

**Staatliches Schulamt
für den Hochtaunuskreis
und den Wetteraukreis**

Gesundheitsmanagement und Betriebliches Eingliederungsmanagement

Handreichungen

für
Schulleitungen, Lehrkräfte,
sozialpädagogische Fachkräfte
und Gesundheitsfachkräfte

Konrad-Adenauer-Allee 1-11
61118 Bad Vilbel

Stand: August 2026

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	3
1 Gesundheitsmanagement.....	5
1.1 Persönliche Maßnahmen zur Stärkung der Gesundheit	5
1.1.1 Liste von Faktoren der persönlichen Gesundheit	6
1.1.2 Tipps zu persönlichen Gesundheitsmaßnahmen.....	7
1.1.3 Überlegungen zu gesundheitlichen Maßnahmen bei einer Erkrankung.....	9
1.2 Präventionsmaßnahmen des Arbeitgebers.....	10
1.2.1 Die Bedeutung der Schulleitung für die Lehrkräftegesundheit.....	10
1.2.2 Angebote zur Gesundheitsprävention durch das Staatliche Schulamt	14
1.2.3 Angebote zur Gesundheitsprävention durch das HMKB.....	15
1.3 Literatur	16
2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	17
2.1 Einleitung.....	17
2.2 Ablaufschema des Eingliederungsmanagements (BEM).....	19
2.3 Einladungsschreiben	20
2.4 Regelungen zum Datenschutz.....	22
2.5 Antwortschreiben	23
2.6 Gesprächsleitfaden.....	24
2.7 Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner und Kontaktpersonen für Schulen im Bereich des Schulamts für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis:	26
2.8 Gesprächsprotokoll (Muster)	29
2.9 Rückmeldebogen für das Schulamt (Muster).....	30

Vorbemerkung

„Den Wert von vielem erkennt man oft erst, wenn es abhandengekommen ist.“

Spruchwort

Die vorliegende Handreichung zum Gesundheits- und Wiedereingliederungsmanagement versucht dem Umstand Rechnung zu tragen, dass Krankheiten vermieden werden können, indem die Gesundheit gepflegt wird. Das Gesundheitsmanagement wird für Schulen zunehmend wichtiger und zählt zu den zentralen Säulen in der Schulentwicklung. Folgerichtig stellt die Lehrkräftegesundheit eines der fünf Blütenblätter des Landesprogramms „Schule & Gesundheit“ dar (vgl. Hessisches Ministerium für Bildung, Kultus und Chancen (HMKb) 2025 [Schule und Gesundheit | kultus.hessen.de](https://www.kultus.hessen.de)). Maßnahmen zur Lehrkräftegesundheit dienen der Prävention von Krankheiten und Behinderungen. Diesen widmet sich der erste Teil der vorliegenden Handreichung. Dabei werden neben den Maßnahmen des Arbeitgebers auch die jedes Einzelnen für sich selbst in den Blick genommen. Der zweite Teil befasst sich mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Es ist gedacht

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

Die vorliegende Handreichung berücksichtigt damit zum einen die §§ 3 und 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) und zum anderen §167 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), der mit „Prävention“ betitelt ist. 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 Möglichkeiten geklärt werden sollen, „wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement)“.

Im BEM sind also Prävention und Rehabilitation gleichrangig miteinander zu verbinden.

Anmerkungen:

- Der Begriff „Lehrkraft“ wird zur Vereinfachung für alle im Schulbereich tätigen Landesbedienstete verwendet.
- Gemäß der Musterdienstanweisung: „Geschlechtergerechte Schreibweise und Bezeichnung von Personen in der Hessischen Landesverwaltung“ vom 26.03.2024 wird in dieser Handreichung die Verbindung der weiblichen und der männlichen Form verwendet. Eine gendergerechte Sprache wird in allen Fällen mitgedacht, sodass ausdrücklich auch diverse Menschen angesprochen sind.
- Folgende Abkürzungen werden an unterschiedlichen Stellen dieser Handreichung verwendet und deswegen zur einfacheren Lesbarkeit hier alphabetisch aufgelistet:

- ABI – Amtsblatt
 - ArbSchG – Arbeitsschutzgesetz
 - BEM – Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement
 - BIÖG – Bundesinstitut für öffentliche Gesundheit
 - HMKB – Hessisches Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen
 - LiV – Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst
 - PflStdVO – Pflichtstundenverordnung
 - MAS – Medical Airport Service GmbH, zur besseren Lesbarkeit verwendet diese Handreichung die Formulierung „der“ MAS
 - SGB IX – Sozialgesetzbuch IX
 - SSA – Staatliches Schulamt für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis
 - WHO – Weltgesundheitsorganisation
- Gerne nehmen die Mitglieder des Inklusionsteams (Inklusionsbeauftragte, Gesamtschwerbehindertenvertretung, stellvertretende Vorsitzende des Gesamtpersonalrats) Anregungen zu Veränderungen / Ergänzungen für dieses Dokument an. Die Kontaktdaten befinden sich auf Seite 26.

1 Gesundheitsmanagement

„Der Mensch, der keine Zeit hat, sich um seine Gesundheit zu kümmern, muss eines Tages viel Zeit für die Krankheit opfern.“

Spanisches Sprichwort

Der Lehrberuf und die Tätigkeit in Schule erfordern eine hohe Kompetenz in Selbstmanagement und -reflexion. Herausforderungen und Aufgaben in der Lebenswelt Schule können dazu führen, dass Lehrkräfte über ihre eigenen emotionalen und körperlichen Grenzen hinaus arbeiten.

Durch die Heterogenität der einzelnen Lerngruppen und aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung ergibt sich für Lehrkräfte das Erfordernis, stetig sowohl die berufliche Identität, die Einstellung gegenüber den Schülerinnen und Schülern als auch gegenüber dem Kollegium weiterzuentwickeln. Daher empfiehlt es sich, gesundheitlichen Fehlentwicklungen zu begegnen und sowohl individuelle als auch institutionalisierte Maßnahmen und Hilfen zu kennen und wahrzunehmen. Gleichzeitig hängen die persönlichen Präventionsmaßnahmen auch von den Bedingungen und Chancen ab, die durch den Arbeitsplatz gegeben sind.

Deswegen startet dieses Kapitel mit persönlichen Möglichkeiten zum Erhalt und zur Förderung der eigenen Gesundheit. Daran schließen Maßnahmen des Arbeitgebers (repräsentiert durch Schulleitung, Staatliches Schulamt (SSA) und HMKB) an.

1.1 Persönliche Maßnahmen zur Stärkung der Gesundheit

„Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts.“

Arthur Schopenhauer

Lehrkräfte begegnen in ihrem beruflichen Alltag zahlreichen Anforderungen. Dabei können sie die Rahmenbedingungen als herausfordernd empfinden. Dies kann man positiv als besondere Chance sehen, sollte es aber nicht ignorieren. Denn eine solche Situation kann Stress auslösen.

Durch Untersuchungen zur Lehrkräftegesundheit (vgl. z. B. Schaarschmidt, 2004) wurde festgestellt, dass negative gesundheitliche Werte sich sowohl durch herausfordernde Rahmenbedingungen als auch durch zu hohe Anforderungen erklären lassen. Aber auch persönliche Voraussetzungen können eine Rolle spielen.

Deswegen betrachtet dieses Kapitel zunächst Faktoren zum Erhalt und zur Förderung der persönlichen Gesundheit (Kapitel 1.1.1). Daran schließt eine Liste von Tipps zur Pflege der persönlichen Gesundheit an (1.1.2). Am Ende folgen allgemeine Überlegungen zu gesundheitlichen Maßnahmen bei einer Erkrankung (1.1.3).

1.1.1 Liste von Faktoren der persönlichen Gesundheit

„Gesundheit ist der Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen. Das Erreichen des höchstmöglichen Gesundheitsniveaus ist eines der Grundrechte jedes Menschen, ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit [...], der Religion, der politischen Überzeugung, der wirtschaftlichen oder sozialen Stellung.“

(WHO Präambel 1948, S.1, zitiert nach BIÖG, Leitbegriffe Gesundheit; [BIÖG Leitbegriffe: Gesundheit](#) Stand 19.08.2025)

Die Gesundheit eines Menschen ist ein komplexes Zusammenspiel vieler Faktoren, die sowohl physische als auch psychische Aspekte umfassen. Um keine Schwerpunktsetzung zu erzeugen, werden im Folgenden die für ein ganzheitliches Wohlbefinden wesentlichen Faktoren alphabetisch aufgeführt und knapp erläutert.

Achtsamkeit bedeutet das bewusste Erleben des gegenwärtigen Moments ohne Urteil. Studien zeigen, dass regelmäßige Achtsamkeitspraktiken Stress reduzieren, emotionale Stabilität fördern und das allgemeine Wohlbefinden steigern können.

Bedeutung, Zielsetzung und Spiritualität (Meaning) beziehen sich auf das Gefühl, dass das eigene Leben einen Sinn und Zweck hat, zum Beispiel durch Religion, Spiritualität, Ehrenamt, berufliche Ziele oder persönliche Überzeugungen. Die Suche nach Bedeutung kann helfen, Herausforderungen zu bewältigen und ein Gefühl der Zugehörigkeit und Zufriedenheit zu fördern.

Regelmäßige körperliche Aktivität ist essenziell für die physische und mentale Gesundheit.

Bewegung fördert die Durchblutung, stärkt das Herz-Kreislauf-System und setzt Endorphine frei, die die Stimmung heben.

Soziale Verbindungen sind ein wichtiger Faktor für mentale Gesundheit. Positive

Beziehungen können als Puffer gegen Stress wirken und das Gefühl der Zugehörigkeit und Unterstützung stärken.

Emotionale Stabilität umfasst die Fähigkeit, emotionale Turbulenzen zu regulieren und Resilienz gegenüber Stress zu entwickeln. Sie ist entscheidend für langfristige Gesundheit.

Engagement in Aktivitäten, die als bedeutsam empfunden werden, und das Erleben von **FLOW** (das völlige Aufgehen in einer Tätigkeit) fördern Zufriedenheit und können Depressionen vorbeugen.

Entspannung mit Techniken wie Meditation, Yoga und Atemübungen kann helfen, Stress zu bewältigen und die allgemeine Gesundheit zu verbessern.

Erfolg und Leistung (Accomplishment) beziehen sich auf das Erreichen von Zielen und das Gefühl, etwas Wertvolles geleistet zu haben. Sie können durch berufliche Erfolge, persönliche Projekte oder das Erreichen von Meilensteinen im Leben erreicht werden. Das Setzen und Erreichen von Zielen trägt zur Selbstwirksamkeit bei und stärkt das Selbstbewusstsein. Es ist wichtig, realistische und erreichbare Ziele zu setzen und sich gleichzeitig neue Herausforderungen zu suchen, um kontinuierlich zu wachsen und sich weiterzuentwickeln.

Eine ausgewogene **Ernährung** spielt eine wesentliche Rolle für die physische und mentale Gesundheit. Nährstoffreiche Lebensmittel können die Gehirnfunktion unterstützen und das Risiko für chronische Krankheiten senken.

Mentale Gesundheit (**Mental Health**) umfasst unser emotionales, psychisches und soziales Wohlbefinden. Sie beeinflusst, wie wir denken, fühlen und handeln, und ist entscheidend für die Bewältigung von Stress, den Aufbau von Beziehungen und das Treffen von Entscheidungen.

Das Kultivieren von **positiven Emotionen** wie Freude, Dankbarkeit und Liebe kann das Wohlbefinden verbessern und das Immunsystem stärken.

Die Fähigkeit, sich von Rückschlägen zu erholen und trotz Widrigkeiten voranzukommen (**Resilienz**), ist für das psychische Wohlbefinden von großer Bedeutung.

Selbstwahrnehmung, d. h. ein klares Verständnis der eigenen Stärken, Schwächen und Ziele sowie die Fähigkeit, **Lebenszufriedenheit** zu finden, tragen wesentlich zur Gesundheit bei.

Die hier aufgelisteten Faktoren zeigen, dass Gesundheit mehr ist als die Abwesenheit von Krankheit. Es geht darum, ein erfülltes und ausgewogenes Leben zu führen, das sowohl körperliches als auch mentales und soziales Wohlbefinden fördert. Dies liegt in der Verantwortung jedes Menschen und bildet eine große Herausforderung im Selbstmanagement.

1.1.2 Tipps zu persönlichen Gesundheitsmaßnahmen

Allgemein

Die folgende Liste von Vorschlägen ist als Anregung zu sehen. Ganz bewusst wurde sie nicht hierarchisiert oder geordnet. Auch ist sie nicht als abgeschlossen anzusehen. Neben den in der allgemeinen Literatur zur Gesundheit, zur Ressourcengewinnung und -erhaltung sowie zur Resilienz genannten Grundsätzen ergeben sich für die berufliche Tätigkeit im Arbeitsfeld Schule Tipps für ein Selbstmanagement, das der Gesundheit förderlich ist:

- Einbringen der eigenen Persönlichkeit in die Schule, Pflege von Authentizität,
- Bewusstsein der Entwicklung von Persönlichkeit im Handeln,
- Pflege von Aktivitäten außerhalb der Schule, die Freude oder Bestätigung geben,
- Nein-Sagen lernen in Bezug auf die Anhäufung zusätzlicher freiwilliger Aufgaben,
- Pflege einer Kultur des Humors,
- Methodische Vielfalt in der Unterrichtsgestaltung,
- Pflege einer wertschätzenden und achtsamen Haltung zu Schülerinnen und Schülern,
- Pflege einer positiven Fehlerkultur,
- Nutzen von Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb der Schulentwicklung im Rahmen der Bedürfnisse und Voraussetzungen vor Ort sowie der eigenen Interessen, dazu z. B. gezieltes Engagement in Lehrer- oder Schulkonferenzen. Ggf. Wahrnehmung von

Unterstützungsmöglichkeiten durch Personalrat, Gewerkschaften oder Lehrerverbände (systemische Beratung).

- Inanspruchnahme von Hilfestellung von außen z. B. durch die Teilnahme an pädagogischen und didaktisch / methodischen Fortbildungen oder Wahrnehmung von Supervision (Fortbildungen des MAS unter https://cdn.prod.website-files.com/642bd81d88048742e9c48151/67e671ab19d2ae05a07a524d_Katalog%20Schule%202025%20Einzelseiten.pdf (Stand 21.08.2026) Coaching Hotline: 0800 0009843),
- Inanspruchnahme von individueller Beratung, z. B. durch
 - Personalrat,
 - Schulpsychologinnen / Schulpsychologen,
 - Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte,
 - Schwerbehindertenvertretung,
 - Team „Schule & Gesundheit“ am Staatlichen Schulamt,
 - MAS / Betriebsärztin / Betriebsarzt,
- nach Möglichkeit: Schwerpunktsetzung in der Arbeit nach Fähigkeiten, Werten und Neigungen,
- ...

Tipps für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger an einer Schule

Als Berufseinsteigerin / Berufseinsteiger befinden Sie sich in einer sehr wichtigen Phase Ihrer Arbeitsbiografie. Gerade die ersten Eindrücke und Erfahrungen im Berufsleben formen Haltungen und Handlungsmuster für die künftige Arbeit als Lehrkraft. Sie entwickeln in dieser Zeit Ihre berufliche Identität und Ihre Einstellung sowohl gegenüber den Schülerinnen und Schülern als auch gegenüber dem Kollegium.

Der Berufsstart in Schule bietet Ihnen vielfältige Erfahrungen und Entwicklungsmöglichkeiten. Dabei wird Ihnen die pädagogische Freiheit viel Freude bereiten. Dies wird Ihnen im Positiven viel Energie schenken. Achten Sie bei allem Engagement stets auch auf Ihre Ressourcen und ermöglichen Sie Ihrem Körper und Geist die notwendige Erholung. So können Sie Überlastungen wahrnehmen und ihnen begegnen.

Neben den oben genannten Maßnahmen bietet sich zum Austausch über die Herausforderungen und zum Finden eines lösungsorientierten Umgangs damit die Vernetzung mit anderen Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern an. Die Aufrechterhaltung des Kontakts zu den Mentorinnen und Mentoren der Ausbildungsphase kann ebenso hilfreich sein.

Tipps für erfahrene Lehrkräfte an einer neuen Schule

Wenn Sie als erfahrene Lehrkraft an eine neue Schule kommen – sei es aus privaten, gesundheitlichen oder anderen Gründen – bringen Sie viel Fachwissen mit. Gleichzeitig bedeutet das Einleben eine Herausforderung. Hier ein paar Tipps, die den Übergang erleichtern können:

- Verstehen Sie das für Sie neue System erst einmal durch Beobachten, Zuhören, Kennenlernen der Strukturen und Dynamiken. Im nächsten Schritt können Sie gestalten.

- Suchen Sie das Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen. Sie können dazu z.B. informelle Begegnungen in Pausen oder Teamtreffen nutzen.
- Bleiben Sie bei einem Wechsel aus gesundheitlichen Gründen bei realistischen Erwartungen an sich selbst, überfordern Sie sich nicht und nehmen Pausen sowie Erholung ernst.
- Jede Schule hat ihre eigene Kultur. Anstatt zu vergleichen können Sie neugierig auf Unterschiede und neue Möglichkeiten sein. Bringen Sie Ihre Erfahrungen dosiert ein.
- Humor, Offenheit und freundliche Worte gegenüber den Kolleginnen und Kollegen schaffen Verbindung, auch außerhalb des Unterrichts.
- Behalten Sie Ihren Weg im Blick und gestalten Sie mit diesem Hintergrundwissen Ihren Neuanfang.
- Fragen Sie bei Ihrer Schulleitung oder einem Mitglied des örtlichen Personalrats nach, ob es eine Begrüßungsmappe gibt.

1.1.3 Überlegungen zu gesundheitlichen Maßnahmen bei einer Erkrankung

Falls Sie als Lehrkraft innerhalb eines Jahres sechs Wochen am Stück oder unterbrochen erkrankt sind, bietet Ihnen Ihre Schulleitung ein sogenanntes „BEM-Gespräch“ an. Die für Ihre Schule zuständige örtliche Schwerbehindertenvertretung berät dazu auf Ihren Wunsch – unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung. Sie können sich selbstverständlich auch an Ihren örtlichen Personalrat wenden. Näheres zum BEM ist im zweiten Teil dieser Handreichung ausgeführt.

Schwere Erkrankungen bieten stets auch die Chance der Bestandsaufnahme der persönlichen Belastungen und des Überdenkens der Schwerpunktsetzung für das eigene Leben. Falls Sie deswegen Veränderungen in der beruflichen Belastung in Erwägung ziehen, kann die folgende Liste von Möglichkeiten hilfreich sein:

- Überprüfung zusätzlicher Aufgaben (Abgabe oder Verlagerung),
- Antrag auf Anerkennung einer Behinderung bei schwerer chronischer Erkrankung,
- Versetzung / Abordnung an eine andere Schule,
- Inanspruchnahme des Lebensarbeitszeitkontos,
- Sabbatjahr,
- begrenzte Dienstfähigkeit,
- Teilzeitbeschäftigung,
- Beurlaubung.

1.2 Präventionsmaßnahmen des Arbeitgebers

„Führung bedeutet nicht, das Sagen zu haben, sondern sich um die zu kümmern, für die man die Verantwortung trägt.“

Simon Sinek

1.2.1 Die Bedeutung der Schulleitung für die Lehrkräftegesundheit

Die Lehrkräftegesundheit ist ein Wert, den eine gute Schule entwickelt und pflegt. Aus diesem Grund ist es eine der vorrangigen Aufgaben der Schulleitung, auf die gesundheitlichen Bedürfnisse des Kollegiums zu achten. Ziel ist es, ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem jede Lehrkraft die Möglichkeit hat, nicht nur eine für alle zufriedenstellende Arbeit zu leisten und eine positive Schulentwicklung mitzugestalten, sondern auch persönlich gestärkt zu werden und gesund zu bleiben. Die Gesundheit des Kollegiums hängt dabei in entscheidendem Maß von der Haltung der Schulleitung ab (vgl. Gerick, 2011).

Lehrkräfte, die sich an einer Schule wohl fühlen und von ihrer Schulleitung als individuelle Persönlichkeit mit Stärken und Schwächen anerkannt werden, bringen sich in die Schule ein und identifizieren sich mit ihr. Somit gewinnen nicht nur die Lehrkräfte, sondern auch die Schule durch die Förderung der Lehrkräftegesundheit.

Deshalb ist es auch im Interesse der Schulleitung, sensibel für die gesundheitlichen Belange des Kollegiums zu sein und frühzeitig zu hohen gesundheitlichen Belastungen vorzubeugen oder im Krankheitsfall schnell zu reagieren. Auch wenn dies eine große Herausforderung für die Schulleitung darstellt, wird der Gewinn, den die ganze Schulgemeinde von einem gesunden Kollegium hat, die Schulentwicklung sowie das Schulklima und damit auch die Attraktivität der Schule positiv beeinflussen.

Die Gesundheitsförderung aller Personen in der Schule gehört zum Prozess der Organisationsentwicklung mit dem Ziel der Verbesserung der Bildungsqualität durch eine gesteigerte Gesundheitsqualität. Seit dem Schuljahr 2010 / 2011 haben alle Schulen die Verpflichtung, Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Prävention im Schulkonzept sichtbar zu integrieren und im Schulprogramm zu verankern. Hierbei sollen Aktivitäten Priorität haben, die die Gesundheit von Schülerinnen und Schülern sowie von Lehrerinnen und Lehrern gezielt und nachhaltig fördern.

Das Schulleitungsteam 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.

Das PERMA-Lead-Konzept zum Beispiel ist ein wissenschaftlich fundierter und empirisch belegter Ansatz zur Führung, der auf den Prinzipien der positiven Psychologie basiert. Durch die Förderung von positiven Emotionen (**P**ositive emotions), Engagement, Beziehungen (**R**elationships), Sinn (**M**eaning) und Erfolg (**A**ccomplishment) können Schulleitungen ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem Lehrkräfte ihr volles Potenzial entfalten können. Viele Studien haben den Nutzen des PERMA-Lead-Konzeptes bestätigt. Hierzu gibt es für Schulleitungen zahlreiche Fortbildungen.

Weiterhin bildet aber auch die persönliche Gesundheit der Schulleitung eine Grundlage für die Gesundheit des Kollegiums. Also ist es insbesondere für Schulleitungen wichtig, auf die eigene Gesundheit zu achten (vgl. Kapitel 1.1 dieser Handreichung).

Rechtliche Grundlagen

Für alle Lehrkräfte in einer Schule übernimmt die Schulleiterin / der Schulleiter die Rolle des Arbeitgebers im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes (vgl. Grunderlass „Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen“ (ABI 10/2009. 764ff)).

Aufgabe der Schulleitung ist es damit, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit des Kollegiums im Blick zu haben, um zu erkennen, wie hoch der Belastungsgrad ist, welche Leistungen ein Kollegium zurzeit erbringen kann und welche Hilfen notwendig sind (vgl. § 3 ArbSchG). Ebenfalls müssen regelmäßig Gefährdungsanalysen in der Schule durchgeführt werden, um die Arbeitsbedingungen beurteilen und verbessern zu können (vgl. § 5 ArbSchG).

Der o. g. Grunderlass „Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen“ regelt die Anwendung der gesetzlichen Aufgaben der Gesundheitsförderung, des Arbeitsschutzes und der Sicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und fordert die Umsetzung von konkreten organisatorischen Maßnahmen:

Seit Januar 2006 ist die MAS mit den nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) vorgeschriebenen Aufgaben von Betriebsärztinnen / Betriebsärzten beauftragt.

Seit Januar 2009 nimmt der MAS auch die im ASiG beschriebenen Aufgaben von Fachkräften für Arbeitssicherheit wahr.

Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung

Die Schulleiterin / der Schulleiter als Arbeitgeberin / Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (vgl. § 5 Abs. 1 ArbSchG). Im weiteren Verlauf dieser Vorschrift wird aufgeführt, dass sich eine Gefährdung insbesondere durch die psychische Belastung bei der Arbeit ergeben kann. Daraus resultiert die Frage, wie Stärken und Risikobereiche erkannt werden können. Eine Analyse des IST- Zustandes kann sich beispielsweise durch die im Folgenden aufgelisteten Aspekte ergeben.

Auf der Ebene des Kollegiums:

- **Professionelle Unterstützung:** Schulen in Hessen arbeiten diesbezüglich eng mit dem MAS zusammen, der sich im Bereich der Arbeitspsychologie mit der „Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten aus psychologischer Perspektive“ befasst. Seit 2013 wurde deswegen die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung implementiert (siehe <https://www.medical-airport-service.de/leistungen/gesundheit/gefaehrdungsbeurteilung-psychischer-belastung> (Stand 21.08.2026)).
- Durchführung von **pädagogischen Tagen** zu diesem Themenkomplex.

Auf individueller Ebene:

- Durch **Gespräche** (im Kollegium, mit einzelnen Personen) werden Probleme sichtbar gemacht, welche möglicherweise mehrere Kolleginnen und Kollegen oder die ganze

Schule betreffen. Außerdem können Spezialisierungen und spezielle Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten einzelner Lehrkräfte oder Gruppen transparent gemacht und in der Schule genutzt werden.

- Durch **Selbsteinschätzung** kann jede Lehrkraft ihre persönlichen Stärken, Risiken oder Schwächen erkennen.
- Durch **kollegiale Fallberatung** kann der Blick für Handlungs- und Gestaltungsoptionen geöffnet werden.

Schulische Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Lehrkräfte

Die folgende Liste von Vorschlägen ist als Anregung zu sehen. Ganz bewusst wurde sie nicht hierarchisiert oder geordnet. Auch ist sie nicht als abgeschlossen anzusehen.

- Gründung einer Gesundheits-AG,
- Angebot schulinterner Fortbildungen, die auf den Ergebnissen der Analysen zur Lehrergesundheits vor Ort basieren; z. B. Fortbildungen des MAS,
- Entwicklung einer Pausenkultur,
- Förderung und Nutzung von Teamarbeit, Supervision oder kollegialer Fallberatung,
- Förderung außerschulischer Aktivitäten des Kollegiums (Kollegiumsausflug, gemeinsames Essen, Lehrersport, ...),
- Inanspruchnahme von Mediation,
- Pflege einer achtsamen und wertschätzenden Haltung gegenüber den einzelnen Lehrkräften,
- Sichtbarmachen von Erfolgen,
- Angebot von Mitarbeitergesprächen,
- Pflege einer positiven Feedbackkultur,
- wöchentliche offene Sprechstunde der Schulleitung,
- Verabredung schulinterner Abläufe unter Einbindung des Krisenteams der Schule zu bestimmten Problembereichen,

Dazu können folgende Dokumente genutzt werden:

- „Handreichung zum Umgang mit sexuellen Übergriffen im schulischen Kontext“ (HMKB)
- „Dienstvereinbarung zur Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz Schule“ (SSA)
- Schaffung von Arbeitsplätzen und Ruhezeiten für Lehrkräfte in der Schule,
- regelmäßige Fortbildungen der Schulleitung / des Schulleitungsteams in Personalführungs- und Gesundheitsfragen,
- Schulinterne Kommunikation / Diskussion über die Implementierung von Maßnahmen zur Lehrkräftegesundheit anderer Schulen, die in der Methodensammlung zur Lehrkräftegesundheit vom HMKB veröffentlicht worden sind (vgl. Literatur 1.3),
- ...

Seit Mai 2025 ist auf der Homepage der Hessischen Lehrkräfteakademie ein Moodle-Kurs „Berufseinstieg“ eingestellt, der sowohl für Schulleitungen als auch für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger über das hier Genannte hinaus Anregungen bietet.

Schulen, die sich intensiv mit der Gesundheit ihres Personals beschäftigen oder dies planen, können sich von der Fachberatung Schule und Gesundheit im Staatlichen Schulamt beraten lassen und beim Vorliegen der Voraussetzungen das Teilzertifikat „Lehrkräftegesundheit“ erlangen.

Gesundheitsmaßnahmen für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger und für neue Lehrkräfte in der Schule

Schulleitungen sind in ihrer Rolle als Leiterinnen und Leiter der jeweiligen Schule sowie in ihrer Rolle als Vorgesetzte zunächst die ersten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die „Neuen“. Die hier angesprochene Fürsorgepflicht kommt im § 18 Abs. 2 der Dienstordnung für Lehrkräfte konkret 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.“

Beispiele für Unterstützungsmaßnahmen für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger

Mit den Zielen,

- ein angenehmes Betriebsklima herzustellen,
- den Einblick in fremde Organisationsabläufe und Arbeitsabläufe zu erleichtern,
- überproportionale Belastungen der Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger zu vermeiden sowie
- vor Überforderung zu warnen,

können zum Beispiel folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- persönliche Vorstellung der Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger im Kollegium und im Sekretariat mit Begleitung eines Schulleitungsmitglieds,
- Einrichtung eines Mentorinnen- und Mentorensystems,
- Unterstützung der Mentorinnen und Mentoren z.B. durch Vergabe von Schuldeputatsstunden, Einrichtung von Stundenplanfenstern, um Besprechungsmöglichkeiten ohne Zusatzbelastung durch Termine außerhalb der Unterrichtszeit zu ermöglichen,
- Einführung in die jeweiligen Fachkonferenzen, Arbeitskreise usw.,
- Einführung in die Teams,
- Beratungsgespräch in der Einstiegsphase auf freiwilliger Basis,
- nach Möglichkeit: einsteigerfreundliche Stundenplangestaltung,
- ...

Ein weiteres Beispiel für eine gemeinsame Unterstützungsmaßnahme durch die Schulleitung mit dem bestehenden Kollegium ist die Erstellung und Pflege einer Informations- und Orientierungsschrift als Nachschlagewerk „für alle Fälle“, die man „**Begrüßungsmappe**“ nennen könnte.

Mögliche Inhalte einer solchen Begrüßungsmappe könnten sein:

- Organigramm der Schule,
- Kontaktmöglichkeiten zur Schule (Telefon, Fax, E-Mail-Adressen, Homepage, Schulportal),
- ggf. Kollegiumsliste,
- Schulordnung,
- wichtige Konferenzbeschlüsse,
- Zentrale Ansprechpersonen (Schulleiterin / Schulleiter, stellvertretende Schulleiterin / stellvertretender Schulleiter, Sekretariat, Hausmeisterteam, Personalrat, örtliche Schwerbehindertenvertretung, Medienspezialistin / Medienspezialist, Verbindungslehrerin / Verbindungslehrer, Fortbildungsbeauftragte / Fortbildungsbeauftragter...),
- Wo finde ich was? (Unterrichtsmaterialien, Sportgeräte, Kopierer, Werkstätten, Kiosk / Cafeteria...),
- Was mache ich bei... (Unfall, Kind wird nicht abgeholt, Problemen mit Eltern, Problemen im Kollegium, Problemen mit der Schulleitung...),
- wichtige Adressen im Zusammenhang mit der Schule (Dependancen, Schulen, mit denen Kooperationen bestehen...),
- Kooperationspartnerinnen / -partner und Unterstützungssysteme (Beratungs- und Förderzentren (BFZs), Schulträger, Jugendamt...),
- wichtige Adressen im Umfeld der Schule
- ...

1.2.2 Angebote zur Gesundheitsprävention durch das Staatliche Schulamt

Betriebsarzt im Haus

Einmal monatlich bietet der Betriebsarzt in den Räumen des Staatlichen Schulamtes eine Beratungssprechstunde an. Die Sprechstundentermine werden über die Schulleitung am Schwarzen Brett der Schule ausgehängt oder auf alternativen Wegen kommuniziert.

Fachberatung Schule und Gesundheit

Beratungsangebot bei Fragen der Förderung der Gesundheit von Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern für Schulleitungen

Informationsangebote des Staatlichen Schulamtes

- Informationsveranstaltungen in Kooperation mit den Studienseminaren für LiV auf Anfrage

- Internetauftritt
- Formulare

Fortbildungsangebote für Lehrkräfte

Einmal monatlich wird vom Staatlichen Schulamt ein Newsletter zu den anstehenden Fortbildungen an die Poststellen der Schulen verschickt. Die Schulleitungen haben die Aufgabe, diesen in angemessener Weise an das Kollegium weiterzuleiten.

Angebote für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger

- Willkommensveranstaltung für neue Lehrkräfte
- Supervision für Lehrkräfte durch die Schulpsychologinnen und Schulpsychologen auf Anfrage
- Kollegiale Fallberatung

1.2.3 Angebote zur Gesundheitsprävention durch das HMKB

- MAS
 - Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
 - Arbeitssicherheitsbegehung an den Schulen
 - Betriebsarzt
 - Coaching Hotline (montags und donnerstags von 8:00 bis 16:30 Uhr; 0800 0009843)
 - Online-Fortbildungsangebote für Lehrkräfte zu den Themenbereichen Schlaf, Bewegung, Ernährung, Führen, Selbstmanagement ([Zentrale Gesundheitsangebote Land Hessen - Medical Airport Service GmbH](#))
 - Wöchentliche Online-Impulsangebote ([Landesverwaltung | Infoportal Land Hessen](#))
- Landesprogramm „Schule & Gesundheit“, darin eingebettet: Lehrkräftegesundheit
- Hessisches Kompetenzzentrum Gesunde Schule ([Hessen stärkt die Gesundheit seiner Lehrkräfte | Hessen Kultus](#) (Stand 21.08.2026))
- Veröffentlichung „Prävention für Lehrkräfte – Methodensammlung“ (vgl. Literatur 1.3)
- jährliche Fortbildung zur Lehrkräftegesundheit in Kooperation mit der MAS
- Wellhub – Firmenfitnessangebot des HMKB ([Förderung von Gesundheit und Widerstandskraft: Nutzen Sie jetzt umfangreiche Angebote! | kultus.hessen.de](#); Stand 19.08.2025)
- Mind-Matters Programm ([Home - MindMatters](#) (Stand 19.08.2025))

1.3 Literatur

- Ebner, Markus (2024): Positive Leadership: Erfolgreich führen mit PERMA-Lead: die fünf Schlüssel zur High Performance; ders.: Positive Leadership in der Praxis. Tools, Techniken und Best-Practice-Beispiele mit einem Vorwort von Taysab Rashid, Wien Facultas
- Gerick, Julia (2011.): Gesundheitsförderlich führen in Zeiten des Wandels; in: Gesundsein und Gesundbleiben im Schulalltag; Wissenswertes und Praktisches zur Lehrer*innengesundheit; Handreichung für gute, gesundheitsfördernde Schulen; Linz; [Gesundsein und Gesundbleiben im Schulalltag. Wissenswertes und Praktisches zur Lehrer*innengesundheit. Handreichung für gute, gesundheitsfördernde Schulen](#) (Stand: 19.08.2025)
- Hessisches Kultusministerium (Hrsg.) (2020): Handreichung zum Umgang mit sexuellen Übergriffen im schulischen Kontext; 4. Auflage; Wiesbaden
[1.02 hkm handreichung sex uebergriffe 16 druck 1.indd](#) (Stand 19.08.2025)
- Hessische Lehrkräfteakademie: Material zum Berufseinstieg für Schulleitungen und für Lehrkräfte [Unterstützung beim Berufseinstieg | Lehrkräfteakademie.hessen.de](#) (Stand 19.08.2025)
- Hessisches Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen (Hrsg.) (2024): Landesprogramm Schule & Gesundheit; Prävention für Lehrkräfte - Methodensammlung - Beiträge aus der Praxis hessischer Schulen; Wiesbaden; [Landesprogramm Schule und Gesundheit Prävention für Lehrkräfte](#) (Stand 17.02.2025)
- Hessisches Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen: Homepage [Schule und Gesundheit | kultus.hessen.de](#) – Zertifizierung von Schulen als gesundheitsfördernde Schulen (Stand 19.08.2025)
- Hillert, Andreas / Schmitz, Edgar (2004): Psychosomatische Erkrankungen bei Lehrerinnen und Lehrern: Ursachen – Folgen - Lösungen, Stuttgart Schattauer
- Medical-Airport GmbH: [Infoportal Land Hessen - MAS](#) (Stand 19.08.2025)
- Mind Matters Programm: [Home - MindMatters](#) (Stand 19.08.2025)
- Schaarschmidt, Uwe, Hrsg. (2004): Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes, Weinheim und Basel Beltz
- Schaarschmidt, Uwe / Kieschke, Ulf (2007) Gerüstet für den Schulalltag, Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer, Weinheim und Basel Beltz
- Seligman, Martin (2012): Flourish - Wie Menschen aufblühen. Die Positive Psychologie des gelingenden Lebens. München Kösel
- Staatliches Schulamt für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis (2023): Dienstvereinbarung zur Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz Schule, Bad Vilbel
[dienstvereinbarung mobbing ssa htw nov.2021.pdf](#) (Stand 19.08.2025)
- Staatliches Schulamt für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis (2026): Dienstvereinbarung Teilzeit, Bad Vilbel [dienstvereinbarung teilzeit bad vilbel.pdf](#) (Stand 21.08.2026)
- Explizit wird an dieser Stelle auf die Angabe von Literatur zum persönlichen Gesundheitsmanagement (Achtsamkeit, Bewegung, Entspannung, Ernährung und psychische Gesundheit) verzichtet.

2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

2.1 Einleitung

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, 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 Rehabilitationsträger 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 § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.“

§ 167 Abs. 2 SGB IX

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

Während es in dem vorangegangenen Kapitel darum ging, Erkrankungen vorzubeugen, stellt sich nun die Frage, wie mit vorhandenen Erkrankungen im Schulbereich umgegangen werden kann. Dies gilt für Angestellte und Beamtinnen / Beamte gleichermaßen.

Mit dem **Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)** hat der Gesetzgeber als Zielsetzung formuliert, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Damit dies gelingt, braucht der Arbeitgeber „Mitspielerinnen und Mitspieler“. Das ist in erster Linie die betroffene Person selbst, ohne deren Zustimmung Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht umgesetzt werden können. Weitere Akteure sind Schulleitung, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie weitere Unterstützungssysteme außerhalb der Dienststelle.

Für den Bereich der Schulen des Hochtaunuskreises und des Wetteraukreises wurde ein **Ablaufplan** entwickelt, den Sie als Übersicht auf der Seite [19](#) vorfinden.

Ausgangspunkt ist die Feststellung der Fehlzeiten im Sinne des § 167 Abs. 2 SGB IX durch die Schulleiterin / den Schulleiter. Nach schulinterner Klärung erfolgt ein Gesprächsangebot an die Lehrkraft (s. Einladungsanschreiben S. [20](#)), ggf. kann die Lehrkraft vorab mündlich informiert werden.

Für die Terminierung ist zu beachten, dass in Einzelfällen, z. B. Krebs oder chronischen Erkrankungen, von einem Gesprächsangebot abgesehen bzw. das Gesprächsangebot verschoben werden kann.

Eine Vorlage für ein **Anschreiben** finden Sie auf der Seite 20. Sollte es sich bei der betroffenen Lehrkraft um eine schwerbehinderte / gleichgestellte Lehrkraft handeln, ist das Anschreiben in Durchschrift der zuständigen örtlichen Schwerbehindertenvertretung zur Kenntnis zu geben. Bei Zustimmung der betroffenen Lehrkraft erfolgt ein **Eingliederungsgespräch**. Weiterhin gibt es einen Gesprächsleitfaden (vgl. S.23ff) und eine Liste mit Kontaktdaten von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern (vgl. S. 28ff), ebenso die verbindlich zu verwendende Protokollvorlage (vgl. S.30).

In der Regel führt die Schulleiterin / der Schulleiter das Gespräch. Auf Wunsch der betroffenen Lehrkraft kann die Gesprächsführung an ein anderes Mitglied der Schulleitung delegiert werden. Die Lehrkraft kann ihre Zustimmung zu einem Eingliederungsverfahren jederzeit ohne Angaben von Gründen widerrufen und damit das Verfahren beenden. Vergleichbare Verfahren für Schulleiterinnen / Schulleiter finden im Staatlichen Schulamt statt.

Noch einige Hinweise zum **Datenschutz**: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Eingliederungsgesprächs sind zur Verschwiegenheit über den Gesprächsinhalt verpflichtet. Informationen aus dem Gespräch dürfen nur mit Zustimmung der betroffenen Lehrkraft weitergegeben werden. Sollte das Schulleitungsmitglied, das das BEM-Verfahren führt, vor der Beendigung des BEMs die Schule wechseln, ist mit der betroffenen Lehrkraft die Übergabe der Aufgabe an ein anderes Schulleitungsmitglied zu klären. Auch kann die Lehrkraft dies in Eigeninitiative tun. Die betroffene Lehrkraft ist über die entsprechenden Regelungen zum Datenschutz zu informieren. Sie erklärt mit ihrer Unterschrift (Anlage S. 21), dass die datenschutzrechtliche Aufklärung erfolgt ist.

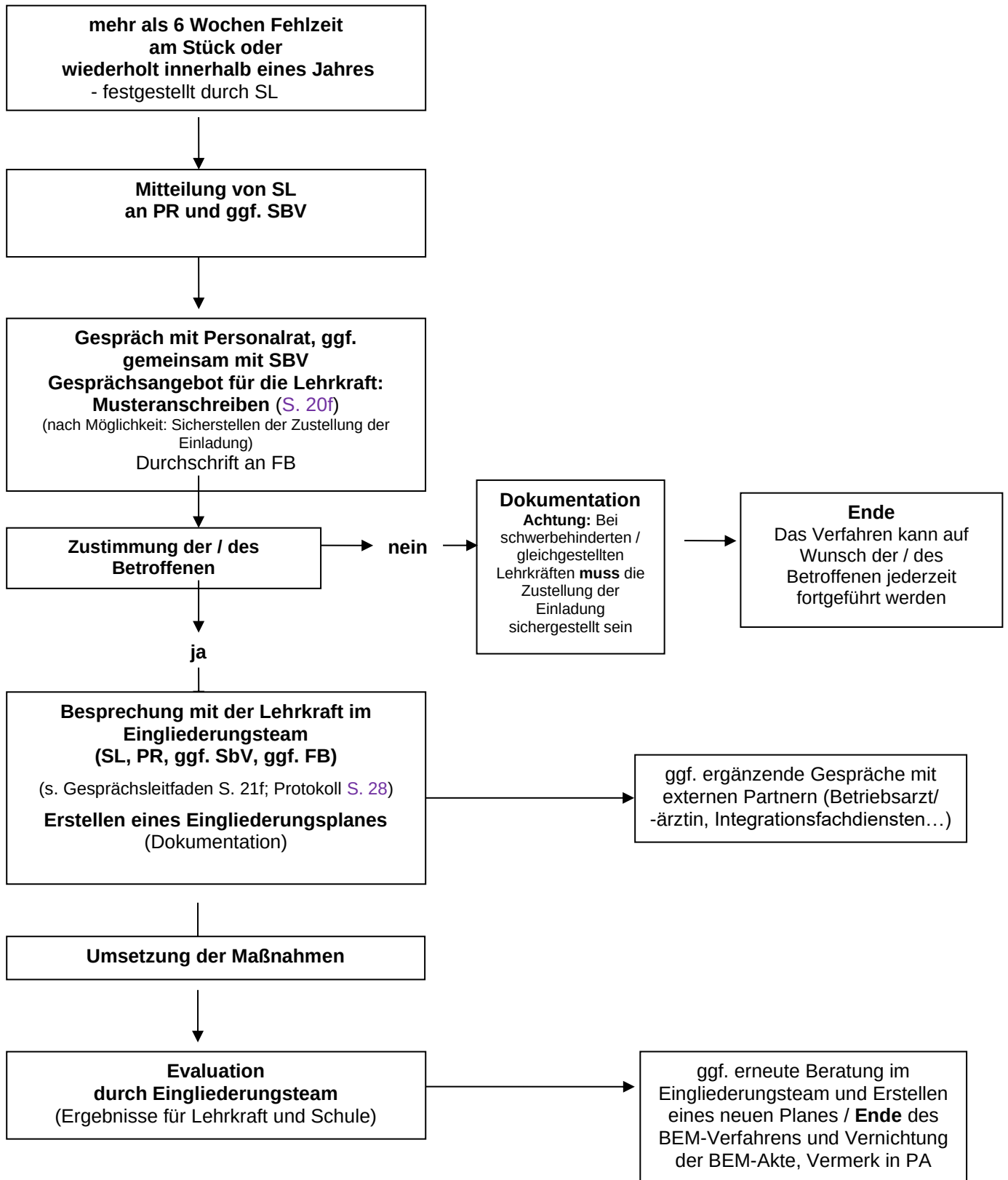
Alle vorliegenden schriftlichen Informationen werden mit dem Gesprächsprotokoll in einer gesonderten BEM-Akte geführt. Diese wird von der Gesprächsleitung unter Verschluss gehalten. Auf die Akte haben nur die ständigen Mitglieder des Eingliederungsteams Zugriff. Nach Abschluss des Verfahrens wird die Akte vernichtet. Es wird lediglich dokumentiert, dass ein Eingliederungsverfahren stattgefunden hat. Ein Vermerk über das abgeschlossene Eingliederungsverfahren wird in Form eines Rückmeldebogens in die Personalakte bei der personalaktenführenden Behörde (SSA) aufgenommen.

Handelt es sich um eine schwerbehinderte Beschäftigte / einen schwerbehinderten Beschäftigten, ist die Beratungsmappe für Schulleitungen zum Schwerbehindertenrecht ergänzend zu beachten.

(Die Datei finden Sie im Downloadbereich der Schwerbehindertenvertretungen der Lehrkräfte für das „Staatliche Schulamt Bad Vilbel“ auf der Webseite der Staatlichen Schulämter in Hessen [Schwerbehindertenvertretungen der Lehrkräfte nach Schulamtsbezirken | schulaeltern hessen.de](https://www.schulaeltern.de) (Stand 21.08.2026).)

2.2 Ablaufschema des Eingliederungsmanagements (BEM)

Hinweis: Auf Seite 17 findet sich das folgende Ablaufschema im Fließtext beschrieben.



SL = Schulleiterin / Schulleiter, PR = örtlicher Personalrat, SbV = örtliche Schwerbehindertenvertretung, FB = Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, PA= Personalakte

2.3 Einladungsschreiben

- Schulleitung an Lehrkraft (Muster)

Briefkopf Schule

Anschrift Lehrkraft

Ort, Datum

Einladung zum Eingliederungsgespräch

Sehr geehrte Frau / Sehr geehrter Herr **XXX**,

aus Fürsorge gegenüber den Lehrkräften der Schule bin ich gehalten, alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs 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, d. h. möglichst eine Überprüfung der Dienstfähigkeit zu vermeiden; es findet seine Grundlage in § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX.

Deshalb möchte ich Sie zu einem Gespräch einladen, an dem auf Ihren Wunsch ein Mitglied des Schulpersonalrats und die örtliche Schwerbehindertenvertretung teilnehmen. Weitere Teilnehmerinnen / Teilnehmer, z. B. eine Person Ihres Vertrauens, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder der arbeitsmedizinische Dienst (MAS) können bei Bedarf, auch auf Ihren Vorschlag, hinzugezogen werden. Als Termin schlage ich **xxx** 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. Sie haben jederzeit die Möglichkeit, von diesem Hilfsangebot wieder Abstand zu nehmen.

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. In diesem Zusammenhang verweise ich auf die anliegenden Regelungen zum Datenschutz, die Sie, sollten Sie das Gesprächsangebot annehmen, zu diesem bitte unterzeichnet mitbringen. Medizinische Informationen, insbesondere ärztliche Atteste und Gutachten, gelangen nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung in Ihre Personalakte. Über das Gespräch wird ein Protokoll erstellt, das nach Abschluss des Verfahrens, wenn Sie keinen gegenteiligen Antrag stellen, vernichtet wird. Es wird dann lediglich dokumentiert, dass ein Eingliederungsverfahren stattgefunden hat.

Bitte teilen Sie mir über den beigefügten Antwortbogen 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 (Name, E-Mail-Adresse und Telefonnummer der zuständigen Schwerbehindertenvertretung einfügen) oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wenden. Allgemeine Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement befinden sich im Internet unter www.integrationsaemter.de.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift Schulleiterin / Schulleiter

Anlagen: 2

2.4 Regelungen zum Datenschutz

- a) Im Rahmen des BEM sind die datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten. Den Beteiligten sind geschützte personenbezogene Daten in dem Umfang zugänglich zu machen, wie es für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist.
- b) Die Weitergabe von Informationen über ein eingeleitetes bzw. durchgeführtes BEM bedarf der vorherigen Zustimmung der betroffenen Lehrkraft.
- c) Die Unterlagen über das BEM werden lediglich als Sachakte hinterlegt, in der dokumentiert wird, dass ein BEM durchgeführt wurde und welche Maßnahmen zur Überwindung bzw. Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit ergriffen wurden, auch eine eventuelle zwischenzeitlich erfolgte Ablehnung. Auf diese Sachakte haben nur die ständigen Mitglieder des Eingliederungsteams Zugriff.
- d) Die Unterlagen sind von der Leiterin / dem Leiter des Eingliederungsteams gemäß den Bestimmungen des Datenschutzes aufzubewahren und nach Abschluss des BEM zu vernichten.

Die oben stehenden Regelungen habe ich zur Kenntnis genommen.

Ort, Datum

Unterschrift Lehrkraft

Unterschrift Leiterin / Leiter des Eingliederungsteams

2.5 Antwortschreiben

Absender:

Empfängeradresse

Ich möchte das Gesprächsangebot im Rahmen des BEM

- ☐ wahrnehmen.
- ☐ nicht wahrnehmen.
- ☐ erst zu einem späteren Zeitpunkt wahrnehmen. (ca. in ____ Wochen)

Ich bitte um Teilnahme folgender Personen:

- ☐ anstelle der Schulleiterin / des Schulleiters eine Vertreterin / einen Vertreter der Schulleitung
Frau / Herrn _____
- ☐ ein Mitglied des Personalrates:
Frau / Herrn _____
- ☐ die Schwerbehindertenvertretung
- ☐ eine Person meines Vertrauens:
Frau / Herrn _____
- ☐ die zuständige Schulpsychologin / den zuständigen Schulpsychologen
- ☐ die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- ☐ den zuständigen Arbeitsmedizinischen Dienst

(Bitte kreuzen Sie die von Ihnen gewünschten teilnehmenden Personen an.)

Ort, Datum

Unterschrift der Lehrkraft

2.6 Gesprächsleitfaden

1. Darstellung des BEM

Ziel, Verfahren, Inhalt, Datenschutz – keine gesundheitliche Daten in Personalakte

Hinweis auf die Freiwilligkeit der Angaben und der Teilnahme!

2. Der / Die Betroffene berichtet über die aktuelle Situation

3. Der / Die Betroffene berichtet über schulische Ursachen und Auswirkungen einschließlich der Erkenntnisse aus der Gefährdungsanalyse

- Arbeitsorganisation (Unterrichtsverteilung, Stundenplan, Aufsicht, Mehrarbeit...)
- Überbeanspruchung (herausfordernde Lerngruppen, Vielzahl an zusätzlichen Aufgaben...)
- Konflikte mit Personen aus dem Arbeitsumfeld (Kolleginnen / Kollegen, Eltern, Schulleitung, Schülerinnen / Schüler)
- Arbeitsplatz (gesundheitsgerechte Einrichtung)

4. Der / Die Betroffene berichtet über persönliche Ursachen und Auswirkungen

- Art der Fehlzeiten
- Persönliche Auswirkungen
- Art der Einschränkungen
- Bisherige Rehabilitationsmaßnahmen
- Vorhandene Wiedereingliederungspläne (z.B. der behandelnden Ärztin / des behandelnden Arztes)

5. Handlungsmöglichkeiten (beispielhafte Aufzählungen)

5.1. Schulbezogene Maßnahmen

- Anti-Mobbing-Maßnahmen, Supervision, Schulberatung, Mediation
- Herbeiführung baulicher Maßnahmen in der Schule
- Änderung des Einsatzes (Unterrichtsverteilung, Team-Arbeit, Mehrarbeit, Aufsicht, Klassenfahrten, ...)
- Abordnung oder Versetzung an eine andere Schule
- Verfahrenstransparenz, Konfliktmanagement

5.2. Personenbezogene Maßnahmen

- Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung, (Folge: siehe Integrationsvereinbarung (ABl. 3/2017 S. 102ff) u. a. Nachteilsausgleich, Stundenreduzierung, ...),
- Fortbildung, z. B. Stimmbildung, Stressbewältigung, Methodik, Didaktik,
- Klärung medizinischer Gründe,

- Einleitung gesundheitlicher / therapeutischer Maßnahmen (z.B. Beantragung einer Kur),
- Vorübergehende Stundenentlastung oder Stufenweiser Wiedereingliederung gemäß §11 PflStVO,
- Maßnahmen der Suchtbekämpfung,
- Supervision.

Unter Einbeziehung der persönlichen Lebensumstände

- Rückgabe einer Funktionsstelle (Rückernennung),
- Teilzeitbeschäftigung,
- Beurlaubung,
- Antrag auf Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit oder Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit,
- für schwerbehinderte Lehrkräfte: Beantragung einer weiteren Pflichtstundenreduzierung nach §10 Abs. 2 der PflStVO.

5.3. Externe Unterstützungssysteme

- Inklusionsteam am Staatlichen Schulamt für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis, Ansprechpartnerin: Elke Hofmann, Tel.: 06101 5191-696, E-Mail elke.hofmann@kultus.hessen.de,
- Technische Hilfen am Arbeitsplatz: Integrationsamt (LWV) – nur bei schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten,
- Einbeziehung externer Rehabilitationsträger (Krankenkasse, Unfallkasse, Rentenversicherung, Agentur für Arbeit, Integrationsamt),
- weitere Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner und Kontaktpersonen (siehe Anhang S.26f)

6. Vereinbarungen zu konkreten Maßnahmen und zu deren Evaluation

Diese sind für jeden Einzelfall zu besprechen.

2.7 Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner und Kontaktpersonen für Schulen im Bereich des Schulamts für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis:

➤ Örtliche Schwerbehindertenvertretung

- Bezirk I (Butzbach, Münzenberg, Rockenberg):
Michael Abel; Tel. 0170-3829277
E-Mail: oesbv.bezirk1.ssa.badvilbel@schule.hessen.de
- Bezirk II (Altenstadt, Echzell, Florstadt, Friedberg, Reichelsheim, Wölfersheim):
Elke Schaeffer; Tel. 0176-43026108
E-Mail: oesbv.bezirk2.ssa.badvilbel@schule.hessen.de
- Bezirk III (Büdingen, Gedern, Glauburg, Hirzenhain, Kefenrod, Limeshain, Nidda, Ortenberg, Ranstadt):
Annette Papp Tel. 0163 8667606
E-Mail: oesbv.bezirk3.ssa.badvilbel@schule.hessen.de
- Bezirk IV (Bad Vilbel, Friedrichsdorf, Karben, Niddatal, Rosbach, Wöllstadt, Studienseminare Bad Vilbel):
Sabina Jung; Tel. 06101-542220
E-Mail: oesbv.bezirk4.ssa.badvilbel@schule.hessen.de
- Bezirk V (Bad Homburg, Glashütten, Königstein, Kronberg, Oberursel, Schmitten, Steinbach, Weilrod):
Alexandra Rehse; Tel. 0160 5867408
E-Mail: oesbv.bezirk5.ssa.badvilbel@schule.hessen.de
- Bezirk VI (Bad Nauheim, Grävenwiesbach, Neu-Anspach, Ober-Mörlen, Usingen, Wehrheim):
Bettina Billen; Tel. 06081-408611
E-Mail: oesbv.bezirk6.ssa.badvilbel@schule.hessen.de

➤ Betriebsarzt

Dr. John Dayo; Tel. 06151 7805475
E-Mail: j.dayo@medical-gmbh.de

➤ Inklusionsteam

Inklusionsbeauftragte:

Christine Stanzel; E-Mail: christine.stanzel@kultus.hessen.de

Stellvertretende Vorsitzende des Gesamtpersonalrats:

Stefani Schleyer; E-Mail: stefani.schleyer@kultus.hessen.de

Gesamtschwerbehindertenvertreterin:

Elke Hofmann; E-Mail: elke.hofmann@kultus.hessen.de

➤ Medical Airport Service GmbH:

Homepage: <https://www.medical-airport-service.de>

Fortbildungen:

<https://app1.edoobox.com/medairpo/Landesprogramm%20Schule%20und%20Gesundheit/?edref=medairpo&edcode=K88C8RgsJbTXLWy>

Coaching Hotline (montags und donnerstags von 8:00 – 16:30 Uhr 0800 0009843)

➤ Schule und Gesundheit

- Generalistin Schule und Gesundheit:
Carolin Stein, Tel. 06101 5191-609,
E-Mail carolin.stein@kultus.hessen.de

➤ Arbeitssicherheit

- Carolin Stein, Tel. 06101 5191-609,
E-Mail carolin.stein@kultus.hessen.de

➤ Schulpsychologinnen / Schulpsychologen

- Kontakte siehe unter [Schulpsychologische Beratung und Prävention | schulämter hessen.de](http://schulpsychologische.beratung.und.praevention.schulaemter.hessen.de) (Stand 19.08.2025)

➤ Technische Hilfen am Arbeitsplatz: Integrationsamt (LWV) – nur bei schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten

- Hochtaunuskreis: Integrationsamt Wiesbaden, Frankfurter Straße 44, 65189 Wiesbaden, Tel. 0611-156-0
- Wetteraukreis: Integrationsamt Darmstadt, Steubenplatz 16, 64293 Darmstadt, Tel. 06151-801-0

➤ Integrationsfachdienst (IFD)

- Hochtaunuskreis: Integrationsfachdienst Rhein-Main, Adenauerallee 21, 61440 Oberursel, Tel. 06171 / 88775-11
- Wetteraukreis: Integrationsfachdienst, Saarstraße 55, 61169 Friedberg, Tel. 06031 / 7252-0

➤ Einbeziehung externer Rehabilitationsträger wie Krankenkassen, Rentenversicherung und

- Landeswohlfahrtsverband Hessen, Fachbereich behinderte Menschen im Beruf – Integrationsamt (Kontaktmöglichkeiten s.o.) – ausschließlich für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte
- Unfallkasse Hessen, Leonardo-da-Vinci-Allee 20, 60486 Frankfurt, Tel. 069 / 29972-440, E-Mail: www.ukh.de
- Bundesagentur für Arbeit
Tel. 0800 / 4 555500 (Arbeitnehmer), Tel. 0800 / 4 555520 (Arbeitgeber);

Weitere Kontaktadressen:

➤ Schulträger

- Hochtaunuskreis: Fachbereichsleiter Schule Sascha Bastian,
Tel. 06172 / 999-4000; Email: sascha.bastian@hochtaunuskreis.de
- Wetteraukreis:
Fachstellenleitung „Allgemeine Schulträgeraufgaben“ Alexandra Brandt;
Europaplatz, 61169 Friedberg, Tel. 06031 / 83 5709,
E-Mail: alexandra.brandt@wetteraukreis.de

Fachbereichsleitung „Bildung und Gebäudewirtschaft“ Antje Heerdt;
Europaplatz, 61169 Friedberg, Tel. 06031 / 83 5700,
E-Mail: antje.heerdt@wetteraukreis.de

2.8 Gesprächsprotokoll (Muster)

Ort / Datum:		
Teilnehmerinnen und Teilnehmer:		
Belehrung über die Freiwilligkeit der Angaben zur Krankheit: ☐ ist erfolgt		
gesundheitsbedingte Einschränkungen der Einsatzmöglichkeiten in der Schule (ggf. Ursache, Entwicklung, Auswirkung, konkrete Belastung, Ergebnisse aus Gefährdungsanalyse):		
Überlegungen zum BEM (Handlungsmöglichkeiten siehe S.21ff):		
Vereinbarungen:		
Absprachen zur Evaluation, erneuter Gesprächstermin:		
Ort, Datum	Unterschrift Lehrkraft	Unterschrift Schulleitung

2.9. Rückmeldebogen für das Schulamt (Muster)

Schulstempel

Staatliches Schulamt
für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis
Konrad-Adenauer-Allee 1-11
61118 Bad Vilbel

Ergebnis des Eingliederungsgespräches

hier: Herr / Frau (Name der Lehrkraft)

- ☐ Ein Eingliederungsgespräch hat auf Wunsch der Lehrkraft nicht stattgefunden. Der Antwortbogen der Lehrkraft bzw. eine Eingangsbestätigung des Anschreibens im Fall einer schwerbehinderten / gleichgestellten Lehrkraft liegt vor.
- ☐ Die Lehrkraft hat auf das per Post zugestellte Einladungsanschreiben nicht reagiert.
- ☐ Das Eingliederungsgespräch hat am _____ stattgefunden.
- ☐ Die örtliche Schwerbehindertenvertretung ist beteiligt worden.
- ☐ Ggf. Anträge an das Staatliche Schulamt:

Schulleiterin / Schulleiter

Lehrkraft

Anhang