



UNTERRICHTEN > DIENST- UND BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS > LEHRERGESUNDHEIT > PRÄVENTION

Beispiel 2: Viele Fehlzeiten, keine Leistungsminderung, Mitwirkungsbereitschaft ausgeprägt

Stand: 21.07.2026



→ [www.km.bayern.de / unterrichten / dienst-und-beschaeftigungsverhaeltnis / lehrergesundheit /
praevention / beispiel-2-viele-fehlzeiten-keine-leistungsminderung-mitwirkungsbereitschaft-
ausgepraegt](http://www.km.bayern.de/unterrichten/dienst-und-beschaeftigungsverhaeltnis/lehrergesundheit/praevention/beispiel-2-viele-fehlzeiten-keine-leistungsminderung-mitwirkungsbereitschaft-ausgepraegt)

Inhaltsverzeichnis

Viele Fehlzeiten, keine Leistungsminderung, Mitwirkungsbereitschaft ausgeprägt	3
Ausgangssituation an der Schule	3
Annahme BEM-Angebot	4
Erfolgreiche Wiedereingliederung	5
Variante 1: Keine Schwerbehinderung oder Gleichstellung	7
Variante 2: Vorlage eines Schwerbehindertenausweises	7
Variante 3: Keine volle Dienstfähigkeit	8

Viele Fehlzeiten, keine Leistungsminderung, Mitwirkungsbereitschaft ausgeprägt

Ausgangssituation an der Schule

Eine LK weist eine auffällig hohe Anzahl an krankheitsbedingten Fehltagen auf. Sie leidet gem. ärztlichen Attesten unter einer schweren Erkrankung mit chronischem Verlauf.

Die LK ist in engem Kontakt zur Schule und informiert zuverlässig über den aktuellen Stand der Dienstunfähigkeit. Dabei ist die LK in jede Richtung aktiv, um die Dienstfähigkeit wieder zu erlangen. Die SL unterstützt sie dabei nach Möglichkeit.

Empfehlungen und Hinweise zum Umgang mit dieser Situation

Die **SL sucht regelmäßig das vertrauensvolle Gespräch** und erkundigt sich in dessen Rahmen nach dem Befinden der erkrankten LK.

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.

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 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-relaunch-prod-red.bybn.de/unterrichten/dienst-und-beschaefigungsverhaeltnis/lehrergesundheit/betriebliches-eingliederungsmanagement) <https://www.km-relaunch-prod-red.bybn.de/unterrichten/dienst-und-beschaefigungsverhaeltnis/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.

Annahme BEM-Angebot

Die LK nimmt das BEM-Angebot an.

Empfehlungen und Hinweise zum Umgang mit dieser Situation

Im gemeinsamen Gespräch werden (ggf. unter Einbindung von PV und/oder SBV sowie unter Einbeziehung der ggf. vorhandenen ärztlichen Empfehlungen) alle an der Schule bestehenden Möglichkeiten geprüft, um den Arbeitsplatz leistungsgerecht zu gestalten.

Zum konkreten Ablauf des BEM vgl. insbesondere S. 9 ff. des BEM-Leitfadens sowie die Anlagen zum BEM-Leitfaden (abrufbar unter [Betriebliches Eingliederungsmanagement \(BEM\)](https://www.km-relaunch-prod-red.bybn.de/unterrichten/dienst-und-beschaefigungsverhaeltnis/lehrergesundheit/betriebliches-eingliederungsmanagement) <https://www.km-relaunch-prod-red.bybn.de/unterrichten/dienst-und-beschaefigungsverhaeltnis/lehrergesundheit/betriebliches-eingliederungsmanagement>). Ergänzende

Informationen hierzu finden sich unter [AMIS-Bayern BEM-FAQs](https://www.lgl.bayern.de/arbeitsschutz/amis/faq/index.htm#begriff_bem) https://www.lgl.bayern.de/arbeitsschutz/amis/faq/index.htm#begriff_bem .

Beispielsweise kommen folgende Maßnahmen in Betracht, deren Durchführung im Rahmen eines BEM zwischen allen Beteiligten abgestimmt werden könnte :

- Ausschöpfung der Möglichkeiten medizinischer Rehabilitation
- Behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung
- Verbesserung der technischen oder ergonomischen Ausstattung des Arbeitsplatzes

- Verringerung der Arbeitsbelastungen (organisatorische Veränderungen, Informationen über Möglichkeiten zur Verringerung der Arbeitszeit, technische Verbesserungen)
- Zurverfügungstellung zusätzlicher Hilfsmittel
- Arbeitsversuch, stufenweise Wiedereingliederung (stets von der personalverwaltenden Stelle zu genehmigen, vgl. hierzu auch den folgenden Absatz)
- Schulungen, Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen
- ggf. Anregung der Feststellung einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung (vgl. im Detail auch unmittelbar nachfolgender Kasten „Fortentwicklung der Situation an der Schule“).

Gerade bei einer längeren Krankheitsphase ist **im Rahmen eines BEM oft eine stufenweise Wiedereingliederung** der LK hilfreich.

Während der Wiedereingliederungsphase ist es wichtig, dass die SL und die LK in gutem Kontakt bleiben, um sicherzustellen, dass die Anforderungen von der LK tatsächlich bewältigt werden können. Bei Bedarf wird der Wiedereingliederungsplan auf Basis eines neuen ärztlichen Vorschlags der tatsächlichen Belastbarkeit der LK angepasst. Zu berücksichtigen ist, dass die Genehmigung der Wiedereingliederungsmaßnahme zuständigkeitshalber durch die für die betroffene LK zuständige personalverwaltende Stelle erfolgt. Hierzu ist insbesondere der ärztliche Wiedereingliederungsvorschlag von der SL umgehend nach Erhalt an diese zu übermitteln.

Erfolgreiche Wiedereingliederung

Nach Abschluss der Wiedereingliederung ist die LK wieder in vollem Umfang dienstfähig.

Aufgrund der vorliegenden Erkrankung könnte sie jedoch schwerbehindert oder gleichgestellt sein.

Empfehlungen und Hinweise zum Umgang mit dieser Situation

Die SL spricht mit der LK und **regt die Feststellung der Schwerbehinderung oder der Gleichstellung an**.

Hierzu informiert die SL die LK über die Inklusionsvereinbarung für die jeweilige Schulart

(abrufbar unter → [Schwerbehinderte Lehrkräfte](#)

<https://www.km.bayern.de/unterrichten/dienst-und-beschaeftigungsverhaeltnis/schwerbehinderte-lehrkraefte>) sowie die zustehenden Nachteilsausgleiche als Rechte (Ermäßigungsstunden) und Rücksichtnahmen (z. B. nur mit Einverständnis der LK Anordnung von Mehrarbeit oder Einteilung zu Pausenaufsichten, Unterrichtsgängen, Schülerwanderungen und Schülerfahrten), die schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten LK zustehen.

Die SL klärt in Abstimmung mit der betroffenen LK, inwiefern Rücksichtnahmen in ihrem Fall auf Grund der potenziellen Behinderung erforderlich wären und von der LK tatsächlich in Anspruch genommen werden würden.

Außerdem informiert die SL die LK über die Möglichkeit eines Präventionsverfahrens 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) und die Unterstützung durch den Integrationsfachdienst für den Fall, dass erneut gesundheitliche Probleme auftreten.

Ergänzende rechtliche Hinweise

Nach Ziff. 1.3 Satz 3 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien hat die SL anzuregen, eine eventuelle Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung feststellen zu lassen (vgl. hierzu auch die unter → [Schwerbehinderte Lehrkräfte](#)

<https://www.km.bayern.de/unterrichten/dienst-und-beschaeftigungsverhaeltnis/schwerbehinderte-lehrkraefte> eingestellten Informationen).

Die konkrete Antragstellung beim zuständigen Zentrum Bayern Familie und Soziales (Behinderung, vgl. im Detail [ZBFS_Antrag und Feststellungsverfahren](#)

https://www.zbfs.bayern.de/menschen_mit_behinderung/antrag_und_feststellungsverfahren/) bzw. bei der zuständigen Bundesagentur für Arbeit (Gleichstellung, vgl. im Detail [Bundesagentur Gleichstellung](#)

<https://www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-behinderungen/spezielle-hilfe-und-unterstuetzung/gleichstellung>) muss allein durch die LK erfolgen.

Selbstverständlich kann die LK hierbei insbesondere von PV und SBV unterstützt werden.

Variante 1: Keine Schwerbehinderung oder Gleichstellung

Die LK legt in der Folgezeit keinen Schwerbehindertenausweis oder Gleichstellungsbescheid vor.

Empfehlungen und Hinweise zum Umgang mit dieser Situation

Grundsätzlich bestehen keine Besonderheiten mehr.

Die SL achtet dennoch darauf, ob erneut Anzeichen einer gesundheitlichen **Beeinträchtigung auftreten**, die Maßnahmen der Fürsorge oder der Prävention erfordern, um schwerere Erkrankungen mit längeren Ausfallzeiten ggf. durch frühzeitige Gegenmaßnahmen verhindern zu können.

Variante 2: Vorlage eines Schwerbehindertenausweises

Die LK legt einen Schwerbehindertenausweis vor, in dem rückwirkend ein GdB von 50 festgestellt wird.

Zudem sieht die LK die Chance, dauerhaft voll dienstfähig zu bleiben.

Empfehlungen und Hinweise zum Umgang mit dieser Situation

Der Anspruch auf Berücksichtigung der Ermäßigungsstunden besteht sofort ab Vorlage des Bescheides/des Ausweises (nicht jedoch rückwirkend).

In der Regel wird die SL aber einen gewissen Zeitraum benötigen, um den Stundenplan entsprechend ändern und in den betroffenen Klassen für Ersatz sorgen zu können.

Während dieses Zeitraums kann die Differenz zwischen der Unterrichtspflichtzeit ohne und mit Ermäßigungsstunden gegebenenfalls als Mehrarbeit geleistet werden. Dies ist jedoch nur übergangsweise möglich und auch nur dann, wenn die LK explizit einverstanden ist.

Ergänzende rechtliche Hinweise

Sobald die LK einen Schwerbehindertenausweis oder einen Bescheid über die Feststellung eines GdB von mindestens 50 vorlegt, finden die Maßgaben des [§ 8 LDO](#)

<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayVwV288393-8> sowie die Bayerischen Inklusionsrichtlinien und die für die Schulart getroffenen

Inklusionsvereinbarungen (vgl. hierzu auch die unter [→ Schwerbehinderte Lehrkräfte](#)

<https://www.km.bayern.de/unterrichten/dienst-und-beschaefigungsverhaeltnis/schwerbehinderte-lehrkraefte> eingestellten Informationen) Anwendung.

Variante 3: Keine volle Dienstfähigkeit

Die LK legt einen Schwerbehindertenausweis vor, in dem rückwirkend ein GdB von 50 festgestellt wird.

Zudem sieht die LK keine Chance mehr, wieder die volle Dienstfähigkeit zu erlangen bzw. zu erhalten. Die SL kann dies nachvollziehen.

Empfehlungen und Hinweise zum Umgang mit dieser Situation

Die SL spricht mit der LK und informiert diese, dass die **Schule die Hilfestellung des Präventionsverfahrens i. S. d. § 167 Abs. 1 SGB IX** (vgl. im Detail: [§ 167 SGB IX](#)

https://www.gesetze-im-internet.de/sbg_9_2018/_167.html) sowie die Unterstützung durch das Inklusionsamt (vgl. [ZBFS Bayern](#)

<https://www.zbfs.bayern.de/behoerde/landesbehoerde/#regionalstellenindex.php>) und den Integrationsfachdienst (vgl. [Integrationsfachdienst](#)

<https://www.integrationsfachdienst.de/de/>) in Anspruch nehmen möchte.

Zudem setzt die SL die SBV und die PV hierüber in Kenntnis.

Die SL nimmt im weiteren Verlauf 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 zu dokumentieren.

Im Falle einer fehlenden Mitwirkung der LK oder eines erfolglosen Durchlaufens des Präventionsverfahrens können sowohl die LK als auch die SL bei der personalverwaltenden Stelle schließlich die Prüfung der Dienst- bzw. Arbeitsfähigkeit beantragen (vgl. für diesbezügliche Details Beispiel 3).

Über das konkrete weitere Verfahren und die dabei ggf. notwendige Einbindung der PV bzw. der SBV entscheidet die personalverwaltende Stelle.

Finales Ergebnis könnte entweder eine dauerhafte Dienstunfähigkeit, eine begrenzte Dienstfähigkeit oder eine volle Dienstfähigkeit sein. Im Falle der (begrenzten) Dienstfähigkeit kommen ggf. erneut Maßnahmen des BEM in Betracht.

Bei LK im Beschäftigungsverhältnis ist die weitere Vorgehensweise ebenfalls mit der jeweils zuständigen personalverwaltenden Dienststelle abzustimmen.

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.**