschrift der Gesprächsleitung	Unterschrift der Lehrkraft
-------	-----------------------------------	----------------------------

Hinweis: Dieser Maßnahmenplan wird in die Personalakte aufgenommen.

Ich bin mit der Weitergabe des Maßnahmenplans einverstanden an:

- Personalrat**
- Schwerbehindertenvertretung**
- Schulleitung**
- Schulfachliche Dezernentinnen und Dezernenten/Beamtinnen und Beamte**
- Sonstige:**

Datum

Unterschrift der Lehrkraft