

A photograph of a modern, multi-story university building with a blue and white facade, surrounded by green trees under a blue sky with white clouds. In the foreground, there are three large, white, cylindrical structures on a set of wooden stairs.

FERNUNIVERSITÄT IN HAGEN

Betriebliches
Eingliederungs-
management
(BEM)



Inhalt

| | | | | | |
|----|---|---|------|--|----|
| 1. | Welche Grundlage gibt es für das Gesprächsangebot? | 4 | 10. | Wer erfährt von meinem Gespräch mit der Ärztin? | 9 |
| 2. | Was bedeutet „innerhalb eines Jahres“? | 4 | 11. | Wo findet mein Gespräch statt? | 9 |
| 3. | Was bedeutet „wiederholt arbeitsunfähig“? | 5 | 12. | Kann ich Reisekosten für mein BEM-Gespräch abrechnen? | 9 |
| 4. | Wann muss der Arbeitgeber tätig werden? Nach Rückkehr an Ihren Arbeitsplatz? | 5 | 13. | Muss ich für die Wahrnehmung des BEM-Gesprächs einen Dienstreiseantrag stellen? | 10 |
| 5. | Muss ich das Angebot zum Präventionsgespräch annehmen? | 5 | 13a. | Welche Angaben muss ich im Dienstreiseantrag machen? | 11 |
| 6. | Kann die Zustimmung zum Präventionsgespräch später zurückgezogen oder später erteilt werden? | 6 | 13b. | Wohin muss ich den Dienstreiseantrag und den BEM- Rückmeldebogen schicken? | 11 |
| 7. | Wie läuft das Präventionsgespräch ab und welches Ziel hat es? | 6 | 14. | Welche Daten werden von meiner Person erhoben und weitergegeben? | 12 |
| 8. | Muss ich dem Arbeitgeber die Diagnose meiner Erkrankung mitteilen? | 7 | 15. | Kommen Einzelheiten des BEM in die Personalakte oder nur das Ergebnis? | 13 |
| 9. | Wer ist am BEM-Verfahren beteiligt? | 7 | 16. | Wen kann ich bei weiteren Fragen oder zur Terminvereinbarung ansprechen? | 14 |



1. Welche Grundlage gibt es für das Gesprächsangebot?

Mit der Novellierung des Sozialgesetzbuchs IX (SGB IX) ist das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gesetzlich eingeführt worden. Unter der amtlichen Überschrift „Prävention“ lautet der wörtliche Text im § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX:

„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 Schwerbehindertervertretung, 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).“

2. Was bedeutet „innerhalb eines Jahres“?

Bei der Jahresfrist ist nicht das Kalenderjahr relevant, sondern, ob die betroffene Person in den letzten zwölf Monaten insgesamt länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. Nur diese Berechnung ist mit dem Ziel des BEM und der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz vereinbar. Eine sinnvolle Gesundheitsprävention hat keinen Bezug zu dem jeweiligen Kalenderjahr, sondern muss allein darauf abzielen, dass bei einer bzw. einem Beschäftigten über einen bestimmten Zeitraum häufige oder längerfristige Erkrankungen vorliegen.

3. Was bedeutet „wiederholt arbeitsunfähig“?

Es geht ausschließlich um die zeitliche Komponente der wiederholten Arbeitsunfähigkeit (insgesamt sechs Wochen). Es kommt nicht darauf an, welche Ursachen zu der Arbeitsunfähigkeit geführt haben, also ob immer die gleiche oder ganz unterschiedliche Erkrankungen vorliegen.

4. Wann muss der Arbeitgeber tätig werden? Nach Rückkehr an Ihren Arbeitsplatz?

Die Vorschrift knüpft allein an die Sechs-Wochen-Frist an, nicht an die gesunde Rückkehr an Ihren Arbeitsplatz. BEM ist also kein Krankrückkehrgespräch, sondern die Einladung erfolgt immer dann, wenn Sie in der Summe mehr als sechs Wochen erkrankt sind.

5. Muss ich das Angebot zum Präventionsgespräch annehmen?

Nein, Sie müssen es nicht annehmen und können ohne Angabe von Gründen ablehnen. Das Präventionsgespräch erfordert also Ihre schriftliche Zustimmung. Das bedeutet, dass die FernUniversität ein Gesprächsangebot unterbreitet, Sie aber selbst entscheiden, ob Sie hiervon Gebrauch machen. Verzichten die Betroffenen jedoch auf das Gespräch, besteht seitens der FernUniversität keine Möglichkeit, betrieblich bedingte Arbeitsunfähigkeiten zu vermeiden und Hilfe und Unterstützung durch eine sinnvoll geplante Beschäftigungssicherung und Gesundheitsförderung zu verabreden.



6. Kann die Zustimmung zum Präventionsgespräch später zurückgezogen oder später erteilt werden?

Ja, die Zustimmung kann jederzeit zurückgezogen werden. Es kann auch erst später die Zustimmung erteilt werden, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen.

7. Wie läuft das Präventionsgespräch ab und welches Ziel hat es?

Im Rahmen eines Präventionsgespräches soll zunächst gemeinsam mit Ihnen geklärt werden, ob präventive Maßnahmen umgesetzt werden können, die dazu geeignet sind, die Arbeitsfähigkeit auf Dauer zu sichern bzw. zu fördern. Häufig kann schon frühzeitig festgestellt werden, dass zur Beurteilung des Einzelfalls weitere Sachverständige zu den Gesprächen hinzugezogen werden müssen. Dies können beispielsweise Fachdienste des Integrationsamtes sein. Im Anschluss an ein Präventionsgespräch können zudem weitere Gespräche und/oder Untersuchungen erforderlich werden, zu denen dann bei Bedarf gesondert eingeladen wird. Im Vordergrund stehen vorbeugend wirkende Maßnahmen – insbesondere dann, wenn es um die Vermeidung chronischer Erkrankungen geht.

Betriebliches Eingliederungsmanagement verfolgt also das Ziel, im Betrieb mit den dort vorhandenen Akteuren und Strukturen sowie unter Nutzung der dort gegebenen oder herstellbaren spezifischen Potenziale, Beschäftigte gesund und arbeitsfähig zu halten bzw. deren Arbeitsfähigkeit wieder (vollständig) herzustellen.

Die gesetzliche Verpflichtung zum BEM in §167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zielt darauf ab, durch geeignete Gesundheitsprävention das Arbeitsverhältnis im Einzelfall möglichst dauerhaft zu sichern. Die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten soll erhalten und gefördert bzw. die Entstehung von chronischen Erkrankungen und Behinderungen vermieden werden.

8. Muss ich dem Arbeitgeber die Diagnose meiner Erkrankung mitteilen?

Nein, Sie sind nicht verpflichtet die Diagnose dem Arbeitgeber mitzuteilen. Es ist jedoch sinnvoll der Betriebsärztin Auskunft zu geben, damit diese geeignete Maßnahmen vorschlagen kann.

9. Wer ist am BEM-Verfahren beteiligt?

Sie als betroffene/r Beschäftigte/r

Das BEM-Verfahren beginnt mit der schriftlichen Zustimmung der Beschäftigten/des Beschäftigten zur Einleitung des Verfahrens.

Das Präventionsgespräch ist hierbei der erste Schritt des BEM-Verfahrens. Die Beschäftigten werden am gesamten weiteren Prozess beteiligt. Erteilen Sie keine Zustimmung zur Einleitung des BEM-Verfahrens oder ziehen Ihre Zustimmung später zurück oder beteiligen sich im weiteren Ablauf des BEM-Prozesses nicht mehr an den erforderlichen Maßnahmen, so endet das BEM-Verfahren für diesen konkreten Fall.

Der Arbeitgeber (die FernUniversität)

Die FernUniversität ist zur Durchführung des BEM verpflichtet. Die FernUniversität, hier die Personalentwicklung, hat zunächst zu klären, ob die Voraussetzungen zur Einleitung eines BEM-Verfahrens vorliegen – ob also eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter innerhalb der letzten 12 Monate insgesamt mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt war. Ist dies der Fall, wird das BEM-Verfahren durch eine erste Kontaktaufnahme mit der bzw. dem Beschäftigten gestartet. In der Regel geschieht dies durch die Unterbreitung des Angebots, ein Präventionsgespräch zu führen. Die FernUniversität bleibt für den gesamten Ablauf des BEM-Prozesses verantwortlich.

Die Gesprächsführung

Als Gesprächsführerin steht Ihnen unser Betriebsarzt zur Verfügung. Für die BEM-Gespräche wurde eine zusätzliche Vereinbarung mit dem Betriebsarztzentrum abgeschlossen. Unabhängig von seiner Tätigkeit als Betriebsarzt nimmt er diese Aufgaben wahr.



Die Personalräte und die Schwerbehindertenvertretung

Sie können sich bereits im Vorfeld eines Präventionsgesprächs an diese Interessenvertretungen wenden und diese zu dem Präventionsgespräch selbst hinzuziehen. Diese begleiten dann den BEM-Prozess, bringen eigene Vorschläge ein und fördern das Verfahren durch Unterstützung der bzw. des einzelnen Beschäftigten im Rahmen ihrer Aufgabenstellung nach dem Schwerbehinderten- bzw. Personalvertretungsrecht.

Weitere Gesprächspartnerinnen/Gesprächspartner

Zusätzlich zum zuständigen Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung können Sie gerne weitere Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner zum BEM-Gespräch einladen. Die Ansprechpersonen sowie die Kontaktdaten entnehmen Sie bitte dem Einlegeblatt in dieser Broschüre. Des Weiteren haben Sie die Möglichkeit zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuzuziehen (§ 167 Abs. 2 Satz 2).

Unabhängig vom BEM steht Ihnen zudem die betriebliche Sozialberatung zur Verfügung. Mehr Informationen finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.fernuni-hagen.de/uniintern/familie-und-gesundheit/gesundheits/betriebliche-sozialberatung/index.shtml>

10. Wer erfährt von meinem Gespräch mit dem Arzt?

Der Inhalt der Präventionsgespräche ist vertraulich. Die FernUniversität verschickt die Einladung zu einem solchen Gespräch nicht auf dem Dienstweg an den Arbeitsplatz, sondern zu Ihnen nach Hause. Vorgesetzte werden somit nicht eingebunden. Ergibt sich aber die Notwendigkeit, am Arbeitsplatz Maßnahmen zu ergreifen, kann dies auch Kolleginnen und Kollegen unter Umständen nicht verborgen bleiben. Häufig muss die bzw. der Vorgesetzte von notwendigen Änderungen der Arbeitsumgebung informiert werden. Da sowohl der Personalrat als auch die Schwerbehindertenvertretung ein Informationsrecht besitzen die Personalentwicklung diese im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit miteinbezieht, empfehlen wir Ihnen die Einladung dieser Interessenvertretungen zum Präventionsgespräch.

11. Wo findet mein Gespräch statt?

Grundsätzlich findet das Präventionsgespräch (BEM-Gespräch) mit dem Betriebsarzt und ggf. weiteren Personen, in den Diensträumen der FernUniversität in Hagen oder auch digital statt. In Ausnahmefällen kann dies auch im Büro des Betriebsarztes in Dortmund bei der TRESEC Medical GmbH durchgeführt werden.

12. Kann ich Reisekosten für mein BEM-Gespräch abrechnen?

Die Abrechnung von Reisekosten an der FernUniversität erfolgt nach dem Landesreisekostengesetz des Landes Nordrhein-Westfalens (LRKG NRW).

Fahrtkosten vom Wohnort zum Dienort und/oder umgekehrt sind **nicht** erstattungsfähig.

Reisekosten zu Ihrem BEM-Gespräch können nur dann abgerechnet werden, wenn:

- Ihr Dienort **nicht** Hagen ist (z. B. Dienort ist der Campus München)

oder

- Ihr Dienort Hagen ist und das BEM-Gespräch im Büro der Betriebsärztin in Dortmund stattfindet.

Die Erstattung von Beförderungskosten wird gem. § 4 Abs. 2 LRKG NRW nur ab/bis Dienort gewährt. Treten Sie die Dienstreise vom Wohnort anstatt vom Dienort an, so können Beförderungskosten bis max. zu der Höhe erstattet werden, wie sie vom Dienort aus angefallen wären. Sind die Kosten vom Wohnort zum Reiseziel niedriger als vom Dienort, so werden die Kosten ab Wohnort erstattet.



Für eine eventuelle Begleitperson werden keine Reisekosten erstattet, es sei denn, es wird medizinisch oder betrieblich begründet.

Bei Fragen zur Reisekostenabrechnung, wenden Sie sich bitte an die Reisekostenstelle des Dezernates 3.2 (Kontaktdaten siehe Einlegeblatt).

13. Muss ich für die Wahrnehmung des BEM-Gesprächs einen Dienstreiseantrag stellen?

Dienstreisen aller Art sind genehmigungspflichtig. Ohne Genehmigung bestehen kein Unfallschutz und kein Anspruch auf Reisekostenvergütung. Stellen Sie deshalb rechtzeitig vor Antritt der Reise einen Antrag auf Genehmigung.

Sie finden den Reisekostenantrag unter folgendem Link:

<https://www.fernuni-hagen.de/uniintern/arbeitsthemen/service/dienstreisen/info.shtml>

Beachten Sie bitte, dass auch bei sehr kurzfristig angesetzten Terminen zu BEM-Gesprächen in jedem Fall die Reisekostenstelle des Dezernates 3.2 per E-Mail, Fax oder Telefon (Kontakt-daten siehe Einlegeblatt) zu informieren und die Anreise somit der Dienststelle anzuzeigen ist, damit Unfallschutz gewährt ist.

13a. Welche Angaben muss ich im Dienstreiseantrag machen?

Sobald Sie den BEM-Termin mit dem Betriebsarzt und ggf. mit den weiteren Personen vereinbart haben, und die vorgenannten Gründe für eine Reisekostenerstattung bestehen, ist von Ihnen ein Dienstreiseantrag auszufüllen und zu unterschreiben.

Unter 'Zweck der Reise' ist einzutragen 'BEM-Gespräch mit dem Betriebsarzt in Hagen (bzw. in Dortmund)'.
Damit keine Rückschlüsse vom Beschäftigungsbereich auf ein BEM-Verfahren möglich sind,

- wird auf die *fachliche* Mitzeichnung in Ihrem Dienstreiseantrag (Unterschriften Ihrer Vertretung und der Leitung Ihrer Organisationseinheit) verzichtet. In diesem Fall zeichnet hier die Personalentwicklung Ihren Auftrag mit.
- wird die Reisekostenerstattung für die An-/Abreise zu einem BEM-Gespräch für *alle* Beschäftigten der FernUniversität aus dem gleichen PSP-Element gezahlt. In diesem Fall trägt die Personalentwicklung das PSP-Element in Ihren Antrag ein.
- wird der genehmigte Dienstreiseantrag, wie auch die Reisekostenabrechnung immer an Ihre *Privatadresse* zurückgeschickt.

13b. Wohin muss ich den Dienstreiseantrag und den BEM-Rückmeldebogen schicken?

Schicken Sie bitte den Dienstreiseantrag zusammen mit dem ausgefüllten BEM-Rückmeldebogen an die nachstehende Adresse:

FernUniversität in Hagen
Vertraulich / Personalsache (BEM)
Dezernat 3 – Team Personalentwicklung
58084 Hagen



14. Welche Daten werden von meiner Person erhoben und weitergegeben?

Die Personalentwicklung braucht eine ausreichende Datengrundlage, um das BEM durchführen und erforderliche Maßnahmen umsetzen zu können. Es gilt allerdings die Devise: Nur so viel wie unbedingt erforderlich ist, um ein zielführendes BEM durchführen zu können.

Datum des Gesprächs

Zur Pflege des Datenbestandes und aus Abrechnungsgründen ist es erforderlich, dass Sie Ihrem Sachbearbeiter/Ihrer Sachbearbeiterin im Referat Organisations- und Personalentwicklung (Kontaktdaten siehe BEM-Einlegeblatt) eine Rückmeldung über den Termin des BEM-Gesprächs geben. Ein entsprechendes Feld ist im beiliegenden Antwortformular vorhanden.

Medizinische Diagnose

Die Kenntnisse über medizinische Diagnosen sind für den Arbeitgeber nicht erforderlich. Die Betriebsärztin sollte die Diagnose aber kennen, um Aussagen darüber treffen zu können, ob im Einzelfall der Zeitpunkt für Maßnahmen des BEM geeignet ist bzw. ob geplante Maßnahmen des BEM der Krankheitsgeschichte genügend Rechnung tragen. Es gilt der Grundsatz der ärztlichen Schweigepflicht.

Aufklärung von Krankheitsursachen im Betrieb

Gibt es plausible Hinweise darauf, dass bestimmte Arbeitsbedingungen mit erhöhten Erkrankungsraten von Beschäftigten im Zusammenhang stehen, ist die FernUniversität auf entsprechende Empfehlungen angewiesen, um handeln zu können. Dies betrifft nicht nur

generelle Zusammenhänge, sondern auch den Einzelfall. Vorstellbar wäre beispielsweise, dass Beschäftigte auf die Verwendung bestimmter Baumaterialien in einem Dienstgebäude mit Unverträglichkeiten reagieren, die zu einer Arbeitsunfähigkeit führen.

Gesundheitsbedingte Einschränkungen der Einsatzmöglichkeiten einer Person

Diese Aussagen sind für das BEM unerlässlich. Für die Planung von Maßnahmen ist es notwendig, die Einschränkungen der Einsatzmöglichkeiten einer Person zu kennen, evtl. auch zu erwartende Veränderungen, die sich etwa durch den Krankheitsverlauf oder durch die Auswirkungen medizinischer oder rehabilitativer Maßnahmen ergeben können. Beispielsweise haben einige Erkrankungen zur Folge, dass eine betroffene Person auch bei Wiederaufnahme des Dienstes nicht mehr schwer heben darf oder vielleicht keine Treppen mehr steigen kann. Derartige Einschränkungen erfordern möglicherweise eine Umorganisation der Tätigkeit oder den Umzug der/des Beschäftigten in ein ebenerdiges Büro.

Die Präventionsgespräche werden protokolliert. Die erstellten Protokolle werden nicht in die Personalakte aufgenommen, sondern verbleiben bei der Gesprächsführerin (Betriebsarzt) und finden ausschließlich im weiteren BEM-Verfahren Verwendung. Die Dienststelle erhält die Mitteilung, wann ein BEM-Gespräch durchgeführt wurde und ggf. welche Maßnahmen erforderlich sind. Diese Mitteilung wird in die Personalakte aufgenommen.

15. Kommen Einzelheiten des BEM in die Personalakte oder nur das Ergebnis?

In die Personalakte darf nur aufgenommen werden, dass die Durchführung eines BEM angeboten wurde, ob die betroffene Person hiermit einverstanden war oder nicht, welche konkreten Maßnahmen angeboten wurden (soweit hiervon die nach dem Arbeitsvertrag zu leistende Tätigkeit verändert wird), und ob eine Umsetzung mit Einverständnis der betroffenen Person erfolgen konnte oder nicht. Ärztliche Aussagen und Gutachten, Stellungnahmen des Reha-Trägers u. Ä. gehören *nicht* in die Personalakte, sondern z. B. in die Akte beim betriebsärztlichen Dienst. Besteht als Ergebnis des Gesprächs weiterer Handlungsbedarf (z. B. spezielle Anschaffungen, Verlegung des Arbeitsplatzes in ein ebenerdiges Büro usw.), erfolgt eine entsprechende Information an das Personaldezernat, damit diese Maßnahmen umgesetzt werden können.



© Nv Phngs Caeng Kml Kul Chay_EyeEm_Getty Images

16. Wen kann ich bei weiteren Fragen oder zur Terminvereinbarung ansprechen?

Wenn Sie weitere Fragen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement haben, die in dieser Broschüre nicht beantwortet worden sind oder einen Termin vereinbaren möchten, können Sie sich gerne an eine im Einlegeblatt genannte Ansprechperson wenden. Ihre Anfrage wird in jedem Fall vertraulich behandelt.

„Gesundheit ist der Sonnenschein der Seele“

Edward Young

Postanschrift
FernUniversität in Hagen
58084 Hagen

Impressum

Herausgeberin
Der Kanzler / Der Rektor

Verantwortlich
Dezernat 3 – Team Personalentwicklung

Fotos
Jakob Studnar, Veit Mette,
GettyImages

Stand
November 2025

