

7 Präventionsgespräche

Die Schulleitung bzw. Schulaufsicht hat die Aufgabe, das BEM-Verfahren durch die erste Kontaktaufnahme mit der/dem Beschäftigten und durch die Einladung zu einem ersten Präventionsgespräch einzuleiten. Die Einladung erfolgt schriftlich mit dem dafür vorgesehenen Formblatt.

Erkrankte Beschäftigte, die sich zum Zeitpunkt der Einladung gesundheitlich noch nicht in der Lage fühlen das Gespräch zu führen, können angeben, dass sie dies zu einem späteren Zeitpunkt wünschen.

Ziel des ersten Präventionsgespräches ist es, arbeitsplatzbedingten Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten nachzugehen. Gemeinsam sollen Wege gefunden werden, zukünftige krankheitsbedingte Fehlzeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Diesem ersten Gespräch folgen in der Regel weitere Gespräche, die den Wiedereingliederungsprozess frühzeitig, d.h. möglichst schon in der Genesungsphase, vorbereiten und begleiten.

Beispiele für Fragen in Präventionsgesprächen:

Was sind die besonderen Beanspruchungen?

Könnten qualifizierende Maßnahmen die Beanspruchung reduzieren?

Können Arbeitsbelastungen gesundheitsförderlich verändert werden, z.B. durch die Veränderung des Stundenplans?

Gibt es andere geeignete Einsatzmöglichkeiten (auch: andere Schule, andere Region)?

Ist der Arbeitsplatz ergonomisch und leistungsgerecht ausgestattet?

Kann die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes verbessert werden?

Sind externe Maßnahmen sinnvoll?

Präventionsgespräche können vor und während der Durchführung des Hamburger Modells geführt werden, um den konkreten Einsatz zu besprechen und – wenn erforderlich – anzupassen.

Beratung und Unterstützung

Folgende Personen und Personengruppen beraten und unterstützen Sie gern, auch vor der Eröffnung eines BEM-Verfahrens und während des gesamten Prozesses.

Personalrat Lichtenberg (Sekretariat)

pr-lichtenberg@senbjf.berlin.de

Tel.: 030 – 90249 4716



Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten

Herr Pawelski

sven.pawelski@senbjf.berlin.de

Tel.: 030 – 90249 4712

Frauenvertreterin

Frau Kopek

anke.kopek@senbjf.berlin.de

Tel.: 030 - 90249 4713

Betriebsarzt

Herr Schulze

amz-schule@charite.de

Betriebspsychologin

Frau Bergmann

amz-schule@charite.de

Gesundheitskoordination

Frau Myjal

peggy.myjal@senbjf.berlin.de

Tel.: 030 – 90249 4705

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Eine Information für Beschäftigte der
SenBJF an den Schulen der Region
Lichtenberg

Herausgeber:

**Ausschuss für Gesundheitsmanagement
(AGM)
Region Lichtenberg**

Aktualisiert im Februar 2026

1 Ziele und Nutzen des BEM

„Ziel ist es, gemeinsam Maßnahmen zu erarbeiten, um die Arbeits- und Dienstfähigkeit für die Beschäftigten der SenBJF im Bereich Schule wiederherzustellen und zu erhalten.“ (1. 1 der DV-BEM Lichtenberg vom 19.03.2026)
Anmerkung: Die DV-BEM Lichtenberg ([Link](#)) konkretisiert und ergänzt die RDV-BEM vom 12.09.2025).

2 Gesetzliche Verankerung des BEM

Gesetzlich verankert ist das BEM im § 167, Absatz 2 des Sozialgesetzbuches IX von 2018. Dort heißt es:

„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.“

3 Die wichtigsten Akteure im BEM-Verfahren

Voraussetzung für ein erfolgreiches BEM-Verfahren ist die vertrauensvolle und zuverlässige Kommunikation und Kooperation der beteiligten Personen.

Das Integrationsteam besteht aus einer Vertretung des gewählten Beteiligten auf Wunsch der Beschäftigten.

Zu den Mitgliedern des Integrationsteams zählen

- die Führungskraft aus dem Kreis der von der Dienststelle beauftragten Führungskräfte (Schulleitung oder Schulaufsicht). Betroffene Beschäftigte können statt der Schulleitung auch

die [Schulaufsicht](#) (Link) für die Gesprächsführung wählen.

Mit dem BEM-Angebot ist abzufragen, ob die Beschäftigten die Teilnahme

- eines Mitglieds des [Personalrats](#) (Link),
- einer persönlichen Vertrauensperson,
- die örtliche [Schwerbehindertenvertretung](#) (Link) (unabhängig davon, ob die Beschäftigten schwerbehindert sind),
- die örtliche [Frauenvertreterin](#) (Link)

am BEM-Gespräch in beratender Funktion wünschen.

Betroffene Beschäftigte haben das Recht, einzelne Akteure von der Teilnahme an Präventionsgesprächen und im BEM-Prozess auszuschließen und eine Person ihres Vertrauens hinzuzuziehen.

4 Freiwilligkeit der Teilnahme am Verfahren

Grundlegendes Leitprinzip des BEM-Verfahrens ist die freiwillige Teilnahme der oder des Beschäftigten. Ohne ihre/seine Einwilligung kann kein BEM-Verfahren durchgeführt werden.

„Das BEM beruht für die Beschäftigten auf dem Grundsatz der Selbstbestimmung. Alle Beschäftigten können ein BEM-Angebot ohne Angabe von Gründen ablehnen oder trotz zunächst erfolgter Zustimmung das BEM-Verfahren zu einem späteren Zeitpunkt abbrechen. Sie sind nicht verpflichtet, im BEM-Verfahren Auskunft über Diagnosen zu erteilen oder Prognosen über den weiteren Verlauf von Erkrankungen bzw. die Entwicklung der Arbeits-/Dienstfähigkeit abzugeben.“ (4.7, der DV-BEM)

5 Vertraulicher Umgang mit gesundheitlichen Daten

Die Beschäftigten haben ein Selbstbestimmungsrecht über ihre gesundheitlichen Daten. Sie müssen Details ihrer Erkrankung nicht darlegen. Hilfreich für eine erfolgreiche Wiedereingliederung kann es aber sein, wenn betroffene

Beschäftigte Auskunft über besondere Beanspruchungen am Arbeitsplatz geben und Auswirkungen von gesundheitlichen Problemen auf die berufliche Leistungsfähigkeit deutlich machen.

In diesem Zusammenhang kommt der Mitwirkung der [Betriebsärzte](#) (Link) am BEM-Verfahren eine wichtige Rolle zu, denn sie können betroffene Beschäftigte medizinisch stellvertretend für den behandelnden Arzt / die behandelnde Ärztin vertreten.

Außerdem können sie medizinische Erkenntnisse in ihren Auswirkungen auf den konkreten Arbeitsplatz darlegen und wertvolle Vorschläge zur erfolgreichen Wiedereingliederung unterbreiten.

6 Dokumentation und Datenschutz

Der Schutz von personenbezogenen Daten bleibt während des gesamten Verfahrens gewährleistet. Die Eckdaten umfassen Gesprächsangebote mit Datum, Abschluss der Gespräche sowie ggf. Datum des Abbruchs der Gespräche. In der Personalakte gespeicherte Eckdaten werden spätestens drei Jahre nach Beendigung eines BEM datenschutzgerecht vernichtet. Alle weiterführenden Unterlagen wie bspw. Gesprächsvermerke, Protokolle, sonstige Vereinbarungen oder ärztliche Gutachten im BEM-Verfahren sind in einer separaten BEM-Akte aufzubewahren. Die BEM-Akte mit den weiterführenden Unterlagen ist unverzüglich zu vernichten, wenn ein BEM-Verfahren beendet wurde oder wenn die bereits erteilte Einwilligung widerrufen wurde.