

Merkblatt

Bezirkspersonalrat Hauptschule im Regierungsbezirk Köln Stand: 03/2026



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit diesem Merkblatt möchten wir Ihnen wichtige Informationen über das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) geben.

✓ **Rechtliche Grundlagen des BEM**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, als Präventionsmaßnahme ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen – ununterbrochen oder auch wiederholt – arbeitsunfähig erkrankt ist. Diese Regelung gilt für alle im Schulbereich tätigen Landesbeschäftigten und ist unabhängig von einer vorliegenden Schwerbehinderung. Die rechtliche Grundlage hierfür ist § 167 SGB Sozialgesetzbuch IX (SGB IX). Das BEM ist Verfahrens ist **freiwillig** und kann daher nur mit Zustimmung der/des Beschäftigten erfolgen.

✓ **Ziele des BEM**

Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements 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 des/der Beschäftigten wieder vollständig hergestellt und einer erneuten Erkrankung vorgebeugt werden kann.

✓ **Ablauf des BEM**

Die Schule hat die Bezirksregierung zu informieren, wenn eine Beschäftigte/ein Beschäftigter insgesamt mehr als sechs Wochen (42 Kalendertage) innerhalb der letzten 12 Monaten erkrankt ist. Die Bezirksregierung schreibt anschließend diese Person an, informiert über das BEM-Verfahren und bietet ein BEM-Gespräch an. Dieses Gespräch soll in der Regel in der Schule geführt werden. Auf Wunsch der/des Beschäftigten kann **eine Vertrauensperson** aus dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung, aus dem Privatbereich und/oder die Gleichstellungsbeauftragte am BEM-Gespräch beteiligt werden. **Falls Sie eine Begleitung durch den Personalrat wünschen, sollten Sie sich bei uns melden, da wir keine Kontaktdaten der Personen erhalten, denen eine BEM Angebot gemacht wird.**

Im Gespräch wird eine gemeinsame Lösung mit der/dem Beschäftigten erarbeitet. Hierbei kann beispielsweise zu folgenden Themen beraten bzw. informiert werden:

- Stufenweise Wiedereingliederung
- Veränderungen der Arbeitsorganisation
- Veränderungen der Arbeitsumgebung
- technische Umrüstung des Arbeitsplatzes
- Teilzeitbeschäftigung

Diese Maßnahmen werden in einem Maßnahmenplan festgehalten und für einen definierten Zeitraum verbindlich vereinbart. Sofern die Maßnahmen zu einem Erfolg führen, ist das BEM-Verfahren beendet. Eine Wiederaufnahme ist nur dann vorgesehen, sofern die Ziele, die mit den Maßnahmen verbunden waren, nicht erreicht worden sind.

Bitte informieren Sie auch den Personalrat, damit wir Sie unterstützen können. Tel.: 0221-147-2240, lpr.hs@bezreg-koeln.nrw.de