

## Was bedeutet die Teilnahme am BEM für die Beschäftigten?

Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Das BEM-Verfahren wird nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Beschäftigten eröffnet.

- Betroffene MitarbeiterInnen wirken als „ExpertenInnen in eigener Sache“ maßgeblich am BEM-Prozess mit. VertreterInnen der Personalräte, der Schwerbehinderten, des Referats für Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz und des betriebsärztlichen Dienstes können die betroffenen Beschäftigten unterstützen und beraten.

## Vorteile des BEM?

Für betroffene MitarbeiterInnen kommen beispielhaft in Frage:

- Stufenweise Wiedereingliederung nach dem sogenannten „Hamburger Modell“ („Arbeitsversuch“),
- Mitentscheiden über erforderliche Schritte wie beispielsweise
  - ▶ Ergonomische und ggf. technische Gestaltung des Arbeitsplatzes,
  - ▶ Arbeitszeitreduzierung,
  - ▶ Innerbetriebliche und berufliche Qualifizierungsmaßnahmen,
  - ▶ Gesundheitsfördernde Schritte,
  - ▶ Vorbeugen durch eine gesundheits- oder leidensgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, um wiederholte Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden.

## Wer setzt BEM in der TU Dortmund um?

Die Stabsstelle Betriebliches Eingliederungsmanagement setzt die gesetzlichen Vorgaben des BEM unabhängig und vertraulich – unter Wahrung der fachlichen Eigenverantwortung – um und ist organisatorisch beim Kanzler angesiedelt.

**Ansprechpartner sind:**

**Bernd Lilienthal**

Leiter Stabsstelle  
Betriebliches Eingliederungsmanagement & BEM-Beauftragter

Campus Süd | Hörsaalgebäude I (Rektorat) |  
1. OG (linker Flur „Dezernat 1“) | Zimmer 202

Tel.: +49 (231) 755-7563

[bem@tu-dortmund.de](mailto:bem@tu-dortmund.de)

[Bernd.Lilienthal@tu-dortmund.de](mailto:Bernd.Lilienthal@tu-dortmund.de)

**Ulrike Grates**

Tel.: +49 (231) 755-7580

[bem@tu-dortmund.de](mailto:bem@tu-dortmund.de)

[Ulrike.Grates@tu-dortmund.de](mailto:Ulrike.Grates@tu-dortmund.de)



Stabsstelle des Kanzlers  
Betriebliches  
Eingliederungsmanagement

## Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Menschen, die an einer langwierigen oder chronischen Krankheit leiden, haben es in der Arbeitswelt besonders schwer. In Deutschland scheiden pro Jahr mehrere Hunderttausend Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen für lange Zeit oder für immer aus der Beschäftigung aus. Immer öfter liegt die Ursache in psychischen Erkrankungen: 2010 lösten sie mehr als 53 Millionen Fehltage aus. Das ist ein Plus von 80 Prozent gegenüber 1997.

Wenn Sie länger krank waren, brauchen Sie Unterstützung bei der Rückkehr in das Arbeitsleben. Ihr Arbeitgeber ist sogar verpflichtet, Ihnen Hilfe in Form des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (kurz: BEM) anzubieten.

Dabei klärt Ihr Arbeitgeber gemeinsam mit Ihnen und qualifizierten Fachleuten, wie Sie Ihre Arbeit wieder aufnehmen können und mit welchen vorbeugenden Leistungen oder Hilfen Ihre Gesundheit gestärkt werden kann.

Menschen, die eine psychische Erkrankung haben oder die wegen chronischer Beschwerden immer wieder der Arbeit fern bleiben müssen, fällt es aber oft schwer, mit ihrem Arbeitgeber über diese Fragen zu sprechen. Deswegen sind im BEM zwei Grundsätze verankert: Freiwilligkeit und Vertrauen. Sie brauchen nur teilzunehmen, wenn Sie es wollen, und Sie müssen nur das offenbaren, was Sie für notwendig halten.

Das BEM ermöglicht es Ihnen und Ihrem Arbeitgeber, Ihre Leistungsfähigkeit richtig einzuschätzen und Ihre Arbeitsbedingungen dahingehend anzupassen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement soll Ihnen helfen, Schritt für Schritt ins Arbeitsleben zurückzukehren.

Daher: Machen Sie von Ihrem Recht Gebrauch und nehmen ein Angebot zum Gespräch an!

### Was ist BEM?

§ 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet die Arbeitgeber zum Handeln: Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten.

Diese Forderung bezieht sich konkret auf:

- Langzeiterkrankte Beschäftigte, deren Arbeitsunfähigkeit länger als 42 Tage im Jahr betrug/andauert und
- Mehrfach erkrankte Beschäftigte, die in der Summe länger als sechs Wochen in einem Jahr erkrankt waren/sind.

Mit dem BEM sollen alle Beschäftigten mit größeren gesundheitlichen Problemen durch den Arbeitgeber unterstützt werden.

### Was sind die Ziele des BEM?

Kurzfristig:

- Überwinden der Arbeitsunfähigkeit,
- Vorbeugen erneuter Arbeitsunfähigkeit,
- Erhalten des Arbeitsplatzes des/der Betroffenen.

Mittel- und langfristig:

- Gesundheit erhalten und fördern,
- Behinderungen, chronische Erkrankungen und mögliche Folgeerkrankungen vermeiden bzw. mindern,
- Vorzeitige Verrentung vermeiden,
- den Arbeitsplatz dauerhaft sichern.

### Wie sollen die Ziele erreicht werden?

Einerseits werden Hilfsangebote zur Früherkennung gesundheitlicher (Fehl-)Belastungen, Vermeiden oder Verringern von Behinderungen und chronischen Erkrankungen gemacht. Bereits frühzeitig wird geklärt, ob im Rahmen von BEM präventive Maßnahmen umgesetzt werden können.

Auf der anderen Seite umfasst BEM nachsorgende Hilfsangebote der medizinischen Rehabilitation und der stufenweisen Wiedereingliederung sowie der beruflichen Rehabilitation, damit betroffene Beschäftigte am Arbeitsleben teilhaben können.

