**Kurzbeschreibung „BEM“ – betriebliches Eingliederungsmanagement**

Das **Betriebliche Eingliederungsmanagement** (**BEM**) ist eine Aufgabe des [Arbeitgebers](https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitgeber) mit dem Ziel, die [Arbeitsunfähigkeit](https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsunf%C3%A4higkeit) der Beschäftigten zu überwinden, einer erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den [Arbeitsplatz](https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsplatz) des betroffenen Beschäftigten im Einzelfall anzupassen und damit zu erhalten.

Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist die frühzeitige Klärung, ob und welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um eine möglichst dauerhafte Fortsetzung der Arbeitstätigkeit zu fördern. Dabei geht es auch um ein [Betriebliches Gesundheitsmanagement](https://de.wikipedia.org/wiki/Betriebliches_Gesundheitsmanagement) (BGM) zum Schutz der Gesundheit der Belegschaft. Die Rechtsgrundlage ist [§ 167](https://www.buzer.de/s1.htm?g=SGB%2BIX&a=167) Abs. 2 [Neuntes Buch Sozialgesetzbuch](https://de.wikipedia.org/wiki/Neuntes_Buch_Sozialgesetzbuch) (SGB IX).

Der Arbeitgeber ist zu einem BEM verpflichtet, wenn Beschäftigte im Laufe der vergangenen zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen **oder** wiederholt arbeitsunfähig waren. Es ist ein **Angebot**, die Beschäftigten haben immer die Hoheit des Verfahrens, d.h.,

* es ist freiwillig
* es kann zu jeder Zeit vom Beschäftigten beendet werden.
* Niemand muss etwas preisgeben oder mitteilen, was er oder sie nicht möchte
* Für alle Beteiligten besteht eine Schweigepflicht gegenüber weiteren Personen

Das BEM unterstützt bei:

* Dem Wiedereinstieg ins Arbeitsleben nach längerer Arbeitsunfähigkeit
	+ Z.B. durch das Hamburger Modell (Wiedereingliederung)
	+ Umorganisation von Arbeitsabläufen, Anpassung an neue Erfordernisse
* Herausfinden von betrieblichen Ursachen und Bedingungen, die zur Erkrankung geführt haben können, um ggf. Abhilfe zu schaffen
	+ Technische Hilfsmittel, z.B.
		- Höhenverstellbarer Schreibtisch
		- Angepasster Gehörschutz
	+ Interne Veränderungen des Arbeitsplatzes, z.B.
		- „wie kann der Arbeitsplatz **besser**/**oder angepasster** gestaltet werden“
		- Betriebliche Umsetzung
		- Arbeitszeitveränderungen
	+ Handlungsleitend soll dabei immer eine konstruktive, wohlwollende Begleitung der Genesung und die Verhinderung erneuter Krankheit der Beschäftigten sein
* Kurz zusammengefasst:
	+ Nach 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit, egal ob zusammenhängend oder in Teilen ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein BEM Verfahren einzuleiten
	+ Die Teilnahme ist freiwillig
	+ Verantwortlich bzw. zuständig dafür im Staki ist:
		- Frau Funke für die Beschäftigten bei „Kits“
		- Herr Seidel für die Beschäftigten in der Kanzlei
		- Die Superintendent\*innen für Diakon\*innen in den Gemeinden oder einigen Sonderstellen
		- Der Kirchenvorstand für in Kirchengemeinden angestellte Mitarbeitende
		- Generell: Die jeweils personalverantwortliche „Ebene“
	+ Die MAV begleitet und „überwacht“ das Verfahren
		- Zuständiger BEM Beauftragter in der MAV ist Klaus Bulenz,- und ich habe eine Bitte an die Mitarbeitenden: Ruft einfach **vor** dem ersten BEM Gespräch bei der MAV oder bei mir an, das hilft sehr, um evtl. Ängste auszuräumen und einen konstruktiven Gesprächsverlauf vorbereitend herzustellen.