

**Universitätsstadt Tübingen**  
Fachabteilung Personal  
Speier, Ulla Telefon: 07071-204-1611  
Gesch. Z.: 11/030-42/

Vorlage 813/2015  
Datum 11.09.2015

## **Berichtsvorlage**

zur Behandlung im **Verwaltungsausschuss**

---

**Betreff: Betriebliches Eingliederungsmanagement; Bericht**

Bezug:

Anlagen:

---

### **Zusammenfassung:**

Im Haushalt 2014 stellte der Gemeinderat eine befristete Stelle zur konzeptionellen Überarbeitung und Sicherstellung der operativen Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zur Verfügung. Die bisherigen Erfahrungen seit Einführung der strukturierten Bearbeitung zeigen, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement ein wertvoller Beitrag zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, Arbeitsleistung und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten kann, wenn es kontinuierlich betrieben wird.

### **Ziel:**

Schaffung einer unbefristeten Stelle (0,75 AK) für das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ im Rahmen des Stellenplans 2016.

## **Bericht:**

### 1. Anlass / Problemstellung

Im Haushalt 2014 stellte der Gemeinderat eine befristete Stelle mit einem Beschäftigungsumfang von 0,5 AK zur konzeptionellen Überarbeitung und Implementierung einer strukturierten, kontinuierlichen Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zur Verfügung. Die Stelle ist auf 2 Jahre befristet. Aufgrund der hohen Arbeitsauslastung innerhalb der Personalabteilung konnten bislang nur einzelne Fälle aufgegriffen werden. Um die erfolgreiche Einführung einer geregelten Bearbeitung trotz Rückstände sicherzustellen, wurde die Stelle durch befristete freie Stellenanteile bei der Fachabteilung Personal auf 0,75 AK erhöht.

### 2. Sachstand

Nach § 84 Absatz 2 SGB IX ist jeder Arbeitgeber seit 2004 verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) einzuführen. Eine entsprechende Dienstvereinbarung wurde für die Stadt Tübingen am 27.07.2011 abgeschlossen. Eine ergänzende Protokollerklärung besteht seit dem 16.12.2014.

Durch die Schaffung der personellen Kapazitäten kann nun systematisch allen Beschäftigten ein BEM angeboten und dabei individuell auf die Bedürfnisse des Einzelfalls eingegangen werden. Ein Schwerpunkt seit Einführung des strukturierten Prozesses liegt bei der Aufarbeitung der Verfahren von langzeiterkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die BEM-Koordinatorin leistet in diesem vielschichtigen Prozess wertvolle Arbeit, in dem sie die Kontakte zu den Beschäftigten herstellt, das BEM-Verfahren steuert und die erforderlichen Beteiligungen und die Dokumentation sicherstellt.

Die Erfahrung aus der bisherigen Arbeit zeigt, dass die Beschäftigten durch die Begleitung des Integrationsteams profitieren. Mit individuell zugeschnittenen Maßnahmen wird dazu beigetragen, die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und die Gesundheit zu stabilisieren. Seit Besetzung der BEM-Stelle wurden gezielt Kontakte zu externen Kooperationspartnerinnen und -partnern aufgebaut. So konnten vermehrt Gelder von Dritten, wie z.B. der Deutschen Rentenversicherung und dem Kommunalverband für Jugend und Soziales akquiriert werden, um Wiedereingliederungen oder Arbeitsplatzumgestaltungen finanziell zu unterstützen. Beispielsweise konnten für einen Beschäftigten, dem während der Rehabilitation vorübergehend neue Aufgaben zugeteilt wurden, ein Lohnkostenzuschuss der Rentenversicherung in Höhe von 25% für insgesamt 6 Monate gewährt werden. Des Weiteren wurden Drittmittel für technische Hilfsmittel zur Entlastung eines schwerbehinderten Mitarbeiters genehmigt. Die Inanspruchnahme externer Finanzierung soll in Zukunft weiter verstärkt werden. Die Kompetenzen hierfür hält die BEM-Koordinatorin vor und baut diese weiter aus.

Die Dienstvereinbarung sieht für jedes BEM-Verfahren eine persönliche Betreuung vor. Dies ist die Basis einer erfolgreichen Bearbeitung der Fälle. Erfahrungswerte zeigen, dass pro Fall im Durchschnitt 4,2 persönliche Gespräche, zumeist unter der Beteiligung Dritter, zu führen sind. Die Dauer der Gespräche beträgt durchschnittlich 60 Minuten, exklusive Vor- und Nachbereitung. Es hat sich gezeigt, dass telefonische und schriftliche Kontakte zu Beschäftigten und anderen internen und externen Beteiligten je nach Fall sehr zeitintensiv sind. Ebenso spielen regelmäßige Jour-Fixe Termine mit der Verwaltung sowie dem Integrations-team in den zeitlichen Umfang hinein.

Im Jahr 2014 lag die Krankheitsquote der Stadt mit 5,55% insgesamt unter dem vom Städtetag ermittelten Durchschnitt von 6,41%. Im gleichen Zeitraum waren 187 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, d.h. jeder 10. Beschäftigte, innerhalb von 12 Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt und hatten somit einen Anspruch auf die Durchführung eines BEM-Verfahrens. Vor Besetzung der Stelle konnten diese Personen aufgrund fehlender personeller Kapazitäten weder systematisch angeschrieben noch betreut werden. Nur akute Fälle konnten überhaupt bearbeitet werden, so dass im Jahr 2014 nur vier BEM-Verfahren durchgeführt wurden. Bei realistischer Einschätzung der Rückstände ist davon auszugehen, dass die Mehrbelastung durch die Aufarbeitung dieser Fälle und die Überführung des BEM-Konzeptes in eine zeitnahe Bearbeitung aller Fälle noch bis Ende 2017 andauern werden.

Auf das Jahr 2015 hochgerechnet, ist von ca. 190 Personen und somit monatlich ca. 15 Personen, auszugehen, welche Anspruch auf ein BEM-Verfahren haben. Im Auswertungszeitraum vom 01.01.2015 bis 13.06.2015 wurde 103 Beschäftigten ein BEM angeboten. Davon nahmen 40 Personen an Informationsgesprächen teil, 15 Personen wünschten im Anschluss ein BEM-Verfahren, welches jeweils zeitnah begann. Zum 10. Juli 2015 laufen aktuell 15 BEM-Verfahren parallel. Zwei dieser Verfahren erfolgen auf Eigeninitiative von Beschäftigten, sieben BEM-Verfahren konnten bereits erfolgreich abgeschlossen werden. Von 49 der angeschriebenen Personen wurde zum betreffenden Zeitpunkt kein Informationsgespräch gewünscht. Ihnen wird angeboten, sich bei Bedarf auch später an das Integrationsteam zu wenden. 14 Rückmeldungen sind aktuell ausstehend.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die BEM-Stelle notwendig ist, um einerseits den gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen und andererseits den erkrankten Beschäftigten bei der Wiederaufnahme der Arbeit zu unterstützen und sie so gesundheitlich nachhaltig zu stabilisieren. Ein erfolgreiches Betriebliches Eingliederungsmanagement wirkt sich langfristig positiv auf die Verringerung von krankheitsbedingten Ausfallzeiten und die Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Es kann nur dann gewährleistet werden, wenn entsprechende personelle Kapazitäten für diese zeitintensive und vielschichtige Arbeit dauerhaft bereitgestellt werden.

### 3. Vorgehen der Verwaltung

Im Rahmen des Haushalts 2016 wird voraussichtlich eine dauerhafte Stelle für das Betriebliche Eingliederungsmanagement mit einem Beschäftigungsumfang von 0,75 AK/Entgeltstufe 9 beantragt.

### 4. Lösungsvarianten

Die Stelle wird nicht geschaffen. Im Rahmen der bisherigen Aufgaben kann aufgrund fehlender personeller Kapazitäten die Stadt Tübingen als Arbeitgeberin ihrer gesetzlichen Verpflichtung weiterhin nicht nachkommen.

### 5. Finanzielle Auswirkungen

Für eine Stelle mit einem Beschäftigungsumfang von 0,75 AK in Entgeltgruppe 9 entstehen Personalkosten in Höhe von rd. 37.800 EUR/Jahr. Im Gegenzug können Gelder von Dritten akquiriert werden, um die Wiedereingliederung bzw. Arbeitsplatzgestaltung zu finanzieren.

### 6. Anlagen keine

