




Ev.-luth. Ostfriesland-Nord
KIRCHENKREISVERBAND
Kirchenamt · Kindertagesstätten · Suchtprävention

Betriebliches

Eingliederungs-

Management

Was ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement?



- Dient der dauerhaften Erhaltung und Förderung der Gesundheit von Beschäftigten
- Bietet Hilfen zur Wiederherstellung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit an
- Ist eine Chance, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Allgemeines

- Zuständig für die Durchführung des BEM ist der Ev.-luth. Kirchenkreisverband Ostfriesland-Nord als Träger in Zusammenarbeit mit der MAV
- Das Angebot ist für den Arbeitgeber eine Pflicht!
- Für den betroffenen Beschäftigten ist die Teilnahme freiwillig!
- Der Beschäftigte darf die Teilnahme **jederzeit** widerrufen!
- Das komplette BEM-Verfahren incl. der Gespräche ist **vertraulich**! Alle Gesprächsteilnehmer unterliegen der Schweigepflicht!

Wie funktioniert das BEM?

Das Verfahren:

- **Betroffene/r Mitarbeiter/in ist innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig**
 - es zählen sowohl ununterbrochene als auch wiederholte Arbeitsunfähigkeiten mit oder ohne Bescheinigung
 - als Zeitraum gilt nicht das Kalenderjahr, sondern die jeweils zurückliegenden 12 Monate
- **Erhebung der entsprechenden Daten durch die Personalabteilung des Kirchenamtes in Aurich:**
 - sobald die 6 Wochen erreicht sind: umgehende Mitteilung an das vom Vorstandsvorstand beauftragte Leitungsorgan
 - Kirchenamt: Amtsleitung
 - KITAS: päd. Leitung
 - Suchtverbund: Geschäftsführer

Teilnahme am BEM-Gespräch

- **Schreiben des Leitungsorganes mit der Einladung zu einem ersten Gespräch**
 - schriftliche Erklärung des betroffenen Mitarbeiters zur Bereitschaft am BEM-Verfahren
 - Gesprächsteilnehmer können vom Mitarbeiter ausgewählt werden
- *Falls keine Teilnahme am BEM gewünscht wird, ist das Verfahren an dieser Stelle beendet.*
- **Terminabsprache**
 - Bei Zustimmung zum BEM mit allen beteiligten Gesprächsteilnehmern

Beteiligte am BEM

- **Arbeitgeber**
 - er muss beim Vorliegen der Voraussetzungen dem Mitarbeiter das BEM anbieten.
- **Mitarbeiter/in**
 - Teilnahme am BEM ist freiwillig. Einverständnis kann auch im laufenden Prozess zurückgezogen werden.
- **MAV**
 - das BEM und die individuelle Durchführung der Maßnahme sind mitbestimmungspflichtig. Die MAV ist im Vorfeld über die Notwendigkeit der Maßnahme zu informieren. Sie nimmt mit Zustimmung des Mitarbeiters am BEM teil.
- **Vertrauensperson der Schwerbehinderten**
 - ist einzubeziehen, falls es sich um schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeiter handelt. Nimmt mit Zustimmung des Mitarbeiters am BEM teil.
- **Hinzuziehung weiterer Personen** mit Zustimmung / auf Wunsch des betroffenen Mitarbeiters

Erstes Gespräch



Erstes Kontakt- und Beratungsgespräch

- Erläuterung des Verfahrens
- Möglichkeiten des BEM aufzeigen
- Erörterung der persönlichen Situation
- Klärung des Bedarfes weiterer Schritte im BEM
 - Ist die Hinzuziehung weiterer Personen gewünscht und sinnvoll? (z.B. Betriebsärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Integrationsamt)

Zweites Gespräch

Das BEM-Gespräch



- **Raumfindung für folgende Fragen / gemeinsame Ermittlung:**
- Haben die krankheitsbedingten Fehlzeiten betriebliche Ursachen: (Arbeitsplatzbedingungen, Arbeitszeit, Betriebsklima o.ä.?)
 - Was könnte hier seitens des Verbandes getan werden?
 - Gibt es konkrete Vorschläge seitens des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin?
- Sind ggfs. Maßnahmen zur Verbesserung seines/ihres Gesundheitszustandes geplant:
 - *Operation, Therapie, Kur?*
- **Entwicklung von Maßnahmen, die in der konkreten Situation geeignet sind, z.B.:**
 - Wie kann die der Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt werden?
 - Berücksichtigung vorübergehender gesundheitlicher Einschränkungen in der Arbeitssituation
 - Bei welchen Tätigkeiten besteht Unterstützungsbedarf?

Beispiele der Maßnahmen:

- stufenweise Wiedereingliederung
- technische Umrüstung des Arbeitsplatzes
- Veränderungen in der Arbeitsorganisation
- Veränderungen in der Arbeitsumgebung
- Veränderungen in der Arbeitszeitgestaltung
- Veränderung der Arbeitsinhalte
- Qualifizierungsmaßnahmen
- medizinische Rehabilitation
- unterstützende pädagogische oder psychologische Maßnahmen (z. B. Coaching, Supervision)

Grundsätzlich sind der Phantasie bei der Auswahl der Maßnahmen keine Grenzen gesetzt!

Eingliederungsvereinbarung

- Die gemeinsam mit dem/der betroffenen Mitarbeiter/in ermittelten Ziele / Maßnahmen werden in einer Eingliederungsvereinbarung festgehalten und mit der MAV abgestimmt
- Sie enthält:
 - Daten des betroffenen Mitarbeiters
 - Name, Vorname
 - Tätigkeitsfeld
 - Beschäftigungsumfang
 - Gesprächsteilnehmer/innen
 - Vereinbartes Ziel / vereinbarte Maßnahmen
 - Zeitraum
 - Zuständigkeit
 - Ergebnis
 - Unterschriften
 - der Mitarbeiter/in
 - der Dienststellenleitung / Amtsleitung



Durchführung der Maßnahmen

- Das vom Vorstand beauftragte Leitungsorgan:
 - Organisiert die erforderlichen Maßnahmen und setzt diese um
 - Begleitet den/die Mitarbeiter/in während der Maßnahmen
 - Beantragt mögliche Förderungen beim zuständigen Leistungsträger

Beendigung des BEM-Verfahrens

- Das BEM Verfahren endet:
 - sobald alle vereinbarten Maßnahmen durchgeführt sind
 - oder**
 - auf Wunsch des betroffenen Mitarbeiters bzw. wenn er/sie weiteren Handlungsschritten nicht mehr zustimmt

Datenschutz



- Die Unterlagen des BEM-Verfahrens werden von der allgemeinen Personalakte getrennt aufbewahrt und dem Zugriff der allgemeinen Personalverwaltung entzogen!
- Die Unterlagen werden nach einem Zeitraum von 3 Jahren vernichtet
- Dauerhaft zu den Personalunterlagen werden folgende Unterlagen genommen:
 - das Einladungsschreiben
 - der Erklärungsbogen des Mitarbeiters über die Teilnahme / bzw. Nichtteilnahme am BEM
 - die Eingliederungsvereinbarung