

Wann kann ich BEM ablehnen, abbrechen oder unterbrechen?

Die Teilnahme am BEM ist für die Betroffenen **freiwillig**. Auch ein bereits begonnenes BEM kann ohne Angabe von Gründen jederzeit abgebrochen, aber auch wieder aufgenommen werden. Es entstehen keine dienst- oder arbeitsrechtlichen Nachteile, wenn die Durchführung eines BEM abgelehnt wird oder das BEM keinen Erfolg hat.

Was wird dokumentiert?

Alle am BEM Beteiligten unterliegen der Schweigepflicht. In die Personalakte wird das Angebot zum BEM-Verfahren, Ihr Einverständnis bzw. Ihre Ablehnung und ggf. der Maßnahmenplan aufgenommen. Verabredungen zum BEM sind vertraulich und werden daher in einem verschlossenen Umschlag in der Personalakte verwahrt.

Ansprechpartnerin für die MAV:

Sabine Hübner (Vorsitzende)

Tel. 06151 405-384

E-Mail: sabine.huebner@ekhn-kv.de

Ansprechpartnerin für die Schwerbehindertenvertretung:

Renate Ewald

Tel. 06151 405-407

E-Mail: renate.ewald@ekhn-kv.de

Ansprechpartnerin für den Arbeitgeber:

Karin Wißgott

Tel. 06151 405-478

E-Mail: karin.wissgott@ekhn-kv.de

Eine Information Ihrer Mitarbeitervertretung

BEM

Willkommen zurück!



EVANGELISCHE KIRCHE
IN HESSEN UND NASSAU

Willkommen zurück!

Was bedeutet BEM?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein Angebot des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers an die Mitarbeitenden mit dem Ziel, in einem geregelten Rahmen Wege zu finden, um eine Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern und möglichst dauerhaft zu sichern. Zusätzlich zum BEM gibt es zur Prävention in der Kirchenverwaltung das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM).

Wer muss handeln?

Ein BEM wird vom Dienstherrn bzw. Arbeitgeber angeboten, wenn Beschäftigte länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt innerhalb der letzten 12 Monate arbeitsunfähig waren. Das BEM ist **freiwillig** und gilt für **alle** Beschäftigten.

Was sind die Ziele im BEM?

Ist eine Erkrankung noch nicht überwunden, geht es zunächst darum, Betroffene bei der Wiederherstellung der Gesundheit zu unterstützen. Kann die Arbeit wieder aufgenommen werden, sollen der Wiedereinstieg in den Beruf möglichst erleichtert und hierbei auch etwaige gesundheitliche Beeinträchtigungen berücksichtigt werden. Möglicherweise müssen z. B. geänderte Anforderungen an die Arbeitszeit oder Einschränkungen bei bestimmten Tätigkeiten beachtet werden. Vielleicht werden aber auch technische Hilfsmittel benötigt, um den Beruf weiter ausüben zu können.

Wann ist das BEM abgeschlossen?

Wann sind die Ziele erreicht?

Die angestoßenen Maßnahmen (z. B. Veränderung der Arbeitsaufgaben, Hilfsmiteinsatz, Schulung, medizinische Betreuung, stufenweise Wiedereingliederung) müssen begleitet und auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Das BEM ist erfolgreich abgeschlossen, sobald dauerhafte Arbeitsfähigkeit eingetreten ist. Falls die Maßnahmen

nicht zum Erfolg führen, so sind weitere Überlegungen notwendig.

Wer ist beteiligt am BEM?

Der Dienstherr bzw. Arbeitgeber klärt mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person, wer an den Gesprächen zu beteiligen ist. Bei Bedarf ist eine externe Moderation vorzusehen. Mögliche Beteiligte können sein: Mitarbeitervertretung, bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen auch die Schwerbehindertenvertretung, die Betriebsärztin, externe Partner wie der Rentenversicherungsträger, die Krankenkassen und Berufsgenossenschaften.

Welche Vorteile habe ich vom BEM?

Frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz, Erleben von Wertschätzung, Alternativen werden geschaffen, Verbindung zur Kirchenverwaltung bleibt erhalten, Verständnis für und der Kollegen oder Kolleginnen werden geschaffen, Erhalt des Arbeitsplatzes.