

## Grundsätze im BEM

### Freiwilligkeit und Selbstbestimmtheit

Sie entscheiden, ob Sie das BEM-Angebot annehmen möchten und Sie bestimmen, welche Personen oder Stellen in das Verfahren eingebunden werden. Auf Ihren Wunsch hin kann das BEM jederzeit beendet werden.

### Vertraulichkeit und Datenschutz

Das BEM wird absolut vertraulich durchgeführt. Alle Schritte und Details im Prozess werden mit Ihnen abgesprochen. Sie entscheiden, welche Informationen Sie geben und an wen diese weitergegeben werden dürfen. An keiner Stelle im Verfahren müssen Sie Diagnosen oder medizinische Hintergründe Ihrer Erkrankung(en) offenlegen. Es ist jedoch wichtig, über die Auswirkungen am Arbeitsplatz zu sprechen.

Die Formalitäten zur freiwilligen schriftlichen Zustimmung in die Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach DSGVO, die Sie jederzeit widerrufen können, besprechen wir gemeinsam im unverbindlichen Erstgespräch.

### Eigenverantwortung

Das Gelingen des BEM hängt auch davon ab, ob Sie sich auf das Verfahren einlassen und ob alle Beteiligten aktiv zum Gelingen des Prozesses beitragen.

## Sie möchten ein BEM aufnehmen?

Kathrin Krömer  
BEM-Beauftragte  
Tel.: 0521/106-42 18  
Büro: C3-143

Kirsten Nolte  
BEM-Beauftragte  
Tel.: 0521/106-88003  
Büro: C3-111

Universität Bielefeld  
Dezernat Personal und Organisation Abteilung P/O.6 – Gesundheitsmanagement –  
Universitätsstr. 25  
33615 Bielefeld

[bem@uni-bielefeld.de](mailto:bem@uni-bielefeld.de)



Weitere Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement in der Universität Bielefeld finden Sie unter: [uni-bielefeld.de/bem](https://uni-bielefeld.de/bem)

## Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



Information

## Grundlagen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Das BEM ist ein Angebot an alle Beschäftigten der Universität Bielefeld.

Es handelt sich um einen systematischen strukturierten Prozess zur (Wieder-) Eingliederung bei Langzeiterkrankungen und häufigen Kurzerkrankungen.

Die gesetzlichen Grundlagen finden sich im §167 Abs. 2 SGB IX:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung, 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.“ (Auszug)

## Ziele des BEM

Die Universität Bielefeld bietet Ihnen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements vielfältige Unterstützungsangebote, mit dem Ziel, Ihre Gesundheit und Arbeitsfähigkeit durch eine für Sie möglichst günstige Gestaltung Ihres Arbeitsplatzes und Arbeitsumfelds dauerhaft zu erhalten. Es stellt einen von vielen Bausteinen unseres übergreifenden Gesundheitsmanagements dar.

Ziel ist es, gemeinsam Empfehlungen abzuleiten und Maßnahmen umzusetzen, die langfristige Erhaltung und Förderung der Gesundheit von Beschäftigten über die gesamte Dauer des Berufslebens unterstützen.

Dazu gehören insbesondere:

- die Überwindung und Vorbeugung erneuter Dienst-/ Arbeitsunfähigkeit
- der Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Verhinderung des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsleben
- die Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen
- die Vermeidung von Krankheiten und Behinderungen durch die Reduzierung betrieblich beeinflussbarer Krankheitsfaktoren
- die Vermeidung bzw. Reduzierung betrieblich beeinflussbarer Gesundheitsgefährdungen

## Ablauf des BEM

Wenn Sie innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind, haben Sie einen Anspruch auf ein BEM und erhalten eine Einladung durch die/den BEM-Beauftragte/n.

Im Rahmen eines Gesprächs wird mit Ihnen eine gemeinsame Lösung erarbeitet. Hierbei kann u.a. zu folgenden Themen beraten bzw. informiert werden:

- Stufenweise Wiedereingliederung
- technische Umrüstung des Arbeitsplatzes
- Veränderungen der Arbeitsorganisation
- Veränderungen der Arbeitsumgebung
- Teilzeitbeschäftigung
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Psychosoziale Beratung und/oder Moderation von (Konflikt-) Gesprächen durch die Beratungsstelle MA/FK

Die Dauer des BEM-Verfahrens und die Häufigkeit der BEM-Gespräche sind individuell verschieden. Ein BEM kann auch starten, wenn Sie noch arbeitsunfähig sind. Dies hat den Vorteil, dass Sie bei dem Schritt zurück zum Arbeitsplatz begleitet werden können. Gemeinsam können frühzeitig Maßnahmen zur Wiedereingliederung geplant und eingeleitet werden.