

# BEM

Betriebliches  
Eingliederungs-  
management

**ARBEITSFÄHIGKEIT – wieder herstellen und stärken!**  
**ARBEITSUNFÄHIGKEIT – überwinden und vorbeugen!**



Anja Schwieger

Karsten Lehmkuhl

Kirstin Hoppe

Peter Mioch

Martina Stickan

## BEM – Ein Baustein der Gesundheitsförderung

Die Universität Bremen möchte, dass Beschäftigte ihre Arbeit gesund und erfolgreich verrichten. Dazu haben Universitätsleitung und Personalrat eine Vereinbarung getroffen, mit der das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß **§ 84 SGB IX** konkretisiert und mit der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung wie auch mit Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement verbunden wird.

## ZIELE

Das BEM verbindet die Sorge um körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden mit guter Arbeit und individueller Leistungsfähigkeit. Erreicht werden soll,

- » dass einer Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt oder diese überwunden wird;
- » dass kranke oder behinderte Beschäftigte einen sicheren Arbeitsplatz haben;
- » dass Unfälle und chronische Krankheiten vermieden werden;
- » dass Beschäftigte nicht vorzeitig ausscheiden.

## ANSPRUCH

Auf das BEM haben alle Beschäftigten einen Anspruch, die in 12 Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Dies ist in den Unterlagen des Personaldezernats nachweisbar. Vorgesetzte sollen Hinweise aufgreifen, auch alle Beschäftigten und Interessenvertretungen sollen auf mögliche und wirk-same Verbesserungen hinwirken.

## VERFAHREN

Betroffene Beschäftigte können sich an das BEM-Team wenden. Das Team ist unabhängig, aus verschiedenen Bereichen zusammengesetzt und besonders geschult. Das Personaldezernat gibt die Information über eine längere Arbeitsunfähigkeit an das BEM-Team. Dieses kontaktiert die betreffenden Beschäftigten und informiert über Möglichkeiten. Stimmt der/die Beschäftigte zu, wird in einem individuellen und vertraulichen Gespräch geklärt, worin die gesundheitlichen Problemlagen bestehen, wo die Ursachen liegen und wie die gesundheitliche Situation für den Einzelnen wie für den Arbeitsplatz verbessert werden kann.

## MASSNAHMEN

Mögliche Folgerungen aus dem BEM-Verfahren betreffen:

- » Gefährdungsbeurteilungen
- » Massnahmen der Rehabilitation und Prävention
- » Gestaltung des Arbeitsplatzes
- » berufliche Qualifikation oder Veränderung
- » ärztliche Beratung
- » stufenweise Wiedereingliederung

## GRUNDSÄTZE

Alle Vorgänge im BEM-Verfahren beruhen einerseits auf Freiwilligkeit der Betroffenen, andererseits auf Verantwortlichkeit der Universität. Die Kontakte zu den betroffenen Beschäftigten sind vertraulich. Die Maßnahmen werden mit der Uni-Leitung abgestimmt. Der Datenschutz ist jederzeit gewährleistet.



**Betriebliches  
Eingliederungs-  
management**

## **UNSER TEAM**

### **Kirstin Hoppe**

**Koordinatorin des BEM**

Tel.: +49 421 218 60080

Mail: [kirstin.hoppe@uni-bremen.de](mailto:kirstin.hoppe@uni-bremen.de)

---

### **Karsten Lehmkuhl (Dez 05)**

Tel.: +49 421 218 60901

Mail: [lemmi@uni-bremen.de](mailto:lemmi@uni-bremen.de)

---

### **Peter Mioch (SuUB)**

Tel.: +49 421 218 59647

Mail: [mioch@uni-bremen.de](mailto:mioch@uni-bremen.de)

---

### **Anja Schwieger (PR-Sekretariat)**

Tel.: +49 421 218 60060

Mail: [aschwieger@uni-bremen.de](mailto:aschwieger@uni-bremen.de)

---

### **Martina Stickan (FB 02)**

Tel.: +49 421 218 63061 / 63401

Mail: [stickan@uni-bremen.de](mailto:stickan@uni-bremen.de)

---

**Wir stehen Ihnen gerne  
für Fragen und persönliche  
Beratung zur Verfügung:**

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

---

**[www.uni-bremen.de/bem](http://www.uni-bremen.de/bem)**

(Login-geschützter Bereich)