

**Staatliches Schulamt  
für den Landkreis Gießen  
und den Vogelsbergkreis**



# **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

**Handreichungen**

**für**

**Schulleiterinnen und Schulleiter,**

**Lehrerinnen und Lehrer,**

**Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen**

## Inhalt

<b>Vorbemerkung</b> .....	2
<b>Teil 1 Erleichterungen für den Berufseinstieg</b> .....	3
1.1. Einleitung .....	3
1.2. Hilfestellungen durch die Schulleitung .....	3
1.3. Hilfestellung durch das Staatliche Schulamt .....	4
<b>Teil 2 Probleme im beruflichen Alltag – Gefährdungsbeurteilung und Handlungsmöglichkeiten (Betriebliches Gesundheitsmanagement)</b> .....	5
2.1. Einleitung .....	5
2.2. Wie können Stärken und Risikobereiche erkannt werden? Analyse des IST- Zustandes .....	6
2.3. Welche Möglichkeiten hat die Schule? Förderung der Lehrergesundheit als Teil der Schulentwicklungsarbeit .....	7
2.4. Was kann die Lehrkraft selbst tun? .....	7
<b>Teil 3 Die Eingliederung erkrankter und behinderter Lehrkräfte (Betriebliches Eingliederungsmanagement)</b> .....	8
3.1. Einleitung .....	8
3.2. Ablaufschema des Eingliederungsmanagements (BEM) .....	10
3.3. Einladungsschreiben — Schulleitung an Lehrkraft (Muster) .....	11
3.4. Gesprächsleitfaden .....	12
3.5. Gesprächsprotokoll (verbindlich zu verwenden!) .....	14
3.6. Rückmeldebogen für das Staatliche Schulamt (Muster) .....	15
<b>Anhang</b> .....	16

## Vorbemerkung

§ 167 Abs.2 SGB IX (9.Sozialgesetzbuch) verpflichtet Arbeitgeber und Personalräte sowie die Schwerbehindertenvertretung zur Einführung eines geeigneten Verfahrens

- zur Vorbeugung und Überwindung von Arbeitsunfähigkeit,
- zum Erhalt und der Förderung der Arbeitsfähigkeit und der Gesundheit,
- zum Umgang mit Behinderungen einschließlich chronischer Krankheiten sowie
- zur Integration schwerbehinderter und langzeiterkrankter Lehrkräfte.

§ 167 SGB IX ist mit „Prävention“ betitelt. Per gesetzlichem Auftrag soll nach Möglichkeiten gesucht werden, Krankheiten bzw. Behinderungen gar nicht erst entstehen zu lassen bzw. die Verschlechterung von Krankheiten zu verhindern und die Beschäftigten für den beruflichen Alltag zu stärken. Gleichzeitig ist im § 167 SGB IX der Rehabilitationsgedanke verankert, da die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen

Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement)“ geklärt werden sollen.  
Im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sind also Prävention und Rehabilitation gleichrangig miteinander zu verbinden.

**Die Teile 1 und 2 beschäftigen sich in diesem Sinne eher mit Präventionsvorhaben, Teil 3 ist den Rehabilitationsmaßnahmen gewidmet und beinhaltet zwingend einzuhaltende rechtliche Vorgaben.**

#### Arbeitsgruppe 2022:

Marion Karl, Gesamtschwerbehindertenvertretung, Staatliches Schulamt für den Kreis Gießen und den Vogelsbergkreis

Susanne Arends, Vorsitzende des Gesamtpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer für den Kreis Gießen und den Vogelsbergkreis

Volker Karger, stellv. Amtsleiter und Inklusionsbeauftragter im Staatlichen Schulamt für den Kreis Gießen und den Vogelsbergkreis

## **Teil 1 Erleichterungen für den Berufseinstieg**

### **1.1. Einleitung**

Der Berufseinstieg ist eine sehr wichtige Phase in der Berufsbiographie von jungen Lehrkräften. Gerade die ersten Eindrücke und Erfahrungen im Berufsleben formen Haltungen und Handlungsmuster für die künftige Arbeit als Lehrkraft. Die Berufseinsteiger\*innen entwickeln in dieser Zeit ihre berufliche Identität und ihre Einstellung sowohl gegenüber den Schüler\*innen als auch gegenüber dem Kollegium.

Der Neubeginn in der Schule ist meist durch Extremsituationen gekennzeichnet. Die Neueinsteiger\*innen haben einerseits oft das Gefühl, den vielfältigen Anforderungen nicht gewachsen zu sein, andererseits haben sie Freude am selbstständigen Arbeiten und neigen in diesem Zusammenhang teils dazu, sich zu überfordern. In dieser Situation ist es geboten, gesundheitlichen Fehlentwicklungen von vorneherein zu begegnen, indem man eine institutionalisierte Hilfe für Berufseinsteiger\*innen an die Stelle von zufälligen Unterstützungen setzt.

Die diesbezüglichen Handlungsmöglichkeiten sind als Vorschläge zu verstehen.

### **1.2. Hilfestellungen durch die Schulleitung**

Schulleiterinnen und Schulleiter sind die ersten Ansprechpartner für die „Neuen“. Die Schulleitung muss gemeinsam Sorge tragen für ein motivierendes Arbeitsklima, gesundheitsfördernde Lern- und Arbeitsbedingungen, effektive Arbeits- und Konferenzstrukturen,

die Förderung von Kooperationen und Teamarbeit sowie die Entwicklung einer Kultur der Rückmeldungen und der konstruktiven Konfliktbearbeitung. Die Leitungsaufgabe „Personalmanagement“ und die damit verbundene Fürsorgepflicht sind im Sinne der Gestaltung eines sozialen Systems zu verstehen.

Die Fürsorgepflicht kommt in § 18 Abs. 2 DO zum Ausdruck: „Die Schulleiterin oder der Schulleiter führt die in das Kollegium eintretenden Lehrkräfte in die Arbeit der Schule ein und macht sie mit ihren Rechten und Pflichten bekannt.“

Ein Beispiel für eine gemeinsame Unterstützungsmaßnahme durch die Schulleiterin / den Schulleiter mit dem Kollegium könnte die Erstellung und Pflege einer Handreichung zur ersten Orientierung sein.

Mögliche Inhalte:

- Organigramm der Schule
- Schulordnung
- Wichtige Konferenzbeschlüsse

### **1.3. Hilfestellung durch das Staatliche Schulamt**

#### **Einführungsveranstaltung „Das Staatliche Schulamt stellt sich vor“**

- Zentrale Aufgaben des Amtes
- Vorstellung der Berufsgruppen
- Vorstellung der Beteiligungsgremien

#### **Informationsangebote des Staatlichen Schulamtes**

- Informationsveranstaltungen in Kooperation mit den Studienseminaren für LiV
- Internetauftritt
- Formulare

#### **Fortbildungsangebote für Berufseinsteiger**

- Kollegiale Fallberatung
- Supervision für Lehrkräfte durch den Schulpsychologischen Dienst

## Teil 2 Probleme im beruflichen Alltag – Gefährdungsbeurteilung und Handlungsmöglichkeiten (Betriebliches Gesundheitsmanagement)

### 2.1. Einleitung<sup>1</sup>

Lehrkräfte sind in ihrem beruflichen Alltag einer Vielzahl von Anforderungen ausgesetzt. Dies kann positiv als besondere Herausforderung gesehen werden, führt aber leider auch oft zu dauerhaftem Stress, der zu einer psychischen oder psychosomatischen Krankheit führen kann.

Dass dies keine Seltenheit ist, belegen verschiedene Untersuchungen und Befragungen zu Gesundheit, zu Krankheiten und Frühpensionierungen von Lehrkräften. Die bekannteste und größte dieser Studien ist die Potsdamer Lehrerstudie von Uwe Schaarschmidt, in welcher festgestellt wurde, dass ca. ein Drittel der Lehrkräfte bereits durch negative Emotionen, Resignation, Motivationseinschränkung und herabgesetzte Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen gekennzeichnet ist. Ein weiteres Drittel ist laut dieser Studie hochgradig gesundheitlich gefährdet (vgl. Schaarschmidt, 2005b).

Durch die Untersuchungen wurde aber auch festgestellt, dass die negativen gesundheitlichen Werte sich nicht allein durch schlechte Rahmenbedingungen und zu hohe Anforderungen erklären lassen, sondern dass die persönlichen Voraussetzungen ebenso eine Rolle spielen. Aus diesem Grund ist es eine der vorrangigen Aufgaben der Schulleitung, auf die gesundheitlichen Bedürfnisse ihres Kollegiums zu achten. Ziel ist es, ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem jede Lehrkraft die Möglichkeit hat, nicht nur eine für alle zufrieden stellende Arbeit zu leisten und an einer positiven Schulentwicklung teilzunehmen, sondern auch persönlich gestärkt zu werden und gesund zu bleiben.

„Die Gesundheit von Lehrkräften ist eine Voraussetzung, um den Unterricht fundiert, lernförderlich und kreativ zu gestalten. Die Förderung der Lehrkräftegesundheit ist daher eine elementare Aufgabe.“ (Vgl.: [https://kultusministerium.hessen.de/sites/kultusministerium.hessen.de/files/2021-08/lehrkraeftegesundheit\\_-\\_staerken\\_staerken\\_0.pdf](https://kultusministerium.hessen.de/sites/kultusministerium.hessen.de/files/2021-08/lehrkraeftegesundheit_-_staerken_staerken_0.pdf))

Auch das Arbeitsschutzgesetz verlangt, regelmäßig Gefährdungsanalysen in der Schule durchzuführen, um die Arbeitsbedingungen beurteilen und verbessern zu können.

Drei Erlasse regeln die Anwendung der gesetzlichen Aufgaben der Gesundheitsförderung, des Arbeitsschutzes und der Sicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 22. November 2021 (BGBl. I S. 4906) geändert worden ist:

1. Grundsatzерlass „Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen“, Erlass vom 15.10.2009
2. Erlass zur Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen an den Staatlichen Schulämtern, ABl. 06/02, S. 364,

---

#### <sup>1</sup> Literatur:

- Hillert, A./ Schmitz, E., Psychosomatische Erkrankungen bei Lehrerinnen und Lehrern, Stuttgart 2004
- Schaarschmidt, U., Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes, Weinheim und Basel 2004
- Schaarschmidt, U./ Kieschke, U., Gerüstet für den Schulalltag, Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer, Weinheim und Basel 2007
- Hess. Kultusministerium (Hrsg.): Schule & Gesundheit Hessen 2002-2011, Wiesbaden 2008
- Homepage: [www.schuleundgesundheit.hessen.de](http://www.schuleundgesundheit.hessen.de)

3. Erlass zur Einrichtung des Generale Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an den Staatlichen Schulämtern, ABl. 06/02, S. 364.

Seit Januar 2006 ist die Medical Airport Service GmbH (MAS) mit den nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) vorgeschriebenen Aufgaben von Betriebsärzten beauftragt.

Seit Januar 2009 nimmt die MAS ebenfalls die im ASiG beschriebenen Aufgaben von Fachkräften für Arbeitssicherheit (FaSi) wahr.

## **2.2. Wie können Stärken und Risikobereiche erkannt werden? Analyse des IST- Zustandes**

### **Gespräche**

Durch Gespräche (im Kollegium, mit einzelnen Personen) werden Probleme sichtbar gemacht, welche möglicherweise mehrere Kollegen oder die ganze Schule betreffen.

### **Selbsteinschätzung**

Jede Lehrkraft kann selbst ihre persönlichen Risiken oder Schwächen einschätzen.

### **Tests und Fragebögen**

Zu diesen subjektiven Möglichkeiten der Analyse wurden verschiedene Tests und Fragebögen entwickelt, die von Schulen bzw. einzelnen Lehrkräften genutzt werden können, um ein differenzierteres Bild zu bekommen. Nachfolgende Beispiele stehen zur Verfügung:

#### **Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)**

Auf diesem Test basieren die Ergebnisse der Potsdamer Lehrerstudie. Das Verfahren besteht aus einem Fragebogen mit 66 Items. Diese lassen sich 11 Dimensionen arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens zuordnen. Die Dimensionen wiederum können drei inhaltlichen Bereichen zugeordnet werden (Arbeitsengagement, Widerstandsfähigkeit und Emotionen). Anhand der Werte werden Aussagen über die gesundheitliche Gefährdung und, wenn notwendig, Vorschläge zur Verbesserung gemacht.

#### **Arbeits-Bewertungs-Check für Lehrer (ABC – Lehrer)**

Der ABC-L dient der Organisationsdiagnose. Es geht um eine schulbezogene Auswertung, welche besonders dann sinnvoll ist, wenn viele Kolleg\*innen der Schule daran teilnehmen. Die Ergebnisse der Schule können anonymisiert mit denen anderer Schulen verglichen werden. So kann festgestellt werden, was an der Schule gut funktioniert und wo Handlungsbedarf ist. Die Fragen richten sich auf die Wahrnehmung und Einschätzung der Arbeitstätigkeit und deren Bedingungen. Besonders im Blick sind hierbei Fragen zu Bereichen, die von den Lehrkräften beeinflussbar sind. Der Test steht zum Download zur Verfügung:

[https://www.vbe.berlin/fileadmin/user\\_upload/www\\_vbe\\_berlin/Potsdamer\\_Lehrerstudie.pdf](https://www.vbe.berlin/fileadmin/user_upload/www_vbe_berlin/Potsdamer_Lehrerstudie.pdf)

#### **Gefährdungsanalyse – Belastungen am Arbeitsplatz Schule**

Die Servicestelle Schule & Gesundheit bietet online einen Fragebogen zur Erhebung der Belastungen am Arbeitsplatz von Lehrkräften an. Weitere Informationen hierzu auf der Seite des Hessischen Kultusministeriums. Die Befragung wird auf einem eigenen Portal durchgeführt, damit

sind Datenschutz und Anonymität gesichert. Weitere Informationen finden Sie unter [Arbeitspsychologie | Medical Airport Service GmbH \(medical-airport-service.de\)](https://www.medical-airport-service.de).

### **2.3. Welche Möglichkeiten hat die Schule? Förderung der Lehrergesundheit als Teil der Schulentwicklungsarbeit**

- Einrichtung einer Gesundheits-AG
- schulinterne Fortbildungen zur Lehrergesundheit  
Über den Medical Airport Service ([Prävention | Medical Airport Service GmbH \(medical-airport-service.de\)](https://www.medical-airport-service.de)) werden eine Vielzahl von Fortbildungen angeboten.
- Teamarbeit und kollegiale Fallberatung
- Mediation
- positive Feedbackkultur und wertschätzende Haltung

Die Vereinbarungen zur Suchtprävention sind zu beachten. Schulen können sich über die Fachberatung „Schule und Gesundheit“ im Staatlichen Schulamt informieren und evtl. ein Teilzertifikat „Lehrergesundheit“ erlangen.

### **2.4. Was kann die Lehrkraft selbst tun?**

- Teilnahme an Supervision / Kollegialer Fallberatung
- Nutzung von Teamarbeit
- Teilnahme an Fortbildungen (z.B. Stressbewältigung, Stimmbildung...)
- Inanspruchnahme von Beratung (z.B. durch Personalrat, Schulpsychologie, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung)
- Überprüfung zusätzlicher Aufgaben (Abgabe oder Verlagerung)
- Teilzeitbeschäftigung
- Beurlaubung
- Sabbatjahr
- Abordnung / Versetzung an eine andere Schule
- Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung bei schwerer, längerfristiger Erkrankung

## Teil 3 Die Eingliederung erkrankter und behinderter Lehrkräfte (Betriebliches Eingliederungsmanagement)

### 3.1. Einleitung

§ 167 Abs.2 SGB IX (9.Sozialgesetzbuch) lautet:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.“

Trotz aller präventiven Bemühungen lassen sich Krankheitszeiten nicht immer verhindern. Dabei geht es nicht um jedwede Kurzkrankheit, sondern um Krankheitszeiten, welche die Fürsorgepflicht des Dienstherrn in besonderer Weise berühren.

Mit dem **Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)** hat der Gesetzgeber als Zielsetzung formuliert, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten.

Zum Gelingen trägt in erster Linie die betroffene Person selbst bei, ohne deren Zustimmung Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht umgesetzt werden können. Neben der Schulleitung sind auch Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Personen des Vertrauens sowie evtl. Unterstützungssysteme außerhalb der Dienststelle einzubeziehen.

Für den Bereich der Schulen des Kreises Gießen und des Vogelsbergkreises haben wir uns auf ein **Ablaufschema** geeinigt (Seite 10).

Ausgangspunkt ist die Feststellung der Fehlzeiten im Sinne des § 167 Abs.2 SGB IX durch die Schulleitung. Nach schulinterner Klärung erfolgt ein Gesprächsangebot an die Lehrkraft. Hiervon kann ausnahmsweise bei besonders schweren Erkrankungen abgesehen und das Gesprächsangebot verschoben werden.

Ein vorformuliertes **Einladungsschreiben** finden Sie auf der Seite 11 (Seite 94 der Beratungsmappe für Schulleitungen).

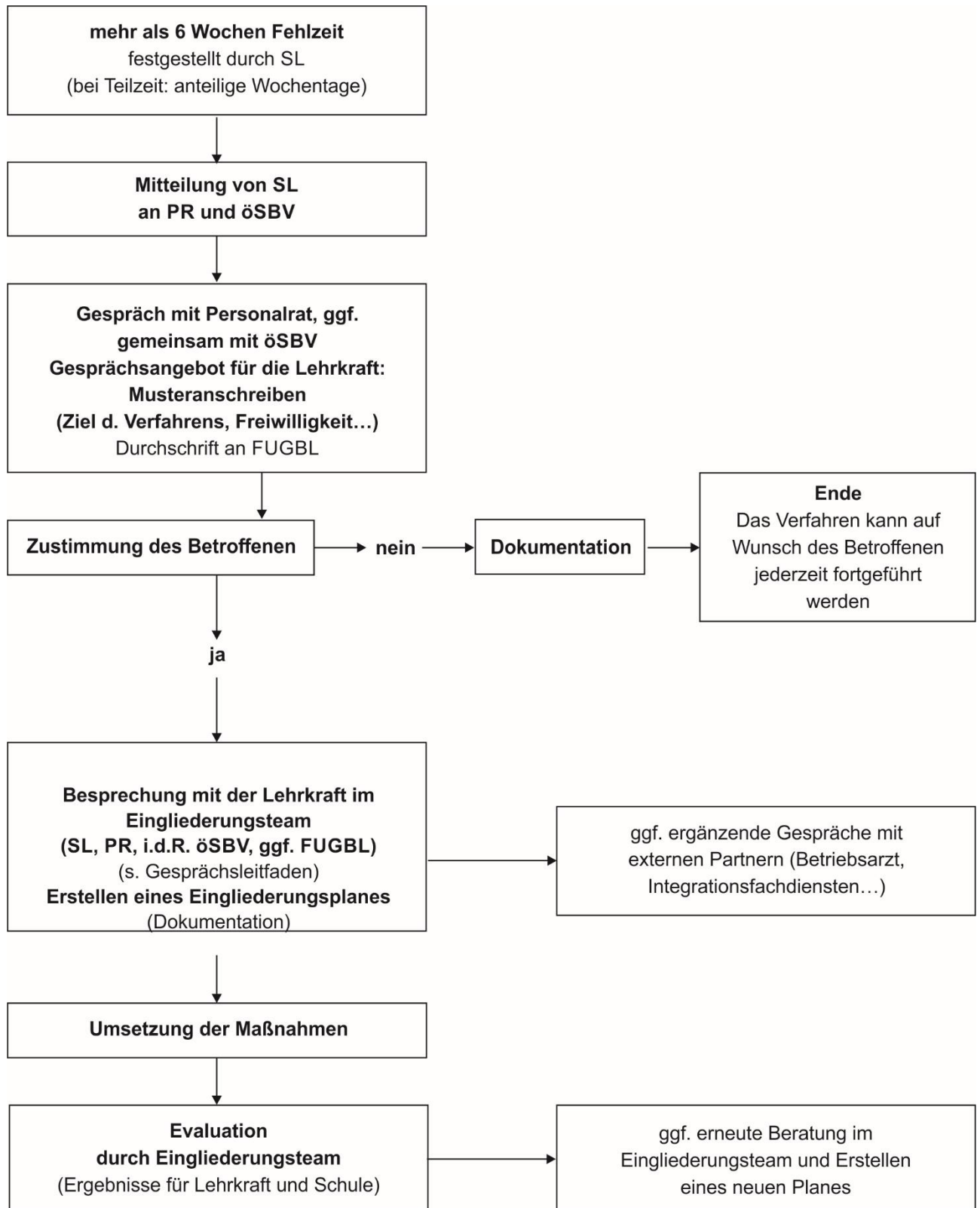


Bei Zustimmung der betroffenen Lehrkraft erfolgt ein **Eingliederungsgespräch**. Ein Gesprächsleitfaden befindet sich in den Unterlagen auf Seite 12 f., ebenso das **verbindlich zu verwendende Gesprächsprotokoll** (Seite 14). Das Eingliederungsgespräch findet in der Schule statt, Verfahren für Schulleiter\*innen immer auf Ebene des Staatlichen Schulamtes.

Noch einige Hinweise zum **Datenschutz**: Die Teilnehmer\*innen des Eingliederungsgesprächs sind zur Verschwiegenheit über den Gesprächsinhalt verpflichtet. Informationen aus dem Gespräch dürfen nur mit Zustimmung der betroffenen Lehrkraft weitergegeben werden. Medizinische Informationen, insbesondere ärztliche Atteste und Gutachten, gelangen nur dann in deren Personalakte, wenn der/die Betroffene ausdrücklich zugestimmt hat. Über das Gespräch wird ein Protokoll erstellt, das nach Abschluss des Verfahrens, wenn die Lehrkraft keinen gegenteiligen Antrag stellt, vernichtet wird. Es wird dann lediglich dokumentiert, dass ein Eingliederungsverfahren stattgefunden hat.

Wenn die **Dienstfähigkeit schwerbehinderter Lehrkräfte** auf Antrag der Schulleitung überprüft werden soll, ist das Verfahren in dem oben beschriebenen Sinne vorher **zwingend** durchzuführen (VIII,2. der Teilhaberichtlinien, ABI.03/19).

### 3.2. Ablaufschema des Eingliederungsmanagements (BEM)



SL = Schulleiter\*in, PR = örtlicher Personalrat, öSBV = örtliche Schwerbehindertenvertretung,  
FUGBL = Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Lehrkräfte

### 3.3. Einladungsschreiben — Schulleitung an Lehrkraft (Muster)

Briefkopf Schule

Anschrift

Datum

#### **Einladung zum Eingliederungsgespräch**

Sehr geehrte Frau / Sehr geehrter Herr,

aus Fürsorge gegenüber den Lehrkräften der Schule bin ich gehalten, alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen dienstunfähig erkrankt sind, zu einem Eingliederungsgespräch einzuladen. Dieses Gespräch findet im Rahmen des sogenannten Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) statt, welches die Zielsetzung hat, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten; es findet seine Grundlage in § 167 Abs.2 SGB IX.

Deshalb möchte ich Sie nun zu einem Gespräch einladen, zu dem Sie gerne eine Person Ihres Vertrauens mitbringen können, z.B. jemanden aus dem Personalrat. Außerdem besteht die Möglichkeit, sich an die örtliche Schwerbehindertenvertretung zu wenden, auch wenn Sie selbst nicht schwerbehindert sind. Weitere Teilnehmer wie etwa die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder der arbeitsmedizinische Dienst (MAS) können bei Bedarf, auch auf Ihren Vorschlag hin, hinzugezogen werden.

Als Termin schlage ich den ..... vor.

Ich weise Sie darauf hin, dass ohne Ihre Zustimmung ein solches Gespräch nicht stattfinden wird. Im Sinne der präventiven Absichten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ermuntere ich Sie aber, dieses Gesprächsangebot wahrzunehmen.

Noch einige wichtige Hinweise zum Datenschutz: Die Teilnehmer des Eingliederungsgesprächs sind zur Verschwiegenheit über den Gesprächsinhalt verpflichtet. Informationen aus dem Gespräch dürfen nur mit Ihrer Zustimmung weitergegeben werden.

Medizinische Informationen, insbesondere ärztliche Atteste und Gutachten, gelangen nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung in Ihre Personalakte. Über das Gespräch wird ein Protokoll erstellt, das in der Schule verbleibt und nach Abschluss des Verfahrens vernichtet wird. Das Schulamt erhält nicht das Protokoll, sondern wird lediglich informiert, dass ein Eingliederungsverfahren stattfinden wird.

Bitte teilen Sie mir mit, ob Sie das Gesprächsangebot wahrnehmen möchten. Gerne stehe ich für ein Vorgespräch zur Verfügung. Selbstverständlich können Sie sich zur Vorbereitung auch an den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung oder die die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Die Handreichungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement finden Sie unter <https://schulaemter.hessen.de/standorte/giessen/zustaendigkeiten/gremien/sbv>

Mit freundlichen Grüßen

### 3.4. Gesprächsleitfaden

Darstellung des BEM (Ziel, Verfahren, Inhalt, Datenschutz – keine gesundheitlichen Daten in Personalakte)
Hinweis auf Freiwilligkeit der Angaben
Vorgeschichte, Entwicklung und Auswirkungen der Krankheit  1. Krankheitsverlauf 2. Persönliche Ursachen und Auswirkungen <ul style="list-style-type: none"><li>• Art der Fehlzeiten</li><li>• Persönliche Auswirkungen</li><li>• Art der Einschränkungen</li><li>• Bisherige Rehabilitationsmaßnahmen</li><li>• Vorhandene Wiedereingliederungspläne (z.B. des behandelnden Arztes)</li></ul> 3. Schulische Ursachen und Auswirkungen einschließlich der Erkenntnisse aus der Gefährdungsanalyse <ul style="list-style-type: none"><li>• Überbeanspruchung</li><li>• Konflikte mit Personen aus dem Arbeitsumfeld (Kollegen, Eltern, Schulleitung, Schüler)</li><li>• Arbeitsplatz (gesundheitsgerechte Einrichtung)</li><li>• Arbeitsorganisation (Unterrichtsverteilung, Stundenplan, Aufsicht, Mehrarbeit)</li></ul>
4. Handlungsmöglichkeiten:  Folgende Möglichkeiten lassen sich im Groben unterscheiden:  4.1. Personenbezogene Maßnahmen <ul style="list-style-type: none"><li>• Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung (Folge: s. Integrationsvereinbarung (ABl. 03/17), u.a. Nachteilsausgleich, Stundenreduzierung ...)</li><li>• Überprüfung zusätzlicher Aufgaben (Abgabe oder Verlagerung)</li><li>• Rückgabe einer Funktionsstelle (Rückernennung)</li><li>• Fortbildung z.B. Stimmbildung, Stressbewältigung, Methodik, Didaktik</li><li>• Klärung medizinischer Gründe</li><li>• Einleitung gesundheitlicher / therapeutischer Maßnahmen, wie z.B. die Beantragung einer Kur</li><li>• Vorübergehende Stundenentlastung oder stufenweise Wiedereingliederung gem. § 11PfiStdVO</li><li>• Maßnahmen der Suchtbekämpfung</li><li>• Supervision</li><li>• Teilzeitbeschäftigung</li><li>• Beurlaubung</li><li>• Sabbatjahr</li><li>• Antrag auf Feststellung der Teildienstfähigkeit oder Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit</li></ul>

#### 4.2. Schulbezogene Maßnahmen

- Anti-Mobbing-Maßnahmen
- Herbeiführung baulicher Maßnahmen in der Schule
- Änderung des Einsatzes (Team-Arbeit, Unterrichtsverteilung, Mehrarbeit, Aufsicht, Klassenfahrten)
- Abordnung oder Versetzung

#### 4.3. Externe Maßnahmen

- Verweisung an das Inklusionsteam beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis Gießen und den Vogelsbergkreis  
(Ansprechpartnerin: Marion Karl, Telefon: 06 41 – 20081 – 109)
- Technische Hilfen am Arbeitsplatz (Integrationsamt)
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Lehrkräfte (FUGBL) beim Staatlichen Schulamt: Kollegiales Team Coaching (KTC) für neu im Amt befindliche SL-Mitglieder; Einzelcoaching für Lehrkräfte
- Einbeziehung externer Rehabilitationsträger (Krankenkasse, Unfallkasse, Rentenversicherung, Agentur für Arbeit, Integrationsamt)

#### 5. Vereinbarungen zu konkreten Maßnahmen und zu deren Evaluation

### 3.5. Gesprächsprotokoll (verbindlich zu verwenden!)

Ort / Datum	
Teilnehmer	
Belehrung über die Freiwilligkeit der Angaben zur Krankheit	<input type="checkbox"/> ist erfolgt
Vorgeschichte und Entwicklung (Ursache, Entwicklung, Auswirkung, konkrete Belastung)	
Überlegungen zum BEM (Handlungsmöglichkeiten siehe Anlage)	
Vereinbarungen	
Absprachen zur Evaluation, erneuter Gesprächstermin	
Datum, Unterschrift	<div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div style="border-top: 1px solid black; width: 45%;"></div> <div style="border-top: 1px solid black; width: 45%;"></div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <span>(Schulleiterin / Schulleiter)</span> <span>(Lehrkraft)</span> </div>

### 3.6. Rückmeldebogen für das Staatliche Schulamt (Muster)

Schulstempel

Datum

Staatliches Schulamt  
für den Landkreis Gießen  
und den Vogelsbergkreis  
Schubertstraße 60, Haus 13

35392 Gießen

Ergebnis des Eingliederungsgesprächs  
hier: Herr/Frau ..... (Name der Lehrkraft)

Ein Eingliederungsgespräch hat auf Wunsch der Lehrkraft nicht stattgefunden.

Das Eingliederungsgespräch hat am \_\_\_\_\_ stattgefunden.

Ggf. Anträge an das Staatliche Schulamt:

\_\_\_\_\_  
Schulleiterin/Schulleiter

\_\_\_\_\_  
Lehrkraft

Anhang

## Anhang

Kontaktpersonen für Schulen im Bereich des Staatlichen Schulamts für den Landkreis Gießen und den Vogelsbergkreis:

Betriebsärzte:	Dr. Burkhard Schlinke <a href="mailto:b.schlinke@medical-gmbh.de">b.schlinke@medical-gmbh.de</a> (Landkreis und Stadt Gießen) Dr. Stefan Bohner <a href="mailto:s.bohner@medical-gmbh.de">s.bohner@medical-gmbh.de</a> (Vogelsbergkreis)
	Medical Airport Service GmbH (MAS) Stolzenmorgen 18, 35394 Gießen Tel.: 06 41 – 495 53 30
Schwerbehindertenvertretung:	Marion Karl <a href="mailto:Marion.Karl@kultus.hessen.de">Marion.Karl@kultus.hessen.de</a> Tel.: 0641 – 20081 – 109
Frauen- und Gleich- Stellungsbeauftragte Lehrkräfte:	Anke Röse <a href="mailto:Anke.Roese@kultus.hessen.de">Anke.Roese@kultus.hessen.de</a> Tel.: 0641 – 20081 – 423
	Sylvia Bornowski <a href="mailto:Sylvia.Bornowski@kultus.hessen.de">Sylvia.Bornowski@kultus.hessen.de</a> Tel.: 0641 – 20081 – 424
Gesamtpersonalrat:	Susanne Arends <a href="mailto:Susanne.Arends@kultus.hessen.de">Susanne.Arends@kultus.hessen.de</a> Tel.: 0641 – 20081 – 107
Inklusionsbeauftragter:	Volker Karger <a href="mailto:Volker.Karger@kultus.hessen.de">Volker.Karger@kultus.hessen.de</a> Tel.: 0641 – 20081 – 414
Schule und Gesundheit	Eva Maria Hußmann <a href="mailto:Evamaria.Hussmann@kultus.hessen.de">Evamaria.Hussmann@kultus.hessen.de</a> Tel.: 0641 – 20081 – 407
Schulpsychologie:	Adressen unter: <a href="https://schulaemter.hessen.de/standorte/giessen/zustaendigkeiten/geschaeftsverteilung">https://schulaemter.hessen.de/standorte/giessen/zustaendigkeiten/geschaeftsverteilung</a> Vermittlung externer Konfliktberatung (Mediation)