



UNTERRICHTEN > DIENST- UND BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS > LEHRERGESUNDHEIT > PRÄVENTION

Beispiel 1: Lange Krankheitsphasen, Leistungsminderung, keine Kooperationsbereitschaft

Stand: 21.07.2026



→ [www.km.bayern.de / unterrichten / dienst-und-beschaeftigungsverhaeltnis / lehrergesundheit /
praevention / beispiel-1-lange-krankheitsphasen-leistungsminderung-keine-
kooperationsbereitschaft](http://www.km.bayern.de/unterrichten/dienst-und-beschaeftigungsverhaeltnis/lehrergesundheit/praevention/beispiel-1-lange-krankheitsphasen-leistungsminderung-keine-kooperationsbereitschaft)

Inhaltsverzeichnis

Lange Krankheitsphasen, Leistungsminderung, keine Kooperationsbereitschaft	3
Ausgangssituation an der Schule	3
Ablehnung BEM-Angebot	5
Weitere Fehlzeiten und Leistungsminderung	5
Situation verbessert sich nicht	6

Beispiel 1 Lange Krankheitsphasen, Leistungsminderung, keine Kooperationsbereitschaft

Ausgangssituation an der Schule

Eine LK weist eine auffällig hohe Anzahl an krankheitsbedingten Fehltagen auf. Dabei handelt es sich um viele (unregelmäßig über das ganze Schuljahr verteilte) Einzeltage. Hin und wieder kommt es auch zu wochenweisen Fehlzeiten.

Die von der LK hierfür vorgetragenen Gründe variieren. Die Krankmeldungen für die Einzeltage erfolgen i. d. R. durch die LK selbst, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen eines Arztes werden nur ab und zu vorgelegt.

Empfehlungen und Hinweise zum Umgang mit dieser Situation

Die **SL sucht zunächst das vertrauensvolle Gespräch** und erkundigt sich in dessen Rahmen mit Verweis auf die Fakten (Fehlzeiten) nach dem Befinden der erkrankten LK. Es steht der Fürsorgegedanke im Zentrum des Gespräches.

Liegt bei der betroffenen LK bereits eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung vor bzw. steht dies im Raum, sollte bei dieser Gelegenheit unbedingt ein Hinweis auf das Unterstützungs- und Beratungsangebot durch die SBV erfolgen und der LK bei Bedarf die entsprechenden Kontaktdaten an die Hand gegeben werden.

Ggf. sollte die SL auch prüfen (Fürsorgeaspekt!), ob es angezeigt ist, für die LK bereits ab dem ersten Krankheitstag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzufordern (Empfehlung: schriftliche Anordnung).

Im problematischen Einzelfall, etwa bei gehäuften Kurzerkrankungen, kann so sichergestellt werden, dass die LK eine ausreichende medizinische Versorgung in Anspruch nimmt. Vor allem, wenn z. B. Suchterkrankungen im Raum stehen, kann diese Maßnahme angebracht sein.

Sobald die SL im weiteren Verlauf feststellt, dass eine **LK innerhalb der letzten 12 Monate (ggf. in der Summe) länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig** sein wird, ist gem. [§ 167 SGB IX](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_167.html)

https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_167.html ein BEM durchzuführen.

Die PV und die SBV haben hier Kontrollaufgaben. Bei schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten MA ist daher auch die SBV über den angedachten Erstkontakt bzw. das Angebot des BEM zu informieren.

Die Initiative zum BEM soll bereits dann ergriffen werden, wenn die LK noch nicht wieder in die Dienststelle zurückgekehrt ist. Allerdings ist es in diesem Fall ratsam, nach Möglichkeit vorab mit der betroffenen LK telefonisch in Kontakt zu treten, um den aktuellen Gesundheitszustand zu erfragen.

Üblicherweise wird das konkrete **BEM-Angebot mit einem Schreiben der SL an die LK unterbreitet, dem die dem BEM-Leitfaden zu entnehmenden Informationsmaterialien beigelegt sind** (vgl. insbesondere das KMS vom 16.04.2024, Nr. II.5-BP4007.3/246 sowie S. 9 ff. des BEM-Leitfadens inkl. Anlagen zum BEM-Leitfaden, abrufbar über die „KMS-Datenbank“ bzw. über den Link → [Betriebliches Eingliederungsmanagement \(BEM\)](https://www.km.bayern.de/unterrichten/dienst-und-beschaeftigungsverhaeltnis/lehrergesundheit/betriebliches-eingliederungsmanagement) <https://www.km.bayern.de/unterrichten/dienst-und-beschaeftigungsverhaeltnis/lehrergesundheit/betriebliches-eingliederungsmanagement>).

Das Einverständnis der LK zur Durchführung eines BEM ist somit stets vor dessen Beginn in Schriftform abzufragen.

Der LK ist es freigestellt, das BEM-Angebot anzunehmen oder abzulehnen.

Ergänzende rechtliche Hinweise

§ 11 Abs. 1 Satz 3 und 4 LDO:

„Dauert die Erkrankung länger als drei Kalendertage, so hat die LK spätestens am vierten Kalendertag, auf Verlangen der SL auch früher, ein ärztliches Zeugnis vorzulegen; dauert die Erkrankung länger als sechs Wochen, so hat die LK dies unter Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses über die Schule der vorgesetzten Schulaufsichtsbehörde anzuzeigen.

Auf Anordnung der SL ist bei verbeamteten LK ein amtsärztliches Zeugnis, bei angestellten LK das Zeugnis des Vertrauensarztes oder Gesundheitsamtes beizubringen.“

Im Übrigen sind **Präventionsmaßnahmen durch die SL stets zu ergreifen**, wenn befürchtet werden muss, dass MA aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr dauerhaft dienst- bzw. arbeitsfähig bleiben könnten (vgl. hierzu das KMS vom 20.01.2015, Nr. II.5-BP4010-6b.151906 inkl. Checkliste; bei Bedarf abrufbar über die „KMS-Datenbank“).

Ablehnung BEM-Angebot

Die LK lehnt das ihr angebotene BEM ab.

Empfehlungen und Hinweise zum Umgang mit dieser Situation

Sofern die **LK ihr Einverständnis zur Durchführung des BEM verweigert bzw. nachträglich widerruft, kann das BEM nicht begonnen bzw. fortgesetzt werden**. Die Ablehnung ist (wie auch ein Einverständnis) schriftlich zu dokumentieren und mittels Unterschrift der LK zu belegen.

Entsprechende Formblätter und Formulierungshilfen stehen in den mit KMS vom 16.04.2024, Nr. II.5-BP4007.3/246 versandten Hinweisen zum BEM zur Verfügung (vgl. hierzu auch die unter → [Betriebliches Eingliederungsmanagement \(BEM\)](#)

<https://www.km.bayern.de/unterrichten/dienst-und-beschaefigungsverhaeltnis/lehrergesundheit/betriebliches-eingliederungsmanagement> eingestellten Informationen).

Die Ablehnung des BEM hat keine dienst- oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen und schließt andere Maßnahmen der Prävention (z.B. Wiedereingliederungsmaßnahme) nicht aus.

Weitere Fehlzeiten und Leistungsminderung

Bei der betroffenen LK ist neben den vielen krankheitsbedingten Fehlzeiten auch eine deutliche Leistungsminderung festzustellen.

Beispielweise kommt es zu folgenden Beobachtungen:

- Termine werden von LK nicht mehr eingehalten
- gehäufte Konflikte zwischen LK und z.B. Schülern, Eltern, anderen LK und/oder SL
- LK kommt häufig zu spät in den Unterricht
- Unterrichtsfortschritt ist nicht mehr hinreichend gegeben

Empfehlungen und Hinweise zum Umgang mit dieser Situation

Die SL führt im Falle von Mangelleistungen Gespräche, in deren Rahmen die bestehenden

Probleme und die Erwartungen an die LK deutlich gemacht werden. Empfehlenswert ist von Anfang an die Einbeziehung Dritter (z. B. weitere Mitglieder der SL, mit Einverständnis der LK auch PV und/oder SBV) sowie eine schriftliche Dokumentation dieser Gespräche.

Im Zentrum dieser Gespräche steht die Lösungsorientierung.

Auf **eine krankheits- bzw. behindertenbedingte Leistungsminderung kann nur Rücksicht genommen werden, wenn** die LK die SL vertrauensvoll über die ggf. gesundheitlich bedingten Einschränkungen informiert und bei entsprechenden Angeboten seitens SL mitwirkt. Die Nennung von konkreten Diagnosen ist hierbei keine Voraussetzung.

Zu berücksichtigende Besonderheiten sollten ärztlich attestiert und der SL zeitnah vorgelegt werden, damit sie im schulischen Alltag in angemessener Weise berücksichtigt werden können. Diese Attestierung bietet somit die Grundlage für die leidensgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes.

Soweit die Gespräche ergeben, dass die **Defizite ihre Ursache nicht (alleinig) in gesundheitlichen Einschränkungen haben**, ist durch SL zu prüfen, welche sonstigen Maßnahmen nach beamtenrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Grundsätzen zu ergreifen sind.

Bei nicht hinreichender Erfüllung der Dienstpflicht sind im Falle einer fehlenden Mitwirkungsbereitschaft auch disziplinarische oder arbeitsrechtliche Maßnahmen zu erwägen (z. B. bei Beamten schriftliche Missbilligung oder förmlicher Verweis bzw. bei Arbeitnehmern Ermahnung oder auch eine Abmahnung).

Ergänzende rechtliche Hinweise

Nach [§ 8 LDO](https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayVwV288393-8) sind die Belange der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten LK bei der Zuweisung der Aufgaben angemessen zu berücksichtigen, d. h. der **Arbeitsplatz ist leidensgerecht zu gestalten**. Hier sind die Bayerischen Inklusionsrichtlinien und die für die jeweilige Schulart getroffenen Inklusionsvereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung zu beachten (vgl. hierzu auch die unter [→ Schwerbehinderte Lehrkräfte](https://www.km.bayern.de/unterrichten/dienst-und-beschaeftigungsverhaeltnis/schwerbehinderte-lehrkraefte) eingestellten Informationen).

Darüber hinaus gelten für die schwerbehinderten oder gleichgestellten LK dieselben Dienstpflichten wie für die anderen MA.

Situation verbessert sich nicht

Die Situation verbessert sich weiterhin nicht, d. h. die Fehlzeiten häufen sich weiter und/oder die Leistungsminderung verstärkt sich.

Die LK zeigt keine Kooperationsbereitschaft und zieht sich immer mehr zurück bzw. reagiert sogar aggressiv, wenn von der SL das Gespräch gesucht wird.

Empfehlungen und Hinweise zum Umgang mit dieser Situation

Die SL sieht bei der LK eine **Gefährdung der Dienst-/Arbeitsfähigkeit**, weshalb weitere Präventionsmaßnahmen durchzuführen sind (vgl. hierzu das KMS vom 20.01.2015, Nr. II.5-BP4010-6b.151906 inkl. Checkliste; bei Bedarf abrufbar über die „KMS-Datenbank“).

Hierzu informiert die SL die LK über die in Betracht kommenden erweiterten präventiven Unterstützungsmöglichkeiten. Diese können jedoch nur dann erfolgversprechend sein, wenn es allen Beteiligten ernsthaft um die Beseitigung der Schwierigkeiten im Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis geht.

Bei schwerbehinderten und diesen gleichgestellten MA ist im Falle einer Gefährdung der Dienst-/Arbeitsfähigkeit ein Präventionsverfahren i. S. d. § 167 Abs. 1 SGB IX (vgl. im Detail: [§ 167 SGB IX https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_167.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_167.html)) durchzuführen. Die Betroffenen und die Schule werden hierbei durch Experten des Inklusionsamtes bzw. des Integrationsfachdienstes beraten.

Die SL nimmt hierzu Kontakt mit dem zuständigen Inklusionsamt auf und stellt einen schriftlichen Antrag auf Einleitung eines Präventionsverfahrens, worüber die SL auch die PV, die SBV und die für die betroffene LK zuständige personalverwaltende Stelle informiert. Die LK erhält vom Inklusionsamt eine Kopie des Antrags und wird um Stellungnahme dahingehend gebeten, ob sie am Präventionsverfahren mitwirken möchte.

Die Durchführung von Präventionsmaßnahmen und ihre Ergebnisse sind in allen Fällen zu dokumentieren.

Lehnt die LK die Mitwirkung (anfänglich oder im weiteren Verlauf) ab, ist dies ebenfalls schriftlich festzuhalten.

Im Falle einer fehlenden Mitwirkung der LK oder eines erfolglosen Durchlaufens des Präventionsverfahrens kann die SL bei der personalverwaltenden Stelle schließlich die Prüfung der Dienst- bzw. Arbeitsfähigkeit beantragen.

Über das konkrete weitere Verfahren und die dabei ggf. notwendige Einbindung der PV bzw. der SBV entscheidet die personalverwaltende Stelle (vgl. hierzu insbesondere Beispiel 3).

Ergänzende rechtliche Hinweise

Bei schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Menschen ist **im Falle der Gefährdung des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses stets und umgehend ein Präventionsverfahren gem. § 167 Abs. 1 SGB IX** (vgl. im Detail: [§ 167 SGB IX](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/__167.html))

https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/__167.html) **einzuleiten:**

Bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder Dienstverhältnis, die zu dessen Gefährdung führen können, **sind die SBV, die PV und das Inklusionsamt unverzüglich einzuschalten.**