

IHRE ANSPRECHPARTNERINNEN

Mit dem BEM werden betriebliche Ansprechpartner betraut. Sie sind verantwortlich für die Planung und Koordinierung der einzelnen Schritte.

Sie werden Ihnen die notwendige Hilfe im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements anbieten.



Sylvia Kuper

Kath. Kindertageseinrichtungen
Hellweg gem. GmbH
Tel.: 0291 9916-8244
sylvia.kuper@gvmitte.de



Christiane Schmücker

Kath. Kindertageseinrichtungen
Hochsauerland-Waldeck gem. GmbH
Telefon 0291 9916-8126
christiane.schmuecker@gvmitte.de



Anke Heller

Kath. Kindertageseinrichtungen
Siegerland-Südsauerland gem. GmbH
Telefon 0291 9916-8339
anke.heller@gvmitte.de



Stiftsplatz 13 | 59872 Meschede

Mai 2023

KATHOLISCHE KiTAS
im Erzbistum Paderborn

**GEMEINSAM
LÖSUNGEN FINDEN**

Ein Angebot der Kath. Kindertageseinrichtungen Hellweg,
Hochsauerland-Waldeck und Siegerland-Südsauerland gem. GmbH



BEM

Betriebliches Eingliederungsmanagement

PEFC™ zertifiziert
Dieses Produkt stammt aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten Quellen, www.pefc.de



WAS IST BEM?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein Angebot und eine Chance, gemeinsam mit dem Arbeitgeber einen Weg zu finden, um Ihren Arbeitsalltag an Ihren Gesundheitszustand anzupassen.

BEM ist ein Verfahren mit dem Ziel der erfolgreichen Eingliederung von häufig erkrankten oder langzeiterkrankten Mitarbeitenden.

Gesetzlich verankert ist das BEM in § 167 Abs. 2 SGB IX.

WELCHE ZIELE HAT BEM?

BEM hat die Ziele

- die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden
- die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitenden langfristig zu erhalten
- Behinderungen und chronische Erkrankungen zu vermeiden
- den Arbeitsplatz zu erhalten

Im Dialog aller Beteiligten sollen Maßnahmen entwickelt werden, die möglichst eine dauerhafte Teilhabe der Mitarbeitenden am Arbeitsleben gewährleisten.

WER KANN ES IN ANSPRUCH NEHMEN?

Anspruch auf ein BEM haben alle Mitarbeitenden, die – unabhängig vom Kalenderjahr – innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind.

Berücksichtigt werden dabei alle Zeiten, die in der Summe sechs Wochen ergeben, nicht nur Langzeiterkrankungen. Der Grund der Arbeitsunfähigkeit spielt dabei keine Rolle.

Die Durchführung des BEM ist freiwillig und hängt somit von Ihrer Zustimmung ab.

WIE LÄUFT BEM AB?

- 1** Sie sind 6 Wochen ununterbrochen oder über 12 Monate verteilt arbeitsunfähig.
- 2 Einladung zum Erstgespräch**
Auf Ihren Wunsch hin können zum Beispiel auch die Mitarbeitervertretung oder der Vorgesetzte teilnehmen.
- 3 Das Gespräch**
Gemeinsam ergründen wir die Ursachen für Ihre Fehlzeiten und inwieweit der Arbeitsplatz damit im Zusammenhang stehen könnte. Gibt es Möglichkeiten, Sie in Ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen? Wir legen gemeinsam Maßnahmen fest.
- 4 Umsetzung der Maßnahmen**
und Überprüfung der Wirkung.
- 5** Die Maßnahmen waren erfolgreich oder weitere Maßnahmen sind nicht notwendig/nicht gewünscht.

Der Prozess kann jederzeit auf Ihren Wunsch beendet werden.

WANN IST DAS BEM BEENDET?

Das Verfahren endet, wenn Maßnahmen erfolgreich abgeschlossen wurden oder nicht nötig, möglich oder gewünscht sind.

Es ist die aktive Beteiligung des Mitarbeitenden erforderlich. Erteilen Sie keine Zustimmung zu einem BEM-Verfahren oder ziehen Sie die Zustimmung im Laufe des Prozesses zurück, ist das BEM-Verfahren sofort beendet.

Zur umfassenden Information möchten wir auf Folgendes hinweisen: Wird das Betriebliche Eingliederungsmanagement durch den betroffenen Mitarbeitenden abgelehnt, kann er sich im Falle einer krankheitsbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht darauf berufen, dass ein Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX nicht durchgeführt wurde.

WIE WERDEN IHRE PERSÖNLICHEN DATEN GESCHÜTZT?

Ein wirksamer und sorgfältig gehandhabter Datenschutz ist eine Grundvoraussetzung für das BEM. Der Umgang mit den Daten ist in den Leitlinien zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement ebenso festgehalten wie die Art und Weise der Dokumentation aller Verfahrensschritte und Maßnahmen.

Der BEM-Ansprechpartner unterliegt der Schweigepflicht.

