

Aus dem Institut für Arbeits- Sozial- und Umweltmedizin
der Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Entwicklung eines qualitätssichernden Instrumentes zur Evaluation des
Betrieblichen Eingliederungsmanagement im schulischen Umfeld in
Rheinland-Pfalz

Inauguraldissertation
zur Erlangung des Doktorgrades der Medizin
der Universitätsmedizin
der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Vorgelegt von

Hajar Bouchabchoub
aus Mainz

Mainz, 2020

Tag der Promotion:

06. Juli 2021

Für meine Eltern.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	1
Abbildungsverzeichnis	2
Tabellenverzeichnis	2
1. Einleitung	3
2. Literaturdiskussion	5
2.1 Vorbemerkung.....	5
2.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	6
2.3 Arbeitsunfähigkeitsdaten Allgemein und an Schulen	7
2.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement an Schulen	9
2.5 Stufenweise Wiedereingliederung.....	10
3. Material und Methoden	11
3.1 Vorbemerkung.....	11
3.2 Leitfadeninterviews als Erhebungsinstrument.....	11
3.3 Leitfäden.....	12
3.4 Patientenkollektiv und Rekrutierung	14
3.5 Durchführung, Aufnahme und Transkription.....	14
3.6 Computergestützte Auswertung	15
3.7 Erstellung der Fragebögen	17
4. Ergebnisse	19
4.1 Vorbemerkung.....	19
4.2 Ergebnisse aus den Interviews.....	19
4.2.1 Strukturqualität.....	20
4.2.2 Mischform Struktur- Prozessqualität.....	22
4.2.3 Prozessqualität	22
4.2.4 Ergebnisqualität	26
4.2.5 AU-Grund und Bewertung des BEM-Verfahrens.....	30
4.3 Fragebogenerstellung	32
4.3.1 Fragebogen der Schulleitung.....	33
4.3.2 Fragebogen der Betroffenen.....	38
4.3.3 Fragebogen der Ablehner	40
4.3.4 Fertigstellung.....	41
5. Diskussion	42
5.1 Ergebnisdiskussion.....	42
5.2 Vergleichbare Forschungsarbeiten	46

5.3	Ausblick.....	51
6.	Zusammenfassung.....	53
	Literaturverzeichnis	55
	Anhang	59
Anlage 1:	Codebaum	59
Anlage 2:	Fragebogen für die Schulleitung	61
Anlage 3:	Fragebogen für BEM-Teilnehmer	77
Anlage 4:	Fragebogen für BEM-Ablehner	90

Abkürzungsverzeichnis

Abb	Abbildung
ADD	Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion
ASU	Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin-Zeitschrift
B	Befrager
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
IfL	Institut für Lehrgesundheit
iga	initiative Gesundheit und Arbeit
SL	Schulleitung
TK	Techniker Krankenkasse
ZMU	Zentrale medizinische Untersuchungsstelle

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 Ausschnitt aus der Literaturrecherche "Pubmed"	5
Abb. 2 Themenblöcke der Leitfäden	12
Abb. 3 Häufigkeitsverteilung der Subkodes zum Code "Bewertung"	31

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Fragen der Leitfäden	13
Tabelle 2: Erste Version der Inhaltsdimensionen zur computergestützten Auswertung	15
Tabelle 3: Kategorienübersicht der fertigen Fragebögen	41
Tabelle 4: Übersicht der vergleichbaren Fragebögen	50
Tabelle 5: In MAXQDA angewendeter Codebaum	57

1. Einleitung

Im Schuljahr 2016/17 waren in Rheinland-Pfalz an 1.541 staatlichen Schulen und Studienseminaren 41.512 Schulbedienstete mit einem Altersdurchschnitt von 44,9 Jahren beschäftigt. Der Begriff „Schulbedienstete“ beinhaltet Lehrkräfte (verbeamtet oder tarifbeschäftigt), Pädagogische Fachkräfte, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare und weitere Beschäftigte des staatlichen Schuldienstes.

Wie in jedem anderen Unternehmen, kam es auch an Schulen und Studienseminaren zu erkrankungsbedingten Fehlzeiten, sowie Dienstunfähigkeiten. Die Fehltage an öffentlichen Schulen in Rheinland-Pfalz beliefen sich für das Jahr 2016 insgesamt auf 371.401 Schultage. Hierbei bildeten Fehltage aufgrund Erkrankungen von vier bis 30 Tagen mit 39,0 % die Mehrheit der Fälle. Mit 29,1 % folgten die Fehltage von über 30 Tagen (Gesundheitsbericht über die staatlichen Bediensteten im Schuldienst in Rheinland-Pfalz, 2016).

Seit 2004 besteht für jeden Arbeitgeber die Verpflichtung Arbeitnehmern, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren, ein sogenanntes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten (Sozialgesetzbuch IX, § 167 Abs. 2).

Die vorrangigsten Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements beinhalten eine frühzeitige Entgegenwirkung potenzieller Gefährdungen am Arbeitsplatz, die Gesundheitswiederherstellung, den Anspruch auf Eingliederung, sowie die Erhaltung der Gesundheit und des Arbeitsplatzes (SGB IX § 167 Abs. 2). Da das Betriebliche Eingliederungsmanagement auch für das schulische Umfeld gilt, wurde 2014 „eine Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement im Schuldienst mit den Hauptpersonalräten aller Schularten geschlossen“ (Rose et al. 2016). In der Dienstvereinbarung wird der Geltungsbereich geregelt und die Zielsetzung sowie auch das Vorgehen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements und die datenschutzrechtlichen Grundlagen werden beschrieben. Diese Dienstvereinbarung weist eine Besonderheit im Ablauf des Betrieblichen Eingliederungsmanagements an Schulen auf. Die betroffenen Schulbediensteten haben die Möglichkeit bei Einleitung

eines sog. „BEM-Verfahrens“ zu wählen, ob die Federführung bei der Schulleitung, oder bei den ärztlichen Mitarbeitern des Instituts für Lehrergesundheit liegen soll. Das Institut für Lehrergesundheit (IfL) gehört dem Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Universitätsmedizin Mainz an und wurde 2011 zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung von Schulbediensteten gegründet (Universitätsmedizin Mainz, Institut für Lehrergesundheit).

Dem Gesundheitsbericht über die staatlichen Bediensteten im Schuldienst in Rheinland-Pfalz kann entnommen werden, dass im Schuljahr 2016/17 285 Schulbedienstete ein Angebot für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement erhalten haben. Insgesamt wurde das Angebot von 42,5 % der 285 Schulbediensteten angenommen. 26,7 % nahmen das Angebot an und entschieden sich für eine Federführung durch das Institut für Lehrergesundheit, während 15,4 % eine Federführung durch die Schulleitung wählten.

Es wurden in den vergangenen Jahren nur wenige Studien durchgeführt, die das betriebliche Eingliederungsmanagement bei Schulbediensteten beleuchten und quantitativ auswerten. Eine Studie, die das Betriebliche Eingliederungsmanagement an Schulen jedoch aus qualitativer Sicht beurteilt, wurde bisher nicht durchgeführt.

Diese Forschungsarbeit soll die relevanten Aspekte des Betrieblichen Eingliederungsmanagements von Lehrkräften und anderen Bediensteten an rheinland-pfälzischen Schulen aus der Perspektive der Betroffenen und der miteinbezogenen Akteure identifizieren. Diese dienen anschließend der Entwicklung eines qualitätssichernden Instrumentes um in einer folgenden Forschungsarbeit das BEM-Verfahren sowohl unter prozessbezogenen, als auch unter ergebnisbezogenen Aspekten evaluieren zu können. Als Erhebungsinstrumente dieser Studie dienten Leitfadeninterviews, die mit 11 Befragten, darunter vorrangig Schulleiter und BEM-Betroffene, durchgeführt wurden.

Ziel der Forschungsarbeit ist es, Verbesserungskonzepte der Betreuung von BEM-Langzeiterkrankten im Schuldienst ableiten und in die Praxis umsetzen zu können.

2. Literaturdiskussion

2.1 Vorbemerkung

Um in den Leitfadeninterviews die wichtigsten Themen und Aspekte zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement einbeziehen zu können, war eine ausführliche Literaturrecherche zu diesem Thema unverzichtbar. Der Fokus wurde hier hauptsächlich auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement an Schulen, bzw. bei Schulbediensteten gesetzt. Es wurden vorrangig die elektronischen Datenbanken von Pubmed, Medline und Pubpsych verwendet und durch Datenbanken der Arbeitsmedizin (z.B. ASU) ergänzt. Die Literaturrecherche wurde für jede Datenbank vollständig auf Windows Excel dokumentiert. In Abbildung 1 ist exemplarisch die quantitative Angabe der Suchergebnisse für die Datenbank „Pubmed“ aufgeführt.

<u>Suchbegriff</u>	<u>Suchergebnisse</u>
Company + Integration	510
Company + Integration + Management	229
Company integration management	229
Eingliederungsmanagement	2
Betriebliches Eingliederungsmanagement	2
Eingliederungsmanagement + Schule	0
Eingliederungsmanagement + Schulen	0
Eingliederungsmanagement + Lehrer	0
Betriebliches Eingliederungsmanagement + Schule	0
Betriebliches Eingliederungsmanagement + Schulen	0
Betriebliches Eingliederungsmanagement + Lehrer	0
BEM	1535
BEM[All Fields] AND "humans" [MeSH Terms]	908
BEM[All Fields] AND ("humans"[MeSH Terms] AND German[lang])	7
Lehrergesundheit	1
Return to work	13578
Return to work[All Fields] AND "humans" [MeSH Terms]	11207
Return to work AND "last 5 years"[PDat] AND Humans[Mesh]	2960
return to work AND "last 5 years"[PDat] AND Humans[Mesh] AND German[lang]	72

Abb. 1 Ausschnitt aus der Literaturrecherche "Pubmed"

2.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Im Sozialgesetzbuch IX ist verankert, dass bei einer erkrankungsbedingten Fehlzeit von sechs Wochen innerhalb der letzten zwölf Monate, jeder Arbeitgeber verpflichtet ist, den betroffenen Bediensteten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten (SGB IX, § 167 Abs. 2). Die Annahme des Angebotes ist für den Betroffenen freiwillig und kann auch während eines laufenden Prozesses abgebrochen werden, ohne dass der Betroffene dadurch arbeitsrechtlich negative Konsequenzen erleidet (Jastrow et. al. 2010). Die Einführung dieses Gesetzes ist als Antwort auf die steigenden Arbeitsunfähigkeitszeiten u.a. aufgrund des „demografischen Wandels und der verlängerten Lebensarbeitszeit“ zu sehen (Hetzl et al. 2006). Als Ziele werden die „Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, die Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit und der Erhalt des Arbeitsplatzes“ (Niehaus et al. 2008), sowie die Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben (Schwarze et al. 2016) genannt.

Niehaus et al. (2008) listet u.a. die wichtigsten Bestimmungen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements auf. Hier sei u.a. zu nennen, dass ein Betriebliches Eingliederungsmanagement jedem Arbeitnehmer anzubieten ist, der länger als sechs Wochen innerhalb von 12 Monaten erkrankt ist. Dieses Angebot erfolgt unabhängig von der jeweiligen Erkrankung. Die Einleitung eines BEM-Verfahrens kann letzten Endes nur mit der Zustimmung des Betroffenen erfolgen. Diese Freiwilligkeit wird zusammen mit der Vertraulichkeit als Grundprinzip des Betrieblichen Eingliederungsmanagement gesehen (P. Friedrich, 2012).

Hetzl et al. beschreibt 2006 in einer Studie mithilfe von 13 Leitfadeninterviews die bisherige Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in kleinen und mittleren Unternehmen. Hier wird das Betriebliche Eingliederungsmanagement „kaum als Handlungsfeld“ angesehen, was möglicherweise durch Probleme wie ein Informationsdefizit oder Krankheit als Tabuthema zu begründen ist. Auch in anderen Studien zu späteren Zeitpunkten wird das Betriebliche Eingliederungsmanagement in Klein- und Mittelunternehmen als nicht ausreichend bekannt beschrieben (Ramm et al. 2012).

2013 wurde im „iga-Report 24“ eine Bestandsaufnahme zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement in Deutschland veröffentlicht. Auch hier wird BEM in Großbetrieben als weitgehend etabliert beschrieben, während es in kleineren Unternehmen kaum Anwendung findet. Die Umsetzungszahlen schwanken zwischen 70 % (in Großbetrieben) und 10 % (in Kleinbetrieben) (Knoche et. al. 2013).

2.3 Arbeitsunfähigkeitsdaten Allgemein und an Schulen

Es ist wichtig vor dem Vergleich der Arbeitsunfähigkeitsdaten eine kurze Differenzierung der relevanten Begriffe durchzuführen:

Eine *Arbeitsunfähigkeit* beschreibt einen Zustand, der die Fortsetzung der bisher ausgeführten Tätigkeit krankheitsbedingt nicht mehr zulässt (AOK-Lexikon, 2016). Hierbei gilt es zwischen der Anzahl der Arbeitsunfähigkeiten innerhalb einer Institution und der mit der Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeit einhergehenden „Ausfallzeit“ zu unterscheiden. Die Dauer einer Arbeitsunfähigkeit ist grundsätzlich abhängig von der jeweiligen Erkrankung und deren Komplexität sowie der aktuell ausgeübten Tätigkeit.

Bei dem Begriff *Krankenstand* handelt es sich um eine Kennziffer, die die Anzahl der Krankmeldungen innerhalb eines Betriebes oder anderer Institutionen, wie beispielsweise einer Krankenkasse zusammenfasst. (Vgl. statistisches Bundesamt sowie AOK-Lexikon). Dieser Wert kann als Prozentangabe oder in Arbeitstagen, sog. Fehltagen, angegeben werden und bezieht sich auf ein Kalenderjahr.

Nicht mit der Arbeitsunfähigkeit gleichzusetzen ist die *Dienstunfähigkeit*. Diese liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund einer Erkrankung dauerhaft seiner Tätigkeit nicht nachgehen kann. Dem Landesbeamtengesetz Rheinland-Pfalz ist zu entnehmen, dass zur Ermittlung der Dienstfähigkeit eine ärztliche Untersuchung erforderlich ist (LBG § 44 Abs. 1).

Dem Gesundheitsbericht über die staatlichen Bediensteten im Schuldienst in Rheinland-Pfalz kann entnommen werden, dass die durchschnittlichen Fehlitage je

Bediensteten im Jahr 2016 bei 9,8 lagen. Der Krankenstand, angegeben in Arbeitstagen, lag 2016 bundesweit bei durchschnittlich 10,8 (Statistisches Bundesamt). Für das Jahr 2018 ergibt sich ein Krankenstand von 10,6 Arbeitstagen, sodass eine weitestgehend konstante Tendenz bei der bundesweiten Betrachtung zu erkennen ist. Auch die Fehltage im rheinland-pfälzischen Schuldienst zeigten von 2011 bis 2016 ein weitestgehend konstantes Geschehen zwischen 9,3 und 9,8 Fehltagen (Gesundheitsbericht über die staatlichen Bediensteten im Schuldienst in Rheinland-Pfalz, 2016).

Der Krankenstand kann auch von einzelnen Krankenkassen bundesweit oder länderspezifisch angegeben werden. Die Angaben beziehen sich dann auf die Versicherten der jeweiligen Krankenkasse. In Rheinland-Pfalz ist im Länderreport der Techniker Krankenkasse beispielsweise ein Krankenstand von 15,8 Fehltagen für das Jahr 2017 erfasst worden. Diese Angabe bezieht sich auf alle TK-Versicherten in Rheinland-Pfalz. Es ist zu entnehmen, dass sowohl bundesweit, als auch in Rheinland-Pfalz Erkrankungen des Atemwegssystems für die höchste Anzahl an Arbeitsunfähigkeiten verantwortlich sind. Die längsten Ausfallzeiten werden allerdings durch psychiatrische Erkrankungen bedingt (Länderreport TK, 2018).

Dass auch im rheinland-pfälzischen Schuldienst Erkrankungen aus dem psychiatrischen Gebiet häufig auftreten ist bei der Betrachtung der Dienstunfähigkeit zu erkennen: Die zentrale medizinische Untersuchungsstelle, kurz ZMU, übernimmt die Beurteilung der Dienstfähigkeit der Lehrkräfte aus medizinischer Sicht. Die für das Schuljahr 2016/17 vorliegenden Daten von 488 medizinischen Gutachten verdeutlichen, dass mit 63,1 % die Erkrankungen aus dem psychiatrischen Gebiet am häufigsten vorliegen. Es ist jedoch wichtig in Betracht zu ziehen, dass psychiatrische Erkrankungen häufiger mit einer längeren Ausfallzeit einhergehen, als andere Erkrankungen. Erst ab einer längeren, krankheitsbedingten Ausfallzeit wird die ZMU zur Beurteilung der Dienstfähigkeit eingeschaltet. Hieraus könnte die hohe Fallzahl medizinischer Gutachten aus dem psychiatrischen Gebiet erklärt werden.

Anhand der Daten der ZMU ergibt sich, dass ca. die Hälfte der vorliegenden Gutachten (n gesamt= 488) die Dienstunfähigkeit als Ergebnis hatten (Gesundheitsbericht über die staatlichen Bediensteten im Schuldienst in Rheinland-Pfalz, 2016).

Bundesweit wurden im Jahr 2017 24.000 verbeamtete Lehrkräfte in den Ruhestand versetzt. Hiervon wurden 12 % aufgrund einer ermittelten Dienstunfähigkeit in den vorzeitigen Ruhestand versetzt (Statistisches Bundesamt, 2018).

2.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement an Schulen

In Rheinland-Pfalz gilt seit Mai 2014 die „Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement im Schuldienst“. Dem Betroffenen wird freigestellt, ob die Federführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements durch die Schulleitung oder durch das Institut für Lehrergesundheit erfolgen soll.

Nach Etablierung dieser Dienstvereinbarung im Mai 2014 erhielten bis Juli 2016 674 Schulbedienstete in Rheinland-Pfalz ein Angebot zu einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement. 50,6 % nahmen dieses Angebot an, von denen sich 33,7 % für die Federführung durch das Institut für Lehrergesundheit entschieden. Bei 93,4% der vom Institut für Lehrergesundheit abgeschlossenen BEM-Verfahren konnte die Dienstfähigkeit wiederhergestellt werden (Rose et al. 2016).

E. Ciechanowicz beschreibt 2016 das Betriebliche Eingliederungsmanagement im schulischen Umfeld in Sachsen-Anhalt. Auch hier besteht eine Dienstvereinbarung für die Lehrkräfte, die 2009 etabliert wurde. Wie auch in Rheinland-Pfalz (Rose et al. 2016) erhielten auch in Sachsen-Anhalt am häufigsten Bedienstete aus Berufsbildenden Schulen ein BEM-Angebot. Von 2007 bis 2013 wurden hier allerdings nur 26% der angebotenen BEM-Verfahren eingeleitet. In Sachsen lag dieser Wert für den gleichen Zeitraum bei 36%.

Für das Schuljahr 2016/2017 stellen in Rheinland-Pfalz physische Erkrankungen mit 58,8 % die Mehrheit der vom Institut für Lehrergesundheit betreuten BEM-Fälle dar. Es folgen mit 31,3 % die psychiatrischen Erkrankungen. Die während des BEM-Prozesses empfohlenen und durchgeführten Maßnahmen beinhalteten verschiedene organisatorische und arbeitstechnische Empfehlungen. Die im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements am häufigsten empfohlene Maßnahme war mit 50,0 % eine stufenweise Wiedereingliederung (s. unten).

Rückblickend wurden seit der Dienstvereinbarung 2014 188 BEM-Fälle federführend durch das Institut für Lehrgesundheit betreut. 71,5 % hiervon konnten die vollständige Arbeits-, bzw. Dienstfähigkeit (mit oder ohne Hilfsmittel) erreichen.

2.5 Stufenweise Wiedereingliederung

Rose et al. (2016) berichtet darüber, dass in über der Hälfte der BEM-Verfahren eine stufenweise Wiedereingliederung als primäre Maßnahme empfohlen wurde. Unter § 74 SGB V wird die Stufenweise Wiedereingliederung für Angestellte als ein Prozess beschrieben, der arbeitsunfähige Versicherte, die nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr adäquat verrichten können, in ihren Beruf eingliedern soll. Wichtig ist hier die medizinische Rechtfertigung durch den Arzt und die Stellungnahme durch den Betriebsarzt bzw. des medizinischen Dienstes. Der behandelnde Arzt erstellt für die betroffene Person dann einen individuellen Eingliederungsplan (Universitätsklinikum Heidelberg).

Die Techniker Krankenkasse beschreibt die stufenweise Wiedereingliederung auch als ein Verfahren, das in Abstimmung mit dem Arzt und dem Arbeitgeber erfolgt und einen Einstieg in die Berufstätigkeit durch verringerte Wochenarbeitsstunden umfasst. Der Wiedereingliederungsplan ist auch der Krankenkasse vorzulegen um beispielsweise eine Krankengeldzahlung fortzuführen (Techniker Krankenkasse).

Die Teilnahme an einer stufenweisen Wiedereingliederung ist, ebenso wie die Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement, vollkommen freiwillig und der Angestellte gilt während des gesamten Prozesses der Eingliederung als weiterhin arbeitsunfähig (Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation Stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess 2015).

Bei verbeamteten Lehrkräften weist eine stufenweise Wiedereingliederung einige Besonderheiten auf, die unter anderem in der Lehrkräftearbeitszeitverordnung § 11 geregelt sind. Unter anderem kann der Zeitraum der Wiedereingliederung verlängert werden und die Lehrkräfte gelten in dieser Zeit als nicht krankgeschrieben. Eine

Zustimmung durch eine Amtsärztin, bzw. einen Amtsarzt ist für die Einleitung einer stufenweisen Wiedereingliederung notwendig.

3. Material und Methoden

3.1 Vorbemerkung

Ziel der Studie ist es, ein standardisiertes und qualitätssicherndes Erhebungsinstrument in Form eines Fragebogens zur praxisorientierten Evaluation des Betrieblichen Eingliederungsmanagements im schulischen Umfeld zu erstellen. Um gewährleisten zu können, dass die Informationen für die Erstellung eines Fragebogens alle relevanten Aspekte rund um das Betriebliche Eingliederungsmanagement aus Sicht der Betroffenen beinhalten, verwendeten wir zur Datenerhebung leitfadengestützte Interviews und darauffolgend qualitative Inhaltsanalysen.

3.2 Leitfadeninterviews als Erhebungsinstrument

Die Daten zur Entwicklung des Fragebogens entstammen überwiegend aus Leitfadeninterviews, die mit den Betroffenen durchgeführt wurden (s. unten). Solche qualitativen Interviews wurden bewusst als Messinstrument ausgewählt, da sie im Gegensatz zu Fragebogenerhebungen deutliche Wissenszugewinne bieten (Kuckartz et al. 2008, S.66 f). Die hierdurch erhaltenden Zugewinne sind unabdingbar für die Erstellung eines umfassenden und standardisierten Messinstrumentes für die Folgestudie.

Mithilfe einer ausführlichen Literaturrecherche zu dem Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ bzw. „Betriebliches Eingliederungsmanagement an Schulen“ wurde ein Leitfaden erstellt, der den Grundsatz für die Interviews bildete.

Nichtsdestotrotz galt während der einzelnen Interviews das „Prinzip der Offenheit“. Dies bedeutet, dass sich der Inhalt der Interviews nicht nur streng an den Leitfaden halten muss, sondern abhängig von den Aussagen der befragten Person auch andere Aspekte erfragt, bzw. erhoben werden können. Hierdurch kann es gelingen neue und in der Literatur nicht vertretende Informationen zu erhalten (Widmer et. al. 1997 „Forschungsmethoden“, S. 217).

3.3 Leitfäden

In der Evaluation des BEM-Verfahrens sollten verschiedene Sichtweisen berücksichtigt werden:

Einmal aus Sicht der „Anbieter“, vertreten durch die Schulleitung und aus der Sicht der „Annehmer“, vertreten durch die BEM-Betroffenen. Eine dritte Gruppe bildeten die BEM-Ablehner. Um in den Interviews die wichtigsten Themen und Aspekte berücksichtigen zu können, wurden Leitfäden erstellt, die an die drei genannten Kollektive angepasst wurden und vier wesentliche Themenblöcke berücksichtigten. Diese Themenblöcke werden in Abbildung 2 dargestellt:



Abb. 2 Themenblöcke der Leitfäden

Zu den jeweiligen Themenblöcken folgten einige Unterpunkte, die im Rahmen des Interviews vollständigshalber angesprochen werden sollten, um sicherzustellen, dass keine Aspekte für die Erstellung der Fragebögen fehlen. Es ist jedoch zu beachten, dass diese Unterpunkte lediglich als Orientierungshilfe für den Interviewer

dienten. Während des Interviews wird zunächst nur die Eröffnungsfrage zu dem jeweiligen Themenblock gestellt und der Befragte soll von sich aus frei zu diesem Thema sprechen dürfen. Erst wenn der Befragte fertig ist und Aspekte aus den in den Leitfäden festgehaltenen Unterpunkten nicht in der Erzählung des Befragten genannt wurden, können diese vom Interviewer erfragt werden. Wichtig ist die Übereinstimmung der Themenblöcke bei allen Kollektiven. In ihrer Fragestellung unterscheiden sie sich jedoch, je nachdem an wen sich der Leitfaden richtet. Somit gibt es einige Abweichungen zwischen den Leitfäden für die Interviews mit der Schulleitung und den Leitfäden für die Interviews mit den BEM-Teilnehmern.

Die Leitfäden wurden mithilfe der vorangegangenen Literaturrecherche erstellt und im Institut für Lehrgesundheit vorgestellt. Es erfolgte eine Diskussion im Team, wodurch die in Tabelle 1 dargestellten Leitfäden abschließend bearbeitet wurden.

Tabelle 1: Fragen der Leitfäden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Themenblock	Schulleitung	BEM-Teilnehmer	BEM-Ablehner
I	Können Sie bitte kurz in eigenen Worten erläutern, was Sie unter BEM verstehen?	Können Sie bitte kurz in Ihren Worten erläutern, was Sie unter BEM verstehen?	Können Sie bitte kurz in eigenen Worten erläutern, was Sie unter BEM verstehen?
II	Welche Erfahrungen haben Sie bereits mit dem BEM gemacht?	Welche Erfahrungen haben Sie bereits mit dem BEM gemacht?	- Welche Erfahrungen haben Sie bereits mit dem BEM gemacht? - Weshalb haben Sie ein BEM-Verfahren abgelehnt?
III	- Was sind Ihre Ziele im Rahmen eines Verfahrens zur betrieblichen Wiedereingliederung? - Wie sieht der optimale BEM-Prozess aus?	- Was sind Ihre Ziele im Rahmen eines Verfahrens zur betrieblichen Wiedereingliederung? - Wie sieht der optimale BEM-Prozess aus?	- Was sind Ihre Ziele im Rahmen eines Verfahrens zur betrieblichen Wiedereingliederung? - Wie sieht der optimale BEM-Prozess aus?
IV	Wie bewerten Sie das BEM?	Wie bewerten Sie das BEM?	Wie bewerten Sie das BEM?

3.4 Patientenkollektiv und Rekrutierung

Nach der Erstellung der Leitfäden mussten die geeigneten Patienten für die Interviews ausgewählt und kontaktiert werden. Das Patientenkollektiv gliederte sich in die bereits unter 3.3 genannten Gruppen:

- a) Schulleiter (N=6), die ihren Mitarbeitern ein BEM angeboten haben
- b) Schulbedienstete, die bereits an einem BEM-Verfahren teilgenommen haben (N=5)
- c) Schulbedienstete, denen ein BEM angeboten wurde, die dies jedoch abgelehnt haben (N=1)

Die Auswahl der Patienten erfolgte durch Sichtung des Aktenbestands der BEM-Fälle am Institut für Lehrgesundheit. Es wurden anschließend mehrere Kandidaten telefonisch kontaktiert und über die Studie informiert und aufgeklärt. Nachdem die Personen ihre freiwillige Teilnahme schriftlich erklärt hatten, erfolgten die Interviews.

3.5 Durchführung, Aufnahme und Transkription

Die Interviews wurden nach Festlegung eines Termins mit den Befragten vor Ort an den Schulen durchgeführt. Diese umfassten ca. 45 Minuten und wurden für die darauffolgende Transkription aufgezeichnet. Wurde die Aufnahme von einem Befragten abgelehnt, so wurde während des Interviews das Gesprochene verschriftlicht. Um dies adäquat durchführen zu können, wurden einige Interviews von zwei Personen betreut, sodass im Falle einer Ablehnung der Aufnahme eine Person das Interview führen und die andere währenddessen das Gespräch mitschreiben konnte.

Auch wenn die Auswertung der Interviews letztendlich computergestützt erfolgte, ist das Transkribieren ein unverzichtbarer Prozess, um das Gesprochene zu verschriftlichen und es somit für folgende Analysen zur Verfügung stellen zu können (Dresing und Pehl, 2008, S. 723 f.). Während der Transkription wurde darauf geachtet

eine Anonymisierung zu gewährleisten, sodass ein Transkript keinen direkten Rückschluss auf die befragte Person zuließ. Die Transkripte erhielten zur Auswertung eine alphanumerische Bezeichnung (z.B. A1).

3.6 Computergestützte Auswertung

Tabelle 2: Erste Version der Inhaltsdimensionen zur computergestützten Auswertung

Strukturqualität	Prozessqualität	Ergebnisqualität
S_Infoquellen_X	P_Erfahrungen_X	E_BestätigungErwartung/Ziele_X
S_Wissen_X	P_Alltag Ablauf_X	E_EinstellungsÄnderung_X
S_Information_X	P_BeteiligteInstitutionen_X	E_EinstellungBeginn_X
S_Beteiligte Institutionen_X	P_Kontakt_X	E_EinstellungHeute_X
S_Optimale_Ausgestaltung_X	P_Ablehnungsgründe_X	E_ZieleAnderer_X
S_RollenverständnisSL_X	P_Ablehnungsgründe_X	E_ZieleBetroffene_X
S_RollenverständnislFL_X		E_NutzenBetroffene_X
S_ErwartungBeteiligteAkteure_X		E_NutzenSchule_X
S_Ablehnungsgründe_X		E_ErfolgBEMVerfahren_X
		E_BemessungsgrundlageErfolg_X
		E_UrsacheErfolg/Misserfolg_X
		E_Verbesserung_X
		E_Bewertung Erfolg_X
		E_Ablehnungsgründe_X

Um eine adäquate Auswertung der Leitfadeninterviews erzielen zu können, entschieden wir uns für eine computergestützte Inhaltsanalyse. Die Auswertung erfolgte mithilfe von MAXQDA, einer Software für qualitative Inhaltsanalyse.

Vor der Inhaltsanalyse mittels MAXQDA erfolgte die Erstellung eines Rasters mit den für die Auswertung wichtigen Inhaltsdimensionen als Vorlage für den Kodierungsbaum zur computergestützten Analyse. Diese in Tabelle 2 dargestellten Dimensionen basieren zum einen, wie die Leitfäden, auf Literaturinformationen, zum anderen aber auch auf persönliche Erfahrungen während der Interviews. Das Raster teilt sich in drei

Qualitäten auf: Strukturqualität, Prozessqualität und Ergebnisqualität. Unter jedem Block folgen einige Unterpunkte zur genaueren Erfassung des Inhaltes. Die Benennung der Unterpunkte umfasst den Anfangsbuchstaben der jeweiligen Qualität gefolgt vom Inhalt des Unterpunktes. Je nachdem auf wen sich der Inhalt letzten Endes im Interview bezieht, folgt eine Abkürzung für die jeweilige Bezugsgruppe, z.B. SL für Schulleitung (hier „X“).

Mit diesem Raster konnte die Inhaltsanalyse auf MAXQDA begonnen werden. Bei MAXQDA handelt es sich um eine seit 1989 existierende Software aus Deutschland zur qualitativen Inhaltsanalyse (MAXQDA, 1995-2020). Durch eine Lizenzkooperation der Universität Mainz mit dem Unternehmen war es möglich auf die Software zuzugreifen und diese als wesentliches Werkzeug unserer Forschungsarbeit nutzen zu können. Es wurde die aktuelle Version der Software, MAXQDA 2020, verwendet. Hierbei wurde ein neues Projekt unter dem Titel „BEM“ gestartet.

Voraussetzung der Inhaltsanalyse waren die anonymisierten Transkripte der Interviews. Diese konnten in die Software importiert werden. Anschließend wurden mithilfe des in Tabelle 2 aufgeführten Rasters einige Transkripte exemplarisch kodiert, um Korrekturen für die Erstellung eines abschließenden Kodierungsbaumes durchzuführen. Die Inhaltsdimensionen wurden entsprechend erweitert und überarbeitet. Dieses Konzept ist somit angelehnt an eine Mischform aus der induktiven Kategorienentwicklung nach Mayring, bei der die Kategorien während der Sichtung des „Materials“ gebildet werden, sowie der deduktiven Kategorienentwicklung, bei der die Kategorien bereits vor der Auswertung festgelegt sind (Mayring 2000).

Zu den drei oben genannten Qualitäten wurden noch zwei weitere Codes einschließlich ihrer Unterkodes hinzugefügt: Arbeitsunfähigkeitsgrund (psychisch oder körperlich) sowie eine Bewertung des BEM-Verfahrens (schwierig, wichtig, positiv und negativ). Veränderungen oder Anpassungen des Codebaums konnten in MAXQDA ständig durchgeführt werden, was einen sehr großen Vorteil bot. Hierdurch konnten neue Informationen, die als relevant für die Analyse eingestuft wurden, problemlos in den Codebaum hinzugefügt und auf alle Transkripte des Projekts angewendet werden. Die Veränderungen am Codebaum wurden zuvor mit den beteiligten Personen aus dem Institut für Lehrgesundheit besprochen und entsprechend durchgeführt.

Innerhalb eines Projekts konnten wir alle Transkripte hochladen und entsprechend die Inhaltsanalyse durchführen. Zur Kommunikation mit den Beteiligten konnte das Projekt als Datei problemlos per E-Mail verschickt und auch auf anderen Laufwerken mittels MAXQDA geöffnet werden. Es wurde automatisch auch der fertige Codebaum mitverschickt.

Mit der Erstellung des fertigen Codebaumes (s. Anhang) konnte die Kodierung der Transkripte begonnen werden. Die Kodierung wurde von drei weiteren Mitarbeitern des Instituts für Lehrgesundheit mitbetreut, sodass zwei Gruppen mit jeweils zwei Personen gebildet werden konnten. In jeder Gruppe wurden jeweils alle 11 Transkripte zunächst einmal von der einen Person und unabhängig davon von der anderen Person kodiert. Anschließend wurden die Transkripte innerhalb der Gruppe verglichen und überarbeitet. Das Ziel war es zwei verschiedene Kodierungen aller 11 Transkripte, die jeweils von zwei unterschiedlichen Personen stammten, zu erhalten. Hierdurch gelang es die primär subjektive Kodierung von Beginn an vergleichbar zu machen und somit die Kodierung möglichst von Voreinstellungen der kodierenden Person zu lösen.

Abschließend wurden die beiden Versionen der Kodierungen in ein Projekt in MAXQDA eingefügt. Es war somit möglich auf alle 11 Transkripte in beiden Kodierungsformen zuzugreifen. Die computergestützte Auswertung gewährte auch den direkten Zugriff auf die statistischen Daten des Codesystems, was für die anschließende Entwicklung der Fragebögen von großer Bedeutung war.

3.7 Erstellung der Fragebögen

Die Fragebögen sollen in einer nachfolgenden Studie als qualitätssicherndes Erhebungsinstrument zur Evaluation des Betrieblichen Eingliederungsmanagements aus Sicht der Schulleitung, BEM-Teilnehmer sowie BEM-Ablehner dienen. Ähnlich wie bei der Erstellung der Leitfäden für die Interviews musste auch bei der Erstellung der Fragebögen der Inhalt auf die Zielgruppe angepasst werden. Daher werden insgesamt drei verschiedene Fragebögen erstellt, die inhaltlich alle an die ausgewerteten Interviews, die Literatur und die rechtlichen Grundlagen angelehnt sind, jedoch einige zielgruppenspezifische Modifikationen aufweisen. Die Erstellung eines

umfassenden Fragebogens ist für die Auswertung unverzichtbar, nichtsdestotrotz war es wichtig den Fragebogen nicht überdurchschnittlich lang zu gestalten, da ansonsten die Gefahr besteht, dass die Fragebögen von den Zielgruppen nicht beantwortet werden. Die Beantwortung der Fragebögen ist wie auch die Teilnahme an den Interviews freiwillig. Es war daher umso relevanter möglichst viele Informationen in möglichst wenigen Fragen unterzubringen.

Vor der Erstellung der Fragebögen war es wichtig zu entscheiden welcher Fragentyp verwendet werden soll. Neben den offenen Fragen, bei denen keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben werden und der Befragte die Frage individuell beantworten kann, gibt es geschlossene Fragen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten. Wir haben uns gezielt für die Verwendung geschlossener Fragen entschieden. Zum einen erhofften wir uns hierdurch eine möglichst hohe Teilnehmerzahl, da das „Ankreuzen“ der Antwort weniger Zeit in Anspruch nimmt, als die eigenständige Formulierung dieser. Zum anderen bietet der geschlossene Fragentyp einige wesentliche Vorteile gegenüber dem offenen: Die Gütekriterien „Reliabilität“ (Zuverlässigkeit) und „Validität“ (Gültigkeit), hier vor allem die Inhaltsvalidität, werden bei geschlossenen Fragen eher erfüllt. Außerdem ist für die spätere Auswertung eine bessere Vergleichbarkeit der statistischen Erhebung möglich (Möhring et. al. 2010, S. 74 f.). Trotz dieser Vorteile galt es jedoch auch individuelle Aspekte für eine regelrechte Evaluation des BEM zu berücksichtigen. Daher entschieden wir uns neben den geschlossenen Fragen, die den Fragebogen eindeutig dominieren sollen, an einigen Stellen Raum für offene Antworten der Befragten zuzulassen.

4. Ergebnisse

4.1 Vorbemerkung

Der folgende Ergebnisteil dieser Forschungsarbeit wird in zwei Aspekte unterteilt:

1. Die Ergebnisse der leitfadengestützten Interviews und
2. Die Fertigstellung der Fragebögen

Die Ergebnisse aus den Interviews und der computergestützten Auswertung bildeten die Grundlage für die Erstellung der Fragebögen.

4.2 Ergebnisse aus den Interviews

Anhand der computergestützten Auswertung der Interviews ließen sich bereits erste Rückschlüsse auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement und dessen Akzeptanz im schulischen Umfeld ziehen. Da eine Befragten-Kohorte von 11 Personen nicht repräsentativ war, dienen die Interviews und deren Auswertung lediglich als eine wegweisende Richtung zur Überprüfung der gewonnenen Erkenntnisse aus der Literatur für die inhaltlichen Fragen des späteren Erhebungsinstrumentes.

Im Anhang findet sich der aus MAXQDA exportierte Kodierungsbaum mit den Häufigkeiten der verwendeten Codes. Die 57 Codes (einschließlich der Unterkodes) wurden in der ersten Kodierungsversion 1.532 Mal und in der zweiten Version 1.415 Mal verwendet (n gesamt = 2.947). Je nach Länge des Interviews variierten entsprechend der Anzahl der Codes, d.h. je länger das Interview, desto mehr Codes wurden hierfür verwendet. Da es möglich war eine Textpassage mehrfach zu kodieren, überlappen sich häufig mehrere Codes, bzw. Subcodes.

Beispiel: B: „War die Kommunikation ausreichend zwischen dem Institut, Ihnen und den Betroffenen?“

SL: „Ja, würde ich schon sagen. (...) Auch Erreichbarkeit ist gut, auch wenn man da irgendwie sich durchtelefoniert, es klappt. (...)“

Die Antwort der Schulleitung in diesem Beispiel wurde mit drei Codes kodiert.

- Prozessqualität/Kommunikation/IfL
- Ergebnisqualität/Zusammenfassende Bewertung/Erfolg_Misserfolg
- Bewertung positiv

In den nächsten Abschnitten wird näher auf die Inhaltsdimensionen eingegangen.

4.2.1 Strukturqualität

Angelehnt an das primär erstellte Raster (s. 3.6) bildet die Strukturqualität die erste große Inhaltsdimension. Die Subkodes beziehen sich vor allem auf die Rahmenbedingungen vor und während eines BEM-Verfahrens.

Bereits unter dem Code „Bewertung“ kam es zur Kritisierung an fehlendem Wissen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Man findet daher auch häufig die Überlappung mit den Subkodes „Zugang_Information_Wissen“ und „Infoquellen“. Es gibt allerdings auch Fälle, in denen das Betriebliche Eingliederungsmanagement und dessen Gesetzeslage bekannt sind, häufig aber nur, weil die befragte Person bereits selbst Erfahrungen mit dem Verfahren gemacht hatte oder es Betroffene im engeren persönlichen Umfeld gab.

Beispiel 1: „[...] Ja gut, ich hatte den Vorteil, dass ich eine Kollegin bei mir in der Schule hatte, die auch schon Betriebliches Eingliederungsmanagement gemacht hat [...].“

Die Voreinstellung zum BEM war bei den meisten Befragten positiv. Als Ziel wird vorrangig die berufliche Reintegration genannt.

Beispiel 2: „[...] Als Chance, Kollegen und Kolleginnen, die über einen längeren Zeitraum erkrankt waren, wieder in den Berufsalltag zu integrieren [...].“

Beispiel 3: „[...] Also ich war eigentlich eher, ja positiv eingestellt, weil ich dachte ich hab' jetzt noch jemanden an der Seite mit Frau Dr. X, der quasi doch sich für die, für das echte Zurückkehren und für die Möglichkeit seinen Beruf wieder auszuüben wie vor der Erkrankung, einsetzt [...].“

In den Interviews kam jedoch zum Vorschein, dass viele das Betriebliche Eingliederungsmanagement in der Institution Schule als deutlich schwieriger ansehen, als in anderen Unternehmen.

Beispiel 4: „[...] ich einfach der Meinung bin, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement kann eigentlich nur in einer Firma funktionieren, nicht aber in einem schulischen System, weil Sie ganz einfach im schulischen System ja an Äußerlichkeiten und Strukturen stark gebunden sind, dass Sie auf individuelle Bedürfnisse so gut wie keinerlei Rücksicht nehmen können [...].“

Es ist schwierig eine organisatorische Umstrukturierung in einer Schule durchzuführen. Klassenlehrerinnen und Lehrer müssen beispielsweise ersetzt werden. Dies kann nicht nur Auswirkungen auf die Leistung der Schülerinnen und Schüler haben, häufig gibt es auch Einschränkungen was Vertretungslehrer angeht, sodass die stufenweise Eingliederung einer Lehrkraft nicht leicht zu kompensieren ist.

Beispiel 5: „[...] Also wäre meiner Ansicht nach organisatorisch jetzt nicht schwierig aber das ist nicht eine gesundheitliche Frage, sondern das ist jetzt eine schulorganisatorische Frage, wo eigentlich ADD oder Ministerium die richtigen Ansprechpartner wären um das zu regeln. Da habe ich das allerdings auch schon öfters vorgebracht, nur wie Sie sich das vorstellen können, da wird immer der Hinweis aufs Geld genommen und das war's dann. Also da sind wir bisher nicht weitergekommen [...].“

Interessant im Rahmen der Strukturqualität ist wie die Arbeitsunfähigkeitstage der Beschäftigten dokumentiert werden. Diese werden überwiegend im Sekretariat erfasst und dokumentiert. Es wurde vor allem seitens der befragten Schulleitungen bemerkt, dass es häufig nicht einfach sei den Überblick über die Fehlzeiten zu behalten und somit genau zu überschauen, wem wann ein Betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten sei. Um diesem Problem weiter nachzugehen gilt es im Fragebogen die Erfassung der Fehlzeiten und dessen Problematik zu erfragen.

4.2.2 Mischform Struktur- Prozessqualität

In diesem Punkt geht es um die drei als „SP“ markierten Codes, die nicht eindeutig der Struktur- oder der Prozessqualität zugeordnet werden können und somit eine Mischform darstellen. Die Kernaussagen hier waren die Wichtigkeit von Einfühlungsvermögen der betreuenden Instanz und das Bemühen den Betroffenen mit einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement helfen zu wollen.

Beispiel 1: „[...] Ich selbst nehme mir aber inzwischen ganz gerne z.B. meinen Stellvertreter mit rein ins Gespräch. Bei weiblichen Betroffenen nehme ich meine Stellvertreterin mit ins Gespräch, die Betroffenen fühlen sich dadurch wohler. Die Betroffenen mögen aber keinen großen Personenkreis [...].“

4.2.3 Prozessqualität

Während mithilfe der Strukturqualität die strukturellen Rahmenbedingungen beleuchtet werden, geht es bei der Prozessqualität um den Prozess eines BEM-Verfahrens, der vom Anschreiben bis zur Festlegung der Maßnahmen betrachtet wird. Unter dem Subkode „Information_Aufklärung_Ansprache_Einladung“ geht es um die primäre Kontaktaufnahme von der Schulleitung mit dem Betroffenen. Es wird von den meisten befragten Betroffenen beschrieben, dass sie einen Brief oder ein Anschreiben, in seltenen Fällen auch einen Anruf, von der Schulleitung mit der Einladung zu einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement erhielten. Hier wird um eine Rückmeldung gebeten und im Falle der Annahme auch die Angabe der übernehmenden Federführung. Im Fragebogen gilt es nochmals nach der Art der Kontaktaufnahme zu fragen und zu eruieren, ob bestimmte Arten von Kontaktaufnahmen vorteilhafter gegenüber anderen sind.

Es ist interessant, dass die befragten Schulleitungen eine Federführung durch das Institut für Lehrergesundheit bevorzugen und dies vor allem durch die Gewährleistung einer besseren medizinischen Versorgung begründen.

Beispiel 1: „[...] weil ich das glaube finde ich das auch wichtig, dass das in der Regel vom Institut federführend geleitet wird, denn als Schulleiter kann man die Kompetenz jetzt auf medizinischer Seite, auf beratungstechnischer Seite in dem Maße gar nicht

haben, finde ich. Und Sie haben auch viel, viel mehr Erfahrung, weil Sie nicht nur den ein oder anderen Fall haben, sondern ja 'ne ganze Menge von Fällen sozusagen auch als Beispiele haben und auch 'ne Menge von Lösungen im Hintergrund parat, die mir als Einzelperson überhaupt nicht zur Verfügung stehen würden [...].“

Abgesehen von der medizinischen Expertise, sehen die befragten Schulleitungen die Federführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements häufig auch als belastend und schwierig an und sind erleichtert über eine Federführung durch das Institut für Lehrerergesundheit.

Beispiel 2: *„[...] Alle außer einer hatten ein BEM unter meiner (SL) Federführung gewählt. Teilweise empfinde ich das als schwierig, wegen der Doppelrolle (als BEM-Begleiter und Schulleiter). Ich bin kein Arzt [...].“*

Beispiel 3: *„[...] überhaupt das drückende Problem, nämlich wer die Federführung hat bei so einem BEM. Und da bin ich ehrlich gesagt froh, wenn die Betroffenen Personen sagen das soll das Institut machen. Da fällt mir jedes Mal ein Stein vom Herzen [...].“*

Die Federführung ist somit auch weiterhin ein interessantes Thema bei der Evaluation des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, weshalb es definitiv im späteren Fragebogen einbezogen werden sollte.

Nahezu in jedem Interview kam es zur Erwähnung der „Stufenweisen Wiedereingliederung“ als Maßnahme des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Es wurde aber auch beschrieben, dass das Prinzip der Stufenweisen Wiedereingliederung im schulischen Betrieb schwer umzusetzen sei. Wie unter 4.2.2 (Strukturqualität) beschrieben, können organisatorische Umstrukturierungen in einer Schule nicht so einfach durchgeführt werden, wie es in anderen Unternehmen der Fall ist.

Beispiel 4: *„[...] Das liegt da dran, dass dieses BEM stufenweise in Abstimmung mit dem Arzt immer weiter aufgestockt wird und diese Stunden in der Schule mit der Klassenübernahme, das ist dann doch nicht ganz so einfach [...].“*

Beispiel 5: *„[...] BEM ist nicht abschließend hilfreich (s. z. B. im Fall der Nicht-Erfüllung des reduzierten Stundendeputats durch die schwerbehinderte Person). Da steht dann Stundenreduktion vs. Stunden-/Schulorganisation [...].“*

Neben der Stufenweisen Wiedereingliederung standen räumlich-technische Veränderungen als wesentliche Maßnahmen während eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements im Vordergrund. Betroffene Lehrerinnen oder Lehrer konnten beispielsweise erkrankungsbedingt ihre Klassenräume nicht mehr erreichen, sodass eine räumliche Umorganisation nötig war. Als technische Maßnahmen wurden zum Beispiel die Anschaffung von Stehpulten nach bestimmten Operationen beschrieben. Diese Maßnahmen wurden von den Befragten als positiv und schnell durchführbar gewertet.

Beispiel 6: „[...] Ich kam die Treppe nur ganz bedingt hoch, vor allem wenn ich eine Tasche dabei hatte oder Last getragen hab. So, dann musste die SL alles nach unten verlegen. Das hatte sie auch prima hingekriegt. So mussten die Schüler halt wechseln und so weiter und so weiter. Dann waren viele Kleinigkeiten, die die Organisation belastet haben [...].“

Generell lässt sich aus den Interviews erschließen, dass das wesentliche Problem in der schulinternen Organisation des Arbeitsausfalles liegt, während „materielle“ und „technische“ Lösungen (z.B. Raumwechsel, Stehpulte) eher einfach zu finden und durchzuführen sind. Im Fragebogen muss zunächst einmal nach den Maßnahmen gefragt werden, die während des BEM-Verfahrens ergriffen wurden, um anschließend die Frage nach der Wirksamkeit, bzw. Bewertung dieser Maßnahmen zu stellen.

Grundlage für die Festlegung der Maßnahmen stellen die Gespräche zwischen den Betroffenen und ihrer Federführung dar. Die Betroffenen, die vom Institut für Lehrergesundheit betreut wurden, beschrieben alle den gleichen Ablauf der Gespräche: Es erfolgten zunächst ein bis zwei Telefonate mit den Betroffenen, in denen es darum ging, dass diese alles über sich und ihre Erkrankung erzählten. Nach den Telefonaten kam es zu einem Treffen für ein persönliches Gespräch und zur Planung des weiteren Verfahrens. Dieses Prinzip und auch die Gespräche wurden von den Befragten in den Interviews als positiv und hilfreich beschrieben.

Beispiel 7: „[...] Positiv, also auch die Telefonate mit Frau Dr. X waren sehr angenehm. Man konnte sich verschiedene Sachen von der Seele reden. Sie hat einem geholfen, hat einem Kraft gegeben. Ich kann mich nur positiv an dieses Jahr zurückerinnern [...].“

Seitens der Schulleitung bestand eine Tendenz sich weitere Personen mit ins Gespräch zu nehmen, um dem Betroffenen eine angenehmere Atmosphäre zu ermöglichen (s. 4.2.3). Die BEM-Gespräche sollen auch in den Fragebögen eine wesentliche Rolle spielen. Neben der Erfassung wie viele BEM-Gespräche pro Fall in etwa durchgeführt wurden (quantitative Erfassung), sollen diese auch im Hinblick auf Aspekte, wie z.B. der Notwendigkeit, bewertet werden. Ein wichtiger Begriff, der in den Interviews immer wieder vorkam, ist das Vertrauen, insbesondere zwischen Schulleitung und Betroffenen. Es stellt somit eine wesentliche Basis für die Gespräche und den Erfolg eines BEM-Prozesses dar.

Beispiel 8: „[...] Ist halt sehr wichtig, dass man eine gute Vertrauensbasis hat zu demjenigen und ich achte auch ein bisschen drauf, dass das nicht wieder passiert und das denke ich so und so und so. Und da kommt man dann meistens zu einem guten Ergebnis [...].“

Theoretisch müssten somit Betroffene mit einem gestörten Vertrauensverhältnis zu ihrer Schulleitung eher eine Federführung durch das Institut für Lehrergesundheit bevorzugen. Ob dies auch tatsächlich der Fall ist, gilt es durch die Fragebögen herauszufinden.

Ausschlaggebend für einen guten BEM-Prozess ist die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen. In den Interviews wurden mehrere Institutionen genannt, die auch am BEM-Verfahren beteiligt waren. Vorrangig zu nennen sei hier der Amtsarzt, bzw. die zentrale medizinische Untersuchungsstelle (ZMU), die für die Begutachtung und Einleitung einer möglichen stufenweisen Wiedereingliederung verantwortlich sind. Darüber hinaus kommt es auch zur Nennung der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD) als Verwaltungsbehörde. Mit der Abteilung 3 bildet die ADD die Verwaltungsbehörde der Schulen und betreut die rheinland-pfälzischen Lehrerinnen und Lehrer (ADD Rheinland-Pfalz).

Neben diesen häufig genannten Institutionen kam es auch zur Erwähnung der Schwerbehindertenvertretung. Diese wird bei BEM-Verfahren mit schwerbehinderten Betroffenen (Grad der Behinderung > 50) miteinbezogen.

Aus den Interviews geht hervor, dass die Kommunikation und die Abläufe mit dem Institut für Lehrergesundheit wesentlich besser verliefen als mit den häufig beteiligten

Institutionen ZMU und ADD. Die Zusammenarbeit im Allgemeinen zwischen den beteiligten Institutionen wurde meist als etwas anstrengend beschrieben.

Beispiel 9: „[...] Wie weit muss ich sozusagen die Person unterstützen und selbstbewusst machen und wie weit muss ich auf der anderen Seite auch Grenzen ziehen und sagen „ja an der Stelle sind Sie etwas über das hinausgeschossen, was man da eigentlich ansetzen sollte.“ Und da habe ich ehrlich gesagt sehr gute Erfahrungen gemacht, während ich bei der ZMU Leute kennengelernt habe (...) da höre ich eher davon, dass manchmal sehr ablehnender Umgang, nicht-wertschätzender Umgang der Fall ist und manchmal auch so ein Umgang „abarbeiten“ eine Nummer nach der anderen ganz schnell hintereinander und man fühlt sich überhaupt nicht ja wahrgenommen [...].“

Beispiel 10: „[...] Also das Zusammenspiel es ist manchmal holprig, aber da ist jetzt kein Vorwurf drin, sondern das ist so und da muss man irgendwie mit zurechtkommen [...].“

Ähnlich wie die BEM-Gespräche soll auch die Kooperation zwischen den Institutionen in den Fragebögen genauer beleuchtet werden. Diese gilt es dann unter Berücksichtigung verschiedener Aspekte (z.B. Kommunikation zwischen den Institutionen) zu bewerten.

Abschließendes Thema der Prozessqualität ist die Rollenfrage. In den Interviews wurde die Schulleitung häufig als direkter Ansprechpartner des Betrieblichen Eingliederungsmanagements beschrieben, die aber meist eine Doppelrolle (Schulleitung und Berater) einzunehmen hat. Das Institut für Lehrgesundheit wird rollentechnisch auch als Ansprechpartner und Berater angesehen, wobei hier das Institut eher die Rolle eines medizinischen Beraters einnimmt.

4.2.4 Ergebnisqualität

Die Inhalte der Ergebnisqualität bilden eine Art „Fazit“ und retrospektive Bewertung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements aus Sicht der Befragten.

Der erste Kode in dieser Inhaltsdimension ist die „Zielgruppe“. Die Befragten sahen ein Betriebliches Eingliederungsmanagement beispielsweise bei Betroffenen mit chronischen Erkrankungen als sehr sinnvoll, während bei anderen Erkrankungen, die eher kurzfristiger Natur sind - hier werden häufig Frakturen infolge von Unfällen genannt - ein Betriebliches Eingliederungsmanagement als nicht notwendig beschrieben wurde. Daher wurde es als sehr positiv gewertet, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement ab einer bestimmten Anzahl der Fehlzeiten angeboten werden muss, die Durchführung allerdings freiwillig den Betroffenen überlassen wird. Bei der Frage nach möglichen Ablehnungsgründen wurden genau solche Fälle beschrieben, in denen ein Betriebliches Eingliederungsmanagement als nicht notwendig angesehen wurde: Infolge eines Unfalls und einer Fraktur ist eine Person länger als sechs Wochen arbeitsunfähig und hat somit ein Anrecht auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement. Die Person weiß jedoch, dass sie wieder dienstfähig ist, sobald die Fraktur verheilt ist und lehnt daher das Angebot ab.

Beispiel 1: „[...] Es gab z. B. die Frage nach der Verbindlichkeit – tatsächlich ist es ja freiwillig; manchmal sollte es evtl. besser auch mal verbindlich sein. In anderen Fällen ist es evtl. nicht unbedingt notwendig (z.B. Motorradunfall). BEM greift v. a., wenn Krankheiten psychosomatisch sind. [...].“

Beispiel 2: „[...] Ja sagen wir mal so, mein Chef weiß ja nicht was ich habe, ich bin nur krankgeschrieben. Also mein Schulleiter. Und er weiß nicht an welcher Erkrankung ich leide. Und in dem Fall ist es auf jeden Fall sinnvoll das jedem anzubieten. Ob er das annimmt oder ablehnt bleibt ja jedem selbst überlassen [...].“

Als weitere Ablehnungsgründe wurden unter anderem noch die „Angst vor Stigmatisierung“ seitens des Kollegiums sowie das Nicht-Verfolgen eines Wiedereinstiegs in den Beruf genannt. In den Fragebögen wird nochmal explizit nach Ablehnungsgründen gefragt, um diese vollständig zu erfassen.

Beispiel 3: „[...] Gut ich denke es ist die Angst vor Stigmatisierung „ja jetzt bin ich mal ein paar Tage krank gewesen, wieso regen Sie sich denn so auf? Ich bin doch sonst immer gesund und so“ Oder natürlich auch es ist unangenehm gezwungen zu sein über seine eigenen Unzulänglichkeiten zu reden, das macht niemand gern [...].“

Beispiel 4: „[...] Das sind vielleicht Personen, die gerne krank machen und keine Hilfe haben wollen, die nicht so ernsthaft erkrankt sind, wie ich jetzt. Weil ich sagen muss, wenn man krank ist und Hilfe braucht, nimmt man auch jede Hilfe an [...].“

Wesentlicher Punkt der Ergebnisqualität ist die Frage nach dem Ziel und dem Nutzen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Aufgrund der Aussagen der Befragten gliedert sich dieser Punkt in zwei Subkodes: Beratung und Wiedereinstieg. Das erste Ziel ist es, von der Federführung hinsichtlich der Dienstfähigkeit beraten zu werden, um dann als zweites Ziel einen möglichen Wiedereinstieg einleiten zu können. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement kann mithilfe verschiedener Maßnahmen dieses Ziel des Wiedereinstiegs erreichen. Am häufigsten genannt wurde die stufenweise Steigerung der Arbeitszeit als wesentliches Ergebnis aus den BEM-Verfahren. Daneben wurde die dauerhafte Arbeitszeitreduktion („Teilzeit auf Dauer“), die in einigen Fällen die einzige Möglichkeit zum Erhalt der Dienstfähigkeit und zum Wiedereinstieg war, beschrieben. Die Arbeitsplatzgestaltung sowie die Veränderung des Aufgabenbereiches waren ebenfalls wichtige Ergebnisse, die aus einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement resultieren und einen Wiedereinstieg gewährleisten können (s. Prozessqualität).

Interessant war die Erwähnung, dass Schulleitungen in einigen Fällen nicht genau wissen wann und wie eine Maßnahme abgeschlossen wurde. Womöglich mangelte es da an Kommunikation zwischen den beteiligten Institutionen, weshalb in den Fragebögen nach dem Abschluss der Maßnahmen nochmals genau gefragt werden muss, wie die jeweilige andere Institution darüber informiert wurde.

Beispiel 5: „[...] Da bin ich bis heute nicht darüber informiert, ob die Maßnahme abgeschlossen wurde, oder beziehungsweise ob das für ein befriedigendes Ende bei ihr gesorgt hat [...].“

Zusammenfassend sahen die meisten Befragten das Betriebliche Eingliederungsmanagement als ein sehr positives und hilfreiches Konstrukt. Während die Beteiligten zu Beginn nicht genau wussten, worum es sich bei einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement handelte und somit keine konkrete Erwartungshaltung hatten, wurden sie positiv überrascht und würden ein BEM-Verfahren weiterempfehlen. Es wurde aber oft betont, dass die Erkrankung der Betroffenen ausschlaggebend für die Sinnhaftigkeit eines Verfahrens ist (s. Zielgruppe). Es gab

jedoch einige wenn auch wenige Aussagen, in denen das Betriebliche Eingliederungsmanagement als nicht nachvollziehbar und unnötig beschrieben wurde. Durch die Fragebögen gilt es eben solche negativen Ansichtsweisen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu erheben, um gezielt in diese Richtungen Verbesserungen angehen zu können.

Beispiel 6: „[...] Also es war für mich zu Anfang, wie am Ende dubios, es hat sich mir eigentlich nicht erschlossen worin jetzt konkret die Zielsetzung eines BEM liegen sollte [...].“

Beispiel 7: „[...] Also ich sehe es heute als eine Scheinrechtfertigung des Arbeitgebers an, der einfach diese Möglichkeit bereitstellt, weil es gesetzliche Grundlagen dafür gibt, aber sehr wohl seine eigenen Interessen verfolgt, nämlich dahingehend die verbeamteten Lehrkräfte frühzeitig rauszudrängen und durch billigere Zeitverträge im Angestelltenverhältnis zu ersetzen [...].“

Letzter Punkt der Ergebnisqualität ist die Frage nach der Bemessung eines Erfolgs, bzw. eines Misserfolgs eines BEM-Verfahrens. Neben dem Erhalt der Dienstfähigkeit und dem Wiedereinstieg wurden weitere Ergebnisse genannt, die ein erfolgreiches Verfahren kennzeichnen. Einerseits fielen hierunter das Verständnis und die Akzeptanz durch die Schulleitung und das Kollegium für die Situation der Betroffenen. Andererseits wurde bereits die persönliche Einsicht der Betroffenen, dass sie nun Hilfe benötigen und diese auch annehmen, als Erfolg bewertet. Dies zeigt, dass es beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement nicht nur um die gesetzlich verankerte Förderung der Dienstfähigkeit geht, sondern durchaus andere Ergebnisse, selbst mit ausbleibendem Wiedereinstieg in den Beruf, einen Erfolg darstellen können.

Beispiel 8: „[...] Weil durch den ganzen Ablauf, SL und Kollegen verstanden haben, dass es für mich ernst ist und ich hier kein Spiel mache. Wenn ich gesagt habe, ich habe Schmerzen, dann hatte ich auch Schmerzen [...].“

Ein Misserfolg konnte aus Sicht der Befragten beispielsweise durch einen neuen gesundheitlichen Einbruch entstehen. Dann handelte es sich allerdings nicht um einen Misserfolg des Betrieblichen Eingliederungsmanagements an sich, da es sich um eine Veränderung der Ausgangslage handelte.

Des Weiteren wurde der große Verwaltungsaufwand als möglicher Faktor eines Misserfolgs beschrieben, da hierdurch vor allem die Schulleitungen mit einer eher „genervten“ Voreinstellung in das Verfahren gehen. Daher empfahlen viele der befragten Schulleitungen von vornherein die Betreuung durch das Institut für Lehrgesundheit. Auch ein fehlendes Vertrauensverhältnis zwischen den Betroffenen und den Betreuern birgt Probleme und führt nur selten zu einem zufriedenstellenden Ergebnis. Ein Misserfolg kann auch durch fehlende äußere Ressourcen und Unterstützung bedingt sein. So kann beispielsweise eine stufenweise Wiedereingliederung nicht so durchgeführt werden wie geplant, wenn es der Schule an Vertretungslehrern zur organisatorischen Umgestaltung fehlt.

Ein Erfolg ist natürlich auch davon abhängig, ob die betroffene Person die eigene Problemlage einsieht und sich auf die vorgeschlagenen Maßnahmen einlässt und das gleiche Ziel verfolgt wie die anderen Beteiligten. Ist dies nicht der Fall, so spielen die Fraktionen quasi gegeneinander und ein erfolgreicher Abschluss wäre unwahrscheinlich.

Beispiel 9: „[...] Das muss der Betroffene selber sehen und wenn er das nicht sieht, dann ist es für mich gescheitert. Wenn sich also keine Änderung ergibt und ich praktisch absehbar wieder das gleiche Schema übernehme, dass auch absehbar wieder zum gleichen scheitern führen wird. Dann ist es ein Misserfolg. Für mich [...].“

4.2.5 AU-Grund und Bewertung des BEM-Verfahrens

AU-Grund: In den Interviews fand der Kode der „körperlichen Einschränkung“ als Grund der Arbeitsunfähigkeit etwas häufiger Verwendung im Zusammenhang mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement, als der der „psychischen Einschränkung“.

Bewertung des BEM-Verfahrens: Dieser Kode gliedert sich in vier Subkodes (s. Anhang). Am häufigsten verwendet wurden die Kodes „Positiv“ (n = 289) und „Schwierig“ (n = 241). Die Bewertung „Negativ“ kam insgesamt 145 Mal vor. Die Häufigkeitsverteilung der Subkodes lässt sich auch in Abbildung 3 entnehmen. Betrachtet man nun die als „Negativ“ kodierten Abschnitte aus den Interviews, lässt sich sagen, dass diese Bewertung häufig nicht auf das Betriebliche

Eingliederungsmanagement als Konstrukt selbst, sondern eher auf organisatorische Rahmenbedingungen, die Einschränkungen der Schulleitung sowie auf fehlende Zusammenarbeit mit anderen Instituten bezogen ist. Auch das geringe Wissen im schulischen Umfeld zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement wurde kritisiert. Es sind auch vor Allem diese beiden Subkodes, die uns im Hinblick auf die Erstellung des Fragebogens interessieren, um verbesserungswürdige Aspekte des Betrieblichen Eingliederungsmanagement durch die anschließende Befragung evaluieren und angehen zu können.

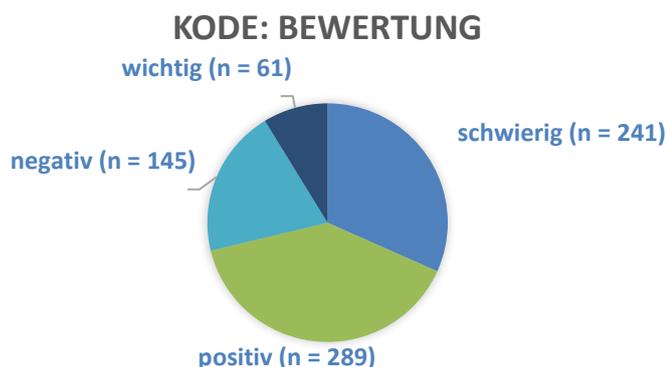


Abb. 3 Häufigkeitsverteilung der Subkodes zum Kode "Bewertung"

Beispiel 1: „[...] Sowohl unter den Leuten die Schulleiter oder Schulleiterinnen sind. Es gibt Schulen, da ist es überhaupt nicht bekannt auch die Tatsache, dass das anzubieten ist, wenn eine gewisse Menge von Ausfall vorgekommen ist. Das ist natürlich auch schwer zu überschauen [...]“

Beispiel 2: „[...] Auf der anderen Seite muss ich Ihnen ganz ehrlich sagen, wenn sie da so einen Drachen in der ADD haben ist ja die Schulleitung nur mittendrin, irgendwie. Ja und ich weiß nicht diese Vernetzung zwischen der ADD einerseits und dem BEM-Verfahren andererseits wie da die rechtliche Situation ist, ist mir bis heute nicht erschlossen. Also was können Sie sagen, was kann man erreichen, wofür könnte man Leute bitten einen zu unterstützen, das hat sich mir aus dem ganzen Verfahren nicht erschlossen [...]“

Beispiel 3: „[...] Also ich sehe es heute als eine Scheinrechtfertigung des Arbeitgebers an, der einfach diese Möglichkeit bereitstellt, weil es gesetzliche Grundlagen dafür gibt, aber sehr wohl seine eigenen Interessen verfolgt, nämlich dahingehend die

verbeamteten Lehrkräfte frühzeitig rauszudrängen und durch billigere Zeitverträge im Angestelltenverhältnis zu ersetzen [...]“.

Bei der Erstellung der Fragebögen muss einerseits allgemein nach negativen oder schwierigen Aspekten des BEM gefragt werden, zum anderen gilt es aber auch die aus den Interviews als negativ bezeichneten Punkte (z.B. fehlende Bekanntheit s. Bsp. 1) explizit zu erfragen.

4.3 Fragebogenerstellung

Die Ergebnisse aus den Interviews und der computergestützten Auswertung bilden eine gute Ergänzung zu den aus der Literatur stammenden Informationen für die Gestaltung der Fragebögen. Auch für diese gilt es das Schema der drei großen Inhaltsdimensionen (Strukturqualität, Prozessqualität und Ergebnisqualität) im Kopf zu behalten, um hierdurch einen roten Faden im Inhalt des fertigen Erhebungsinstrumentes aufzubauen. Neben der Festlegung auf überwiegend geschlossene Fragen war es wichtig eine einheitliche Antwortskala für alle Fragebögen zu erstellen, die dann lediglich noch an die Frage angepasst werden musste. Wir entschieden uns für eine 5-stufige Antwortskala:

Beispiel: 25. Wie gut verlief die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Institutionen/Personen insgesamt?

- Gut
- Eher gut
- Teils/teils
- Eher schlecht
- Schlecht

Mit der ungeraden Zahl der Antworten müssen sich die Befragten nicht zwingend auf eine eher positive, bzw. eine eher negative Antwort festlegen, sondern können auch eine Mitte mit „Teils/teils“ wählen. Um zu verhindern, dass die Befragten die Mitte als eine Art „Enthaltung“ von der Frage wählen, wird bei bestimmten Fragen die 5-stufige Antwortskala um Antwortmöglichkeiten wie „Weiß ich nicht“ oder „Kann ich nicht

beurteilen“ ergänzt. Die Antwortskala wird entsprechend den Fragen angepasst. Bei den Fragen mit einer 5-stufigen Skala gilt das Single-Choice-Prinzip, d.h. die Befragten können nur eine Antwortmöglichkeit wählen. Andere Fragen, beispielsweise über die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, sind Multiple-Choice-Fragen. Hier können die Befragten auch mehrere Antworten auswählen. Einige Fragen werden auch nur mit einer zweistufigen Antwortmöglichkeit angeboten, da dies für bestimmte Fragen als ausreichend informativ gilt. Eine mehrstufige Skala würde in diesem Fall lediglich die Befragten irritieren und zusätzlich beanspruchen.

Beispiel: *Gibt es genügend Informationsquellen zum BEM-Verfahren?*

Ja

Nein

Zunächst wurde der Fokus auf die Erstellung des Fragebogens für die Schulleitung gesetzt.

4.3.1 Fragebogen der Schulleitung

Es ist geplant das im Rahmen dieser Forschungsarbeit erstellte Erhebungsinstrument an alle Schulleiterinnen und Schulleiter zu versenden. Da die Beantwortung der Fragebögen wie bereits erwähnt freiwillig ist, muss die Erstellung eines Fragebogens erfolgen, der eine maximale Bearbeitungszeit von 20 Minuten nicht überschreitet. Diese Zeitangabe ergab sich aus bisherigen Erfahrungen des Instituts für Lehrergesundheit mit Fragebogenerhebungen.

Für statistische Zwecke soll in den ersten Fragen die Schulart, an der die befragte Person leitend tätig ist, sowie die Größe des Kollegiums erfasst werden. Nachdem in den Interviews vermehrt der Hinweis auf schwerbehinderte Betroffene und die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung erwähnt wurden, soll auch nach der groben Anzahl der schwerbehinderten Personen im Kollegium gefragt werden.

Anschließend folgen, angelehnt an die Strukturqualität, unter der Überschrift „Hintergrund zum BEM“ Fragen zum Wissen über das Betriebliche Eingliederungsmanagement und bisher von der befragten Schulleitung angebotene und betreute BEM-Verfahren. Hierbei sollen die Befragten, neben der Beantwortung der geschlossenen Fragen, auch Kennzahlen nennen zu

- angebotenen BEM-Verfahren
- hiervon angenommenen BEM-Verfahren
- vom IfL betreute BEM-Verfahren
- von der Schulleitung selbst betreute BEM-Verfahren

Hierdurch kann man sich ein Bild über die Erfahrungen der befragten Schulleitung mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement machen und eventuell auch auf Zusammenhänge zwischen der Schulgröße (angegeben in Größe des Kollegiums), bzw. der Schulart und der Häufigkeit der anfallenden BEM-Fälle schließen.

Wichtig sind auch Fragen zur Voreinstellung, die Erwartungen bzw. Ziele sowie Ablehnungsgründe, die die Schulleitung vermutet, oder ggf. im Falle von Ablehnungen auch mitbekommen hat.

In der nächsten Überschrift „Ablauf des Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ geht es um den Inhalt der Prozessqualität. Es ist hier zunächst von Interesse wie die 6-Wochenfrist in der Schule erfasst wird. Angelehnt an die Informationen aus den Interviews wird auch explizit nach Problemen bei der Erfassung dieser gefragt. Anschließend folgen Fragen über die Kontaktaufnahme mit den Betroffenen und die Bewertung des Weges der Kontaktaufnahme.

Da davon auszugehen ist, dass die Schulleitung mehrere BEM-Fälle angeboten und möglicherweise betreut haben könnte, werden die Befragten gebeten die weiteren Fragen zum Prozess (Fragen 23-38) auf das aktuelle, bzw. zuletzt durchgeführte/begonnene BEM-Verfahren zu beziehen. Hier werden zunächst einmal Jahr, Federführung und Abschluss des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erfragt. Anschließend geht es um den Punkt der beteiligten Institutionen. Alle in den Interviews erwähnten Institutionen finden sich in den Antwortmöglichkeiten und werden mit den Punkten „Sonstige Beteiligte“ und „Keine weiteren Institutionen außer der Schulleitung“ ergänzt. Bei der Beteiligung weiterer wird anschließend nach einer

Bewertung der Zusammenarbeit insgesamt sowie einer separaten Bewertung der Punkte „Kommunikation“, „Absprachen“ und „Zielsetzung“ gefragt. Die Antworten erfolgen hier wieder als 5-stufige Skala von „Gut“ bis „Schlecht“. Abschließend sollen die Befragten angeben, ob sie sich die Beteiligung weiterer Institutionen oder Personen gewünscht hätten und wenn ja, werden sie gebeten diese zu nennen.

Es folgen Fragen über die Vorstellungen zum Ablauf aus Sicht der Schulleitung und die Erfüllung dieser Vorstellung. Mithilfe einer zweistufigen Antwortskala soll erfasst werden, ob Ablauf und Ziele mit der betroffenen Person besprochen wurden.

Weiteres großes Thema der Prozessqualität bilden, wie aus den Interviews hervorgegangen, die BEM-Gespräche. Mithilfe der Frage 32 soll die Anzahl der durchgeführten BEM-Gespräche in etwa erfasst werden. Hierbei haben wir uns für eine 4-stufige Antwortskala mit aufsteigenden Zahlspannen entschieden. In der Auswertung kann man dadurch eine grobe Einschätzung erhalten, wie viele BEM-Gespräche insgesamt durchschnittlich erfolgten. Die Schulleitung wird anschließend gebeten die Anzahl der Gespräche anhand einer angepassten 5-stufigen Skala von „(Viel) zu wenige“ bis „(Viel) zu viele“ zu bewerten. In der Frage 34 geht es dann um die Bewertung der Gespräche bezogen auf folgende spezifische Themen, die auch mithilfe der angepassten 5-stufigen Skala bewertet werden sollen:

- hinsichtlich der Atmosphäre
- hinsichtlich der Wiedereingliederung
- hinsichtlich des Organisationsaufwand
- hinsichtlich der Durchführung
- hinsichtlich der Erkrankung der/des Betroffenen

Vorletzter Punkt unter der Überschrift „Ablauf des Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ ist die Frage nach den Maßnahmen und deren Umsetzung. Die aus den Interviews hervorgegangenen Maßnahmen stehen in den Antwortmöglichkeiten als Mehrfachantwort zur Auswahl. Die Befragten können aber auch die Option „Keine“ im Falle keiner veranlassten Maßnahmen sowie die Antwort „Andere Maßnahmen“ gefolgt von einer offenen Antwortmöglichkeit wählen. Gelingt es eine möglichst hohe Teilnahme zu erreichen, kann mithilfe dieser Fragen erfasst werden, welche Maßnahmen in Rheinland-Pfalz am Verbreitetsten ist und wie gut die Umsetzbarkeit dieser tatsächlich ist.

Zum Abschluss der Prozessqualität und als Übergang in die Ergebnisqualität soll die Schulleitung in der Frage 37 das BEM-Verfahren aus eigener Sicht insgesamt bewerten. Die eigentliche 5-stufige Antwortskala von „Erfolgreich“ bis „Nicht erfolgreich“ wird an dieser Stelle um die weitere Antwortmöglichkeit „Das BEM-Verfahren ist noch nicht abgeschlossen“ ergänzt, da für eine abschließende Beurteilung ein abgeschlossenes Verfahren nötig ist.

In den Fragen 38-40 wird nach der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit und eines möglicherweise erneuten Auftretens einer Dienstunfähigkeit gefragt. Dies ist für die Folgestudie insofern interessant, um zu sehen, ob das gesetzlich etablierte Ziel der Reduktion der Dienstunfähigkeit mithilfe des Betrieblichen Eingliederungsmanagements tatsächlich langfristig erfüllt werden kann.

Die Fragen 41- 45 stehen unter der Überschrift „Abschließende Beurteilung“. Es wird gefragt, ob sich das Betriebliche Eingliederungsmanagement zur Reduktion der Fehlzeiten eignet, ob sich die Voreinstellung der Befragten aufgrund der Erfahrungen mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement verändert hat und in welche Richtung diese Veränderung geht („Verbessert“ bis „Verschlechtert“). In einer offenen Frage bitten wir die Befragten kurz den größten Nutzen, den sie im Betrieblichen Eingliederungsmanagement sehen, zu beschreiben. Die Interviews gaben außerdem viele Hinweise über noch nicht optimal laufende Aspekte des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, wie beispielsweise den Organisationsstrukturen innerhalb der Schulen. Um herauszufinden welche Aspekte darüber hinaus noch ausbaufähig sind bitten wir die Befragten mithilfe einer Multiple-Choice Frage diese Punkte zu nennen. Neben den Organisationsstrukturen finden sich in den Antwortmöglichkeiten weitere Aspekte, die aus den Interviews als noch eher „negativ“ hervorgingen. Die Befragten können aber auch „Nichts“ oder „Sonstiges“ wählen. Unter Letzterem haben die Befragten die Möglichkeit die sonstigen Aspekte, die ihrer Meinung nach auszubauen, bzw. zu verbessern sind zu nennen. Statistisch kann man in der Folgestudie sehen, welche Aspekte von der Mehrheit als noch verbesserungswürdig angesehen werden und diese dann primär im Rahmen einer Prozessverbesserung innerhalb des Instituts für Lehrergesundheit angehen.

Die letzte Überschrift in dem Fragebogen trägt den Titel „Zu Ihrer Person“. Hier geht es zunächst einmal um die Frage, ob die befragte Schulleitung selbst schon einmal ein BEM-Angebot erhalten hat und wenn ja, ob sie dieses angenommen hat. Es wird auch erhoben für welche Federführung sich die Schulleitung entschieden hat. Eine

Schulleitung kann sich nämlich für eine Federführung zwischen dem Institut für Lehrergesundheit und der ADD entscheiden. Wichtig ist, dass die Schulleitungen, die selbst schon einmal an einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement als „Betroffene“ teilgenommen haben unabhängig von der Beantwortung dieses Fragebogens, auch einen Fragebogen für die Betroffenen erhalten. Geregelt wird das über das Institut für Lehrergesundheit, welches in der Folgestudie zum einen allen Schulleitungen in Rheinland-Pfalz den Schulleiter-Fragebogen zusendet und zum anderen allen Betroffenen separat dazu den Betroffenen-Fragebogen zuschickt. Es wird anschließend die Frage gestellt, ob die befragte Person die Teilnahme an einem BEM-Verfahren weiterempfehlen würde. Auch hier erfolgt eine Ergänzung der 5-stufigen Antwortskala mit der Antwortmöglichkeit „Kann ich noch nicht sagen“ für den Fall eines noch nicht abgeschlossenen BEM-Verfahrens. Die Fragen 49 und 50 bilden komplett offene Fragen in denen die Schulleitung zum einen nach weiteren Anmerkungen befragt wird und zum anderen gebeten wird kurz zu beschreiben, was sie selbst einer Kollegin, bzw. einem Kollegen bei der erstmaligen Betreuung eines BEM-Verfahrens empfehlen würde. Für statistische Zwecke wird zuletzt nach den insgesamt als Schulleitung tätigen Jahren, dem Geschlecht sowie dem Alter gefragt. Weitere Angaben zur Person sollen aufgrund der Gewährleistung der Anonymität nicht erhoben werden.

Insgesamt umfasst der Fragebogen der Schulleitung 53 Fragen, darunter gibt es drei komplett offene Fragen, in denen die Befragten gebeten werden in kurzen Sätzen zu antworten. Die restlichen Fragen sind geschlossene Fragen, die aber häufig Platz für individuelle Antworten der Befragten bieten. Diese folgen in der Regel auf Antwortmöglichkeiten wie „Sonstiges“, oder „Anderes“, also „teilweise geschlossene Fragen“.

Beispiel „offene Frage“:

43. Worin sehen Sie den größten Nutzen eines BEM?

Beispiel „teilweise geschlossene Frage“:

15. Wie wird an Ihrer Schule die Dienst-/Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten erfasst? (Mehrfachantwort möglich)

- Durch das Sekretariat
- Durch die Schulleitung
- Sonstiges _____

4.3.2 Fragebogen der Betroffenen

Die Erstellung des Fragebogens für die Schulleitung wurde als Vorlage für die Gestaltung der weiteren beiden Fragebögen genutzt, da es viele inhaltliche Übereinstimmungen gibt und nur einige Ergänzungen bzw. Modifikationen hinsichtlich der Formulierung oder der Sichtweise notwendig waren. Hierdurch lassen sich die Antworten der Schulleitung größtenteils direkt mit den Antworten der Betroffenen vergleichen und bieten in der Auswertung eine gute Basis um herauszufinden, ob es unterschiedliche Denkweisen der beiden Parteien zu bestimmten Punkten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gibt.

Der Fragebogen ähnelt zu Beginn sehr dem der Schulleitung. Es wird auf die Nachfrage nach der Größe des Kollegiums sowie nach der Anzahl schwerbehinderter Kollegen verzichtet, da dies für die Auswertung des Betroffenen-Fragebogens nicht relevant ist. Außerdem besitzen die Betroffenen gewisse Informationen nicht.

Da eine befragte Person auch an mehreren BEM-Verfahren teilgenommen haben könnte, ist es wichtig dies zu erfassen. Aus den Erfahrungen des Instituts für Lehrgesundheit geht hervor, dass einige Betroffenen bis zu drei BEM-Verfahren angeboten bekommen. Daher bieten wir hier eine aufsteigende 4-stufige Antwortskala von „1“ bis „>3“ an. Anschließend wird auch nach abgelehnten Angeboten gefragt und im Falle einer bisherigen Ablehnung wird in der Frage 8 nach den Gründen gefragt. Die Antwortmöglichkeiten entsprechen denen der Frage 8 im Fragebogen der Schulleitung, weisen aber entsprechende Formulierungsunterschiede auf.

Die Fragen 9-36 stehen unter der Überschrift „Prozesserfahrungen“. Ein Unterschied zum anderen Fragebogen bildet die Frage 11, in der danach gefragt wird, ob die betroffene Person das BEM von der Schulleitung angeboten bekommen hat oder es

selbst einfordern musste. Dies gibt in der Auswertung einen wichtigen Hinweis, ob die Schulleitung gesetzeskonform mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement umgeht und sich an die 6-Wochenfrist bei allen Mitarbeitern hält. Die weiteren Fragen zum Wege der Kontaktaufnahme, zu den Zielen und zur Federführung erlauben wieder einen direkten Vergleich mit dem Schulleitungs-Fragebogen.

Mit Frage 18 soll das Verhältnis zwischen der Schulleitung und den Befragten beleuchtet werden. In einer 5-stufigen Skala von „Gut“ bis „Schlecht“ sollen die Befragten dieses Verhältnis bewerten. Die Theoretische Überlegung war, dass die Betroffenen, die kein gutes Verhältnis zu ihrer Schulleitung aufweisen, eher zu der Federführung durch das Institut für Lehrgesundheit tendieren. Ob sich dies bestätigen lässt, wird sich in der Auswertung der Fragebögen in der Folgestudie zeigen.

Die folgenden Fragen zu den beteiligten Institutionen, der Erläuterung des Ablaufs, der BEM-Gespräche und der Maßnahmen entsprechen wieder denen des Schulleitungs-Fragebogens.

Ein Unterschied in diesem Fragebogen bilden die Fragen 31 und 32. Hier wird nach der Unterstützung und dem Verständnis durch das Kollegium mithilfe 5-stufigen Antwortskalen gefragt. In den Interviews wurde dies als eines der Ziele genannt und häufig auch als wesentlich für einen erfolgreichen Abschluss des Betrieblichen Eingliederungsmanagements vorausgesetzt. Es folgt die Frage nach der Bewertung des BEM-Verfahrens insgesamt, diesmal aber aus Sicht der betroffenen Person, sowie der Dienstfähigkeit.

Auch die Fragen zu der „Abschließenden Beurteilung“ weisen, mit Ausnahme der Frage 42, lediglich Formulierungsunterschiede auf. Frage 42 wurde aus einem anderen Fragebogen des Instituts für Lehrgesundheit zum Thema „Return To Work“ übernommen. Nach Rücksprache mit dem Institut für Lehrgesundheit würde man diese Frage gerne mitaufnehmen, da hierdurch eine gute Einschätzung der aktuellen Arbeitsfähigkeit der befragten Person erhoben werden kann. Dies ist für die Folgestudie von Bedeutung.

Im letzten Punkt werden unter „Zu Ihrer Person“ Alter und Geschlecht erfasst. Außerdem werden die Betroffenen an dieser Stelle gefragt, ob sie ein BEM erneut annehmen und ob sie die Teilnahme weiterempfehlen würden.

Mit insgesamt 48 Fragen ist der Fragebogen der Betroffenen um fünf Fragen kürzer, als der der Schulleitung. Dies liegt daran, dass die Schulleitung zum einen mehr über das Kollegium (z.B. schwerbehinderte im Kollegium) und zum anderen auch mehr über die Organisationsstrukturen (z.B. Fehlzeitenerfassung) befragt wird.

4.3.3 Fragebogen der Ablehner

Bereits bei der Rekrutierung der Kandidaten für die Interviews sind wir auf das Problem gestoßen, dass das Interesse zur Teilnahme an der Umfrage seitens der BEM-Ablehner sehr gering ist. Dies ist nachzuvollziehen, da BEM-Ablehner womöglich davon ausgehen, dass sie aufgrund ihrer Ablehnung keine Erfahrung mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement haben und somit nicht viele Fragen beantworten können. Es ist daher umso wichtiger, dass der Fragebogen für die Ablehner einerseits möglichst kurz gehalten wird, sodass eine hohe Teilnahme erreicht werden kann und andererseits auch nur Fragen gestellt werden, die von jeweiligen Befragten beantwortet werden können, auch wenn sie noch nie an einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement teilgenommen haben. Aus diesem Grund beschränkt sich der Fragebogen für die Ablehner auf nur 13 Fragen. Neben den Fragen zur Schulart, Alter und Geschlecht ist hier vor allem die Frage nach dem Ablehnungsgrund von Relevanz. Während diese Frage von der Schulleitung und den Betroffenen meist nur spekulativ oder durch Hörensagen beantwortet werden kann, erhält man hier die „wirklichen“ Ablehnungsgründe. Des Weiteren soll erfasst werden, ob die Person möglicherweise schon einmal in der Vergangenheit ein BEM-Verfahren angetreten hat und wer dabei die Federführung hatte. Ablehner, die vorher bereits ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt hatten, erhalten vom IfL automatisch und unabhängig zu diesem Fragebogen auch den Fragebogen für die Betroffenen. Die übrigen Fragen beziehen sich noch auf die Voreinstellung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, dem Wege der Kontaktaufnahme sowie einer Spekulation, für welche Federführung sich die befragte Person im Falle einer Annahme entschieden hätte. Platz für weitere Anmerkungen bietet Frage 11.

4.3.4 Fertigstellung

Tabelle 3: Kategorienübersicht der fertigen Fragebögen

	Schulleitung	BEM-Betroffene	BEM-Ablehner
Anzahl der Fragen	53	48	13
Kategorien	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ihre Schule 2. Ihr Hintergrund zum BEM 3. Ablauf des BEM 4. Abschließende Beurteilung 5. Zu Ihrer Person 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ihre Schule 2. Ihr Hintergrund zum BEM 3. Prozessverfahren 4. Abschließende Beurteilung 5. Zu Ihrer Person 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ihre Schule 2. Ihr Hintergrund zum BEM 3. Ablauf des abgelehnten BEM-Verfahrens 4. Zu Ihrer Person

In Zusammenarbeit mit dem Institut für Lehrgesundheit wurden die Fragebögen schließlich bearbeitet und von einigen Mitarbeitern des Instituts, die bereits Erfahrungen mit Fragebögen als Erhebungsinstrument hatten, getestet. Die Bearbeitung des Schulleiter-Fragebogens dauerte beispielsweise hierbei im Schnitt ca. 10 Minuten und die Mitarbeiter gaben ein positives Feedback.

Nach Zustimmung der Verantwortlichen im Ministerium für Bildung in Rheinland-Pfalz kann die Umfrage mittels der von uns erstellten Fragebögen gestartet werden. Die Auswertung der Fragebögen ist nicht weiter Bestandteil dieser Forschungsarbeit, dennoch wird der Ausgang der Folgestudie weiter interessiert mitverfolgt.

5. Diskussion

5.1 Ergebnisdiskussion

Wie bereits erwähnt bildet eine Kohorte aus elf Befragten keinen repräsentativen Umfang, um die Umsetzung und Handhabung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements im schulischen Umfeld adäquat beurteilen zu können. Dies soll im Rahmen der erstellten Fragebögen geschehen. Nichtsdestotrotz gaben uns die durchgeführten Interviews einige wesentliche Informationen über die Sichtweise des schulischen Kollegiums zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, was eine Diskussion, bzw. einen Vergleich mit anderen wissenschaftlichen Literaturen zulässt.

In den Interviews wurden die „körperlichen Einschränkungen“ als häufigster Grund einer Arbeitsunfähigkeit genannt. Bei der Erfassung der sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit der vom Institut für Lehrergesundheit betreuten BEM-Verfahren im Schuljahr 2016/17 lag bei 58,8 % eine physische Erkrankung als Ursache hierfür vor (Gesundheitsbericht der Schulen in Rheinland-Pfalz S. 105). Im Länderreport der Techniker Krankenkasse wird beschrieben, dass im Jahr 2017 je 100 Versicherungsjahren (VJ) muskuloskelettale Erkrankungen mit 307 Tagen die meisten Arbeitsunfähigkeits-Tage bedingten. Es folgten psychiatrische Erkrankungen mit 271 Tagen je 100 VJ (Länderreport der Techniker Krankenkasse, „Fit oder fertig? Erwerbsbiografien in Deutschland Rheinland-Pfalz“, S. 13). Bei 31,3 % der BEM-Teilnehmer im Schuljahr 2016/17 waren psychiatrische Erkrankungen die Ursache und liegen somit auch hier hinter den physischen Erkrankungen. In den Interviews wurden hier vor allem Depressionen oder Burn-Out-Syndrome genannt.

Beispiel: „(...) Ich hatte vor zwei Jahren einen Burn-Out und war dann ein halbes Jahr gar nicht mehr berufsfähig und war dann ein Jahr lang im BEM, also elf Monate habe ich dann gemacht (...).“

Die aus den Literaturen entnommenen Fehlzeiten-Statistiken und deren Hintergründe konnten in unseren Interviews somit orientierend bestätigt werden. Insbesondere die häufigen Aussagen, dass ein BEM-Verfahren bei Erkrankungen mit einer absehbaren Ausfallzeit, wie einer traumabedingten Fraktur, als nicht sinnvoll erschien, war in dem

Gesundheitsbericht 2016/2017 widergespiegelt. Lediglich 10,1 % aller vom Institut für Lehrergesundheit betreuten BEM-Fälle waren auf eine Unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit zurückzuführen. Hierzu zählten Arbeitsunfälle sowie private Unfälle. Dies spiegelt sich auch in der statistischen Auswertung von Ciechanowicz et al. aus dem Jahre 2016 zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement bei Lehrkräften in Sachsen-Anhalt wider. Hier wird beschrieben, dass Ausfälle durch Unfälle oder Rehabilitationsmaßnahmen eine Fehlzeit von über sechs Wochen verursachen könnten und somit zwangsweise ein BEM-Angebot hierauf folgte, welches in den meisten Fällen jedoch abgelehnt wird. Daher wurde in dem Artikel sogar eine mögliche „Einschränkung der Kriterien für Langzeiterkrankung auf 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit am Stück oder 12 Wochen über 12 Monate verteilt“ diskutiert (Ciechanowicz et al. 2016). Ähnliche Aussagen wurden auch von unseren Befragten während der Interviews getroffen. Da dies jedoch eine gesetzliche Rahmenbedingung ist und das Institut für Lehrergesundheit im Rahmen der internen Verbesserung des BEM-Prozesses in der Veränderung der Gesetzeslage keinen wesentlichen Spielraum hat, haben wir uns entschieden eine Frage zur Modifikation der Angebots-Kriterien nicht in die Fragebögen miteinzubeziehen.

In der Studie zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement bei Lehrkräften in Sachsen-Anhalt geht hervor, dass 2009 in Sachsen-Anhalt ebenfalls eine Dienstvereinbarung vom Kultusministerium verabschiedet wurde. Hier wird von einem BEM-Team gesprochen, welches von der personalführenden Stelle gebildet wird (Vgl. Dienstvereinbarung vom Landesschulamt Sachsen-Anhalt). Ciechanowicz beschreibt in der Studie, dass viele BEM-Verfahren aufgrund der großen Anfahrtszeiten zum BEM-Team gar nicht erst angenommen wurden. Die Gespräche zwischen Betroffenen und BEM-Team fanden lediglich an zwei vorgegebenen Orten statt, sodass die betroffenen Lehrkräfte häufig eine lange Anreise auf sich nehmen müssten und ein Angebot aus diesem Grund ablehnten.

In unseren Interviews ergab sich, dass die Betroffenen sehr von den telefonischen Erstgesprächen mit den Betriebsärzten des Instituts für Lehrergesundheit profitierten. Dies wurde als sehr aufwandfrei bewertet und bietet einen guten Einstieg in das Verfahren. Die persönlichen Gespräche fanden dann nach individueller Planung

entweder im Institut in Mainz, oder am Arbeitsplatz der Betroffenen statt, sodass auch hier die Anfahrtszeit nie als Ablehnungsgrund genannt wurde.

Beispiel 1: „Positiv, also auch die Telefonate mit Frau Dr. X waren sehr angenehm. Man konnte sich verschiedene Sachen von der Seele reden. Sie hat einem geholfen, hat einem Kraft gegeben. Ich kann mich nur positiv an dieses Jahr zurückerinnern.“

Beispiel 2: „War die Kommunikation ausreichend zwischen dem Institut, Ihnen und den Betroffenen?“

SL: „Ja, würde ich schon sagen. (...) Auch Erreichbarkeit ist gut, auch wenn man da irgendwie sich durchtelefoniert, es klappt.“

Im Februar 2020 kam es in der Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin-Zeitschrift (kurz ASU) zur Veröffentlichung einer qualitativen Studie zur Bewertung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements aus der Sicht von Beschäftigten in Pflege- und Betreuungseinrichtungen von Opelt et al. Als Erhebungsinstrument wurden hierbei ebenfalls leitfadengestützte Interviews verwendet. Die Auswertung der Interviews erfolgte, wie auch bei uns, mittels MAXQDA. Die Leitfäden waren mit 42 Fragen á drei Themenkomplexen deutlich umfangreicher als unsere, jedoch bildeten die Leitfaden-Interviews das einzige Erhebungsinstrument zur Erfassung der Forschungsergebnisse. Ziel unserer Arbeit war es mithilfe der Leitfaden-Interviews ein weiteres, noch umfangreicheres Erhebungsinstrument in Form der Fragebögen zu entwickeln und mit diesen die Forschungsergebnisse erfassen zu können.

In den Ergebnissen wurde verdeutlicht, dass auch in anderen Arbeitsfeldern noch ein großes Informations- und Wissensdefizit zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement herrscht. Ähnlich wie aus unseren Interviews hervorging, bildet auch in den Pflegeeinrichtungen die stufenweise Wiedereingliederung die favorisierte Maßnahme während eines betrieblichen Eingliederungsmanagements, um das Ziel des Wiedereinstiegs in den Beruf realisieren und somit den Arbeitsplatz erhalten zu können.

In den Interviews mit den BEM-Betroffenen wurde als großes Ziel immer wieder die Akzeptanz durch das Kollegium genannt, weshalb wir diesen Punkt in den Fragebogen

der Betroffenen einbezogen. Auch in der Studie in den Pflege- und Betreuungseinrichtungen wurde die Unterstützung durch die Kollegen als sogenannter „Schlüsselfaktor“ bezeichnet, der maßgeblich den Erfolg eines BEM-Verfahrens beeinflussen kann (Opelt et al 2020).

Abschließend kann somit bei Betrachtung unserer Interviews und den Ergebnissen der Studie an Mitarbeitern in Pflege- und Betreuungseinrichtungen gesagt werden, dass sich viele Punkte in beiden Institutionen, bzw. Arbeitsfeldern wiederfinden. Dennoch bestehen grundsätzliche Unterschiede die darauf beruhen, dass im schulischen Umfeld und im Beruf der Lehrkräfte andere rechtliche Grundlagen gelten, wie beispielsweise die Rahmenbedingungen der stufenweisen Wiedereingliederung, oder die Möglichkeit in Rheinland-Pfalz die Federführung dem Institut für Lehrergesundheit überlassen zu können.

Die Möglichkeit die Federführung den Betriebsärzten des Instituts für Lehrergesundheit zu überlassen ist eine Besonderheit und es bleibt abzuwarten, wie dies von den verschiedenen Gruppen bewertet wird. Das Gesetz sieht lediglich vor, dass der Betriebsarzt zur Unterstützung hinzugezogen werden kann. Es ist durchaus vorstellbar, dass in Konfliktsituationen eher das Institut für Lehrergesundheit zur Federführung von den Betroffenen gewählt wird. Für die Umsetzung der von den Betriebsärzten des Instituts für Lehrergesundheit vorgeschlagenen organisatorischen Maßnahmen ist letztendlich jedoch die Schulleitung vor Ort verantwortlich. Die Betriebsärzte des Instituts für Lehrergesundheit können somit nur Empfehlungen aussprechen. Können diese Empfehlungen beispielsweise aus schulorganisatorischen Umständen nicht umgesetzt werden, kann es zu einer negativen Bewertung seitens der Betroffenen kommen.

Beispiel 3: „Manchmal gibt es so im Gespräch Lösungsmöglichkeiten, die entwickelt werden, die sich aber manchmal nicht umsetzen lassen, weil das nicht in meiner Hand liegt. Also ich kann weder die Arbeitszeit reduzieren oder den Menschen freistellen, noch kann ich entscheiden wenn der Ort hier nicht geeignet ist wo denn ein geeigneter Ort ist. Kann ich auch nicht entscheiden. Ich kann das nur weitergeben und da bin ich auf die Kooperation der ADD angewiesen und die Unterstützung vom Institut für Lehrergesundheit, die das aus ärztlicher Sicht noch einmal befürwortet. Also da ist ja der Blick nochmal ein ganz anderer.“

5.2 Vergleichbare Forschungsarbeiten

Aufgrund des Mangels an vergleichbaren Forschungsarbeiten insbesondere für Schulen gestaltet es sich recht schwierig eine abschließende vergleichende wissenschaftliche Diskussion durchzuführen. Die mit unserer Arbeit verglichenen Forschungsarbeiten werden unter Tabelle 4 (S. 50) zusammengefasst.

Die Barmer Krankenkasse entwickelte einen 11 Fragen umfassenden Fragebogen zur Bewertung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Gerichtet ist dieser an Teilnehmer, die das BEM-Verfahren abgeschlossen haben und dieses retrospektiv im Hinblick auf Prozess und Ergebnis bewerten sollen. Der Fragebogen gliedert sich in drei Kategorien:

- „Ergebnis des BEM“ (Fragen 1-4)
- „Vorgehensweise im BEM“ (Fragen 5-10)
- „Gibt es noch etwas was Sie uns mitteilen wollen?“

Bis auf den letzten Punkt handelt es sich um geschlossene Fragen, die mithilfe einer 5-stufigen Antwortskala von „Trifft zu“ bis „Trifft nicht zu“ beantwortet werden können. Unter dem Punkt „Ergebnis des BEM“ wird nach der Arbeitsfähigkeit, der Weiterempfehlung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie der Zufriedenheit damit gefragt. Unter der Vorgehensweise werden Fragen zur Kontaktaufnahme, den Gesprächen und den beteiligten Institutionen gefragt. Interessant ist die Frage 9, die sich auf die Wahrung der Schweigepflicht innerhalb der Beteiligten an dem Verfahren bezieht. Dies ist in der Tat ein sehr wichtiger Punkt im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement, da Informationen die im BEM-Verfahren zur Sprache kommen nur in Zustimmung mit den Beteiligten an den Arbeitgeber oder andere Personen weitergetragen werden können. Da das Thema der Schweigepflicht in den Interviews kaum erwähnt wurde, haben wir bei der Erstellung der Fragebögen auf dieses Thema verzichtet.

Mit der Frage 10 wird nach einem „worst-case-Szenario“ gefragt, was wohl bei einem nicht Vorhandensein des Betrieblichen Eingliederungsmanagement passiert wäre. Zur Auswahl stehen hier folgende Antwortmöglichkeiten:

- „Ich wäre länger oder häufiger arbeitsunfähig gewesen als jetzt.“
- Ich hätte an dem damaligen Arbeitsplatz nicht voll arbeiten können.

- Ich wäre meinen Kollegen zur Last gefallen.
- Ich hätte meinen Arbeitsplatz verloren.
- Meine Arbeit hätte mir keine Freude mehr bereitet.
- Ich hätte länger auf Termine bei Ärzten oder in Klinken gewartet.
- Sonstiges, und zwar:

Es fällt direkt auf, dass diese Antwortmöglichkeiten alle auf negative Ereignisse im Falle eines nicht Vorhandenseins des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zielen. Man geht somit fest davon aus, dass die Befragten vom Betrieblichen Eingliederungsmanagement profitiert haben müssen und ohne dies ihr Berufsleben sowie ihre Gesundheit stark gelitten hätten. An dieser Stelle fehlt meiner Meinung nach zusätzlich zu „Sonstiges, und zwar“ eindeutig noch eine neutrale Antwort wie z.B. „Es hätte sich nichts verändert“ oder „Nichts wäre eingetreten“. Durch die durchweg negativen Antwortmöglichkeiten „erzwingt“ man mutmaßlich ein positives Feedback zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, da ohne dies nur schlimme Szenarien eingetreten wären.

Mit 11 Fragen werden zwar wichtige, aber nicht alle relevanten Punkte erfasst und das Feedback bildet lediglich die Perspektive der Betroffenen ab. Man darf auch nicht vergessen, dass dieser Fragebogen nicht spezifisch auf eine Berufsgruppe (z.B. Lehrkräfte) zielt.

Reuter und Prümper beschreiben in „Evaluation im Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ wie wichtig es ist, regelmäßige Evaluationen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements durchzuführen und wie diese am besten zu gestalten sind (Reuter und Prümper 2015). Als Kernfragen der Evaluation erfolgen hier die Beurteilungen der Zielerreichung und der Effizienz der Prozesse sowie die Erhebung individueller Verbesserungsvorschläge. Reuter und Prümper stützen sich auf drei Säulen, die eine ausreichende Evaluation gewährleisten sollen:

1. Rahmenbedingungen
2. Individuelle Ebene
3. Betriebliche Ebene

Die „Rahmenbedingungen“ entsprechen in ihrem Inhalt sehr der Strukturqualität unserer drei Inhaltsdimensionen (s. 3.6), beziehen aber auch Punkte der Prozessqualität (z.B. Einladung) mit ein. Die Fragen dieser Ebene beziehen sich auf die Ressourcen (personelle, materielle und finanzielle) und auf die organisatorischen Strukturen. Interessant ist, dass sich die Überlegungen von Reuter und Prümper nicht nur auf die Beantwortung inhaltlicher Fragen beschränkt, sondern auch gezielt Kennzahlen, z.B. die Anzahl der Annahmen oder der Ablehnungen, erhoben werden sollen (Reuter und Prümper 2015). Dies ähnelt ebenfalls dem Konzept unserer Fragebogenerstellung.

Unter der „individuellen Ebene“ wird geklärt, ob die individuell gesetzten Ziele durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement erreicht und die Dienstfähigkeit erhalten werden konnte. Im Fokus steht hier vor allem der Erhalt des Arbeitsplatzes. In der „betrieblichen Ebene“ hingegen geht es darum die Maßnahmen und Entwicklungen aus den einzelnen BEM-Fällen zu sammeln und hierdurch mögliche betriebliche Kollektivmaßnahmen zu entwickeln, die die Dienstfähigkeit im Allgemeinen innerhalb des Betriebes verbessern sollen. Es geht hier also inhaltlich in die Richtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Während in dieser Ebene durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement Verbesserungen für das Gesundheitsmanagement in Betrieben gesucht werden, geht es in unserer Forschungsarbeit um die Verbesserung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements selbst. Gesundheits- und Eingliederungsmanagement werden häufig fälschlicherweise gleichgesetzt. Unter Betrieblichem Gesundheitsmanagement werden jedoch präventive Maßnahmen verstanden, die die Gesundheit der Beschäftigten fördern soll und somit sowohl an „gesunde“ als auch an „kranke“ Beschäftigte gerichtet ist. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist als Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements anzusehen und wird erst ab einem krankheitsbedingten Ausfall von sechs Wochen angeboten. Es zielt somit auf die „kranken“ Beschäftigten.

Nichtsdestotrotz wird durch die ersten beiden Ebenen eindeutig das Betriebliche Eingliederungsmanagement als solches evaluiert, wodurch auch hier Verbesserungsvorschläge für die BEM-Prozesse erfasst werden können.

Unsere Forschungsarbeit ähnelt somit sehr den Überlegungen in „Evaluation im Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ (Reuter et. Prümper, 2015) für eine

regelrechte Evaluation des Betrieblichen Eingliederungsmanagements mit dem Unterschied, dass sich unser Erhebungsinstrument auf die Institution Schule bezieht und vorrangig das Betriebliche Eingliederungsmanagement als solches verbessern soll. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement als präventives Konstrukt wird im Rahmen unserer Forschungsarbeit nicht betrachtet.

Das Projekt „Werkzeugkasten Eingliederungsmanagement - Gestaltung, Umsetzung und Transfer von Praxisinstrumenten zum Eingliederungsmanagement“ mit dem Ergebnis „Werkzeugkasten BEM“ beschäftigte sich im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit der Erstellung eines Handlungsleitfadens von der Planung bis zur Evaluation des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (Lange et. al. 2011). Für die Evaluation werden hierbei zwei Konzepte beschrieben: Die Erhebung mittels einer Dokumentenanalyse und die Erhebung durch Befragungen mithilfe von Interviews oder Fragebögen. Hierbei wird erwähnt, dass eine Selbstevaluation auch durch externe „Evaluatoren“ im Rahmen einer Fremdevaluation ergänzt werden kann. Die Evaluation hat zum einen das Ziel die BEM-Maßnahmen hinsichtlich ihrer Effektivität sowie die Prozessqualität zu analysieren. Darüber hinaus gilt es auch die Zusammenarbeit mit den Beteiligten an dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu evaluieren. Hierfür werden einige Dokumente und Beispiele bereitgestellt, die von den jeweiligen Institutionen, bzw. Betrieben zur Evaluation genutzt werden können. Die Evaluation sollte idealerweise von den Integrationsteams der Betriebe, die für die BEM-Durchführung verantwortlich sind, durchgeführt werden. Das dem Werkzeugkasten beigefügte Beispiel des „Beschäftigtenfragebogens“ umfasst 17 geschlossene Fragen mit folgenden drei zur Auswahl stehenden Antwortmöglichkeiten:

- Trifft zu
- Trifft teilweise zu
- Trifft nicht zu

Neben diesen 17 Fragen gibt es noch fünf offene Fragen, in denen die Befragten in kurzen Sätzen antworten sollen, sodass der Fragebogen insgesamt 23 Fragen beinhaltet. Die Fragen werden hier nicht wie in den von uns erstellten Fragebögen oder dem Fragebogen der Barmer Krankenkasse in Kategorien unterteilt.

Es wird empfohlen, das Evaluationsinstrument erst dann einzusetzen, wenn die befragte Person auch wirklich langfristige Effekte beurteilen kann. Es gilt in der Evaluation somit nicht nur das kurzfristige Ergebnis unmittelbar nach Abschluss des BEM-Verfahrens zu bewerten, sondern „nachhaltige Beschäftigungseffekte“ zu erkennen. (Lange et. al. 2011).

Tabelle 4: Übersicht der vergleichbaren Fragebögen

	Barmer Fragebogen	Reuter & Prümper	Werkzeugkasten BEM
Zielgruppe	Versicherte, die am BEM teilgenommen und dieses abgeschlossen haben	BEM-Teilnehmer und Betriebe	BEM-Teilnehmer (Fremdevaluation ergänzend möglich)
Erheber	Barmer Krankenkasse	Betrieb / Unternehmen	Integrationsteam / BEM-Beauftragte
Erhebung von Kennzahlen	Nein	Ja	Nein
Bezug zur Schule	Nein	Nein	Nein
Ziel	Feedback an die Krankenkasse	Verbesserung des BEM und Kollektivverbesserung in Betrieben	Hinweise zur Prozessgestaltung und Verbesserung der Arbeitsplatzgestaltung (Allgemein und im Einzelfall)

Die Inhalte der drei betrachteten Fragebögen lassen sich zum größten Teil in dem von uns erstellten Erhebungsinstrument wiederfinden. Wesentlicher Unterschied unserer Fragebögen ist zum einen selbstverständlich der Fokus auf die Institution Schule und deren Besonderheiten. Zum anderen zielt unser Erhebungsinstrument nicht nur auf die BEM-Teilnehmer, sondern bietet eine umfassendere Evaluation durch zusätzliche Befragung der Vorgesetzten (Schulleitung) sowie der Ablehner. Hierdurch erwarten wir eine höhere Zahl von Verbesserungsmaßnahmen, die dann geprüft und diskutiert werden müssen.

Es muss aber auch erwähnt werden, dass der „Werkzeugkasten BEM“ (Lange et. al. 2011) und „Evaluation im Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ (Reuter et

Prümper 2015) neben der Verbesserung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement als solches, auch unabhängig davon die Verbesserung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements betrachten. Wir sehen das Betriebliche Eingliederungsmanagement als Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Verbesserungsmaßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements verbessern somit indirekt auch das Betriebliche Gesundheitsmanagement, welches in unseren Fragebögen jedoch nicht explizit erwähnt wird.

Interessant ist auch das Thema der Schweigepflicht, bzw. zum Datenschutz in dem Barmer-Fragebogen. Dies ist absolut berechtigt, da die Wahrung der Privatsphäre der Betroffenen eines der wichtigsten Eigenschaften des Betrieblichen Eingliederungsmanagement darstellt. In dem von uns erstellten Fragebogen für die Schulleitung wird im Rahmen der Erfassung der 6-Wochenfrist nach Problemen hierbei gefragt. Als Antwortmöglichkeit werden hier auch datenschutzrechtliche Probleme genannt. Dennoch hätte auch in unserem Fragebogen für die Betroffenen eine gezielte Frage nach der Wahrung des Datenschutzes während des BEM-Verfahrens eine Berechtigung gehabt. Aufgrund dessen, dass dieses Thema seitens der Betroffenen aber in den Interviews nicht genannt wurde, wurde hierauf verzichtet.

5.3 Ausblick

Anhand der Eindrücke sowie der Ergebnisse aus dieser Forschungsarbeit, lässt sich zunächst einmal sagen, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement auch in Zukunft in Schulen immer populärer und ein oft wiederzufindendes Konzept sein wird. Dies macht es umso wichtiger auch nach Abschluss dieser Forschungsarbeit und der anschließenden landesweiten Befragung mittels der Fragebögen in regelmäßigen Abständen zusätzlich zu der bisher stattfindenden quantitativen Erfassung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements auch eine qualitative Erfassung durchzuführen. Dies bedeutet zum einen, dass eine Fragebogenerhebung regelmäßig in vorgegebenen zeitlichen Abständen durchzuführen sei und zum anderen, dass diese Fragebögen kontinuierlich an neuere Erkenntnisse oder Gesetzeslagen angepasst werden. In Zeiten des technischen Fortschritts wäre es auch denkbar, dass diese postalisch zugesendeten Fragebögen vollständig und in anonymisierter Form durch ein online-Format ersetzt werden könnten. Es würde sich möglicherweise um

eine bequemere Art der Evaluation handeln, die eine höhere Teilnahme ermöglichen könnte.

Interessant dürfte es sein zu eruieren, ob das Betriebliche Eingliederungsmanagement bei bestimmten Erkrankungen erfolgreicher sein könnte als bei anderen. Wie bereits unter 5.1 beschrieben, bildeten die physischen Erkrankungen bei der Mehrheit der vom Institut für Lehrgesundheit betreuten BEM-Verfahren 2016/17 die Gründe einer Arbeitsunfähigkeit. Ein Vergleich zwischen den Resultaten eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements bei physischen und psychischen Erkrankungen kann entsprechende Handlungsvorschläge für ein zielgerichteteres BEM-Verfahren ermöglichen.

Nachdem sowohl im schulischen Umfeld als auch in anderen Gewerben, beispielsweise im wirtschaftlichen Sektor, entsprechende Evaluationsinstrumente zur Verfügung stehen, können die Verfahren in den verschiedenen Institutionen besser verglichen werden. Dies könnte einen intermodalen Vergleich schaffen und Rückschlüsse auf die Akzeptanz und den Erfolg des Betrieblichen Eingliederungsmanagements abhängig von der Berufsgruppe ermöglichen.

Neben dem Vergleich der Berufsgruppen wird auch ein Vergleich innerhalb der Institution Schule mit anderen Bundesländern von Bedeutung sein, insbesondere bei der Frage nach der Federführung und den sich möglicherweise daraus ersichtlichen Vor- und Nachteilen der freien Wahl dieser in Rheinland-Pfalz.

6. Zusammenfassung

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) stellt ein gesetzlich verankertes und wichtiges Instrument zur Erhaltung der Dienstfähigkeit infolge eines krankheitsbedingten Ausfalls von mindestens sechs Wochen innerhalb von 12 Monaten dar. Die Vorgesetzten sind verpflichtet dieses Verfahren anzubieten, die Teilnahme hieran ist jedoch für die Betroffenen freiwillig. Während es in der Industrie, im Handwerk und im Dienstleistungsgewerbe schon länger regelmäßige Verwendung findet, ist der Einsatz des Betrieblichen Eingliederungsmanagements im schulischen Umfeld in Rheinland-Pfalz erst seit der Dienstvereinbarung 2014 ein größer werdendes Thema. Bestehende Instrumente zur Evaluation des Betrieblichen Eingliederungsmanagements beziehen sich daher meist nicht auf die Besonderheiten der Institution Schule. Diese Forschungsarbeit verfolgte somit das Ziel Erhebungsinstrumente in Form von Fragebögen zu entwickeln, die gezielt zur Evaluation des Betrieblichen Eingliederungsmanagements an rheinland-pfälzischen Schulen eingesetzt werden können. Durch diese Evaluation sollen in einer Folgebefragung des Instituts für Lehrergesundheit wesentliche Verbesserungskonzepte des Betrieblichen Eingliederungsmanagements an Schulen identifiziert werden.

Im Anschluss an eine ausführliche Literaturrecherche und der Erstellung von standardisierten Leitfäden wurden Interviews mit elf Teilnehmer/innen durchgeführt. Bei den Teilnehmern handelte es sich um Schulleiter ($n = 6$), BEM-Betroffene ($n = 5$) und einem BEM-Ablehner ($n = 1$). Die Interviews wurden aufgenommen, anonymisiert transkribiert und computergestützt ausgewertet. Die ausgewerteten Interviews dienen im Folgenden neben der Literatur als wesentliche Grundlage für die inhaltliche Gestaltung der Fragebögen.

Es wurden drei verschiedene Fragebögen erstellt, die sich jeweils an die drei Zielgruppen (Schulleitung, BEM-Betroffene und BEM-Ablehner) richten. Die Fragebögen enthalten überwiegend geschlossene Fragen mit einer 5-stufigen Antwortskala, die an einigen Stellen mit zusätzlichen Antworten ergänzt wurde. Einige Fragen weisen nur eine 2-stufige Antwortskala mit den Antworten „Ja“ und „Nein“ auf. Um auch individuelle Informationen zur adäquaten Evaluation zu erhalten wurden die Fragebögen durch einige offene Fragen ergänzt. Hier werden die Befragten gebeten

in kurzen Sätzen oder Stichpunkten auf die Fragen zu antworten. Hinzu kommen für die statistische Auswertung Fragen zur Schulart, zum Alter und zum Geschlecht der befragten Person sowie Fragen zu einigen Kennzahlen.

Literaturverzeichnis

AOK Lexikon zum Thema Krankenstand [Internet, Stand: 23.11.2020]. Verfügbar unter:

https://www.aok-bv.de/lexikon/k/index_00443.html

Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz (ADD) Krankenstand [Internet, Stand: 23.11.2020]. Verfügbar unter:

<https://add.rlp.de/de/ueber-uns/abteilungen-und-aufgaben/abteilung-3/>

Barmer Krankenkasse, Fragebogen zur Bewertung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, Stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess, 2019

Ciechanowicz E., Betriebliches Eingliederungsmanagement bei Lehrkräften in Sachsen-Anhalt, 2016

Dresing T., Pehl T., Transkription, erschienen in „Handbuch: Qualitative Forschung in der Psychologie“, 2008

Friedrich P., Unterstützung von BEM und stufenweiser Wiedereingliederung durch Sozialleistungsträger – Erfahrungen des Integrationsamtes, 2012

Gesundheitsbericht über die staatlichen Bediensteten im Schuldienst in Rheinland-Pfalz, 2016

Hetzel C., Flach T., Weber A., Schian HM., Zur Problematik der Implementierung des betrieblichen Eingliederungsmanagements in kleinen und mittleren Unternehmen, 2006

Institut für Lehrgesundheit am Institut für Arbeits- Sozial- und Umweltmedizin der Universitätsmedizin Mainz, „Return-To-Work-Fragebogen“, 2019

Jastrow B., Kaiser H., Emmert M., Betriebliches Eingliederungsmanagement: Grundlagen und ökonomische Aspekte, 2010

Knoche K., Sochert R., Gödecker-Greenen N, Keck T., Koch B., Koletzko W., Kröger C., Leineweber B., Marquardt B., Mehrhoff F., Niehaus M., Seel H., Tilling W., Vater

G., Vieregge D., Winterstein S., Betriebliches Eingliederungsmanagement in Deutschland – eine Bestandsaufnahme, „iga.report 24“, 2013

Kuckartz U., Dresing T., Rädiker S., Stefer C., Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis, 2008

Länderreport der Techniker Krankenkasse, Fit oder fertig? Erwerbsbiografien in Deutschland Rheinland-Pfalz, 2018

Landesbeamtenengesetz § 44

Landesschulamt Sachsen-Anhalt, Erste Änderung zur Dienstvereinbarung, 2015, [Internet, Stand: 23.11.2020]. Verfügbar unter:

<https://landesschulamt.sachsen->

[anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landesjournal/Bildung_und_Wissenschaft/Landesschulamt/BEM/DV_BEM_11_2018.pdf](https://landesschulamt.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landesjournal/Bildung_und_Wissenschaft/Landesschulamt/BEM/DV_BEM_11_2018.pdf)

Lange A., Szymanski H., Berens T., BIT e.V. Bochum, Werkzeugkasten Betriebliches Eingliederungsmanagement, 2011, [Internet, Stand: 23.11.2020]. Verfügbar unter:

https://www.bit-bochum.de/fileadmin/redaktion/downloads/Projekte/bem_werkzeugkasten.pdf

MAXQDA, Was ist MAXQDA? 1995-2020, [Internet, Stand: 15.11.2020]. Verfügbar unter:

<https://www.maxqda.de/was-ist-maxqda>

Mayring P., Qualitative Inhaltsanalyse, 2000

Möhring W., Schlütz D., Die Befragung in der Medien- und Kommunikationswissenschaft, 2010

Niehaus M., Marfels B., Vater G., Magin J., Werkstetter E., Betriebliches Eingliederungsmanagement, 2008

Opelt M., Hege M., Rester D., Betriebliches Eingliederungsmanagement aus der Beschäftigtenperspektive, 2020

Ramm D, Mahnke C, Tauscher A, Welti F, Seider H, Shafaei R., Company integration management in small and medium-sized companies. Legal requirements and prerequisites for successful implementation, 2012

Reuter T., Prümper J., Evaluation im Betrieblichen Eingliederungsmanagement, 2015, [Internet, Stand: 23.11.2020]. Verfügbar unter:
https://www.arbeitsfaehig.com/uploads/content/pdf/sammelbaender/19_Reuter_Pruemper_Evaluation_BEM_2015.pdf

Rose DM. Claus M., Jakobs AK., Letzel S., Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) an Schulen in Rheinland-Pfalz, 2016

Schwarze M., Egen C., Gutenbrunner C., Schriek S., Early Workplace Intervention to Improve the Work Ability of Employees with Musculoskeletal Disorders in a German University Hospital - Results of a Pilot Study, 2016

Sozialgesetzbuch IX, § 167 Abs. 2

Sozialgesetzbuch V, § 74

Statistisches Bundesamt, zum Thema Krankenstand“ [Internet, Stand: 23.11.2020]. Verfügbar unter:

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/krankenstand.html>

Statistisches Bundesamt, „Zahl der Pensionierungen von Lehrkräften 2017 erneut rückläufig“, 2018, [Internet, Stand: 23.11.2020]. Verfügbar unter:

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/12/PD18_509_742.html

Techniker Krankenkasse, Was ist ein Wiedereingliederungsplan?, [Internet, Stand: 15.11.2020]. Verfügbar unter:

<https://www.tk.de/techniker/leistungen-und-mitgliedschaft/leistungen/krankengeld/stufenweise-wiedereingliederung/wiedereingliederungsplan-2006094>

Universitätsklinikum Heidelberg, Stufenweise Wiedereingliederung, [Internet, Stand: 15.11.2020]. Verfügbar unter:

<https://www.klinikum.uni-heidelberg.de/organisation/zentrale-einrichtungen/betriebsaerztlicher-dienst/leistungsspektrum/stufenweise-wiedereingliederung#>

Universitätsmedizin Mainz, Institut für Lehrergesundheits, [Internet, Stand: 23.11.2020]. Verfügbar unter:

<https://www.unimedizin-mainz.de/ifl/startseite.html>

Widmer T., Binder HM., Forschungsmethoden, erschienen in „Einführung in die Politikevaluation“, 1997

Anhang

Anlage 1: Codebaum

Tabelle 5: In MAXQDA angewendeter Codebaum

Liste der Codes	Codings
Codesystem	2947
AU-Grund	1
psychische Einschränkung	36
körperliche Einschränkung	36
Bewertung	0
Schwierig	241
Wichtig	61
Positiv	289
Negativ	145
Strukturqualität	1
typisch_Lehrerberuf	26
Unterstützungs_und_Kooperationsangebote_externe	30
Einstellung_Vorannahmen	90
Erfahrung	203
Zugang_Information_Wissen	64
Infoquellen	89
materielle_technisch-räumliche_Ressourcen_Ausstattung	22
personelle_Ressourcen_Ausstattung	22
vertragliche_rechtliche__Ressourcen	17
Standardverfahren_schulintern	9
Standards_schulintern	18
SP_Einfühlungsvermögen	27
SP_Umgang_mit_Unvorhersehbarkeiten	14
SP_Bemühen_Einsatz	27
Prozessqualität	2
P_Federführung_Ansprechpartner	99
P_BEM-ProzessOrganisation_Ablauf	50
StufenweiseWiedereingliederung	52
Arbeitsorganisation	48
P_Information_Aufklärung_Ansprache_Einladung	64
Orga_Arbeitsausfall	26
Schüler	7
Ablauf_Stufenplan	27
P_Gespräch_Beratung	63
Räumlich-technische_Veränderungen	15
P_Kommunikation	12
P_Zusammenarbeit_Kooperation_Abstimmung_Kompromiss	95

P_Amtsarzt_ZMU	35
P_Andere (z.B. Durchgangsarzt, Schwerbehindertenvertr., UK)	98
P_SL	93
P_Ifl	119
StufenweiseWiedereingliederung	2
Ablauf_Stufenplan	9
P_Rolle_Kommunikation_Verhältnis_Wertschätzender Umgang_...	3
P_Andere (z.B. Durchgangsarzt, Schwerbehindertenvertr., UK)	22
P_Ifl	30
Ergebnisqualität	0
Zielgruppe	20
E_Abschluss_der_Maßnahme	21
E_Ablehnungsgründe	57
E>Weiterempfehlung_Wieder_nutzen	24
E_Ziel_Nutzen	108
Beratung	21
Wiedereinstieg	19
weitere Maßnahmen (Arbeitsplatzgestaltung)	2
Dauerhafte AZ-Anpassung (TZ)	4
Veränderung des Aufgabenbereichs	3
AZ-stufenweiseSteigerung	4
E_Wissensveränderung	6
E_ZusammenfassendeBewertung	50
E_Erfolg_Misserfolg	118
E_Erwartungshaltung	51

Anlage 2: Fragebogen für die Schulleitung

Fragebogen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) an rheinland-pfälzischen Schulen (Schulleitung)

Ihre Schule

1. In welcher Schulart sind Sie derzeit als Schulleitung tätig?

- Grundschule Berufsbildende Schule
- Gymnasium Förderschule
- Realschule Plus Integrierte Gesamtschule
- Anderes: _____

2. Welche Größe hat das Kollegium der Dienststelle, die Sie leiten?

(ca.) _____ Personen

3. Wie viele Personen im Kollegium sind schwerbehindert?

(ca.) _____ Personen

Ihr Hintergrund zum BEM

4. Wie war Ihre Einstellung zum BEM, als Sie das erste Mal davon gehört haben?

- Positiv
- Eher positiv
- Teils/teils
- Eher negativ
- Negativ
- Weiß ich nicht

5. Angenommen es bestünde keine Verpflichtung dazu unter bestimmten Voraussetzungen ein BEM-Angebot zu machen. Aus welchen Gründen, würden Sie es vorziehen auf das Angebot eines BEM zu verzichten? (Mehrfachantwort möglich)

- Mir fehlt die Zeit dazu
- Ein BEM ist bei bestimmten Erkrankungen nicht notwendig
- Der Nutzen des BEM ist begrenzt
- Es besteht kein ausreichendes Vertrauensverhältnis zwischen dem*der Betroffenen und mir
- Andere: _____
- Für mich gibt es keinen Grund ein BEM nicht anzubieten

6. Haben Sie schon einmal in Ihrer Position als Schulleitung einem Mitarbeiter/ einer Mitarbeiterin ein BEM-Verfahren angeboten?

- Ja (Anzahl: _____)
- Nein → *weiter mit Frage 11*

7. Wie viele der von Ihnen gemachten BEM-Angebote wurden angenommen?

Anzahl: _____

8. Aus welchen Gründen wurde das BEM-Angebot von Betroffenen bisher abgelehnt? (Mehrfachantwort möglich)

- BEM wurde aufgrund der Art der Erkrankung als nicht notwendig erachtet
- Es bestand kein Interesse am BEM
- Befürchtung negativer Reaktionen aus dem Kollegium (z.B. Stigmatisierung)
- Aufgrund eines mangelnden Vertrauensverhältnisses zwischen Betroffenen*er und Schulleitung
- Eine Rückkehr an die Dienststelle war nicht gewünscht
- Andere Gründe: _____
- Ich kenne die Gründe der Betroffenen nicht
- Es gab keine abgelehnten Angebote

9. Haben Sie BEM-Fälle an Ihrer Schule miterlebt, bei denen das Institut für Lehrergesundheit (IfL) die Federführung übernommen hat?

- Ja (Anzahl: _____)
- Nein

10. Haben Sie selbst BEM-Fälle federführend betreut?

- Ja (Anzahl: _____)
- Nein

11. Wie hilfreich finden Sie es, dass Betroffene auswählen dürfen, ob die Schulleitung oder das IfL die Federführung im einzelnen BEM-Fall übernimmt?

- Sehr hilfreich
- Eher hilfreich

- Teils/teils
- Eher nicht hilfreich
- (Gar) Nicht hilfreich

12. Woher haben Sie Ihr formales Wissen zum BEM-Verfahren? (Mehrfachantwort möglich)

- Infoveranstaltungen
- Internet
- Homepage des IfL
- Direktes Anschreiben von der ADD/dem Ministerium
- Broschüren/Flyer von: _____
- Sonstiges: _____

13. Gibt es genügend Informationsquellen zum BEM-Verfahren?

- Ja
- Nein

14. Welche konkreten Erwartungen und Ziele verbinden Sie als Schulleitung mit dem BEM? (Mehrfachantwort möglich)

- Besseres, angstfreies Betriebsklima
- Die Verbesserung der Akzeptanz von Erkrankten im Kollegium
- Einfluss auf die Fehlzeitenentwicklung
- Prävention/ Stärkung der MitarbeiterInnen-Gesundheit
- Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften
- Sonstiges: _____

Ablauf des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Wenn eine Dienst- /Arbeitsunfähigkeit von mindestens 6 Wochen vorliegt, ist der Arbeitgeber/ die Dienststellenleitung zum Angebot eines BEM verpflichtet.

15. Wie wird an Ihrer Schule die Dienst-/Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten

erfasst? (Mehrfachantwort möglich)

- Durch das Sekretariat
- Durch die Schulleitung
- Sonstiges _____

16. Von wem wird an Ihrer Schule die Dienst-/Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten

erfasst? (Mehrfachantwort möglich)

- Manuell
- Elektronisch (bspw. über ein selbst erstelltes Computerprogramm)
- Elektronisch über das Schulverwaltungsprogramm
- Sonstiges _____

17. Gibt es Probleme bei der Erfassung der 6-Wochenfrist?

- Ja
- Nein → *weiter mit Frage 19*

18. Welche Probleme gibt es bei der Erfassung der 6-Wochenfrist? (Mehrfachantwort möglich)

- Es gibt kein standardisiertes Verfahren dafür
- Die Erfassung ist zeitaufwendig
- Die Erfassung ist fehleranfällig
- Ich erhalte keine Unterstützung bei der Erfassung
- Es gibt datenschutzrechtliche Probleme

Sonstiges: _____

19. Wie nehmen Sie in der Regel Kontakt zu den betroffenen Personen auf, um diesen ein BEM anzubieten? (Mehrfachantwort möglich)

Über ein persönliches Gespräch

Postalisch

Per Email

Telefonisch

Anders: _____

20. Wie nehmen die Betroffenen in der Regel die Art und Weise des BEM-Angebots auf?

Positiv

Eher positiv

Neutral

Eher negativ

Negativ

Kann ich nicht beurteilen

*Die **Fragen 23 – 38** beziehen sich auf **das aktuelle, bzw. zuletzt durchgeführte BEM-Verfahren**. Sollten Sie aktuell mehrere Verfahren gleichzeitig betreuen, denken Sie bitte an das zuletzt begonnene BEM-Verfahren.*

21. In welchem Jahr haben Sie das aktuelle, bzw. zuletzt durchgeführte BEM-Verfahren angeboten?

_____ (Jahresangabe)

22. Von wem wird/ wurde das aktuelle, bzw. zuletzt durchgeführte BEM-Verfahren federführend betreut?

- durch die Schulleitung
- durch das Institut für Lehrgesundheit
- durch: _____

23. Ist dieses BEM-Verfahren bereits abgeschlossen?

- Ja
- Nein

24. Welche Institutionen waren bzw. sind an diesem BEM-Verfahren beteiligt?

(Mehrfachantwort möglich)

- ADD
- Amtsarzt
- Integrationsamt
- Institut für Lehrgesundheit
- Örtlicher Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- ZMU
- Sonstige Beteiligte: _____
- Keine weiteren Institutionen außer der Schulleitung → *weiter mit Frage 27*

25. Wie gut verlief die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Institutionen/Personen insgesamt?

- Gut
- Eher gut
- Teils/teils
- Eher schlecht
- Schlecht

26. Wie gut verlief die Zusammenarbeit zwischen den Institutionen hinsichtlich

Kommunikation:

Absprachen:

Zielsetzung:

Gut

Gut

Gut

Eher gut

Eher gut

Eher gut

Teils/teils

Teils/teils

Teils/teils

Eher schlecht

Eher schlecht

Eher schlecht

Schlecht

Schlecht

Schlecht

27. Hätten Sie sich die Mitarbeit noch weiterer Institutionen/ Personen gewünscht?

Nein

Ja und zwar _____

28. Hatten Sie klare Vorstellungen zum Ablauf eines BEM-Verfahrens?

Ja

Nein → weiter mit Frage 30

29. Entsprach der Ablauf des BEM-Verfahrens Ihren Vorstellungen?

Ja, voll und ganz

Eher ja

Teils/teils

Eher nein

Nein, überhaupt nicht

30. Haben Sie mit dem/ der Betroffenen den Ablauf abgesprochen?

Ja

Nein

31. Haben Sie mit dem/ der Betroffenen die Ziele des BEM-Verfahrens besprochen?

Ja

Nein

32. Wie viele Gespräche haben Sie im Rahmen des aktuellen, bzw. durchgeführten BEM-Falls mit dem/ der Betroffenen und ggf. anderen Beteiligten geführt?

1-3

4-6

7-9

≥ 10

33. Wie bewerten Sie die Anzahl der BEM-Gespräche?

(Viel) zu wenige

Eher zu wenige

Genau richtig viele

Eher zu viele

(Viel) zu viele

34. Wie empfanden Sie die BEM-Gespräche ...

34.1 ... hinsichtlich der Atmosphäre?

Angenehm

Eher angenehm

Teils/teils

Eher unangenehm

Unangenehm

34.2 ... hinsichtlich der Wiedereingliederung?

- Hilfreich
- Eher hilfreich
- Teils/teils
- Eher nicht hilfreich
- Nicht hilfreich

34.3 ... hinsichtlich des Organisationsaufwandes?

- Unaufwändig
- Eher unaufwändig
- Teils/teils
- Eher aufwändig
- Aufwändig

34.4 ... hinsichtlich der Durchführung?

- Unkompliziert
- Eher unkompliziert
- Teils/teils
- Eher kompliziert
- Kompliziert

34.5 ... hinsichtlich der Erkrankung der/des Betroffenen?

- Notwendig
- Eher notwendig
- Teils/teils
- Eher unnötig

Unnötig

35. Welche Maßnahmen wurden im Rahmen des BEM-Verfahrens veranlasst/

vorgeschlagen? (Mehrfachantwort möglich)

- Technische/ Bauliche Maßnahmen
- Befristete Reduktion der Arbeitszeit (auch Stufenweise Wiedereingliederung)
- Dauerhafte Arbeitszeitreduktion
- Befristete Veränderung der Arbeitsaufgaben
- Dauerhafte Abgabe von Aufgaben/Ämtern
- Arbeitsplatzwechsel (Versetzung)
- Teamgespräche, Supervision, Feedbackgespräche, Coaching
- Arbeitsmedizinische Beratung und Betreuung
- Vorstellung bei Fachärzten
- Empfehlung einer Antragsstellung auf Anerkennung einer Schwerbehinderung
- Empfehlung einer Rentenantragsstellung/ Antragstellung auf Frühpensionierung
- Vorstellung beim IfL
- Andere Maßnahmen: _____
- Keine → *Weiter mit Frage 35*

36. Wie wurden diese Maßnahmen aus Ihrer Sicht umgesetzt?

- Gut
- Eher gut
- Teils/teils
- Eher schlecht
- Schlecht

37. Aus Ihrer Perspektive als Schulleitung: Wie bewerten Sie dieses BEM-Verfahren insgesamt?

- Erfolgreich
- Eher erfolgreich
- Teils/teils
- Eher nicht erfolgreich
- Nicht erfolgreich
- Das BEM-Verfahren ist noch nicht abgeschlossen

38. War im Anschluss an das BEM-Verfahren die Dienstfähigkeit des Betroffenen wiederhergestellt?

- Ja
- Nein → *weiter mit Frage 41*
- Das BEM-Verfahren ist noch nicht abgeschlossen

39. Kam es zu einer erneuten längeren Dienstunfähigkeit (mehr als 6 Wochen) nach Abschluss des BEM?

- Ja
- Nein → *weiter mit Frage 41*
- Das BEM-Verfahren ist noch nicht bzw. gerade erst abgeschlossen → *weiter mit Frage 41*

40. Wann kam es zu einer erneuten längeren Dienstunfähigkeit (mehr als 6 Wochen) nach Abschluss des BEM-Verfahrens?

- Innerhalb der ersten 12 Monate nach Abschluss des BEM.
- Ca. 1- 3 Jahre nach Abschluss des BEM.
- Mehr als 3 Jahre nach Abschluss des BEM.
- Ich kann mich nicht mehr erinnern.

Abschließende Beurteilung

41. Unterscheidet sich Ihre aktuelle Einstellung zum BEM von Ihrer ursprünglichen Einstellung aufgrund der bisher gemachten Erfahrungen?

- Ja
- Nein → weiter mit Frage 43

42. Wie hat sich Ihre Einstellung verändert?

- Verbessert
- Eher verbessert
- Teils/teils
- Eher verschlechtert
- Verschlechtert

43. Worin sehen Sie den größten Nutzen eines BEM?

44. Alles in allem, halten Sie das BEM für ein nützliches Instrument zur Reduktion von Fehlzeiten?

- Ja
- Eher ja
- Teils/teils
- Eher nein
- Nein
- Kann ich nicht beurteilen

45. Welche Aspekte am BEM sollten Ihrer Meinung nach ausgebaut/verbessert

werden? (Mehrfachantwort möglich)

- Die Rechtlichen Rahmenbedingungen
- Die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Institutionen
- Die Kommunikation zwischen den Beteiligten
- Die Organisationsstrukturen
- Die materiellen Ressourcen
- Die personellen Ressourcen
- Der bürokratische Ablauf
- Nichts
- Sonstiges:

Zu Ihrer Person

46. Haben Sie persönlich schon einmal ein BEM angeboten bekommen?

- Ja
- Nein → weiter mit Frage 49
- Keine Angabe weiter mit Frage 49

47. Haben Sie das Angebot angenommen?

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

48. Würden Sie persönlich die *Teilnahme* an einem BEM-Verfahren weiterempfehlen?

- Ja
- Eher ja
- Teils/teils
- Eher nein
- Nein
- Kann ich noch nicht sagen

49. Haben Sie weitere Anmerkungen?

50. Was würden Sie einer Kollegin/ einem Kollegen empfehlen, der zum ersten Mal einen BEM-Fall betreut?

51. Seit wie vielen Jahren sind Sie insgesamt als Schulleitung tätig?

_____Jahre

52. Ihr Geschlecht:

Männlich

Weiblich

Divers

53. Ihr Alter: _____ Jahre

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Anlage 3: Fragebogen für BEM-Teilnehmer

Fragebogen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) an rheinland-pfälzischen Schulen (BEM-Teilnehmer)

Ihre Schule

1. In welcher Schulart sind Sie derzeit tätig?

- Grundschule Berufsbildende Schule
 Gymnasium Förderschule
 Realschule Plus Integrierte Gesamtschule
 Anderes: _____

Ihr Hintergrund zum BEM

2. Wann haben Sie das erste Mal etwas vom Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gehört?

- Als ich das Angebot erhielt
 Bereits vorher und zwar durch _____

3. Woher haben Sie Ihr formales Wissen zum BEM-Verfahren?

(Mehrfachantwort möglich)

- Infoveranstaltungen
 Internet
 Homepage des IfL
 Direktes Anschreiben von der Schulleitung
 Broschüren/Flyer von: _____
 Sonstiges: _____

4. Gibt es genügend Informationsquellen zum BEM-Verfahren?

Ja

Nein

5. Wie war Ihre Einstellung zum BEM, als Sie das erste Mal davon gehört haben?

Positiv

Eher positiv

Teils/teils

Eher negativ

Negativ

Weiß ich nicht

6. An wie vielen BEM-Verfahren (einschließlich dem Aktuellen, wenn gerade eins läuft) haben Sie bereits teilgenommen?

1

2

3

> 3

7. Haben Sie schon einmal ein BEM-Angebot abgelehnt?

Ja

Nein → weiter mit Frage 9

8. Aus welchem Grund haben Sie das Angebot abgelehnt?

Ich hielt das BEM aufgrund der Art der Erkrankung für nicht notwendig notwendig

Ich hatte kein Interesse am BEM

Ich befürchtete negative Reaktionen aus dem Kollegium (z.B. Stigmatisierung)

Aufgrund eines mangelnden Vertrauensverhältnisses zwischen mir und
Schulleitung

Eine Rückkehr an die Dienststelle war nicht gewünscht

Ich war schon wieder vollständig arbeits-/dienstfähig

Andere Gründe: _____

Ich kann mich nicht mehr erinnern

Prozesserfahrungen

Die Fragen 9 – 36 beziehen sich auf das aktuelle, bzw. zuletzt durchgeführte BEM-Verfahren

9. In welchem Jahr wurde Ihnen das aktuelle, bzw. zuletzt durchgeführte BEM-Verfahren angeboten?

_____ (Jahresangabe)

10. Ist dieses BEM-Verfahren bereits abgeschlossen?

- Ja
 Nein

11. Wurde Ihnen von der Schulleitung ein BEM-Verfahren angeboten, oder haben Sie es einfordern müssen?

- Es wurde mir von der Schulleitung angeboten
 Ich musste es einfordern → weiter mit Frage 14

12. Wie wurde der Kontakt zu Ihnen aufgenommen?

- Über ein persönliches Gespräch
 Postalisch
 Per E-Mail
 Telefonisch
 Anderes: _____

13. Wie zufrieden waren Sie mit diesem Weg der Kontaktaufnahme?

- Zufrieden
 Eher zufrieden
 Teils/teils
 Eher unzufrieden
 Unzufrieden

14. Was sind Ihrer Meinung nach Ziele des BEM? (Mehrfachantwort möglich)

- Die Rückkehr in den Beruf
- Die Wiedereingliederung in den Schulbetrieb
- Der dauerhafte Erhalt der Dienstfähigkeit
- Die Möglichkeit anderweitiger Beratung (z.B. durch das IfL)
- Die strukturierte Begleitung des Wiedereinstiegs
- Besseres, angstfreies Betriebsklima
- Die Verbesserung der Akzeptanz von Erkrankten im Kollegium
- Eine frühzeitige Pensionierung
- Sonstiges: _____

15. Wie hilfreich finden Sie es, dass Betroffene auswählen dürfen, ob die Schulleitung oder das IfL die Federführung im einzelnen BEM-Fall übernimmt?

- Sehr hilfreich
- Eher hilfreich
- Teils/teils
- Eher nicht hilfreich
- (Gar) Nicht hilfreich

16. Für welche Federführung haben Sie sich entschieden?

- Schulleitung
- IfL

17. Wie zufrieden waren Sie mit dieser Entscheidung?

- zufrieden
- Eher zufrieden
- Teils/teils
- Eher unzufrieden
- Nicht zufrieden

18. Wie würden Sie Ihr Verhältnis zur Schulleitung beschreiben?

- Gut
- Eher gut
- Teils/teils
- Eher schlecht
- Schlecht

19. Welche Institutionen oder Personen waren, bzw. sind an den von Ihnen durchgeführten BEM-Verfahren beteiligt?(Mehrfachantwort möglich)

- ADD
- Amtsarzt
- Integrationsamt
- Institut für Lehrgesundheit
- Örtlicher Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- ZMU
- Sonstige Beteiligte: _____
- Keine weiteren Institutionen außer der Schulleitung → *weiter mit Frage 22*

20. Wie gut verlief die Zusammenarbeit zwischen den Institutionen/Personen insgesamt?

- Gut
- Eher gut
- Teils/teils
- Eher schlecht
- Schlecht

21. Wie gut verlief die Zusammenarbeit zwischen den Institutionen und der Schulleitung, bzw. dem IfL hinsichtlich

Kommunikation:

Absprachen:

Zielsetzung:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Gut | <input type="checkbox"/> Gut | <input type="checkbox"/> Gut |
| <input type="checkbox"/> Eher gut | <input type="checkbox"/> Eher gut | <input type="checkbox"/> Eher gut |
| <input type="checkbox"/> Teils/teils | <input type="checkbox"/> Teils/teils | <input type="checkbox"/> Teils/teils |
| <input type="checkbox"/> Eher schlecht | <input type="checkbox"/> Eher schlecht | <input type="checkbox"/> Eher schlecht |
| <input type="checkbox"/> Schlecht | <input type="checkbox"/> Schlecht | <input type="checkbox"/> Schlecht |

22. Hätten Sie sich die Mitarbeit noch weiterer Institutionen/Personen gewünscht?

Nein

Ja, und zwar _____

23. Wurden Ihnen zu Beginn des BEM-Verfahrens die Ziele und der Ablauf erläutert?

Ja

Nein → *weiter mit Frage 25*

24. Wie ausreichend war diese Erläuterung?

Ausreichend

Eher ausreichend

Teils/teils

Eher nicht ausreichend

Nicht ausreichend

25. Wie gut wurden Ihre eigenen Wünsche und Ziele zum BEM berücksichtigt?

Gut

Eher gut

Teils/teils

Eher schlecht

Schlecht

26. Wie viele Gespräche haben Sie im Rahmen des aktuellen, bzw. durchgeführten BEM-Falls mit der federführenden Partei und ggf. anderen Beteiligten geführt?

1-3

4-6

7-9

≥ 10

27. Wie bewerten Sie die Anzahl der BEM-Gespräche?

(Viel) zu wenige

Eher zu wenige

Genau richtig viele

Eher zu viele

(Viel) zu viele

28. Wie empfanden Sie die BEM-Gespräche...

28.1 ... hinsichtlich der Atmosphäre?

Angenehm

Eher angenehm

Teils/teils

Eher unangenehm

Unangenehm

28.2 ... hinsichtlich der Wiedereingliederung?

Hilfreich

Eher hilfreich

Teils/teils

Eher nicht hilfreich

Nicht hilfreich

28.3 ... hinsichtlich des Organisationsaufwandes?

Unaufwändig

- Eher unaufwändig
- Teils/teils
- Eher aufwändig
- Aufwändig

28.4 ... hinsichtlich der Durchführung?

- Unkompliziert
- Eher unkompliziert
- Teils/teils
- Eher kompliziert
- Kompliziert

28.5 ... hinsichtlich Ihrer Erkrankung?

- Notwendig
- Eher notwendig
- Teils/teils
- Eher unnötig
- Unnötig

29. Welche Maßnahmen wurden im Rahmen des BEM-Verfahrens

veranlasst/vorgeschlagen? (Mehrfachantwort möglich)

- Technische/bauliche Maßnahmen
- Befristete Reduktion der Arbeitszeit (auch Stufenweise Wiedereingliederung)
- Dauerhafte Arbeitszeitreduktion
- Befristete Veränderung der Tätigkeit
- Dauerhafte Abgabe von Aufgaben/Ämtern
- Arbeitsplatzwechsel (Versetzung)
- Teamgespräche, Supervision
- Arbeitsmedizinische Beratung und Betreuung
- Vorstellung bei Fachärzten
- Empfehlung einer Antragsstellung auf Anerkennung einer Schwerbehinderung

Empfehlung einer Rentenantragsstellung/ Antragstellung auf Frühpensionierung

Vorstellung beim IfL

Andere Maßnahmen: _____

Keine → Weiter mit Frage 31

30. Wie wurden diese Maßnahmen aus Ihrer Sicht umgesetzt?

Gut

Eher gut

Teils/teils

Eher schlecht

Schlecht

31. Wie viel Unterstützung erhielten Sie im Kollegium?

Viel

Eher viel

Teils/teils

Eher wenig

Wenig

32. Wie verständnisvoll waren Ihre Kollegen?

Verständnisvoll

Eher verständnisvoll

Teils/teils

Eher nicht verständnisvoll

Nicht verständnisvoll

33. Aus Ihrer Perspektive als betroffene Person: Wie bewerten Sie dieses BEM-Verfahren insgesamt?

Erfolgreich

Eher erfolgreich

Teils/teils

- Eher nicht erfolgreich
- Nicht erfolgreich
- Das BEM-Verfahren ist noch nicht abgeschlossen

34. War im Anschluss an das BEM-Verfahren Ihre Dienstfähigkeit wiederhergestellt?

- Ja
- Nein → *weiter mit Frage 37*
- Das BEM-Verfahren ist noch nicht abgeschlossen

35. Kam es zu einer erneuten längeren Dienstunfähigkeit (mehr als 6 Wochen) nach Abschluss des BEM?

- Ja
- Nein → *weiter mit Frage 37*
- Das BEM-Verfahren ist noch nicht bzw. gerade erst abgeschlossen → *weiter mit Frage 37*

36. Wann kam es zu einer erneuten längeren Dienstunfähigkeit (mehr als 6 Wochen) nach Abschluss des BEM-Verfahrens?

- Innerhalb der ersten 12 Monate nach Abschluss des BEM
- Ca. 1-3 Jahre nach Abschluss des BEM
- Mehr als 3 Jahre nach Abschluss des BEM
- Ich kann mich nicht mehr erinnern

Abschließende Beurteilung

37. Unterscheidet sich Ihre aktuelle Einstellung zum BEM von Ihrer ursprünglichen Einstellung aufgrund der bisher gemachten Erfahrungen?

- Ja
- Nein → *weiter mit Frage 39*

38. Wie hat sich Ihre Einstellung verändert?

- Verbessert
- Eher verbessert
- Teils/teils
- Eher verschlechtert
- Verschlechtert

39. Worin sehen Sie den größten Nutzen eines BEM?

40. Alles in allem, halten Sie das BEM für ein nützliches Instrument zur Reduktion von Fehlzeiten?

- Ja
- Eher ja
- Teils/teils
- Eher nein
- Nein
- Kann ich nicht beurteilen

41. Welche Aspekte am BEM sollten Ihrer Meinung nach ausgebaut/verbessert werden?_ (Mehrfachantwort möglich)

- Die rechtlichen Rahmenbedingungen
 - Die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Institutionen
 - Die Kommunikation zwischen den Beteiligten
 - Klare Organisationsstrukturen
 - Die personellen Ressourcen
 - Der bürokratische Ablauf
 - Nichts
 - Sonstiges: _____
-
-

- Eher ja
- Teils/teils
- Eher nein
- Nein

46. Würden Sie persönlich eine Teilnahme an einem BEM-Verfahren weiterempfehlen?

- Ja
- Eher ja
- Teils/teils
- Eher nein
- Nein
- Kann ich noch nicht sagen

47. Ihr Geschlecht:

- Männlich
- Weiblich
- Divers
- keine Angabe

48. Ihr Alter: _____ Jahre

- keine Angabe

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Anlage 4: Fragebogen für BEM-Ablehner

Fragebogen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) an rheinland-pfälzischen Schulen (BEM-Ablehner)

Ihre Schule

54. In welcher Schulart sind Sie derzeit tätig?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Grundschule | <input type="checkbox"/> Berufsbildende Schule |
| <input type="checkbox"/> Gymnasium | <input type="checkbox"/> Förderschule |
| <input type="checkbox"/> Realschule Plus | <input type="checkbox"/> Integrierte Gesamtschule |
| <input type="checkbox"/> Anderes: _____ | |

Ihr Hintergrund zum BEM

1. Wann haben Sie das erste Mal etwas vom Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gehört?

- Als ich das Angebot erhielt
- Bereits vorher und zwar durch _____
- _____

2. Wie war Ihre Einstellung zum BEM, als Sie das erste Mal davon gehört haben?

- Positiv
- Eher positiv
- Teils/teils
- Eher negativ
- Negativ
- Ich hatte keine Einstellung

3. Wie viele BEM-Angebote haben Sie bisher erhalten?

- 1
- 2 – 3
- 4 und mehr

4. Haben Sie in der Vergangenheit mal ein BEM-Angebot angenommen und ein BEM-Verfahren angetreten?

- Ja
- Nein → *weiter mit Frage 6*

5. Wer hat dabei die Federführung übernommen?

- die Schulleitung
- das IfL

Zum Ablauf des abgelehnten BEM-Verfahrens

Die folgenden Fragen 6 – 13 beziehen sich auf das zuletzt abgelehnte BEM-Verfahren

6. Wie wurde der Kontakt zu Ihnen aufgenommen?

- Über ein persönliches Gespräch
- Postalisch
- Per E-Mail
- Telefonisch
- Anderes: _____

7. Wie zufrieden waren Sie mit diesem Weg der Kontaktaufnahme?

- Zufrieden
- Eher zufrieden
- Teils/teils
- Eher unzufrieden
- Unzufrieden

8. Weshalb haben Sie das Angebot abgelehnt?_(mehrfaches Ankreuzen möglich)

- Ich hielt das BEM aufgrund der Art der Erkrankung für nicht notwendig notwendig
- Ich hatte kein Interesse am BEM
- Ich befürchtete negative Reaktionen aus dem Kollegium (z.B. Stigmatisierung)
- Aufgrund eines mangelnden Vertrauensverhältnisses zwischen mir und der Schulleitung
- Ich war schon vorher wieder vollständig arbeits-/dienstfähig
- Andere Gründe: _____
- Ich kann mich nicht mehr erinnern
- Es gab keine abgelehnten Angebote

9. Wie hilfreich finden Sie es, dass Betroffene auswählen dürfen, ob die Schulleitung oder das IfL die Federführung im einzelnen BEM-Fall übernimmt?

- Sehr hilfreich
- Eher hilfreich
- Teils/teils
- Eher nicht hilfreich
- (Gar) Nicht hilfreich

10. Für welche Federführung hätten Sie sich im Falle einer Annahme entschieden?

- Schulleitung
- IfL
- Ich weiß es nicht

11. Haben Sie weitere Anmerkungen?

Zu Ihrer Person

12. Ihr Geschlecht:

- Männlich
- Weiblich
- Divers
- keine Angabe

13. Ihr Alter: _____ Jahre

- keine Angabe

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!