

## Informationsblatt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Auf der gesetzlichen Grundlage des § 84 Abs. 2 SGB IX besteht für Arbeitgeber die Verpflichtung zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Hierzu zählen auch Ausfallzeiten wegen 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/ihres Vertrauens, z.B. ein bestimmtes Mitglied der MAV oder einen Seelsorger/eine Seelsorgerin hinzuzuziehen.

Das BEM kann nur mit Einverständnis des/der Beschäftigten durchgeführt werden. Dieses Einverständnis kann in jedem Verfahrensstadium ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

Allerdings besteht für den Dienstgeber auch außerhalb eines offiziellen BEM-Verfahrens die Möglichkeit, ein Personalgespräch mit dem/der Beschäftigten zu führen oder bei Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen personelle Maßnahmen einzuleiten.

Bei einer Ablehnung des BEM-Verfahrens kann sich der/die Beschäftigte im Fall einer krankheitsbedingten Kündigung nicht darauf berufen, dass kein BEM durchgeführt wurde.

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

Liegt das Einverständnis des/der Beschäftigten vor, so führt das BEM-Team ein Gespräch mit dem/der Beschäftigten über die Auswirkungen von dessen/deren gesundheitlichen Einschränkungen auf die zu leistende Arbeit. Das BEM-Team berät darüber, welche Maßnahmen für eine Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess 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.

Maßnahmen zur Wiedereingliederung sind z.B.:

- Qualifizierung
- unterstützende pädagogische oder psychologische Maßnahmen, z.B. Coaching, Supervision
- vorübergehende oder dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit oder der Arbeitsbelastung
- Veränderung der Lage der Arbeitszeit
- Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsumgebung
- Beantragung von Fördermitteln, z.B. beim Integrationsamt
- Unterstützung bei der Reha-Suche
- Verbesserung der technischen Ausstattung des Arbeitsplatzes
- Stufenweise Wiedereingliederung ins Arbeitsleben nach dem Hamburger Modell, § 74 SGB V
- 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.