

Schriftliche Kleine Anfrage

**der Abgeordneten Anna-Elisabeth von Treuenfels-Frowein und
Jennyfer Dutschke (FDP) vom 08.02.17**

und Antwort des Senats

Betr.: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) an Schulen

Ist ein Arbeitnehmer länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, hat er einen gesetzlichen Anspruch auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Dieses soll den Beschäftigten bei der Wiedereingliederung unterstützen und Maßnahmen finden und umsetzen, die ihn bei diesem Prozess unterstützen (zum Beispiel ergonomische Umgestaltung des Arbeitsplatzes).

Vor diesem Hintergrund fragen wir den Senat:

1. *Welche Voraussetzungen gelten für Beschäftigte an Hamburgs Schulen, um das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) in Anspruch zu nehmen?*

Wenn Beschäftigte innerhalb von zwölf Monaten 42 Kalendertage ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, erhält die beziehungsweise der Beschäftigte entsprechend der Regelungen des § 84 Absatz 2 SGB IX das Angebot, ein Gespräch im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zu führen.

Die Anspruchsberechtigten werden monatlich ermittelt und erhalten ein umfangreiches Anschreiben von der Personalabteilung mit den relevanten Informationen zur Inanspruchnahme des Gesprächs.

2. *Wer führt das BEM durch?*

In einem Formular, das an die Personalabteilung zurückgesendet werden muss, können die Beschäftigten sich für eine Erstansprechperson entscheiden, die dann das weitere Verfahren koordiniert und je nach Bedarf in einem gegebenenfalls längeren Beratungsprozess auch weitere Fachinstitutionen einbezieht.

Folgende Erstansprechpersonen stehen zur Verfügung:

- direkte Vorgesetzte beziehungsweise direkter Vorgesetzter
- Arbeitsmedizinischer Dienst (AMD)
- Beratungsstelle Lehrergesundheit am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI)
- Beratungsstelle für Krisenbewältigung und Abhängigkeitsprobleme (BST)
- Personalsachgebietsleitung
- Personalentwicklung in der BSB
- Personalrat der Schule
- Personalreferentin beziehungsweise Personalreferent

- Vertrauensperson der Schwerbehinderten

3. *Welche konkreten Maßnahmen können im Rahmen des BEM ergriffen werden?*

Rückmeldungen zeigen, dass vielfältige, individuell ausgerichtete Maßnahmen vereinbart werden. Dazu zählen beispielsweise Maßnahmen zur (gestuften) Wiedereingliederung nach Krankheitsphasen, zur Entlastung im Schulbetrieb oder zur individuellen Gesundheitsförderung.

4. *Nach welchen Kriterien werden die Maßnahmen jeweils vereinbart?*

Der beziehungsweise die Beschäftigte entwickelt gemeinsam mit der Erstansprechperson Maßnahmen, die dafür geeignet sind, der Zielsetzung des § 84 SGB IX zu entsprechen. Zielsetzungen der Norm sind unter anderem die Erörterung aller Möglichkeiten und aller zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und möglicher finanzieller Leistungen, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Die Maßnahmen werden in einem vorgegebenen Formular protokolliert. Wenn sich die Maßnahmen auf die Schulorganisation auswirken, ist es erforderlich, dass die Schulleitung in der Dienstvorgesetztenrolle den im Protokoll schriftlich fixierten, vorgeschlagenen Maßnahmen zustimmt.

5. *Wie verbindlich sind die vereinbarten Maßnahmen für die anspruchsberechtigte Person beziehungsweise deren Vorgesetzte?*

Vereinbarte Maßnahmen, denen gegebenenfalls Vorgesetzte zugestimmt haben, sind für alle Beteiligten verbindlich umzusetzen.

6. *Wer ist für die Durchführung der vereinbarten Maßnahmen verantwortlich?*

Die Verantwortlichkeit ergibt sich aus den vereinbarten Maßnahmen. Es können die Beschäftigten selbst, Vorgesetzte oder interne beziehungsweise gegebenenfalls externe Fachberatungsstellen und -institutionen sein.

Hat zum Beispiel der beziehungsweise die Beschäftigte zugestimmt, sich ein Unterstützungsangebot außerhalb des Arbeitskontexts zu suchen, liegt die Verantwortung für die Durchführung der Maßnahme bei ihr beziehungsweise ihm selbst.

7. *Wie stellt die zuständige Behörde sicher, dass die anspruchsberechtigten Personen tatsächlich die vereinbarten Maßnahmen wahrnehmen (können)?*

Die ausgewählte Erstansprechperson begleitet die anspruchsberechtigte Person und steht ihr bei Fragen der Umsetzung weiter zur Verfügung.

8. *Haben anspruchsberechtigte Beschäftigte die Möglichkeit, sich an eine Stelle außerhalb ihres unmittelbaren Arbeitsplatzes zu wenden, um Unterstützung bei der Umsetzung der Maßnahmen zu erhalten?*

Ja. Siehe Antwort zu 2.

9. *Werden die BEM-Verfahren protokolliert?*

Wenn ja, wer hat Einsicht?

Wenn nein, warum nicht?

Der Inhalt des BEM-Gesprächs, die beteiligten Personen und die vereinbarten Maßnahmen werden in einem Protokoll festgehalten, siehe Antwort zu 4.

Im Anschluss wird das Protokoll in der jeweiligen Personalakte abgelegt. Einsichtsrechte bestehen lediglich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen der §§ 96 fortfolgende des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG). Danach ist ein einwilligungsungebundener Zugang nur für Personen möglich, die mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt sind (§ 96a Absatz 3 HmbBG), also die am BEM-Verfahren teilnehmenden Beschäftigten der Personalabteilung.

10. *Wie viele Lehrkräfte waren im Schuljahr 2015/2016 anspruchsberechtigt, durch das BEM unterstützt zu werden? Wie viele hiervon haben das BEM tatsächlich genutzt?*
11. *Wie viele sonstige schulische Beschäftigte waren im Schuljahr 2015/2016 anspruchsberechtigt, durch das BEM unterstützt zu werden? Wie viele hiervon haben das BEM tatsächlich genutzt?*

Im Schuljahr 2015/2016 waren insgesamt 890 Lehrkräfte sowie 368 sonstige schulische Beschäftigte hinsichtlich einer Unterstützung durch das BEM anspruchsberechtigt und sind von der Personalabteilung der zuständigen Behörde angeschrieben und über das mögliche Verfahren informiert worden. Von 890 Lehrkräften haben 301 Lehrkräfte und von 368 sonstigen schulischen Beschäftigten haben 68 Beschäftigte das Gesprächsangebot angenommen.

12. *Wie bewertet der Senat das BEM an Schulen?*

Das im November 2009 an den Schulen verbindlich eingeführte Betriebliche Eingliederungsmanagement hat sich bewährt. Mithilfe eines formalisierten Verfahrens erreicht die Behörde regelmäßig eine befriedigende Annahmequote der Gespräche, die von den Beschäftigten als unterstützend wahrgenommen werden. Nach der freiwilligen Annahme des Angebots bietet das BEM-Gespräch einen Rahmen, um Belastungsfaktoren und Unterstützungsbedarfe zum Erhalt der Dienst- beziehungsweise Arbeitsfähigkeit zu beraten und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. Das Verfahren wird kontinuierlich begleitet und gegebenenfalls weiterentwickelt.

Für Führungskräfte, Fachberatungsstellen und Beschäftigte stehen umfangreiche Informationen, Arbeitshilfen und Informationsmaterialien zur Verfügung. Es ist gelungen, auf allen Ebenen eine hohe Akzeptanz für das Betriebliche Eingliederungsmanagement in den Schulen zu schaffen.