

- organisatorische Veränderungen
- Veränderung der Arbeitszeit
- Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen

Soweit Maßnahmen den Zielen des BEM dienen können, werden sie mit Ihnen konkret vereinbart sowie fair und konstruktiv umgesetzt. Auch die Wirkung der Maßnahmen wird überprüft, um ggf. Korrekturen vornehmen zu können.

Da das BEM ein ergebnisoffenes Verfahren darstellt, können von Ihrer Seite jederzeit auch eigene Vorschläge eingebracht werden.

4. Ende des BEM

Das BEM ist abgeschlossen, wenn die vorher definierten Ziele und Aufgaben erreicht wurden beziehungsweise festgestellt wird, dass sich diese nicht erreichen lassen.

DATENSCHUTZ

Es werden nur solche Daten erhoben und gespeichert, die für die Durchführung und den Zweck des BEM erforderlich sind. Die Dokumentation sowie die Verarbeitung von personenbezogenen Daten erfolgt unter Wahrung der geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen.



FRAGEN, ANLIEGEN ODER WEITERE AUSKÜNFTE

Unser BEM-Team steht Ihnen gern für Ihre Rückfragen zur Verfügung:

Personalrat

✉ personalrat@uni-erfurt.de
☎ 0361/737-5060

Schwerbehindertenvertretung

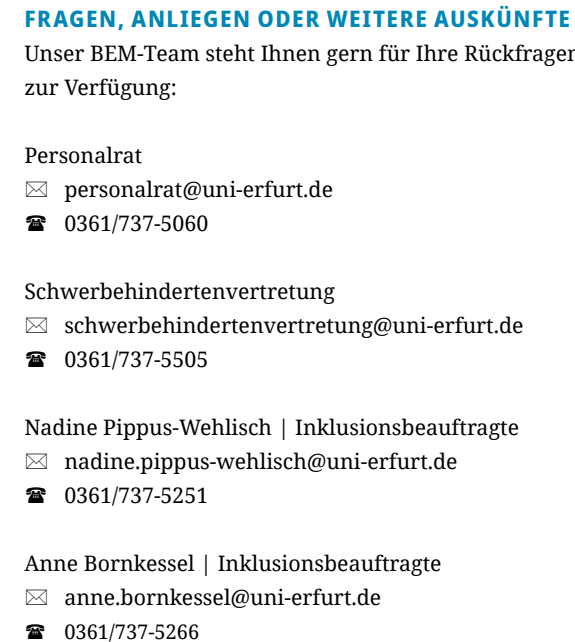
✉ schwerbehindertenvertretung@uni-erfurt.de
☎ 0361/737-5505

Nadine Pippus-Wehlisch | Inklusionsbeauftragte

✉ nadine.pippus-wehlisch@uni-erfurt.de
☎ 0361/737-5251

Anne Bornkessel | Inklusionsbeauftragte

✉ anne.bornkessel@uni-erfurt.de
☎ 0361/737-5266



KONTAKT

Universität Erfurt
Nordhäuser Straße 63
99089 Erfurt
www.uni-erfurt.de

 [uni](https://www.instagram.com/uni_erfurt) [erfurt](https://www.facebook.com/uni.erfurt)

Stand: 02/2023
Credits: Pixelio, Rainer Sturm

**UNIVERSITÄT
ERFURT**

**Betriebliches
Eingliederungsmanagement**
Ein Leitfaden

Betriebliche Eingliederungsmanagement = BEM § 167 Abs. 2 SGB IX

Mit dem vorliegenden Flyer möchten wir Sie über das *Betriebliche Eingliederungsmanagement* der Universität Erfurt informieren. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement – *abgekürzt BEM* – ist ein Angebot an alle Beschäftigten der Universität Erfurt mit dem Ziel, ihre Gesundheit zu erhalten und zu fördern. Denn Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit, Motivation und Zufriedenheit sind uns ein wichtiges Anliegen.

ZIELE

Das BEM ist ein eigenständiges Verfahren und umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die im Einzelfall einer Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit erforderlich sind. **Es sollen folgende Ziele erreicht werden:**

- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit
- Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit
- Erhalt des Arbeitsplatzes / Vermeidung von Berufs-/Dienstunfähigkeit

ANWENDUNG

Das BEM wird eingeleitet, wenn ein/e Mitarbeiter*in der Universität Erfurt innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist.

Nach § 167 Abs. 2 SGB IX ist der *Dienstherr bzw. Arbeitgeber zur Einleitung eines BEM verpflichtet*.

Jedoch gilt der Grundsatz:

Für die Beschäftigten ist die *Teilnahme am BEM freiwillig*. Die Entscheidung, ob Sie diese Hilfe annehmen möchten, treffen ausschließlich Sie!

ZUSTÄNDIGKEIT

Die Initiative für die Einleitung des BEM ergreift das BEM-Team der Universität, und zwar u.U. auch dann, wenn Sie Ihre Arbeit noch nicht wiederaufgenommen haben.

ENTSCHEIDUNG

Als ersten Schritt möchten wir Sie mit diesem Flyer über das BEM und seine Zielsetzung, die Art und den Umfang der hierfür erhobenen Daten sowie über die mögliche Teilnahme weiterer Personen informieren. Damit haben Sie die Möglichkeit, sich bewusst für oder gegen die Durchführung eines BEM zu entscheiden.

Was immer im Rahmen des BEM vereinbart wird: *Es kann nichts über Ihren Kopf hinweg veranlasst oder entschieden werden!* Ihre Zustimmung oder Ablehnung wird vor Beginn des BEM eingeholt. Die Zustimmung kann von Ihnen im Laufe des BEM jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden.

Betrachten Sie das *BEM als Chance*, die Sie gemeinsam mit der Dienststelle nutzen können. Dabei bleibt es ein Angebot, von dem Sie Gebrauch machen oder das Sie ablehnen können.

VERFAHREN

1. Festlegen des Teilnahmekreises

Bevor in einem ersten Gespräch die Ausgangssituation analysiert werden kann, werden in Absprache mit Ihnen die Gesprächsteilnehmer*innen festgelegt.

Hier kommen insbesondere folgende Personen in Betracht:

- ein Mitglied des Personalrats
- die Schwerbehindertenvertretung

- die Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers
- die/der unmittelbare Vorgesetzte
- ein/e Vertreter*in des Dezernats 2: Personal
- die Gleichstellungsbeauftragte
- die Betriebsärztin/der Betriebsarzt
- eine Vertrauensperson Ihrer Wahl

Es können auch – natürlich nur mit Ihrer Zustimmung – externe Stellen, zum Beispiel Krankenkassen, Renten- oder Unfallversicherungsträger, Integrationsämter, Arbeitsagenturen oder auch andere weitere Personen einbezogen werden.

2. Erfassen der Ausgangssituation

In einem vertrauensvollen Gespräch werden mit Ihnen die Ursachen für die Fehlzeiten und die Auswirkungen festgestellt, um gegebenenfalls den Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen zu erkennen (Situationsanalyse). Sie entscheiden, ob, und wenn ja, welche Informationen zu Ihrer Erkrankung oder Ihrem Gesundheitszustand offengelegt werden. Sämtliche Gespräche und Dokumente werden vertraulich behandelt!

3. Entwicklung von Lösungsansätzen

Gemeinsam werden – gegebenenfalls auch in weiteren Gesprächen – mögliche Lösungsansätze und Perspektiven entwickelt, beispielsweise:

- Möglichkeiten der medizinischen Rehabilitation
- behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Verbesserung der technischen/ergonomischen Ausstattung des Arbeitsplatzes