

## Welche Hilfsangebote/Maßnahmen können vereinbart werden?

Im Gespräch wird eine gemeinsame Lösung mit der / dem Beschäftigten erarbeitet.

Folgende Hilfsangebote sind u. a. möglich:

- stufenweise Wiedereingliederung
- technische Umrüstung des Arbeitsplatzes
- Veränderungen der Arbeitsorganisation
- Veränderungen der Arbeitsumgebung
- Veränderungen der Arbeitszeit
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Arbeitsversuche
- medizinische Rehabilitation

**Sie haben Fragen zum BEM-Gespräch** oder sind sich nicht sicher, ob der Zeitpunkt der richtige ist?

Lassen Sie sich - bevor Sie antworten - von einem Personalratsmitglied oder - falls Sie einen Grad der Behinderung haben - von der Schwerbehindertenvertretung umfassend beraten.

## Wann ist das BEM beendet?

Die Maßnahme war erfolgreich, wenn Ihre volle Dienstfähigkeit erreicht wird und Sie wieder mit Ihrer individuellen Pflichtstundenzahl unterrichten.

## Ihre Ansprechpartnerin der Schwerbehindertenvertretung:

Vera Ploeger	sbvrs@brd.nrw.de	0211 475 4850
--------------	------------------	---------------

## Ihre Ansprechpartner im Personalrat:

<b>Dietlinde Fricke</b>	PR-Vorsitzende	0211 - 475 4706
	PR-RS-dietlinde.fricke@brd.nrw.de	
<b>Martin Hermes</b>	stellv. Vorsitzender	0211 - 475 4704
	PR-RS-martin.hermes@brd.nrw.de	
<b>Peter Botschen</b>	2. stellv. Vorsitzender	0211 - 475 5006
	PR-RS-peter.botschen@brd.nrw.de	
<b>Hacer Acici</b>	PR-RS-hacer.acici@brd.nrw.de	
<b>Anke Augustin</b>	PR-RS-anke.augustin@brd.nrw.de	
<b>Claudia Covic</b>	PR-RS-claudia.covic@brd.nrw.de	
<b>Andreas Dietrich</b>	PR-RS-andreas.dietrich@brd.nrw.de	
<b>Jana Döring</b>	PR-RS-jana.doering@brd.nrw.de	
<b>Thomas Fechner</b>	PR-RS-thomas.fechner@brd.nrw.de	
<b>Rüdiger Germer</b>	PR-RS-ruediger.germer@brd.nrw.de	
<b>Angelika Glauch</b>	PR-RS-angelika.glauch@brd.nrw.de	
<b>Anja Hartwig</b>	PR-RS-anja.hartwig@brd.nrw.de	
<b>Stephan Jacobs</b>	PR-RS-stephan.jacobs@brd.nrw.de	
<b>Adrian Menzyk</b>	PR-RS-adrian.menzyk@brd.nrw.de	
<b>Jennifer Pithan</b>	PR-RS-jennifer.pithan@brd.nrw.de	
<b>Gesa von Stebut</b>	PR-RS-gesa.vonstebut@brd.nrw.de	
<b>Katerina Stojchevska</b>	PR-RS-katerina.stojchevska@brd.nrw.de	
<b>Angeliki Tsilivirdi</b>	PR-RS-angeliki.tsilivirdi@brd.nrw.de	
<b>Jeanne Ziegler</b>	PR-RS-jeanne.ziegler@brd.nrw.de	

## Personalratsinfo Personalrat Realschule im Regierungsbezirk Düsseldorf

# BEM

eine

Präventionsmaßnahme

zur Gesunderhaltung



## Was ist eigentlich ein BEM?

Seit Oktober 2009 wird den Landesbeschäftigten im Schulbereich als Präventionsmaßnahmen ein landeseinheitliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten. Die rechtliche Grundlage hierfür ist der § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX).

Der Arbeitgeber ist demnach verpflichtet, ein **Betriebliches Eingliederungsmanagement** anzubieten, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als 30 Arbeitstage - ununterbrochen oder auch wiederholt - arbeitsunfähig ist.

Diese Regelung gilt für alle im Schulbereich tätigen Landesbeschäftigten.

Die Durchführung eines BEM-Verfahrens erfolgt nur mit Zustimmung der Beschäftigten.

## Wann erfolgt ein BEM?

Ist eine Lehrkraft insgesamt mehr als 30 Arbeitstage innerhalb von 12 Monaten krank, so muss die Schulleitung die Bezirksregierung darüber informieren.

Dies gilt für eine länger andauernde Krankheit, aber auch für häufige Fehlzeiten aufgrund von kürzeren Erkrankungen.

Die Bezirksregierung schreibt daraufhin die Lehrkraft an und bietet ihr ein BEM-Gespräch an.

## Wie läuft das BEM-Verfahren ab?

Ist die Lehrkraft von der Bezirksregierung angeschrieben und ihr ein BEM angeboten worden, so gibt es mehrere Möglichkeiten des Ablaufs:

**1.** Die Lehrkraft stimmt der Einleitung des BEM-Verfahrens zu.

*A) Erste Möglichkeit (Normalfall):*

Das Gespräch findet in der Schule statt. Üblicherweise wird dann die Schulleitung von der Bezirksregierung aufgefordert, der Lehrkraft einen Termin für ein BEM-Gespräch anzubieten.

*B) Zweite Möglichkeit:*

In diesem Fall soll das Gespräch in der Bezirksregierung durchgeführt werden, ohne Beteiligung der Schulleitung, was einer zusätzlichen Begründung bedarf. Dies kann dann der Fall sein, wenn zwischen Lehrkraft und Schulleitung keine Vertrauensbasis besteht oder absehbar ist, dass Maßnahmen vereinbart werden sollen, die nicht in die Zuständigkeit der Schulleitung fallen, wie z.B. einer Versetzung.

In beiden Fällen ist es möglich, eine Person des Vertrauens (Kollege/Kollegin, Lehrerratmitglied, Mitglied des Personalrats und bei Schwerbehinderung die Schwerbehindertenvertretung) mit in das Gespräch zu nehmen.

**2.** Die Lehrkraft kann das Gesprächsangebot schriftlich auf dem Antwortbogen ablehnen. In diesem Fall ist das BEM-Verfahren beendet.

Dies sollte dann in Frage kommen, wenn die Lehrkraft bereits wieder im Dienst ist oder zeitnah wieder voll dienstfähig ist und ein solches Angebot deshalb nicht benötigt. Bleibt sie weiterhin dienstunfähig, so kann die Bezirksregierung ab einer Dienstunfähigkeit von 3 Monaten eine Amtsärztliche Untersuchung zur Überprüfung der Dienstfähigkeit anordnen.

**3.** Die Lehrkraft kann auf dem Antwortschreiben ankreuzen, dass die Einleitung eines BEM-Verfahrens zum jetzigen Zeitpunkt nicht sinnvoll ist. In diesem Fall empfiehlt es sich dringend, der Dienststelle mitzuteilen, wann mit einer Wiederherstellung der Dienstfähigkeit zu rechnen ist, ansonsten kann von der Dienststelle wie im Falle der Ablehnung ab einer Dienstunfähigkeit von 3 Monaten eine Amtsärztliche Untersuchung zur Überprüfung der Dienstfähigkeit angeordnet werden.

## Welche Ziele verfolgt ein BEM?

Ziel des **Betrieblichen Eingliederungsmanagement** ist es, die Möglichkeiten zu klären, wie die Dienstunfähigkeit möglichst überwunden werden kann und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Dienstunfähigkeit vorgebeugt und so die Arbeitsfähigkeit der / des Beschäftigten erhalten werden kann.

Zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement gehören alle Maßnahmen, die dazu dienen, dass Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen wieder dauerhaft an ihrem Arbeitsplatz arbeiten können.