

## **Dienstvereinbarung zur Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX**

### **I. Grundlagen**

Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. Juli 2009 (BGBl. I S. 2495)

#### **§ 84 Abs. 2 SGB IX - Prävention**

(2) 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.

**Erlass des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport vom 21. Juli 2009, Z 63 - 12 b**  
Handlungsempfehlung zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) für den Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport.

Nach Ziffer 1 letzter Satz der o. a. Handlungsempfehlung wurden die Dienststellen ermächtigt, zur Umsetzung des vorgegebenen Rahmens konkretisierende Dienstvereinbarungen zu treffen, um den jeweiligen Besonderheiten der Dienststelle Rechnung tragen zu können.

## II. Zielsetzung

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) dient dazu, frühzeitig alle Möglichkeiten zu nutzen und gezielte Hilfen einzusetzen, um eventuellen Gefährdungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken, chronische Erkrankungen und Behinderungen zu vermeiden sowie Arbeits- und Dienstunfähigkeit möglichst schnell zu überwinden.

## III. Beteiligte

### III.1. Beschäftigte

Das BEM erfasst alle Beschäftigten der VFH, die innerhalb von zwölf Monaten (nicht: Kalenderjahr) länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeits- oder dienstunfähig erkrankt waren.

Der Arbeitsgeber/Dienstherr ist verpflichtet, ein BEM anzubieten. Die Mitarbeit der Beschäftigten ist freiwillig, daher kann das BEM nur mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person erfolgen. Eine einmal erteilte Einverständniserklärung kann in jedem Verfahrensstadium zurückgenommen werden. Auch kann die Teilnahme einzelner Personen am BEM-Verfahren abgelehnt werden.

### Integrationsteam:

Das BEM ist eine Teamaufgabe. Dem Integrationsteam gehören unter den im Folgenden genannten Voraussetzungen folgende Personen/Gremienvertretungen an:

### III.2. Integrationsbeauftragte oder -beauftragter

Für die Durchführung des BEM ist die oder der Integrationsbeauftragte bzw. deren oder dessen Vertretung verantwortlich. Sie oder er sorgt dafür, dass im Einzelfall in das Verfahren einzubeziehende Stellen (z.B. Personalrat, Vertrauensperson der Schwerbehinderten, etc.) beteiligt werden. Zur Integrationsbeauftragten oder zum -beauftragten der VFH ist die Sachgebietsleitung Personal- und Hochschulmanagement der Zentralverwaltung bestellt worden. Die Vertretung wird von der Kanzlerin oder dem Kanzler wahrgenommen.

### III.3. Personalrat, Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, weitere Person(en) des Vertrauens

Sofern nach der Erstkontaktaufnahme ein Eingliederungsmanagement gewünscht wird, ist die wieder einzugliedernde Person danach zu befragen, ob die vom Gesetz vorgesehenen Interessenvertretungen beteiligt werden sollen und ggf. weitere Personen hinzuzuziehen sind.

### III.4. Frauenbeauftragte

Vor dem Hintergrund der institutionellen Anbindung der Frauenbeauftragten wird deren Beteiligung im betrieblichen Eingliederungsmanagement für erforderlich erachtet. Die oder der einzugliedernde Beschäftigte ist daher zu befragen, ob sie oder er mit der Einbindung der Frauenbeauftragten einverstanden ist.

### III.5. Psychologische / ärztlicher Dienste

Mit Zustimmung der oder des einzugliedernden Beschäftigten kann im Einzelfall der Zentrale Polizeipsychologische Dienst, der Polizeiärztliche Dienst oder eine vergleichbare Einrichtung zur Unterstützung im Rahmen fachspezifischer Fragestellungen mit in das BEM eingebunden werden.

### III.6. Einbindung externer Stellen

Mit Zustimmung der oder des einzugliedernden Beschäftigten können zur Klärung spezifischer Fragestellungen weitere externe Stellen in das BEM einbezogen werden, wie z.B.

Integrationsamt  
Rehabilitationsberater der Rentenversicherungsträger  
Integrationsfachdienste  
Krankenkassen  
Unfallkasse Hessen  
Arbeitsmedizinischer Dienst  
Servicestellen bei den Rentenversicherungen  
Agentur für Arbeit

## IV. Verfahren

### IV.1. Erstkontaktaufnahme

Seitens des Sachgebietes Personal- und Hochschulmanagement werden die Zeiten einer Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit wie bisher in SAP HR erfasst. Entsprechende Fehlzeiten werden daraufhin überprüft, ob Beschäftigte innerhalb der letzten zwölf Monate ununterbrochen oder insgesamt länger als sechs Wochen dienst- oder arbeitsunfähig erkrankt waren.

Bei einer ununterbrochenen Erkrankung ist die 6-Wochen-Frist am 42. Kalendertag erreicht. Bei wiederholten Erkrankungen ist abzustellen auf die Anzahl der ausgefallenen Arbeitstage (z.B. 5 Tage Woche = 30 AU-Tage; 3 Tage Woche = 18 AU-Tage). In die Berechnung der 6-Wochen-Frist fließen zunächst alle Zeiten (auch Kuren und Reha-Maßnahmen) der Arbeitsunfähigkeit mit ein.

Von der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements kann im Einzelfall (z.B. nach Bagatellerkrankungen oder absehbar folgenlos ausheilender Erkrankungen) auch abgesehen werden, wenn offensichtlich keine Eingliederungsmaßnahmen erforderlich sind. Diese Entscheidung wird durch das Integrationsteam im Benehmen mit dem oder der Betroffenen getroffen. Vor diesem Hintergrund wird die oder der Betroffene mit Schreiben gemäß Anlage 3 b darüber in Kenntnis gesetzt, dass aus dort näher darzulegenden Gründen in ihrem oder seinem Fall kein BEM durchgeführt werden soll.

Sind die Voraussetzungen gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX gegeben, wird die oder der betreffende Beschäftigte zunächst schriftlich über Ziele und Möglichkeiten des BEM sowie Art und Umfang der erforderlichen Datenerhebung und des Weiteren möglichen Verlaufes des Verfahrens informiert. Dabei ist das als Anlage 3 a beigefügte Schreiben

zu verwenden, sowie eine Fotokopie dieser Dienstvereinbarung und der Vordruck „Einverständniserklärung BEM“ beizufügen. Mit diesem Schreiben wird die betroffene Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zu einem ersten unverbindlichen Informations- und Beratungsgespräch mit dem Integrationsbeauftragten eingeladen.

Bei diesem Beratungsgespräch wird - unter Hinweis auf die Freiwilligkeit der Teilnahme am BEM - lediglich geklärt, ob die oder der Betroffene zu einer Teilnahme an einem betrieblichen Eingliederungsmanagement bereit ist. Im Rahmen des Erstkontaktes ist die oder der Beschäftigte über das Interesse der Beteiligten an einer Überwindung der Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit und der Wiederherstellung der Gesundheit sowie über die Zielsetzung und die verschiedenen Möglichkeiten des weiteren Vorgehens zu informieren. Die Zustimmung bzw. Nichtzustimmung ist unter Verwendung der Einverständniserklärung BEM nach Anlage 1 schriftlich einzuholen und in der beim Integrationsbeauftragten zu führenden BEM-Sachakte zu dokumentieren. Eine Ablehnung ist uneingeschränkt zu akzeptieren.

Die oder der Beschäftigte ist darüber zu informieren, dass die Einverständniserklärung jederzeit widerrufen werden kann. Das Verfahren ist bei Widerruf sofort einzustellen. Ihr oder ihm ist mitzuteilen, dass sie oder er jederzeit zu jedem Verfahrensstand ein Akteneinsichtsrecht hat.

Die oder der Beschäftigte hat das Recht, die Teilnahme einzelner Personen am betrieblichen Eingliederungsmanagement-Verfahren abzulehnen. Hierzu ist sie oder er zu befragen. Werden Angaben getätigt, sind diese im Berichtsbogen zum Präventionsgespräch festzuhalten (Anlage 4).

#### IV.2. Weiteres Verfahren im BEM

Besteht nach der Erstkontaktaufnahme Handlungsbedarf und erklärt sich die wieder einzugliedernde Person mit einem Eingliederungsmanagement einverstanden, ist sie danach zu befragen, ob und wer von den in Ziffer III aufgeführten Personen/Institutionen im BEM beteiligt werden soll.

Weiterhin ist die oder der Beschäftigte zu befragen, inwieweit sie oder er der Beteiligung der Frauenbeauftragten im weiteren Verfahren zustimmt.

Gemeinsames Gespräch:

In einem zeitnah zu führenden gemeinsamen Gespräch sollte unter anderem geklärt werden,

ob ein Zusammenhang zwischen der Dienstausübung und der Erkrankung besteht, ob und ggf. welche Einschränkungen am Arbeitsplatz durch die Krankheit entstehen, welche Möglichkeiten des weiteren Einsatzes gegeben sind, welche Ziele und Vorstellungen der oder die gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte hat, inwieweit und in welcher Form – mit Zustimmung des oder der Betroffenen – die Unterstützung durch interne/externe Fachkräfte sinnvoll erscheint,

wie die Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit möglichst überwunden werden kann, mit welchen Leistungen und Hilfen einer erneuten Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz – ggf. unter Anpassung an die gesundheitlichen Fähigkeiten und Einschränkungen – erhalten werden kann.

Die Gesprächsergebnisse werden durch die Integrationsbeauftragte oder den -beauftragten schriftlich dokumentiert und von allen Beteiligten mitgezeichnet.

#### IV.3. Maßnahmen zur Eingliederung

In Betracht kommen Maßnahmen der Prävention, der Rehabilitation und der Gesundheitsförderung der Beschäftigten, wie z.B.

individuelle Anpassung des Arbeitsplatzes oder Aufgabenbereiches  
Reduzierung der Arbeitsbelastung oder Arbeitszeit  
Umsetzung innerhalb der VFH

#### IV.4. Abschlussdokumentation

Zur Evaluation der durchgeführten Maßnahmen wird seitens der im Verfahren Beteiligten innerhalb eines angemessenen Zeitraumes ein erneutes gemeinsames Gespräch geführt und der Erfolg/Nichterfolg der Maßnahme abschließend dokumentiert. Grundsätzlich gilt das BEM-Verfahren als abgeschlossen, wenn durch das Gremium die erfolgreiche Wiedereingliederung erkennbar ist. Die Anerkennung der erfolgreichen Wiedereingliederung ist zu dokumentieren, die Dokumentation in der BEM-Akte aufzunehmen und diese zu schließen.

Das Verfahren kann durch das Integrationsteam abgebrochen werden, wenn das Scheitern des Verfahrens durch das Gremium festgestellt wird. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn offenkundig geeignete und beiderseits tragfähige Angebote/ Maßnahmen zur Hilfestellung durch die oder den Beschäftigten nicht angenommen/ genutzt werden bzw. sie oder er sich solchen Angeboten/ Maßnahmen gegenüber nicht nachvollziehbar verweigert.

Vor dem endgültigen Abbruch des Verfahrens ist die oder der Beschäftigte begründet über die Einschätzung des Integrationsteams zu informieren. Ihr oder ihm soll ein begleitetes Gespräch angeboten werden, in dem sie oder er ihre oder seine Sichtweise darlegen kann. Das Gespräch ist zu protokollieren.

#### IV.5. Qualifizierung der für die Umsetzung verantwortlichen Personen

Seitens der VFH wird sichergestellt, dass die für die Umsetzung dieser Dienstvereinbarung verantwortlichen Personen, insbesondere die Mitglieder des Integrationsteams, ausreichende Kenntnisse über die Belange und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention besitzen bzw. erwerben.

### V. **Datenschutz**

Das BEM kann nur funktionieren, wenn die betroffenen Beschäftigten auf einen ordnungsgemäßen Umgang mit den erhobenen sensiblen Daten vertrauen können und muss

deshalb unter strenger Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen erfolgen. Die im BEM beteiligten Personen sind schriftlich zu verpflichten, die im Verfahren zur Kenntnis erlangten personenbezogenen Daten nicht an Dritte weiterzugeben.

Erhobene Daten dürfen ausschließlich für die Ziele des BEM, also dem Erhalt der Dienst- bzw. Arbeitsfähigkeit und des Arbeitsplatzes verwendet werden.

#### V.1. Datenweitergabe nur mit schriftlicher Zustimmung

Wenn personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden müssen, hat der Integrationsbeauftragte die oder den Beschäftigten jeweilig darüber aufzuklären und ihre oder seine schriftliche Einwilligung einzuholen.

Ausgenommen hiervon ist die Information an den örtlichen Personalrat sowie bei schwerbehinderten Beschäftigten an die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, dass eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter krankheitsbedingte Fehlzeiten von insgesamt sechs Wochen überschritten hat (§ 84 Abs. 2 S. 7 SGB IX).

#### V.2. Aktenführung

Im Rahmen des BEM wird eine Sachakte geführt, in der sämtliche durchgeführten und dokumentierten Maßnahmen sowie Erklärungen der betroffenen Beschäftigten abgelegt werden.

Sofern Personalaktendaten i. S. v. § 107 Abs. 1 HBG i. V. m. den VwV zu § 107 ff. HBG bzw. gemäß § 3 Abs. 6 TV-H anfallen, sind diese zur Personalakte zu geben.

Zugang zu den BEM-Sachakten haben nur der Integrationsbeauftragte sowie die im Einzelfall mit Zustimmung des bzw. der Beschäftigten eingebundenen weiteren Beteiligten. Die BEM-Sachakten werden im Sachgebiet Personal- und Hochschulmanagement unter Verschluss gehalten und drei Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem das einzelne Verfahren abgeschlossen wurde, vernichtet. Unterlagen, aus denen die Art einer Erkrankung ersichtlich ist, werden unverzüglich zurückgegeben oder vernichtet, wenn sie für die Durchführung des BEM nicht mehr benötigt werden. Eine elektronische Verarbeitung von Daten findet nicht statt.


### VI. Inkrafttreten

Die Dienstvereinbarung tritt nach Genehmigung durch das Hessische Ministerium des Innern und für Sport mit sofortiger Wirkung in Kraft. Die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten wurden gewahrt.

Wiesbaden, den 21. Juli 2010

  
Peter Schmidt  
Rektor

i.v.   
Hans Körting  
Vorsitzender Personalrat

  
Thomas Börner  
Vertrauensperson der  
schwerbehinderten Menschen

## Einverständniserklärung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Hiermit erkläre ich, dass ich

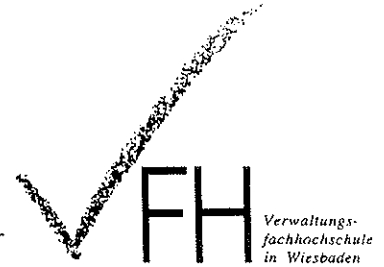
- an der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements interessiert und damit einverstanden bin,
- mit der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht einverstanden bin,
- mit der Beteiligung der vom Gesetz vorgesehenen zuständigen Interessenvertretungen
  - Vertreter/in des Personalrates der VFH
  - bei Schwerbehinderten der Vertrauensperson der Schwerbehinderten der VFH einverstanden bin,
- mit der Beteiligung der Frauenbeauftragten der VFH im weiteren Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements einverstanden bin,
- an der Beteiligung von \_\_\_\_\_ zur fachlichen Unterstützung im betrieblichen Eingliederungsmanagement einverstanden bin.
- an der Beteiligung von \_\_\_\_\_ am weiteren Verfahren nicht einverstanden bin.

Wiesbaden, den

\_\_\_\_\_  
Name, Vorname

(zutreffendes bitte ankreuzen)

Anlage: -1- Freiumschlag



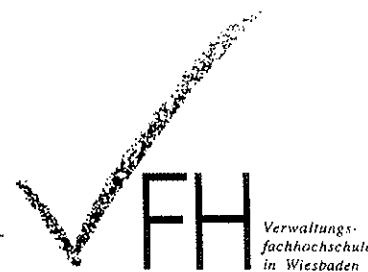
## Checkliste für das Integrationsteam

- Seit wann ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erkrankt?
- In welcher Form treten die Fehlzeiten auf (lang andauernd, wiederholte Kurzerkrankungen)?
- Liegt eine Schwerbehinderung/Gleichstellung vor bzw. wurde ein Antrag gestellt?
- Findet eine kontinuierliche ärztliche Betreuung statt?
- Welche Ziele und Vorstellungen hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter?
- Sind medizinische Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt worden bzw. geplant?
- Liegt bezogen auf den Arbeitsplatz ein Befähigungs- und Anforderungsprofil vor?
- Kann die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes optimiert werden?
- Können Arbeitsbelastungen minimiert werden (durch organisatorische Veränderungen, Technikeinsatz, etc.)?
- Gibt es besser geeignete Einsatzmöglichkeiten?
- Gibt es Qualifikationsbedarf?
- Welche Einschränkungen liegen effektiv vor?
- Ist eine Verbesserung des Arbeitsklimas erforderlich?



Der Rektor

---



Verwaltungsfachhochschule in Wiesbaden  
Schönbergstraße 100 · 65199 Wiesbaden

21. Juli 2010  
Az.: Z 1.3.2 We

## Betriebliches Eingliederungsmanagement

Sehr geehrte

nach den hier vorliegenden Unterlagen waren Sie in den vergangenen 12 Monaten für einen Zeitraum von insgesamt mehr als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt.

Der Gesetzgeber hat für diesen Fall für den Arbeitgeber/Dienstherrn eine besondere Fürsorgepflicht vorgesehen und ihn verpflichtet, Ihnen Maßnahmen anzubieten, um dauerhafte Behinderungen oder Einschränkungen am Arbeitsplatz zu verhindern und Ihre Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen.

Die Ursachen Ihrer Arbeitsunfähigkeit sind mir nicht bekannt. Sollten Sie aber den Eindruck haben, dass es an Ihrem Arbeitsplatz oder innerhalb der Dienststelle Möglichkeiten gibt, durch bestimmte Maßnahmen, Leistungen oder Hilfen einer erneuten bzw. weiteren Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, so empfehle ich Ihnen, sich mit der oder dem Integrationsbeauftragten der Verwaltungsfachhochschule in Wiesbaden, der Sachgebietsleitung Personal- und Hochschulmanagement in der Zentralverwaltung, in Verbindung zu setzen.

In diesem Fall würde diese oder dieser mit Ihnen einen Termin für ein erstes, unverbindliches Informations- und Beratungsgespräch vereinbaren.

Zum Zwecke der Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements wurde zwischen der Hochschulleitung und dem Personalrat sowie der Vertrauensperson der Schwerbehinderten eine Dienstvereinbarung geschlossen, die wir als Anlage beigefügt haben.

Die Teilnahme an den Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements bedarf Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Bedenken Sie bitte bei Ihrer Entscheidung, dass das

...

WEB [www.vfh.hessen.de](http://www.vfh.hessen.de)  
email [martina.mager-weber@vfh-hessen.de](mailto:martina.mager-weber@vfh-hessen.de)

Ihre Ansprechpartnerin ist Martina Mager-Weber  
☎ Zentrale  
FAX

(06 11) 58 29-1 10  
(06 11) 58 29-0  
(06 11) 58 29-4 44

Besuche und Anrufe bitte  
zwischen 8.30 und 15.30 Uhr  
freitags bis 12.00 Uhr

betriebliche Eingliederungsmanagement ausschließlich der Erreichung und Erhaltung Ihrer Arbeitsfähigkeit und der Gestaltung Ihres Arbeitsumfeldes dient.

Für weitere Fragen stehe ich Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Sollten Sie an einer weitergehenden Information bzw. Beratung nicht interessiert sein, bitte ich um Rücksendung der beigefügten Einverständniserklärung mit der entsprechenden Erklärung.

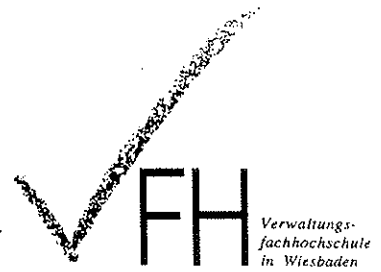
Mit freundlichen Grüßen und den besten Genesungswünschen  
im Auftrag

Anlagen:

Fotokopie der Dienstvereinbarung vom  
Einverständniserklärung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Der Rektor

---



Verwaltungsfachhochschule in Wiesbaden  
Schönbergstraße 100 · 65199 Wiesbaden

21. Juli 2010  
Az.: Z 1.3.2 We

### Betriebliches Eingliederungsmanagement

Sehr geehrte

nach den hier vorliegenden Unterlagen waren Sie in den vergangenen zwölf Monaten für einen Zeitraum von insgesamt mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt.

Der Gesetzgeber hat für diesen Fall für den Arbeitgeber eine besondere Fürsorgepflicht vorgesehen und ihn verpflichtet, Ihnen Maßnahmen anzubieten, um dauerhafte Behinderungen oder Einschränkungen am Arbeitsplatz zu verhindern und Ihre Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen.

Von der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements kann im Einzelfall (z.B. nach Bagatellerkrankungen oder absehbar folgenlos ausheilender Erkrankungen) abgesehen werden, wenn offensichtlich keine Eingliederungsmaßnahmen erforderlich sind. Diese Entscheidung wird durch das Integrationsteam im Benehmen mit Ihnen getroffen.

Da Ihre Arbeitsunfähigkeit nach meinem Kenntnisstand auf ..... zurückzuführen ist und die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach eingehender Bewertung der hier vorliegenden Informationen als nicht erforderlich angesehen wird, möchte ich Ihnen auf diesem Wege mitteilen, dass ein BEM nicht vorgesehen ist.

Sollten Sie jedoch anderer Auffassung sein und ein BEM ausdrücklich wünschen, so bitte ich, dies auf dem als Anlage beigefügten Berichtsbogen entsprechend zu erklären und der oder dem Integrationsbeauftragten der Verwaltungsfachhochschule in Wiesbaden, der Sachgebietsleitung Personal- und Hochschulmanagement der Zentralverwaltung, zuzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen und den besten Genesungswünschen  
im Auftrag

Anlagen: Fotokopie der Dienstvereinbarung vom  
Einverständniserklärung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

WEB [www.vfh.hessen.de](http://www.vfh.hessen.de)  
email [martina.mager-weber@vfh-hessen.de](mailto:martina.mager-weber@vfh-hessen.de)

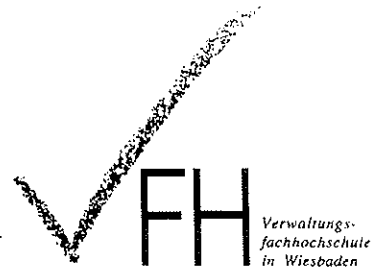
Ihre Ansprechpartnerin ist Martina Mager-Weber  
☎ Zentrale  
FAX

(06 11) 58 29-1 10  
(06 11) 58 29-0  
(06 11) 58 29-4 44

Besuche und Anrufe bitte  
zwischen 8.30 und 15.30 Uhr  
freitags bis 12.00 Uhr

Der Rektor

---



### Präventionsgespräch gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) dient dazu, frühzeitig alle Möglichkeiten zu nutzen und gezielte Hilfen einzusetzen, um eventuellen Gefährdungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken, chronische Erkrankungen und Behinderungen zu vermeiden sowie Arbeits- und Dienstunfähigkeit möglichst schnell zu überwinden.

Frau/Herr \_\_\_\_\_ ist innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen/wiederholt arbeitsunfähig erkrankt gewesen.

Heute wurde mit Frau/Herrn \_\_\_\_\_ durch die/den Integrationsbeauftragte/n der VFH im Rahmen einer ersten Kontaktaufnahme im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX ein Präventionsgespräch geführt.

Der/Dem Beschäftigten wurden die Hintergründe und Zielsetzung sowie die verschiedenen Möglichkeiten des betrieblichen Eingliederungsmanagements erläutert.

Weiterhin wurde Frau/Herr \_\_\_\_\_ darüber informiert, dass es sich bei dem betrieblichen Eingliederungsmanagement um ein freiwilliges Verfahren handelt und für alle folgenden Schritte und Maßnahmen ihre/seine Zustimmung erforderlich ist, die innerhalb des Verfahrens jederzeit widerrufen werden kann.

Die Vertraulichkeit im Verfahren und dieses Gespräches wurde zugesichert.

Wiesbaden, den

Im Auftrag