

Diskussionsforum Teilhabe und Prävention

Herausgegeben von:

Dr. Alexander Gagel & Dr. Hans-Martin Schian

in Kooperation mit:

Prof. Dr. Wolfhard Kohte

Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg

Prof. Dr. Ulrich Preis

Institut für Deutsches und
Europäisches Sozialrecht,
Universität zu Köln

PD Dr. Felix Welti

Institut für Sozialrecht und
Sozialpolitik in Europa, Christian-
Albrechts-Universität zu Kiel

März 2007

Forum B

Schwerbehindertenrecht und betriebliches Gesundheitsmanagement
– Diskussionsbeitrag Nr. 4/2007 –

Betriebliches Eingliederungsmanagement und Stufenweise Wiedereingliederung für Beamte

von Dr. Alexander Gagel

§ 84 SGB IX (Prävention) gilt auch im öffentlichen Dienst (dazu Diskussionsbeitrag B 3-2004 in diesem Forum) und dort auch für Beamte (dazu ausführlich Diskussionsbeitrag B 3-2007).

§ 84 Abs. 1 SGB IX verlangt von der Dienstbehörde schwerbehinderter Beamter eine Intervention, wenn das Beschäftigungsverhältnis gefährdet ist. Das ist der Fall, wenn eine Zuruhesetzung droht oder eine veränderte Verwendung wegen gesundheitlicher Schwierigkeiten (§§ 42, 42a BBG).

§ 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet die Dienstbehörde bei längerer oder häufiger Dienstunfähigkeit, nach Wegen zu suchen, die Ursachen zu beseitigen und eine etwaige Gefährdung des Arbeitsplatzes abzuwenden. Diese Verpflichtung besteht gegenüber allen Beschäftigten, auch gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten (also auch Beamten), neben § 84 Abs.1 SGB IX.

Wir wollen hier in einer groben Skizze aufzeigen, welche **Verknüpfungen** sich zwischen dem **BEM, dem Schwerbehindertenrecht und dem Beamtenrecht** ergeben und welche besonderen Möglichkeiten das Beamtenrecht eröffnet. Dabei stellen wir das sog. **Betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX (BEM) in den Vordergrund** der Betrachtung und heben einige materielle Regelungen heraus, die auf diesem Wege zur Wirksamkeit zu bringen sind.

Thesen

1. Die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus § 84 SGB IX gelten auch im öffentlichen Dienst und dort auch gegenüber Beamten.
2. Ziel des § 84 Abs. 2 SGB IX ist die Früherkennung und die frühzeitige Intervention zur Beseitigung von Krankheitsursachen und Sicherung der Beschäftigung, in erster Linie des bisherigen Arbeitsplatzes.
3. Eine konkrete Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses ist nicht Voraussetzung.
4. In § 84 Abs. 1 SGB IX ist das anders; als Gefährdung ist jedoch jede Veränderung der Beschäftigungssituation anzusehen. Dazu gehören auch alle Varianten der §§ 42 und 42a BBG.
5. Die Durchführung des BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist von der Zustimmung des Betroffenen abhängig; das gilt für jeden einzelnen Schritt.
6. Regeln zum BEM unterliegen regelmäßig der Mitbestimmung (§ 75 Abs. 3 Nr. 11 und 15 BPersVG).

7. Die Verpflichtungen des Dienstherrn gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten aus § 81 Abs. 4 SGB IX sind im Rahmen des BEM auch für Beamte umzusetzen.
8. Entsprechende Verpflichtungen können sich für nicht schwerbehinderte Beschäftigte (auch Beamte) aus der Fürsorgepflicht sowie der Richtlinie 2000/78/EG ergeben.
9. Ferner sind bestehende Möglichkeiten stufenweiser Wiedereingliederung zu nutzen; darauf haben alle Beschäftigten, also auch die Beamten, einen Anspruch.

Dr. Alexander Gagel
Marcus Schian
Dr. Hans-Martin Schian

Wir möchten Sie auch auf die Sammlung aller bisher erschienenen Diskussionsbeiträge im Internet unter www.iqpr.de aufmerksam machen und Sie herzlich einladen sich an der Diskussion durch eigene Beiträge und Stellungnahmen zu beteiligen.

Zusammenwirken von BBG und SGB IX

I. Grundlagen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

1. Rechtscharakter

Das BEM (§ 84 Abs. 2 SGB IX) und die Arbeitsplatzsicherung für schwerbehinderte Beschäftigte nach § 84 Abs. 1 SGB IX enthalten **Verfahrensregelungen**. Sie begründen selbst keine materiellen Ansprüche auf Beschäftigung oder Hilfen, sondern dienen nur dazu, die **Möglichkeiten zum Erhalt der Beschäftigung zu organisieren**. Das gilt gleichermaßen, wenn es um Beamte geht. Die Besonderheiten bei Beamten liegen in dem Spektrum materieller Möglichkeiten, die man nutzen kann. Hilfen der **Sozialleistungsträger** treten zurück; stattdessen treten zu den materiellen Möglichkeiten der Arbeitsplatzsicherung aus dem SGB IX die **Möglichkeiten** hinzu, die das **Beamtenrecht** bietet (§ 128 SGB IX).

2. Schutzgedanke

Das Ziel des BEM nach **§ 84 Abs. 2 SGB IX** ist die **Früherkennung** und frühestmögliche Intervention zur Beseitigung von Krankheitsursachen oder Anpassung der Beschäftigung an veränderte Leistungsfähigkeit (ausführlich Diskussionsbeiträge B 10 und 11-2006, B 8-2006, B 4-2006). Es kommt deshalb **auch** dann in Betracht, **wenn noch kein Arbeitsplatzverlust droht**. Es wird unterstellt, dass gehäufte oder längere Arbeitsunfähigkeit immer eine latente Gefahr für die Fortsetzung der gegenwärtigen Arbeit darstellt. Deshalb ist nicht einmal erforderlich, dass irgendeine konkrete Veränderung droht. Daraus wird deutlich, dass alle drohenden Veränderungen der Arbeitssituation durch gesundheitliche Gründe einbezogen sind.

In **§ 84 Abs. 1 SGB IX** ist dies anders. Dort wird der Arbeitgeber (Dienstbehörde) schwerbehinderter Beschäftigter erst verpflichtet zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses tätig zu werden, wenn dieses gefährdet ist. Auch dort ist aber

nicht nur die **Gefährdung der Beschäftigung** schlechthin gemeint; es sind **auch drohende nachteilige Veränderungen** einbezogen. Denn auch diese sind eine Gefährdung der konkreten Beschäftigung. Im Beamtenrecht sind hier besonders die in den §§ 42 und 42a BBG genannten Alternativen, die vor einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zu prüfen sind, zu nennen (s. unten unter II. 5.).

3. Prinzipien

Tragende Prinzipien des BEM nach **§ 84 Abs. 2 SGB IX** sind u.a. das **Selbstbestimmungsrecht** des Beschäftigten und der **Datenschutz**. Der Beschäftigte ist nicht gezwungen, diesem Verfahren zuzustimmen; auch alle einzelnen Schritte sind von seiner Zustimmung abhängig, müssen also mit ihm ausgehandelt werden (Er ist sein eigener Disability-Manager). Leider kommt dieser Grundsatz in vielen Erlassen oder Dienstvereinbarungen zum BEM nicht zum Ausdruck. Auch fehlt es oft an einer speziellen Regelung über den Umgang mit den Daten (dazu Diskussionsbeitrag B 3-2006).

In **§ 84 Abs. 1 SGB IX** ist dies allerdings anders. Bei Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses schwerbehinderter Beschäftigter ist der **Arbeitgeber verpflichtet** zu intervenieren und ist für die Einleitung des Verfahrens deshalb nicht auf eine Zustimmung angewiesen. Es sollte aber auch hier der Umgang mit Daten geregelt und der Selbstbestimmung möglichst breiter Raum gelassen werden.

4. Organisation des BEM

Das **BEM benötigt** eine für die Dienststelle geltende **allgemeine Regelung** des Ablaufs und der Verantwortlichkeiten in der Dienststelle (vgl. dazu Vorschläge u.a. in den Diskussionsbeiträgen B 2-2005, B 3-2005 und Anlage 2 zu B 9-2006). Nur so wird für den Bediensteten einsichtig, was BEM bedeutet, und dies ist für das Entstehen einer **Vertrauensbasis** unerlässlich.

Dazu ergeben sich Möglichkeiten im Rahmen einer **Integrationsvereinbarung** (zur Mitbestimmung der Schwerbehindertenvertretung Diskussionsbeitrag B 8-2005). Hier haben insbesondere Zielvereinbarungen ihren Platz (Diskussionsbeitrag B 2-2005 und B 9-2006). Darüber hinaus ist wegen der Mitbestimmungsrechte des Personalrats (§ 75 Abs. 3 Nr. 11 und 15 BPersVG) regelmäßig eine **Dienstvereinbarung** (§ 69 BPersVG) erforderlich (dazu Diskussionsbeitrag B 2-2005); wo es zweckmäßig ist, kann der Personalrat sein **Mitbestimmungsrecht auch durch Zustimmung zu einer Integrationsvereinbarung ausüben**, die allerdings keine normative Wirkung hat (Diskussionsbeitrag B 2-2005). Im Rahmen seines Überwachungsrechts (§§ 84 Abs. 2 Satz 7/93 SGB IX) hat der Personalrat auf den Abschluss von Vereinbarungen über die Organisation des BEM hinzuwirken; dabei steht ihm auch ein Initiativrecht zu (§ 70 BPersVG).

II. Materielle Möglichkeiten und Ansprüche zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses

1. Pflicht zur behinderungsgerechten Beschäftigung u.a. nach § 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX

Stellen sich gesundheitliche Probleme am Arbeitsplatz, so ist stets zu prüfen, ob **Art und Zuschnitt der Beschäftigung** hierfür ursächlich sein könnten. Dieser Prüfung bedarf es besonders bei schwerbehinderten Beamten; denn sie haben einen **Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung** nach § 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX (dazu Diskussionsbeitrag B 17-2006). Im Rahmen eines BEM ist dementsprechend selbstverständlich zu prüfen, ob nicht durch eine andere oder veränderte Beschäftigung den Bedürfnissen des schwerbehinderten Beamten Rechnung getragen werden kann.

Für nicht schwerbehinderte Beschäftigte ergeben sich vergleichbare Ansprüche aus der Fürsorgepflicht und Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG¹. Auf diese Problematik werden wir in einem gesonderten Diskussionsbeitrag näher eingehen. Wie gerade auch die zitierte Richtlinie hervorhebt ist auch ein **Aufstieg** in Betracht zu ziehen. Dies klingt ebenso in § 42 Abs. 3 Satz 3 BBG an, wo die Übertragung eines anderen Amtes zur Vermeidung einer Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit angesprochen wird (s. unten unter 3.).

Die Hilfen für schwerbehinderte Beamte (und Tarifangestellte) werden überwiegend im Erlasswege durch sog. Schwerbehinderten-Richtlinien im Einzelnen geregelt. Wir legen hier als Beispiel die „Richtlinien über die Fürsorge für Schwerbehinderte im Geschäftsbereich des Bundesministers des Inneren“ (Fassung 6.7.1992) – **SchwBRL-BMI** – (GMBI 1992, 1070) zugrunde². Die Beschäftigungspflicht wird dort allerdings nur mit wenigen Hinweisen geregelt (Ziff. 4.1 und 4.2). Dem schwerbehinderten Beamten oder Arbeitnehmer ist bei Einstellung oder Übertragung neuer Aufgaben, falls erforderlich, eine längere Einarbeitungszeit einzuräumen. Wo erforderlich und möglich sind behinderungsgerechte Arbeitsplätze zu schaffen.

Erst im Zusammenhang mit der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit werden die Richtlinien (im Anschluss an §§ 42, 42a BBG) konkreter (Ziff. 9). Darauf wird noch eingegangen. Hier soll vor allem festgehalten werden, dass die Verpflichtungen aus **§ 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX nicht erst aktuell werden, wenn Dienstunfähigkeit in Betracht kommt, sondern ganz besonders auch im Vorfeld sich abzeichnender Beschwerden** bei der Ausübung des Amtes. § 81 SGB IX will nicht nur den Arbeitsplatz sichern sondern durchgehend eine behinderungsgerechte Beschäftigung, wozu besonders gehört, darauf zu achten, dass die vorgesehene Aufgabe bewältigt werden kann und nicht zu Schäden führt.

¹ Es heißt dort:

„Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufs, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Die Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.“

² Auf Hinweise auf der Leserschaft wurde am 5.7.2007 folgender Hinweis ergänzt: Die genannte Richtlinie ist inzwischen außer Kraft getreten. Nunmehr gilt die „Rahmenvereinbarung zur Integration schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im BMI und seines Geschäftsbereiches“.

2. Einrichtung des Arbeitsplatzes (§ 81 Abs. 4 Nr. 4 und 5 SGB IX)

Ein wesentlicher Faktor behinderungsgerechter Beschäftigung ist auch die Einrichtung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsplanung. Die **SchwRL-BMI** enthalten dazu umfangreiche Hinweise (Ziff. 4.2 – 4.4 der Richtlinien). Von **Teilzeitarbeitsplätzen** (§ 81 Abs. 5 SGB IX) ist allerdings nicht die Rede. Der Erlass muss insoweit ergänzt werden.

In diesem Bereich wird aber erfreulicherweise deutlich gemacht, dass es sich hierbei um **eine laufende Aufgabe** handelt; sie stellt sich verschärft, wenn längere oder häufige **Krankheitszeiten** zu verzeichnen sind.

Für nicht oder nicht schwer behinderte Beschäftigte ergeben sich u.U. Verpflichtungen des Arbeitgebers aus dem Gedanken der Fürsorgepflicht und der oben unter 1. zitierten Richtlinie 2000/78/EG.

3. Aufstiegshilfen / Schutz vor Versetzung

Zur Lösung gesundheitlicher Probleme kommt auch ein **Aufstieg** in Betracht. § 81 Abs. 1 Nr. 2 und 3 SGB IX fordert zur **Förderung der Fortbildung** schwerbehinderter Beschäftigter auf. Das gilt besonders, wenn damit gesundheitliche Probleme gelöst oder gemildert werden können. Auch in Ziff. 4.6 SchwRL-BMI wird die **Verpflichtung zur Aufstiegsförderung** betont.

Ziff. 4.5 SchwRL-BMI verpflichtet außerdem, schwerbehinderte Beamte und Arbeitnehmer möglichst vor **Versetzungen oder Umsetzungen** zu verschonen und, wo sie sich nicht vermeiden lassen, die Bedingungen schonend zu gestalten. Das gilt besonders, wenn die Versetzung krankheitsbedingt erforderlich erscheint. Die Schonpflicht gilt auch, wenn der Betroffene **selbst einen Antrag** stellt.

In **§ 42 Abs. 3 Satz 3 BBG** wird ebenfalls die Aufstiegsförderung als Maßnahme zur Vermeidung einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit erwähnt. Diese Vorschrift bezieht sich auch auf nicht schwerbehinderte Beamte.

4. Stufenweise Wiedereingliederung

Im Bereich der Sozialversicherung hat sich das Modell der „stufenweisen Wiedereingliederung“ bei Arbeitsunfähigkeit entwickelt. Es ist **nirgends im Einzelnen geregelt** (dazu Diskussionsbeiträge B 6-2004, B 9-2005, B 16-2006). Das Gesetz gibt lediglich im SGB V dem Kassenarzt auf Hinweise zu geben, wenn durch eine reduzierte Beschäftigung zum Erreichen der vollen Arbeitsfähigkeit beigetragen werden kann; er soll dazu einen Plan erstellen (§ 74 SGB V). Außerdem sind alle Träger aufgefordert, dieses Modell zu unterstützen (§ 28 SGB IX). Beide Vorschriften spielen für Beamte keine Rolle. Eine entsprechende beamtenrechtliche Regelung gibt es nicht. Es findet sich nur in § 42a BBG eine Regelung zu stufenweiser Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit. Der Schwerpunkt der stufenweisen Wiedereingliederung liegt indes in der Zeit vor einer Zuruhesetzung. Sie ist **auch bei Beamten von großer Bedeutung** für die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und die Vermeidung von Dequalifizierung, evtl. auch psychischer Folgeschäden.

Ihr Ziel ist in erster Linie die **Arbeitskraft schnell wieder herzustellen**, damit der Betroffene den Anforderungen des Amtes wieder genügen kann. Stufenweise Wiedereingliederung ist

damit ein wesentliches Instrument zur Überwindung von vorübergehender Dienstunfähigkeit. Darauf hat der Beamte Anspruch. Es darf als **elementarer Bestandteil der Fürsorgepflicht** der Dienstbehörde angesehen werden, dem erkrankten Beamten diese Möglichkeit zu eröffnen, soweit nicht erhebliche überwiegende dienstliche Belange entgegenstehen³. Ihm diese Möglichkeit zu verweigern, würde nicht nur eine Heilungschance verstellen, sondern widerspricht grundsätzlich auch dem dienstlichen Interesse an der schnellen Wiedereinsetzbarkeit. Die Möglichkeit stufenweiser Wiedereingliederung ist zu prüfen, wenn und solange die Dienstunfähigkeit andauert und, wo möglich, mit einem BEM zu verbinden. Jedenfalls bei schwerbehinderten Beamten kann als geklärt angesehen werden, dass auch ein **Anspruch gegen den Dienstherrn** auf Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung besteht. Dies ergibt sich aus der Pflicht zu behinderungsgerechter Beschäftigung nach § 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX; d.h. die Dienststelle muss die Voraussetzungen für eine stufenweise Wiedereingliederung schaffen, wenn sie ärztlich verordnet und ein Plan hierzu erstellt worden ist (vgl. dazu BAG 13.6.2006 – 9 AZR 229/05 – BehindR 2006,147). Davon kann nur bei schwerwiegenden dienstlichen Gründen abgesehen werden. Die Dienststelle kann sich auf Hinderungsgründe allerdings regelmäßig nur dann berufen, wenn zuvor durch ein BEM alle anderen Möglichkeiten geprüft und ausgeschöpft wurden (BAG 10.5.2005 – 9 AZR 230/04 - ; BAG 5.10.2005 – 9 AZR 32/04 -). Erfreulicherweise wird auch ohne gesetzliche Regelung verbreitet von der stufenweisen Wiedereingliederung Gebrauch gemacht und ihre Anwendung durch Erlass geregelt. Als Beispiel kann der **Erlass des BMI** v. 1.2.2006 – D I 1 – 210 172/27 dienen. Erfreulich ist, dass dort sowohl dem Beamten als auch der Dienststelle ein Initiativrecht eingeräumt wird (Ziff. 1). Es wird allerdings nicht genügend deutlich gemacht, dass dann, wenn die Voraussetzungen des § 84 Abs. 2 SGB IX vorliegen, die Dienststelle zur Klärung verpflichtet ist, ob eine stufenweise Wiedereingliederung in Betracht kommt. (Bei schwerbehinderten Bediensteten ebenso in Fällen des § 84 Abs. 1 SGB IX). Anzumerken wäre hier auch, dass der Eingliederungsplan nicht unbedingt vom Hausarzt aufgestellt werden muss. Auch der **Plan eines Betriebsarztes** kann zugrunde gelegt werden, wenn der Bedienstete hiermit einverstanden ist (dazu Diskussionsbeitrag B 16-2006).

5. Anderweitiger Einsatz vor Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit (§§ 42, 42a BBG)

Zunächst ist festzuhalten, dass das BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX aufgrund der klaren gesetzlichen Voraussetzung eines Tätigwerdens unabhängig von den durch §§ 42,42a BBG erfassten Sachverhalten⁴ ansetzt. Wenn die gesetzliche Frist von insgesamt **sechs Wochen**

³ „Zur Fürsorgepflicht des Dienstherrn gehört es, Leben und Gesundheit seines Beamten zu schützen“, Batts, Kommentar zum Bundesbeamtengesetz, 3. Aufl. § 79 Rz. 11.

⁴ § 42 Abs. 3 Satz 1 BBG bestimmt, dass von der Versetzung des Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit abzusehen ist, wenn dem Beamten ein **anderes Amt** derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann. In Satz drei wird vorgeschrieben, dass dann, wenn der Beamte nicht die Befähigung für die andere Laufbahn besitzt, er an Maßnahmen für den **Erwerb der Befähigung** teilzunehmen hat. Weitere Gründe für das Absehen von einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit enthält § 42a BBG:

1. Befähigung zur Erfüllung der Dienstaufgabe **während mindestens der Hälfte der Arbeitszeit** (Abs.1)
2. Eingeschränkte Verwendung in einer **dem bisherigen Amt nicht entsprechenden Tätigkeit** (Abs.2)
3. Übertragung eines anderen Amtes oder einer **geringerwertigen Tätigkeit** (Abs.3).

Aus § 84 Abs. 2 SGB IX folgt, dass alle diese Möglichkeiten **in ein BEM eingebunden und geprüft werden müssen**, wobei aber das Ziel immer die möglichst vollwertige Erfüllung der bisherigen Aufgaben sein muss.

Dienstunfähigkeit innerhalb von 12 Monaten abgelaufen ist, **muss die Dienstbehörde dem Beamten ein Eingliederungsmanagement anbieten**, in dem ausgelotet wird, welche Möglichkeiten es gibt, die Weiterbeschäftigung zu sichern. Diese Verpflichtung besteht auch dann, wenn sich schon eine dauernde Dienstunfähigkeit abzeichnet. In der Praxis heißt das, dass immer dann, wenn ein/e Beamter/in länger als sechs Wochen innerhalb von 12 Monaten dienstunfähig war, der Dienstherr im Rahmen eines BEM zunächst unabhängig von Dienstunfähigkeit, die eine Zuruhesetzung rechtfertigen könnte, Möglichkeiten zum Erhalt des konkreten bisherigen Amtes zu klären hat. **In diesem Rahmen sind die in den §§ 42, 42a BBG** aufgeführten Möglichkeiten, **Handlungsalternativen**, die zu beachten sind, wenn andere, dem Beamten hilfreichere Möglichkeiten nicht gefunden werden. **§§ 42, 42a BBG sind also keine Alternativen zum BEM sondern Gestaltungsalternativen, die stets in ein BEM einzubinden sind.**

Auch **ärztliche Gutachten nach § 42 Abs. 1 Satz 3 BBG** sind nicht mehr eigenständig zu betrachten. Ihre Zielrichtung darf nicht mehr allein die Feststellung von Dienstfähigkeit/Dienstunfähigkeit sein. Sie müssen vielmehr ebenfalls in das BEM eingebunden werden und zwar in dem Sinne, dass **im BEM entschieden wird, wann und mit welchen Fragestellungen** der Auftrag erteilt wird. Wichtig ist dabei, das Freiwilligkeitsprinzip zu beachten⁵.

Bei **schwerbehinderten Beamten** ist gem. § 84 Abs. 1 SGB IX nicht nur bei längerer oder häufiger vorübergehender Dienstunfähigkeit ein Verfahren zur Sicherung der Beschäftigung einzuleiten, sondern in allen Fällen, in denen die bisherige **Beschäftigung bedroht ist. Das ist bei allen Alternativen der §§ 42, 42a BBG der Fall.**

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.

⁵ Zu diesem Themenkomplex werden wir demnächst in einem eigenen Beitrag ausführlicher Stellung nehmen.