



## Mitteilungen der Technischen Universität Clausthal - Amtliches Verkündungsblatt

Nr. 2

Jahrgang 2014

13. Februar 2014

---

### INHALT

Tag		Seite
31.01.2014/ 05.02.2014	Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX (3.00.02.03)	30

---

Herausgeber:  
Der Präsident der Technischen Universität Clausthal  
Adolph-Roemer-Straße 2a, 38678 Clausthal-Zellerfeld  
Postfach 12 53, 38670 Clausthal-Zellerfeld  
Telefon: (0 53 23) 72-0, Telefax: (0 53 23) 72-35 00

**3.00.02.03 Dienstvereinbarung  
zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement  
gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX  
an der Technischen Universität Clausthal  
Vom 31. Januar 2014 / 05. Februar 2014**

### **1. Präambel**

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gem. § 84 Abs. 2 SGB IX ist ein Angebot an alle Beschäftigten der Technischen Universität Clausthal (TUC) mit dem Ziel, die Gesundheit zu erhalten und zu fördern. Es leistet einen Beitrag, um Arbeitszufriedenheit und -motivation zu steigern.

Die Hochschulleitung der TU Clausthal, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung bekräftigen, dass erkrankte Beschäftigte nicht wegen ihrer Krankheit, Schwerbehinderte und Behinderten gleichgestellte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden dürfen.

Grundlage für ein erfolgreiches betriebliches Eingliederungsmanagement ist die Gewährleistung des Selbstbestimmungsrechts der betroffenen Beschäftigten und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit innerhalb der TU Clausthal und mit externen Stellen. Dazu zählen insbesondere die außerbetrieblichen Servicestellen (§ 22 SGB IX) und Träger wie Kranken-, Renten- und Unfallversicherungen sowie die Bundesagentur für Arbeit, das Integrationsamt, berufliche Rehabilitationsträger, Reha-Kliniken und Integrationsfachdienste.

### **2. Geltungsbereich**

Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der TU Clausthal, die innerhalb eines Jahres länger als insgesamt sechs Wochen arbeitsunfähig sind. Beschäftigte, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, erhalten auf Wunsch ebenfalls ein BEM-Angebot.

### **3. Umfang und Ziele der Dienstvereinbarung**

Betriebliches Eingliederungsmanagement umfasst bei Bedarf Maßnahmen der Prävention, Gesundheitsförderung und Rehabilitation.

Die Prävention erfasst insbesondere die Aufdeckung von Fehlbeanspruchungen und Leistungsveränderungen sowie die Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und arbeitsbedingten Erkrankungen.

Die Gesundheitsförderung betrifft den Abbau von Belastungsrisiken am Arbeitsplatz sowie die Stärkung der Selbstbestimmung durch die Förderung des sozialen und individuellen Gesundheitsbewusstseins.

Die Rehabilitation umfasst den Prozess der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, die Förderung der arbeitsrelevanten Fähigkeiten und die Suche nach geeigneten Einsatzmöglichkeiten und Tätigkeitsbereichen.

Eingliederung ist der optimale Einsatz nach Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechend den Arbeitsanforderungen.

Ziel ist die langfristige Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten über die gesamte Dauer des Berufslebens.

Zu den Zielen gehört weiterhin:

- die Überwindung und Vorbeugung erneuter Dienst-/Arbeitsunfähigkeit
- die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeiter/-innen zu erhalten und zu fördern
- die Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen
- die Vermeidung bzw. Reduzierung betrieblich beeinflussbarer Gesundheitsgefährdungen
- die Hilfe und Unterstützung des Genesungsprozesses im Arbeitsbereich
- die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren

#### **4. Verfahren des BEM gem. § 84 Abs. 2 SGB IX**

Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als insgesamt sechs Wochen arbeitsunfähig sind, wird ein BEM angeboten.

Im Mittelpunkt des BEM stehen Maßnahmen der Früherkennung sowie nachsorgende Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation. Ziel ist es, ein ganzheitliches Präventionsverfahren durchzuführen, welches:

- die Primärprävention (Belastungssenkung, Senkung der Erkrankungswahrscheinlichkeit),
- die Sekundärprävention (Erkennung von Krankheitsvor- und Frühstadien) sowie
- die Tertiärprävention (medizinische Rehabilitation, stufenweise Wiedereingliederung und berufliche Rehabilitation) umfasst.

Die Dienststelle ermittelt pro Quartal entsprechend § 84 Abs. 2 SGB IX die Fehlzeiten aller Beschäftigten, bei denen innerhalb der letzten zwölf Kalendermonate eine Arbeitsunfähigkeit zusammengenommen von wenigstens sechs Wochen bzw. 30 Arbeitstagen vorliegt. Diesen wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten. Hierüber werden die Mitglieder des Integrationsteams sowie der Personalrat informiert.

Diese Beschäftigten erhalten von der Koordinatorin bzw. dem Koordinator des Eingliederungsteams ein Schreiben (**Anlage 1**), in dem sie über das BEM informiert werden und in dem ihnen ein Angebot zu einem Eingliederungsgespräch mit einem Mitglied des Integrationsteams gemacht wird. Das Anschreiben wird grundsätzlich an die Privatanschrift der/des Betroffenen gesandt.

Bei schriftlich erklärter Zustimmung zu diesem Gespräch (Einverständniserklärung -**Anlage 2**), wird ein Termin verabredet (auf Wunsch auch nach Wiederaufnahme der Arbeit). Mit Zustimmung der/des Betroffenen kann dieses Gespräch auch schon während der Arbeitsunfähigkeit geführt werden.

Wünscht die/der Beschäftigte ein Eingliederungsverfahren, findet ein nächstes Gespräch mit dem Integrationsteam und ggf. Experten statt. Es werden die weiteren Schritte verabredet und mögliche Maßnahmen einschließlich einer ggf. notwendigen Finanzierung erörtert sowie mit Zustimmung der Beteiligten geplant und umgesetzt.

## **5. Freiwilligkeit**

Alle Maßnahmen des BEM setzen das Einverständnis der/des Betroffenen voraus. Sie werden unter ihrer/seiner Mitwirkung eingeleitet und durchgeführt. Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Wird ein Eingliederungsgespräch nicht gewünscht oder das Verfahren zu einem späteren Zeitpunkt abgebrochen, darf dies nicht zu Lasten der/des Betroffenen gewertet werden. Das Eingliederungsteam berät im Einzelfall, ab wann ein erneutes Angebot gemacht wird oder andere Hilfen zur Überwindung bzw. Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit eingeleitet werden können.

## **6. Daten-und Persönlichkeitsschutz**

Ein wirksamer und sorgfältiger Datenschutz ist eine Grundvoraussetzung für das BEM, da das Gelingen wesentlich vom Vertrauen in das Verfahren abhängt. Die Mitglieder des Integrationsteams, einschließlich der ggf. hinzugezogenen Experten, sind zur Verschwiegenheit und zur Wahrung der gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen verpflichtet.

Wenn die Weitergabe personenbezogener oder personenbeziehbarer Daten an Dritte erforderlich ist (Integrationsamt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte o.a.), ist die schriftliche Einwilligung der/des Beschäftigten von der Koordinatorin/ dem Koordinator einzuholen.

Die/der Beschäftigte ist auf Art und Umfang der erhobenen Daten hinzuweisen. Zu Beginn eines BEM werden dies nur die dem Integrationsteam bekannten Fehlzeiten sein.

Die Mitglieder des Integrationsteams sind jährlich auf die einzuhaltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen und die spezifischen Anforderungen des BEM hinzuweisen. Dies ist entsprechend zu dokumentieren. Bei Fragen zum Datenschutz kann externer Rat hinzugezogen werden.

Weitergehende Aufzeichnungen, die ausschließlich eine bestimmte Person betreffen, sind von allen Mitgliedern des Integrationsteams datenschutzgerecht aufzubewahren und nach Durchführung des BEM zu vernichten.

Angaben des/der Beschäftigten über den Gesundheitszustand und die Arbeitsunfähigkeit im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement dürfen nicht zu einer negativen Prognose der zukünftigen Arbeitsfähigkeit oder zu arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen verwendet werden, die das Arbeitsverhältnis gefährden können.

## **6.1 Vertraulichkeit**

Es dürfen keine Krankheitsdiagnosen oder Angaben zur voraussichtlichen Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit erhoben werden. Der Gesprächsinhalt wird vertraulich behandelt.

Die/der Beschäftigte bestimmt, wem welche Angaben zum Gesundheitszustand oder persönlichen Lebensumständen offenbart werden. Sie sind nicht verpflichtet, die Diagnose der Erkrankung mitzuteilen, aber die gesundheitlichen Einschränkungen, die am Arbeitsplatz bestehen.

Das Integrationsteam unterliegt der Schweigepflicht. Verstöße stellen Verletzungen der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Verpflichtungen dar.

## **6.2 Dokumentation**

Die Dokumentation des Verfahrens erfolgt bei der Koordinatorin bzw. dem Koordinator des Gesundheitsmanagements. Die/der Beschäftigte hat jederzeit das Recht Einsicht zu nehmen. Soweit gesundheitsbezogene Daten aufgenommen werden, verbleiben diese ausschließlich bei den Betriebsärzten.

## **7. Integrationsteam**

Das Integrationsteam ist das Steuerungs- und Koordinierungsgremium des BEM. Es arbeitet im Rahmen seines Aufgabenbereichs weisungsfrei. Ihm gehören an:

- ein von der Dienststelle zu benennende/r Koordinator/in
- ein Mitglied des Personalrats
- bei schwerbehinderten Betroffenen die Schwerbehindertenvertretung

- Betriebsarzt/ärztin (soweit die/der Beschäftigte die Hinzuziehung wünscht)

Sofern die Zustimmung der/des betroffenen Mitarbeiter/in vorliegt, prüft das Integrationsteam, ob und ggf. welches internes und/oder externes Expertenwissen mit einbezogen werden soll. Als interne Experten kommen insbesondere in Betracht: die Sicherheitsfachkraft, Gleichstellungsbeauftragte sowie der betriebsmedizinische Dienst. Als externe Experten wären dies: Krankenkassen und Medizinischer Dienst der Krankenkassen, Rehabilitationsträger, Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaften, Agentur für Arbeit, Integrationsämter und Integrationsfachdienste sowie die behandelnden Ärzte.

Das Integrationsteam arbeitet auf der Grundlage des in dieser Dienstvereinbarung festgelegten Verfahrens (**Anlage 3**).

### **7.1 Aufgaben des Integrationsteams**

- Aufnahme der Meldungen von der Dienststelle und der Anträge auf ein Eingliederungsverfahren von Beschäftigten
- Koordination des Eingliederungsprozesses
- Führen des Erstgespräches
- Feststellung des Eingliederungsbedarfs
- Erarbeitung möglicher Maßnahmen unter Beteiligung der Betroffenen
- Hinzuziehen von Experten und Expertinnen soweit notwendig
- Verfolgung des Umsetzungsprozesses und Erfolgskontrolle
- Dokumentation des Eingliederungsprozesses
- Beendigung des BEM Verfahrens mit dem Betroffenen feststellen
- jährliche Evaluation von durchgeführten BEM-Maßnahmen

### **7.2 Freistellung**

Die Mitglieder des Integrationsteams werden für ihre Aufgaben im Rahmen des BEM im erforderlichen Maß freigestellt, soweit diese nicht zu ihren Dienstaufgaben gehören.

## **8. Maßnahmen zur Eingliederung**

### **8.1 Arbeitsplatzanalyse**

Zur Ermittlung geeigneter Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements wird im Einzelfall eine personenbezogene Arbeitsplatzanalyse durchgeführt. Dabei werden insbesondere die Arbeitsplatzbedingungen, die Anforderungen und die persönliche Leistungsfähigkeit in die Betrachtung einbezogen.

### **8.2 Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements**

Maßnahmen können insbesondere sein:

- Gestaltung des Arbeitsplatzes (Arbeitsplatzanalyse soweit noch nicht vorhanden, technische Aus-oder Umrüstung des Arbeitsplatzes, Veränderung der räumlichen Umgebung, Einsatz anderer Arbeitsstoffe und Arbeitsmittel)
- Änderung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe
- Individuelle Gestaltung der Arbeitszeiten
- Sensibilisierung und Beratung des personellen betrieblichen Umfeldes
- Qualifizierungsmaßnahmen (Fort- und Weiterbildung, Umschulung)
- Umsetzung in einen anderen Tätigkeitsbereich/Unterstützung bei Aufnahme einer anderen Tätigkeit
- Empfehlung fachkompetenter Beratung
- Einbeziehung außerbetrieblicher Stellen wie z. B. Rehabilitationsträger und Integrationsamt (u. a. zur Erlangung von Zuschüssen)

Bei langfristigen und komplexen Eingliederungsmaßnahmen (z.B. Suchttherapien und psychischen Erkrankungen) besteht das Ziel darin, dass das Beschäftigungsverhältnis im Rahmen tarifvertraglicher Bestimmungen erhalten bleiben soll.

### **8.3 Eingliederungsvereinbarung**

Der vom Integrationsteam im Zusammenwirken mit dem betroffenen Beschäftigten vorgeschlagene individuelle Eingliederungsplan wird in einer Eingliederungsvereinbarung festgehalten und mit der Dienststelle und dem Personalrat abgestimmt. Das Integrationsteam bzw. das erweiterte Integrationsteam unterstützt und fördert die Umsetzung der Maßnahmen aktiv.

## **9. Einzelfallübergreifende Maßnahmen**

Über die im Rahmen des BEM zu ergreifenden Einzelmaßnahmen hinaus liegt es im Interesse der TU Clausthal, präventiv geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die zu einer gesundheitsförderlichen Dienst- und Arbeitsgestaltung beitragen. Hierfür macht das Integrationsteam, ausgehend vom Einzelfall, Vorschläge zur Prävention und Gesundheitsförderung an der TU Clausthal. Diese sollen vom Gesundheitsmanagement an der TU Clausthal aufgegriffen und nach Prüfung eingeleitet werden.

## **10. Schulungsmaßnahmen**

### **10.1 Führungskräftebildung**

Die Schulung und Sensibilisierung von Führungskräften zum professionellen Umgang mit Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen und zum frühzeitigen Erkennen gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen sind wesentliche Voraussetzung der Umsetzung des BEM. Entsprechende Schulungen werden von der TU Clausthal angeboten.

### **10.2 Qualifizierung**

Die Dienststelle stellt sicher, dass die für die Umsetzung der Maßnahmen verantwortlichen Personen, insbesondere die Mitglieder des Integrationsteams und die Führungskräfte, ausreichende Kenntnisse über die Belange und Maßnahmen des BEM unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Verhältnisse an der TU Clausthal erwerben. Geeignete Qualifizierungsmaßnahmen werden vom Integrationsteam vorgeschlagen. Den mit diesen Fragen befassten Mitgliedern des Integrationsteams wird die Möglichkeit der Teilnahme an internen und externen Informationsveranstaltungen und Schulungen gegeben.

### **10.3 Weiterbildungsangebote**

Die Themen Prävention und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz werden im Rahmen des Gesundheitsmanagements sowie der Weiterbildung an der TU Clausthal angeboten.

## **11. Finanzierung und Ressourcen**

Die Finanzierung der Maßnahmen im Rahmen des BEM sowie für die Qualifizierung der unter Ziffer 10 genannten Maßnahmen wird sichergestellt. Zuschüsse anderer Träger sollen ausgeschöpft werden.

Für das BEM wird eine eigene Kostenstelle eingerichtet und ein Budget für die laufenden Kosten und die Qualifizierung bereitgestellt.

Aufgaben im Rahmen des BEM sind bei den Betreuungszeiten der Betriebsärzte zu berücksichtigen.

## **12. Evaluation**

Das Integrationsteam ist verantwortlich für die Entwicklung geeigneter Instrumente im Rahmen des BEM zur Evaluation des Verfahrens. Dienststelle und Personalrat evaluieren das Verfahren erstmalig drei Jahre nach Inkrafttreten der Vereinbarung, danach in regelmäßigen Abständen.

## **13. In Kraft treten und Geltungsdauer**

Diese Vereinbarung tritt am 01.03.2014 in Kraft. Im Übrigen kann die Vereinbarung von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Sie wirkt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach. Widerspricht eine Vorschrift dieser Vereinbarung höherrangigem Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich, eine unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich möglichst entsprechende wirksame Vorschrift zu ersetzen.

Clausthal-Zellerfeld, den 31.01.2014

Clausthal-Zellerfeld, den 05.02.2014

gez. Hanschke

gez. Müller

---

Prof. Dr. Th. Hanschke  
Präsident der TU Clausthal

---

H.-D. Müller  
Vorsitzender des Personalrats

## **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Sehr geehrte/r Frau/Herr \_\_\_\_\_,

ich wende mich als Koordinator/in für das Betriebliche Eingliederungsmanagement an der TU Clausthal an Sie. Gerne möchte ich Ihnen das Angebot unterbreiten, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) für Ihre Belange, Bedürfnisse und Gesunderhaltung zu nutzen. Sie erhalten dieses Schreiben, weil Sie länger als sechs Wochen ununterbrochen erkrankt sind. Die Inanspruchnahme des BEM basiert auf Freiwilligkeit seitens des/der Beschäftigten.

Im Monat 2013 haben Sie erste Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) an der TU Clausthal erhalten. Die Arbeitgeber sind in Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen gesetzlich verpflichtet, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mindestens 6 Wochen ununterbrochen oder mehrfach über einen Zeitraum von insgesamt 6 Wochen innerhalb eines Jahres erkrankt sind, ein BEM anzubieten. In Erweiterung dieses gesetzlichen Auftrags haben der Personalrat und der Präsident der TU Clausthal eine Dienstvereinbarung zum BEM geschlossen. Dabei steht die Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz im Interesse der Beschäftigten im Vordergrund.

Damit das BEM für Sie erfolgreich ist, sieht die Dienstvereinbarung zum BEM vor, dass Sie sich an eine Person Ihres Vertrauens wenden können. Es stehen Ihnen neben meiner Person auch alle anderen Mitglieder des Eingliederungsteams gern als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner zur Verfügung.

Weitere Informationen zum Prozessablauf des BEM, zu den gesetzlichen Grundlagen sowie eine Liste der Ansprechpartner des Eingliederungsteams können Sie dem beiliegenden Flyer entnehmen.

Erst wenn Sie ausdrücklich Ihr Interesse an der Teilnahme an einem BEM geäußert haben und hierzu Ihr Einverständnis schriftlich (siehe beiliegende Rückantwort) vorliegt, erhalten die weiteren – von Ihnen benannten – Mitglieder des Eingliederungsteams Kenntnis darüber, dass Sie längerfristig erkrankt sind. Selbstverständlich unterliegen alle Mitglieder des Eingliederungsteams gegenüber Dritten der Schweigepflicht.

Bitte melden Sie sich bei mir, soweit es Ihr gesundheitlicher Zustand erlaubt, ob Sie Interesse an der Teilnahme am BEM haben.

Ich hoffe, dass es Ihnen bald wieder besser geht und stehe Ihnen für Rückfragen und weitere Informationen selbstverständlich gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Zurück  
An die  
Technische Universität Clausthal  
z.H. \_\_\_\_\_  
Adolph-Roemer Str. 2a  
38678 Clausthal-Zellerfeld

**Erklärung zu Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gem. § 84 Sozialgesetzbuch IX bzw. gem. der Dienstvereinbarung**

- Ich möchte an dem vorgeschlagenen Verfahren zum betrieblichen Eingliederungsmanagement teilnehmen.
- Ich bin damit einverstanden, dass den am betrieblichen Eingliederungsmanagement Beteiligten Angaben zu meiner Person (Name, Vorname, Geb.-Datum, ggf. Hinweis auf Schwerbehinderung), Fehlzeiten und Arbeitsaufgaben übermittelt werden.
- An dem Erstgespräch soll(en) folgende(s) Mitgliede(r) des Eingliederungsteams teilnehmen:
  - Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
  - Personalabteilung
  - Betriebsärztin / Betriebsarzt
  - Koordinator/in des BGM
  - Zusätzlich wünsche ich die Teilnahme folgender Person(en) meines Vertrauens:

Name: \_\_\_\_\_

- Ich möchte nicht an dem vorgeschlagenen Verfahren zum betrieblichen Eingliederungsmanagement teilnehmen. Anmerkungen:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

(zutreffendes bitte ankreuzen)

Ablauf des BEM an der TUC

	Arbeitsunfähigkeit > mehr als sechs Wochen	<i>Die Dienststelle erhebt einmal monatlich die Daten über Krankheitstage <math>\geq 6</math> Wochen (ununterbrochen/summiert) und informiert die Koordinatorin/den Koordinator über die betroffenen Beschäftigten.</i>
 <i>Die/der Beschäftigte wünscht keine weitere Information bzw. Kontaktaufnahme: Ende des BEM</i>	Erstkontakt herstellen (Anschreiben)	<i>Koordinatorin/Koordinator des Eingliederungsteams schreibt die betroffenen Beschäftigten an und bittet um Rückmeldung.</i>
 <i>BEM nicht notwendig / Die/Der Beschäftigte wünscht keine weiteren Gespräche oder Maßnahmen. Ende des BEM</i>	Erstgespräch führen	<i>Bei Zustimmung: Erstgespräch zur Klärung des Bedarfs mit der Koordinatorin/dem Koordinator oder weiteren Mitgliedern des Eingliederungsteams nach Wahl.</i>
 <i>Keine Maßnahmen möglich. Ende des BEM.</i>	Gespräch mit der/dem Beschäftigten und dem Eingliederungsteam: Klärung welche Maßnahmen notwendig sind. Erstellen eines Maßnahmenplans!	<i>Voraussetzung: Einverständnis der/des Beschäftigten.</i>
	Maßnahmen durchführen	<i>Enge Fallbegleitung durch die Koordinatorin/den Koordinator  und</i>
	Wirkung der Maßnahmen überprüfen	<i>Dokumentation des Verfahrens durch die Koordinatorin/den Koordinator (incl. Rückmeldung).</i>
<i>Maßnahmen nicht erfolgreich (ggf. erneute Klärung im Eingliederungsteam).</i>	Maßnahmen erfolgreich	
	Ende des BEM	