



Kreiskirchenamt
Haus der Kirche
Mozartstraße 18-20
59423 Unna

www.kirchenkreis-unna.de

■ **Prävention und Integration**

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
Einladung zum Erstgespräch

Sehr geehrte/r

uns ist es sehr wichtig, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund bleiben, dass sie zufrieden und ohne Beschwerden ihren Aufgaben nach gehen können. Nach einer längeren Krankheitsdauer oder Reha – Phase fällt erfahrungsgemäß vielen Menschen der Einstieg in den Arbeitsalltag nicht leicht. Wir bieten deshalb allen unseren Beschäftigten, die längere Zeit erkrankt sind, unsere Unterstützung an. Hier sind wir als Arbeitgeber auch gesetzlich in der Pflicht.

Zur Förderung und dem Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz hat der Deutsche Bundestag die Arbeitgeber in § 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) einzuführen. Dieses soll durchgeführt werden, wenn Mitarbeitende innerhalb der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen (ununterbrochen oder mit Unterbrechung) arbeitsunfähig sind.

Da sie in den letzten 12 Monaten länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren, möchten wir sie gern zu einem Gespräch im Rahmen unseres betrieblichen Eingliederungsmanagements einladen. Zusammen mit ihnen möchten wir den Verlauf eines Eingliederungsmanagements erörtern und herausfinden, was wir gemeinsam tun können.

Sie finden dazu alle Gesprächsvorlagen und Datenschutzdokumente, sowie die Dienstvereinbarung zum BEM auf der Homepage des ev. Kirchenkreises Unna oder unter www.evangelisch-in-unna.de/eingliederung.html

Alle Informationen über ihren Gesundheitszustand behandeln wir selbstverständlich streng vertraulich. Ihre BEM-Daten werden in einer gesonderten Akte bei Frau Markmann 3 Jahre aufbewahrt und dann vernichtet, sie werden nicht in ihrer Personalakte aufgenommen.

Die Teilnahme an einem BEM ist natürlich freiwillig.

Unser Integrationsteam, bestehend aus

- Frauke Hurkens und Andrea Zilly (MV vom Kiga-Werk und OGS)
- Pfr.in Elke Markmann (Gleichstellungsbeauftragte)
- Ulrike Heinicke (stellv. Gleichstellungsbeauftragte)
- Andreas Kunze (Beauftragter des Arbeitgebers)

stehen ihnen als Ansprechpartner zur Verfügung und die Kontaktdaten finden sie ebenfalls auf der Homepage des Kirchenkreises.

Wir würden uns freuen, wenn sie dem BEM-Gespräch zustimmen würden. Mit dem beiliegenden Antwortschreiben können sie uns ihre Zustimmung oder Ablehnung mitteilen. Bitte senden sie das ausgefüllte Schreiben nach Möglichkeit innerhalb der nächsten zehn Tage an uns zurück.

Wenn Sie dieses Gespräch annehmen, informieren wir Ihre Vorgesetzten, damit das Gespräch während der Dienstzeit durchgeführt werden kann.

Zunächst aber wünschen wir ihnen gute Besserung!

Vielen Dank im Voraus!

Wir verbleiben
mit freundlichen Grüßen

i.A. Personalabteilung
(Kunze)

Anlage
Erklärung
Auszug § 84 SGB IX

Antwortschreiben

Erklärung

zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gem. § 84 Sozialgesetzbuch IX.

- Ich möchte ein Verfahren zum BEM. Das Gespräch möchte ich mit Frau Hurkens / Frau Zilly / Frau Pfr.in Markmann / Frau Heinicke / Herrn Kunze führen. (Bitte entsprechend kennzeichnen)

Ich bin damit einverstanden, dass den am BEM Beteiligten Angaben zu meiner Person (Name, Vorname, Geburtsdatum, ggf. Hinweis auf Schwerbehinderung), Fehlzeiten und Arbeitsaufgaben übermittelt werden.

- Ich möchte kein Verfahren zum BEM.

Ich habe zur Kenntnis genommen, dass die Erklärung meiner Krankenakte beigefügt wird. Bei fortgesetzter Arbeitsunfähigkeit ggf. nach einem Jahr werde ich wieder angeschrieben. Ich habe jederzeit die Möglichkeit, meine Entscheidung – auch bei erfolgter Zustimmung – zu revidieren.

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

Datum: _____

Unterschrift: _____

Bitte geben Sie dieses Schreiben an die Personalabteilung, zu Händen Herrn Kunze, zurück.

Hinweis auf den Gesetzestext zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagement

§ 84 Prävention

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

(3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.