Verständnis für und der Kollegen oder Kolleginnen werden geschaffen, Erhalt des Arbeitsplatzes.

**BEM**

**Wann kann ich BEM ableh- nen, abbrechen oder unter- brechen?**

Die Teilnahme am BEM ist für die Be- troffenen **freiwillig**. Auch ein bereits begonnenes BEM kann ohne Angabe von Gründen jederzeit abgebrochen, aber auch wieder aufgenommen wer- den. 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 Personal- akte wird das Angebot zum BEM-Ver- fahren, Ihr Einverständnis bzw. Ihre Ablehnung und ggf. der Maßnahmen- plan aufgenommen. Verabredungen zum BEM sind vertraulich und werden daher in einem verschlossenen Um- schlag 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*

**Willkommen zurück!**

**Willkommen zurück!**

**Was bedeutet BEM?**

Das Betriebliche Eingliederungsma- nagement (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. Zusätz- lich zum BEM gibt es zur Prävention in der Kirchenverwaltung das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM).

**Wer muss handeln?**

Ein BEM wird vom Dienstherrn bzw. Ar- beitgeber angeboten, wenn Beschäftig- te länger als sechs Wochen ununter- brochen 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 überwun- den, geht es zunächst darum, Betroffene bei der Wiederherstellung der Gesund- heit zu unterstützen. Kann die Arbeit wieder aufgenommen werden, sollen der Wiedereinstieg in den Beruf mög- lichst erleichtert und hierbei auch etwa- ige gesundheitliche Beeinträchtigungen berücksichtigt werden. Möglicherweise müssen z. B. geänderte Anforderungen an die Arbeitszeit oder Einschränkun- gen bei bestimmten Tätigkeiten beach- tet werden. Vielleicht werden aber auch technische Hilfsmittel benötigt, um den Beruf weiter ausüben zu können.

**Wann ist das BEM abgeschlos- sen? Wann sind die Ziele er- reicht?**

Die angestoßenen Maßnahmen (z. B. Veränderung der Arbeitsaufgaben, Hilfs- mitteleinsatz, Schulung, medizinische Betreuung, stufenweise Wiedereinglie- derung) müssen begleitet und auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Das BEM ist erfolgreich abgeschlossen, sobald

dauerhafte Arbeitsfähigkeit eingetre- ten ist. Falls die Maßnahmen nicht zum Erfolg führen, so sind weitere Überle- gungen notwendig.

**Wer ist beteiligt am BEM?**

Der Dienstherr bzw. Arbeitgeber klärt mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person, wer an den Ge- sprächen zu beteiligen ist. Bei Bedarf ist eine externe Moderation vorzuse- hen. Mögliche Beteiligte können sein: Mitarbeitervertretung, bei schwerbe- hinderten und ihnen gleichgestellten Menschen auch die Schwerbehinder- tenvertretung, die Betriebsärztin, ex- terne Partner wie der Rentenversiche- rungsträger, die Krankenkassen und Berufsgenossenschaften.

**Welche Vorteile habe ich vom**

**BEM?**

Frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz, Erleben von Wertschätzung, Alterna- tiven werden geschaffen, Verbindung zur Kirchenverwaltung bleibt erhalten,