



UNTERRICHTEN > DIENST- UND BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS > LEHRERGESUNDHEIT > PRÄVENTION

Beispiel 3: Plötzliche und unerwartet lange Abwesenheit durch schwere Krankheit

Stand: 22.07.2026



→ [www.km.bayern.de / unterrichten / dienst-und-beschaeftigungsverhaeltnis / lehrergesundheit / praevention / beispiel-3-ploetzliche-und-unerwartet-lange-abwesenheit-durch-schwere-krankheit](http://www.km.bayern.de/unterrichten/dienst-und-beschaeftigungsverhaeltnis/lehrergesundheit/praevention/beispiel-3-ploetzliche-und-unerwartet-lange-abwesenheit-durch-schwere-krankheit)

Inhaltsverzeichnis

Plötzliche und unerwartet lange Abwesenheit durch schwere Krankheit	3
Ausgangssituation an der Schule	3
Beobachtung des weiteren Krankheitsverlaufs	4
Variante 1: Annahme BEM-Angebot	5
Variante 2: Ablehnung BEM-Angebot	6
Variante 3: Keine volle Dienstfähigkeit und Vorlage eines Schwerbehindertenausweises	7
Variante 4: Keine Rückkehr an die Schule	9

Plötzliche und unerwartet lange Abwesenheit durch schwere Krankheit

Ausgangssituation an der Schule

Eine LK fiel bisher nicht durch längere Fehlzeiten auf. Im Oktober erkrankt die LK.

Erstmals nach drei Tagen, dann alle zwei Wochen erhält die Schule nun eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die darauf hindeutet, dass es sich um eine schwere und langfristige Erkrankung handelt.

Ab Dezember trägt der Arzt als voraussichtliches Ende der Erkrankung „bis auf Weiteres“ ein. Von Kollegen erfährt die SL, dass die LK sich vermutlich wegen einer Krebserkrankung in stationärer Behandlung befindet.

Empfehlungen und Hinweise zum Umgang mit dieser Situation

Sobald die SL 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/sgeb_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-beschaefigungsverhaeltnis/lehrergesundheit/betriebliches-eingliederungsmanagement) <https://www.km.bayern.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.

Beobachtung des weiteren Krankheitsverlaufs

Die erkrankte LK möchte erst den weiteren Krankheitsverlauf und die Therapie abwarten, bevor sie über die möglichen Maßnahmen des BEM sprechen will, da noch nicht klar ist, ob bzw. unter welchen Bedingungen (z. B. Wiedereingliederung oder Teilzeit) sie an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wird.

Empfehlungen und Hinweise zum Umgang mit dieser Situation

Diese Rückmeldung der LK ist **als Aufschub der Entscheidung zu werten und dementsprechend zu respektieren**.

In diesem Fall wird das BEM möglicherweise erst nach der Rückkehr der betroffenen LK aus der Krankheitsphase beginnen.

Die SL kann während der krankheitsbedingten Abwesenheit der LK i. d. R. noch keine weiteren Maßnahmen zur Prävention oder zur Wiedereingliederung durchführen.

Es ist jedoch zweckmäßig, wenn die SL regelmäßig Kontakt zur erkrankten LK sucht (sofern die LK dies nicht abgelehnt hat und auch keine Indizien dafür bestehen, dass die LK den Kontakt mit dem Vorgesetzten belastend empfindet). Hier ist seitens der SL eine besondere Sensibilität gefordert.

Variante 1: Annahme BEM-Angebot

Die LK kehrt nach erfolgreicher Therapie an die Schule zurück und stimmt einem BEM zu.

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, die eine Wiederaufnahme des Dienstes erleichtern, den Erhalt des Arbeitsplatzes sichern und einer weiteren Erkrankung vorbeugen.

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.bayern.de/unterrichten/dienst-und-beschaeftigungsverhaeltnis/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 .

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)
- Schulungen, Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen
- ggf. Anregung der Feststellung einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung (vgl. im Detail auch den unmittelbar nachfolgenden Kasten mit der Bezeichnung „Fortentwicklung der Situation an der Schule“)

Variante 2: Ablehnung BEM-Angebot

Die LK kehrt nach erfolgreicher Therapie an die Schule zurück und stimmt dem BEM nicht zu.

Aufgrund der der SL bekannten Krankheitszeiten könnte sie jedoch schwerbehindert oder gleichgestellt sein.

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>).

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

Bei weiteren Erkrankungen soll das BEM nach angemessener Zeit wieder von der SL angeboten werden; es kann auch jederzeit von der betroffenen LK beantragt werden.

Unabhängig von der Ablehnung des BEM spricht die SL 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-beschaefigungsverhaeltnis/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/sgeb_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 alleinig durch die LK erfolgen.

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

Variante 3: Keine volle Dienstfähigkeit und Vorlage eines Schwerbehindertenausweises

Die LK ist an die Schule zurückgekehrt. Nach längerer Wiedereingliederung zeichnet sich ab, dass die LK ihren Dienst zwar teilweise, jedoch nicht mehr in vollem Umfang ausüben kann.

Zudem legt die LK während der Wiedereingliederung einen Schwerbehindertenausweis vor, in dem rückwirkend ein GdB von 50 festgestellt wird.

Empfehlungen und Hinweise zum Umgang mit dieser Situation

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

Während einer Wiedereingliederung können jedoch keine Ermäßigungsstunden gewährt werden, sodass diese durch die SL erst mit dem (erfolgreichen) Ende der Wiedereingliederung berücksichtigt werden müssen.

Die SL bespricht aufgrund der andauernden Wiedereingliederung mit der LK, welche Möglichkeiten zum Erhalt des Arbeitsplatzes für die Zukunft in Betracht kommen könnten.

Denkbare Möglichkeiten sind insbesondere die begrenzte Dienstfähigkeit, wenn die

verbeamtete LK unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (vgl. im Detail

[Abschnitt 8 Ziff. 3](#)

<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayVwV230264-NN39> der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht), oder auch eine (Antrags-) Teilzeit nach [Art. 88 ff. BayBG](#) <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayBG-88> . Eine sorgfältige Abstimmung mit der personalverwaltenden Stelle ist angezeigt.

Insbesondere in Fällen, in denen nur mehr ca. die Hälfte der Arbeitsleistung erbracht werden kann, ist bei der Prüfung der Möglichkeiten mitzudenken, dass eine Untersuchung der Dienstfähigkeit durch die Medizinische Untersuchungsstelle erfolgt.

Kommt diese zu dem Ergebnis, dass die Dienstfähigkeit unter 50 % liegt, ist durch die zuständige personalverwaltende Stelle die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bei Beamten zwingend zu veranlassen.

Im Vorfeld hierzu informiert die SL aufgrund der Schwerbehinderung die LK, dass die **Schule zunächst noch die Hilfestellung des 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) **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.

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.

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.

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

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.**

Variante 4: Keine Rückkehr an die Schule

Die LK kehrt auch nach längerer Zeit krankheitsbedingt nicht an die Schule zurück.

Empfehlungen und Hinweise zum Umgang mit dieser Situation

Gibt es aus der Sicht der SL Anhaltspunkte für eine dauerhafte Dienstunfähigkeit der verbeamteten LK (insbesondere dann, wenn der SL die Hintergründe der Erkrankung nicht bekannt sind, ist im Vorfeld eine sorgfältige Abstimmung mit der personalverwaltenden Stelle, PV und ggf. SBV unabdingbar, vgl. im Detail auch das unmittelbar nachfolgende Klappmenü mit der Bezeichnung „Ergänzende rechtliche Hinweise“), **soll die SL über die zuständige personalverwaltende Stelle ein Zeugnis der Gesundheitsverwaltung** (amtsärztliches Zeugnis) über die Dienstfähigkeit der LK veranlassen.

Bei LK im Beschäftigungsverhältnis ist das weitere Vorgehen mit der zuständigen personalverwaltenden Stelle abzustimmen.

Mit der betroffenen LK ist in allen Fällen – soweit möglich – **ein Gespräch zu führen, um einen aktuellen Eindruck und ggf. weitere Informationen zu erhalten, ob und welche Perspektiven sich mit Blick auf die Dienstfähigkeit ergeben.**

Die Durchführung des persönlichen Gesprächs und dessen Ergebnisse bzw. die Gründe für die Nichtdurchführung eines solchen Gesprächs sind durch die SL zu dokumentieren.

Im Rahmen der Einleitung der Überprüfung der Dienstfähigkeit erstellt die SL eine umfassende Sachverhaltsdarstellung, die sämtliche bekannten und für die Abfassung des Zeugnisses der Gesundheitsverwaltung (in der Regel die Medizinische Untersuchungsstelle bei der für den Wohnsitz der LK zuständigen Regierung) wesentlichen Umstände enthält.

Diese Sachverhaltsdarstellung ist in das Formblatt „Überprüfung der Dienstfähigkeit“

aufzunehmen, das in der Regel nach vorheriger Absprache von der personalverwaltenden Stelle bei der SL angefordert wird. Ergänzend vorzulegen sind die Dokumentation über Maßnahmen eines vorherigen BEM und/oder eines Präventionsverfahrens.

Handelt es sich um einen Fall der sog. „vermuteten Dienstunfähigkeit“ (vgl. im Detail auch das unmittelbar nachfolgende Klappmenü mit der Bezeichnung „Ergänzende rechtliche Hinweise“) braucht die SL nur den Umfang der krankheitsbedingten Fehlzeiten zu benennen.

Eine Schilderung von etwaigen Erkenntnissen zur Ursache der Fehlzeiten ist hier somit nicht erforderlich.

Der Untersuchungsauftrag wird auf dieser Basis von der personalverwaltenden Stelle erstellt und an die Medizinische Untersuchungsstelle übermittelt.

Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten LK erhält zusätzlich die SBV eine Kopie des Untersuchungsauftrages.

Die Auswertung des amtsärztlichen Gutachtens sowie gegebenenfalls die Einleitung und Durchführung eines Ruhestandsverfahrens erfolgt nicht durch die Schule, sondern durch die personalverwaltende Stelle.

Die LK wird von dieser hierbei unter angemessener Fristsetzung über die Möglichkeit informiert, sich zur beabsichtigten Ruhestandsversetzung zu äußern und die Beiziehung der/des Gleichstellungsbeauftragten und/oder der PV zu beantragen. Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten LK wird die SBV automatisch von der personalverwaltenden Stelle eingebunden.

Ergänzende rechtliche Hinweise

Gemäß Abschnitt 8 Ziff. 1.3.3 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (vgl. im Detail [Abschnitt 8 Ziff. 1](#)

<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayVwV230264-NN37> der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht) gibt die oder der Dienstvorgesetzte im Gutachtensauftrag an, ob die **amtsärztliche Untersuchung auf** § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG i. V. m. Art. 65 Abs. 2 BayBG (siehe unten: Variante 1) **oder auf** § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG i. V. m. Art. 65 Abs. 1 BayBG (sogenannte vermutete Dienstunfähigkeit, siehe unten: Variante 2) **gestützt wird**.

Variante 1:

Verbeamtete Lehrkräfte auf Lebenszeit sind gem. § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG i. V. m. Art. 65 Abs. 2 BayBG in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig

(dienstunfähig) sind.

Das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist über das Formblatt „Überprüfung der Dienstfähigkeit“ durch SL zu erläutern.

Variante 2:

Die sogenannte vermutete Dienstunfähigkeit im Sinne des § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG i. V. m. Art. 65 Abs. 1 BayBG liegt dagegen vor, wenn die verbeamtete LK infolge einer Erkrankung innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst geleistet hat und keine Aussicht besteht, dass sie oder er innerhalb von weiteren sechs Monaten wieder voll dienstfähig wird.

Hier genügt die Benennung des Umfangs der krankheitsbedingten Fehlzeit, damit die personalverwaltende Stelle den Untersuchungsauftrag erstellen kann.