

Anlage 2 zum Verfahrensablauf BEM

Informationsblatt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Den Begriff des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) hat der Gesetzgeber in § 167 Abs. 2 des Neunten Sozialgesetzbuches geprägt. Mit diesem Gesetz verpflichtet der Gesetzgeber jeden Arbeitgeber – unabhängig von der Beschäftigtenzahl – sich aktiv um die Arbeitsfähigkeit seiner Beschäftigten zu kümmern, indem ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingerichtet wird. Anspruch auf ein betriebliches Eingliederungsmanagement haben alle Beschäftigte, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Hierzu zählen auch Zeiten der Arbeitsverhinderung infolge von Kur- oder Rehabilitationsmaßnahmen.

Mit dem BEM werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von länger erkrankten Beschäftigten wiederherzustellen, zu erhalten und zu verbessern,
- die Arbeitsplätze der betroffenen Beschäftigten zu erhalten und
- die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten zu reduzieren.

Das BEM umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die nach längerer Erkrankung notwendig sind, um die Arbeitsaufnahme zu ermöglichen bzw. zu erleichtern und eine Neuerkrankung zu verhindern.

Für die Durchführung des BEM-Verfahrens ist bei der Kirchengemeinde _____ ein Team bestehend aus folgenden Personen zuständig:

- a) _____
- b) _____
- c) _____

Der/Die Beschäftigte hat außerdem die Möglichkeit, zu allen Gesprächen im Rahmen des BEM-Verfahrens eine Person seines/ihrer Vertrauens hinzuzuziehen. Ein Rechtsanspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts/einer Rechtsanwältin besteht nach der Rechtsprechung im Regelfall allerdings nicht.

Das BEM kann nur mit Einverständnis des/der Beschäftigten durchgeführt werden. Das Einverständnis kann auch mit der Maßgabe erteilt werden, dass die Mitarbeitervertretung und die Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen nicht am Verfahren beteiligt wird.

Das Einverständnis zum BEM kann in jedem Verfahrensstadium ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

Das BEM-Verfahren dient dazu, gesundheitliche Einschränkungen mit den konkreten Arbeitsanforderungen bestmöglich in Einklang zu bringen. Durch das BEM soll die Gefahr einer künftigen möglicherweise drohenden Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vermieden und ein der persönlichen Situation des/der Beschäftigten entsprechender Arbeitsplatz geschaffen werden.

Liegt das Einverständnis des/der Beschäftigten vor, wird zunächst ein Erstgespräch geführt.

Dieses Erstgespräch dient insbesondere dazu:

- über die Ziele des BEM sowie die dafür erhobenen und verwendeten Daten zu informieren
- Möglichkeiten und Grenzen des BEM aufzuzeigen
- Wünsche, Fragen und Befürchtungen des/der Beschäftigten zu besprechen
- etwaige betriebliche Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit auszumachen
- mögliche Leistungen oder Hilfen zur Vermeidung erneuter Arbeitsunfähigkeit und der Erhaltung des Arbeitsplatzes zu beraten

Im Rahmen des weiteren BEM-Prozesses wird darüber beraten, welche Maßnahmen für die Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit des/der Beschäftigten sinnvoll sind. Dafür werden gegebenenfalls externe Stellen, z.B. der Betriebsarzt/die Betriebsärztin oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Die besprochenen Maßnahmen werden dann eingeleitet und durchgeführt.

Solche Maßnahmen sind z.B.:

- Stufenweise Wiedereingliederung ins Arbeitsleben nach dem Hamburger Modell, § 74 SGB V
- vorübergehende oder dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit oder der Arbeitsbelastung
- Veränderung der Lage der Arbeitszeit
- Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsumgebung
- Verbesserung der technischen Ausstattung des Arbeitsplatzes
- Qualifizierung
- Unterstützung bei der Reha-Suche
- unterstützende pädagogische oder psychologische Maßnahmen, z.B. Coaching, Supervision
- Beantragung von Fördermitteln, z.B. beim Integrationsamt
- Umsetzung
- Abordnung
- Versetzung
- Zuweisung, d.h. vorübergehende Beschäftigung bei einem dritten Arbeitgeber unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses
- Beurlaubung
- Altersteilzeit

Nach Abschluss der Maßnahme wird der Erfolg in einem Gespräch zwischen BEM-Team und Beschäftigtem/Beschäftigter ermittelt. Ggf. werden weitere Maßnahmen vereinbart.

Datenschutz:

Die Unterlagen des BEM-Verfahrens werden von der allgemeinen Personalakte getrennt aufbewahrt und dem Zugriff der allgemeinen Personalverwaltung entzogen.

Eine Weitergabe von Daten, die im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erhoben werden, an externe Stellen, z.B. an Einrichtungen der Rehabilitation, erfolgt nur mit der jeweiligen vorherigen Zustimmung des/der Beschäftigten.

Alle das Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements betreffenden Unterlagen werden separat und sicher verschlossen bei Herrn/Frau (Mitglied des BEM-Teams, das zur Dienststellenleitung gehört) in dienstlichen Räumen aufbewahrt. Der/die Beschäftigte hat die Möglichkeit, den Vorgang dort einzusehen. Diese Unterlagen werden spä-

testens ein Jahr nach dem endgültigen Abschluss des Betrieblichen Eingliederungsmanagements vernichtet. Eine elektronische Speicherung von BEM-Daten findet nicht statt.

Dauerhaft zu den **Personalakten** (ggf. auch in elektronischer Form) werden ausschließlich folgende Unterlagen genommen:

- das Einladungsschreiben zum Erstgespräch,
- der vorliegende Erklärungsbogen und
- das Maßnahmenblatt (hier werden die durchgeführten Maßnahmen und der Abschluss des Verfahrens dokumentiert).