

# Informationsblatt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

**Liebe Beschäftigte, lieber Beschäftigter,** sind Sie von längeren oder häufigeren Erkrankungen und gesundheitlichen Einschränkungen betroffen? Im Rahmen des angebotenen Betrieblichen Eingliederungsmanagements (abgekürzt BEM) möchten wir gemeinsam mit Ihnen herausfinden, welche Unterstützung Ihnen zur Rückkehr an den Arbeitsplatz bzw. zum langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit helfen kann.

## Ziele im BEM:

- ▶ Vorbeugung und Überwindung bestehender Arbeitsunfähigkeit
- ▶ Erhalt der Arbeitsfähigkeit
- ▶ Vermeidung von krankheitsbedingten Kündigungen
- ▶ Vermeidung von Behinderung, chronischer Erkrankung und/oder vorzeitiger Verrentung wegen Erwerbsminderung

## Wie läuft ein BEM ab?

- 1. Erstkontakt:** Wenn Sie innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt krank waren, erhalten Sie per Post von der Personalabteilung ein erstes Informationsschreiben zum BEM mit angehängtem zurückzusendendem Formular, auf dem gefragt wird, ob Sie ein BEM wünschen oder nicht. Wenn Sie das Formular nicht zurücksenden, geht die BEM-beauftragte Person des Arbeitgebers davon aus, dass Sie kein BEM wünschen.
- 2. Wahl einer vertraulichen Ansprechperson:** Wählen Sie eine oder mehrere Personen Ihres Vertrauens, die Sie im BEM unterstützen: Personalrätin/rat, Betriebsärztlicher Dienst, Psychosoziale Beratungsstelle der Universität, Schwerbehindertenvertretung und/oder BEM-Beauftragte/r des Arbeitgebers.  
  
Wichtig: Wer am BEM beteiligt ist, entscheiden Sie!
- 3. Gespräch mit den Ansprechpersonen des Vertrauens:** Sprechen Sie mit der Person / den Personen Ihres Vertrauens.  
Ggf. wird Ihnen das Hinzuziehen weiterer Ansprechpersonen als Experten empfohlen.  
In bestimmten Fällen berät das Integrationsteam, das aus allen zuvor genannten Ansprechpersonen plus den Inklusionsbeauftragten besteht - wenn deren Expertise sinnvoll erscheint, ausführlich über Ihren Fall. Ggf. können auch externe Akteure/Akteurinnen wie Rehabilitationsträger oder das Integrationsamt hinzugezogen werden.
- 4. Lösungssuche:** Gemeinsam mit Ihren ausgewählten Ansprechpersonen legen Sie die nächsten Schritte fest.
- 5. Maßnahmen:** Hilfen zum Wiedereinstieg oder zur Vermeidung von zukünftigen Erkrankungen werden erprobt und etabliert.
- 6. Evaluation:** Abschließend besprechen Sie mit der Person / den Personen, die das BEM-Verfahren begleitet haben, ob der vereinbarte Lösungsweg hilfreich war und das BEM beendet wird oder ob weitere Maßnahmen notwendig sind.

## **FAQ rund um das Thema BEM:**

### **...? Können Sie mir noch einmal in einem Satz erklären, wozu das BEM dient?**

Zweck des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten einer oder eines Beschäftigten nachzugehen und nach Möglichkeiten zu suchen, künftig Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern.

### **...? Ist ein BEM Pflicht für mich als Arbeitnehmer bei längerer Krankheit?**

Nein, ein BEM ist für Sie als Arbeitnehmer freiwillig, findet nur mit den von Ihnen erwünschten Personen statt und kann jederzeit auch auf Ihren Wunsch beendet werden. Für das jeweilige Kalenderjahr erhalten Sie dann kein Schreiben für ein BEM mehr. Ein Beginn des BEM ist jederzeit natürlich wieder möglich. Übrigens: Jeder Beschäftigte kann jederzeit von sich aus ein BEM beantragen, auch ohne Einladungsschreiben Ihres Arbeitgebers.

### **...? Ist ein BEM Pflicht für den Arbeitgeber?**

Ja, seit dem 1.5.2004 verlangt der Gesetzgeber von den Arbeitgebern ein Betriebliches Eingliederungsmanagement. Damit soll Arbeitnehmern, die länger als 6 Wochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, geholfen werden, möglichst frühzeitig wieder im Betrieb arbeiten zu können ([§167 SGB IX](#)).

### **...? Lohnt sich BEM denn überhaupt?**

Ja. Die Deutsche Rentenversicherung beantwortet diese häufig gestellte Frage wie folgt: „Vom Betrieblichen Eingliederungsmanagement profitieren nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Arbeitgeber. Gesunde, motivierte und gut qualifizierte Beschäftigte stellen eine wesentliche Ressource eines Unternehmens dar. Sie erzielen bessere Arbeitsergebnisse und steigern damit den Profit.

Durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement werden auf Dauer längere Ausfälle durch Arbeitsunfähigkeit vermieden und die damit verbundenen Kosten (z.B. Einstellung und Einarbeitung von Ersatzkräften) verringert. Zudem bleiben dem Unternehmen das Wissen, die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Mitarbeiters erhalten.“

### **...? Mein Arbeitsvertrag mit der Universität hat Besonderheiten. Ist ein BEM für mich möglich?**

Das BEM ist für jede Person mit einem Arbeits-, Ausbildungs- oder sonstigem Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnis, einschließlich Beamtinnen/Beamten an der Universität Tübingen möglich.

### **...? Erfährt mein/e Vorgesetzte/r automatisch vom BEM?**

Nein, nur die Personen, die Sie in Ihrem BEM integriert haben wollen, sind Teil des BEM-Verfahrens. Wenn Sie das wünschen, dann ist die/der Vorgesetzte Teil des BEM.

### **...? Durch das Einladungsschreiben der Personalabteilung habe ich Bedenken hinsichtlich der Zukunft meines Arbeitsplatzes.**

Diese zwiespältigen Gedanken sind – wenn Sie mit der Thematik eines BEM nicht vertraut sind – häufig. Eines der Ziele des BEM ist jedoch der Erhalt des Arbeitsplatzes durch die Vermeidung krankheitsbedingter Kündigung.

### **...? Sind die Gespräche mit den Ansprechpersonen wirklich vertraulich?**

Ja! Jeder im BEM Beteiligte steht unter Schweigepflicht! Besonders zu erwähnen ist der betriebsärztliche Dienst, der darüber hinaus der ärztlichen Schweigepflicht unterliegt, so dass keine medizinischen Informationen wie eine Diagnose ohne Schweigepflichtentbindung an Dritte weitergegeben werden dürfen.

### **...? Was ist die BEM-Akte?**

Die im BEM geführte Akte ist separat von Ihrer Personalakte und wird nach Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ab der Beendigung für drei Jahre aufbewahrt. In der Personalakte wird nur das ordnungsgemäße Anbieten des BEM-Verfahrens notiert.

### **...? Kann ich weitere Personen, die nicht oben genannt werden, im BEM-Verfahren beteiligen?**

Ja, Sie können auf Wunsch auch weitere Personen im BEM hinzuziehen, z. B. Familienangehörige, Vorgesetzte, Beratende des Integrationsamts.

### **...? Ist stufenweise Wiedereingliederung das Gleiche wie BEM?**

Nein, die stufenweise Wiedereingliederung ist EINE mögliche Maßnahme des BEM-Verfahrens. In Kürze: BEM  $\neq$  stufenweiser Wiedereingliederung, aber die stufenweise Wiedereingliederung kann Teil eines BEM sein.

### **...? Was sind typische und häufige Maßnahmen eines BEM an der Universität Tübingen?**

Beispiele: Bauliche Veränderungen, technische Hilfsmittel, Ausstattung des Arbeitsplatzes, Arbeitsassistenten, Umsetzung bzw. Arbeitsplatzwechsel, Raumwechsel/Raumplanänderung, Bereitstellung eines Behindertenparkplatzes, Änderung des Beschäftigungsumfanges oder Stundenplanänderungen, Veränderung fester Anwesenheitszeiten (Homeoffice/Telearbeit), Schulungen zur gesundheitschonenden Durchführung der bisherigen Aufgaben oder Einsatz in anderen Tätigkeitsbereichen, Antrag auf Schwerbehinderung (mit Schwerbehindertenvertretung), medizinische Rehabilitationsmaßnahmen (mit betriebsärztlichem Dienst). Letztlich sind die Maßnahmen immer individuell.

### **...? Was sind typische und häufige Maßnahmen eines BEM durch die Deutsche Rentenversicherung?**

Zusätzlich zur obigen Liste bietet die Deutsche Rentenversicherung Leistungen an, die im Rahmen eines BEM eine Rolle spielen können, nämlich RV Fit (Präventionsprogramm der Deutschen Rentenversicherung), medizinische Rehabilitation, medizinisch-beruflich orientierte Rehabilitation, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation, u.a. ggf. individuell abgestimmte berufliche Anpassung und Weiterbildung), Eingliederungszuschüsse an den Arbeitgeber (Einzelfallentscheidungen). Außerdem gibt es Fälle, in denen das Integrationsamt begleitende Hilfen im Arbeitsleben bereitstellt. Es empfiehlt sich hier, mit der Deutschen Rentenversicherung bzw. dem Integrationsamt Rücksprache zu halten.

### **...? Legt mein/e behandelnde/r Ärztin/Arzt, z. B. Haus- oder Fachärztin/arzt (Kardiologie, Onkologie, Psychiatrie), nicht die stufenweise Wiedereingliederung fest?**

Formal gibt Ihr/e behandelnde/r Ärztin/Arzt die zeitlichen Rahmenbedingungen vor. Die stufenweise Wiedereingliederung ist aber immer mit Ihnen zu planen, denn niemand kennt Ihren Arbeitsplatz und die Anforderungen so gut wie Sie. Sie befinden sich während einer stufenweisen Wiedereingliederung weiterhin in einer Arbeitsunfähigkeit, die von den behandelnden Ärztinnen/Ärzten, häufig der/dem Hausärztin/arzt, weiterhin bescheinigt werden muss. Gemeinsam mit diesen planen Sie die stufenweise Wiedereingliederung und halten diese auf dem sog. Muster 20 (Stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben (Wiedereingliederungsplan)) fest. Nicht wenige Arbeitsplätze haben besondere körperliche Anforderungen, die den behandelnden Ärztinnen/Ärzten häufig jedoch nicht bekannt bzw. geläufig sind. Hier empfiehlt es sich vor Umsetzung der stufenweisen Wiedereingliederung mit dem betriebsärztlichen Dienst zu sprechen, ob der Plan aus medizinischer Sicht realistisch ist.

### **...? Wo finde ich mehr Informationen zum BEM?**

Universitätspezifische Informationen finden Sie in der Dienstvereinbarung „[Betriebliche Prävention und Eingliederungsmanagement der Universität Tübingen \(BEM\)](#)“, wo Ziele, Ablauf und Maßnahmen detailliert beschrieben sind. Allgemeine Informationen einschließlich der gesetzlichen Rahmenbedingungen finden Sie in dem von der Deutsche Rentenversicherung verfassten „[Leitfaden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement](#)“.

### **...? Wie lange dauert ein BEM?**

Solange wie nötig um die gesetzten Ziele zu erreichen. Die meisten betrieblichen Eingliederungsmaßnahmen dauern von einigen Wochen bis Monaten, ggf. im Extremfall sogar Jahre. Bitte verwechseln Sie nicht BEM mit stufenweiser Wiedereingliederung. Letztere geht ebenfalls von Wochen bis Monaten, aber meist nicht länger.

### **...? Ist ein BEM auch sinnvoll, wenn ich keine chronische Erkrankung habe und ich nach der Krankheitsphase wieder vollständig genesen bin?**

Nein, wenn man es so formuliert, nicht. Jeder Fall ist anders und ggf. ist man nur fast vollständig genesen. Wie oben erläutert erhalten Sie das Angebot für ein BEM grundsätzlich bei einer Krankheitsdauer von >6 Wochen und mit einem Ansprechpartner können Sie sich beraten lassen, ob Sie von dem Initiieren eines BEM profitieren (oder auch nicht).

### **...? Ich habe einen GdB – Grad der Behinderung, eine Schwerbehinderung, eine MdE – Minderung der Erwerbsfähigkeit bzw. der Antrag dazu läuft schon – was muss ich beachten?**

Sie müssen nichts Besonderes beachten – für Sie gilt bei Vorliegen oder laufendem Antrag auf GdB oder MdE nichts Anderes. Bei Vorliegen (dauerhafter) medizinischer Einschränkungen ist das ausführliche Besprechen Ihres individuellen Falles wahrscheinlich besonders hilfreich, weswegen gerade Sie von einem BEM mit dem Ziel der Vermeidung bzw. Verringerung von Arbeitsunfähigkeitszeiten bzw. eventueller Änderungen hinsichtlich des Arbeitsplatzes besonders profitieren könnten.

### **Kontaktdaten:**

**Personalabteilung als BEM-beauftragte Stelle des Arbeitgebers:** Frau Alexandra Mägerle, Abteilungsleitung und BEM-Beauftragte, Wilhelmstraße 5 (Alte Botanik), 72074 Tübingen, Telefon: +49 7071 29 77708, E-Mail: [alexandra.maegerle@uni-tuebingen.de](mailto:alexandra.maegerle@uni-tuebingen.de)

### **Kontaktdaten für (typische und häufige) BEM-Ansprechpartner:**

**Personalrat:** Frau Miriam Fecker oder Herrn Michael Miersch, Liebermeisterstraße 6, 72076 Tübingen, Telefon (Durchwahl Frau Fecker): +49 7071 29 73401 , Personalrat allgemeines Fax: +49 7071 29 5107, E-Mail: [miriam.fecker@uni-tuebingen.de](mailto:miriam.fecker@uni-tuebingen.de) und/oder [michael.miersch@uni-tuebingen.de](mailto:michael.miersch@uni-tuebingen.de)

**Schwerbehindertenvertretung:** Vertrauensperson der Schwerbehinderten Kirsten Schirrmeister, Keplerstraße 2, 72074 Tübingen - Raum 034 (EG), Telefon: +49 7071 29 73568, Fax: +49 7071 29 35268, E-Mail: [sbv@uni-tuebingen.de](mailto:sbv@uni-tuebingen.de)

**Betriebsärztlicher Dienst der Universität Tübingen:** Institut für Arbeitsmedizin, Wilhelmstraße 27, 72074 Tübingen, Tel: +49 7071 29 82081, E-Mail: [ambulanz.arbeitsmedizin@med.uni-tuebingen.de](mailto:ambulanz.arbeitsmedizin@med.uni-tuebingen.de)

**Weitere Unterstützung falls gewünscht durch:**

**Psychosoziale Beratungsstelle für Beschäftigte der Universität Tübingen:** Dr. Annette Mauch, Sozialwissenschaftlerin und systemische Beraterin, Kontakt: [annette.mauch@uni-tuebingen.de](mailto:annette.mauch@uni-tuebingen.de), Tel.: +49 7071 29 74438, Adresse: Wilhelmstraße 22, Raum 408/409, 72074 Tübingen.