

## **Anhang 3- Anschreiben an Beschäftigte**

Frau/Herrn

### **Prävention und Integration**

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Sehr geehrte Frau, sehr geehrter Herr.....,

an unserer Universität wurde auf der Grundlage von § 167 Abs. 2 SGB IX (Auszug beigefügt) ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) eingeführt.

Anspruch auf ein betriebliches Eingliederungsmanagement haben nicht nur schwerbehinderte Menschen, sondern er besteht bereits dann, wenn Beschäftigte innerhalb der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen (ununterbrochen oder mit Unterbrechung) arbeitsunfähig sind. Deshalb erhalten Sie dieses Schreiben.

Das BEM hat insbesondere zum Ziel, die Gesundheit zu fördern, Behinderungen und chronische Erkrankungen zu vermeiden, Arbeitsunfähigkeitszeiten zu reduzieren und eine begrenzte Dienstfähigkeit oder die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zu vermeiden. Sofern Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, ziehen wir die Rehabilitationsträger oder das Integrationsamt zum BEM-Verfahren hinzu.

Mit dem Personalrat wurde eine Dienstvereinbarung zum Verfahrensablauf geschlossen, welche ich diesem Schreiben beifüge.

Wir bitten Sie, zunächst zu entscheiden, ob Sie das BEM einleiten wollen oder nicht. Wenn Sie das BEM in Anspruch nehmen, können Sie selbst entscheiden, mit welchem Mitglied unseres Integrationsteams Sie ein Erstgespräch führen möchten und ob Sie zu diesem eine Vertrauensperson Ihrer Wahl hinzuziehen möchten. Bitte senden Sie uns die beigefügte Erklärung (s. Anlage) ausgefüllt und unterzeichnet möglichst bis zum (2 Wochen) zurück.

Im Rahmen des BEM-Verfahrens werden Arbeitsunfähigkeitszeiten innerhalb der letzten 12 Monate sowie der Gesundheitszustand (bei freiwilliger Angabe) erhoben und verarbeitet sowie innerhalb des Integrationsteams vertraulich behandelt. Die Erhebung und Verarbeitung dieser gesundheitsbezogenen Daten erfolgen ausschließlich zur Herbeiführung von möglichen Eingliederungsmaßnahmen. Eine Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nur nach Aufklärung und schriftlicher Zustimmung Ihrerseits.

Stimmen Sie dem BEM nicht zu, wird die Erklärung zu Ihrer Krankenakte genommen und bei fortgesetzter Arbeitsunfähigkeit ggf. nach einem Jahr wieder aufgegriffen. Sie haben selbstverständlich jederzeit die Möglichkeit, Ihre Entscheidung – auch bei erfolgter Zustimmung - zu revidieren.

Sollten Sie zum BEM Fragen haben, empfehlen wir Ihnen, diese mit dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung oder dem Dezernat Personalangelegenheiten zu erörtern. Den Text der Integrationsvereinbarung sowie weitere Informationen zum BEM finden Sie auch im Intranet unserer Universität.

Die Teilnahme am BEM-Verfahren ist freiwillig und kann nur mit Ihrer Einwilligung eröffnet werden. Eine Verpflichtung zur Teilnahme besteht nicht. Deshalb können Sie das Verfahren auch jederzeit abbrechen. Arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen erwachsen aus einer verweigerten Teilnahme oder dem Abbruch nicht. Auch im Falle eines Verzichts ist die spätere Aufnahme des BEM auf Ihren Wunsch hin jederzeit möglich.

Mit freundlichen Grüßen  
im Auftrag

---

Unterschrift BEM-Beauftragte/r der Universität  
Anlagen  
Erklärung Auszug § 167 SGB IX

Anlage 1  
BEM

Vorname, Name, Anschrift der/des Beschäftigten

**TU Bergakademie Freiberg**  
**Dezernat Personalangelegenheiten**  
**BEM-Beauftragte/r**  
**Vertraulich/Persönlich**  
**09596 Freiberg**

### **Erklärung**

zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gem. § 167 Sozialgesetzbuch IX.

Ich möchte ein Verfahren zum BEM.

Ich bin damit einverstanden, dass dem Integrationsteam Angaben zu meiner Person (Name, Vorname, Geburtsdatum, ggf. Hinweis auf Schwerbehinderung), Fehlzeiten und Arbeitsaufgaben übermittelt werden.

Das Erstgespräch möchte ich mit \_\_\_\_\_  
(Mitglied des Integrationsteams) durchführen.

An dem Erstgespräch wird Herr/Frau \_\_\_\_\_  
als Vertrauensperson mit teilnehmen.

Wegen der Schwere der Erkrankung bzw. unklarer Gesundheitsprognose scheidet die Einleitung eines Eingliederungsverfahrens gegenwärtig aus; ggf. ist eine spätere Kontaktaufnahme angezeigt.

Ich möchte kein Verfahren zum BEM.

*(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

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

**Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (Artikel 1 des Gesetzes v. 19. 6.2001, BGBl. I S. 1046)**

**§ 167 SGB IX, Prävention**

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) 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 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). Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen. 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 Rehabilitationsträger 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 § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

(3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.