



Erzdiözese
Freiburg



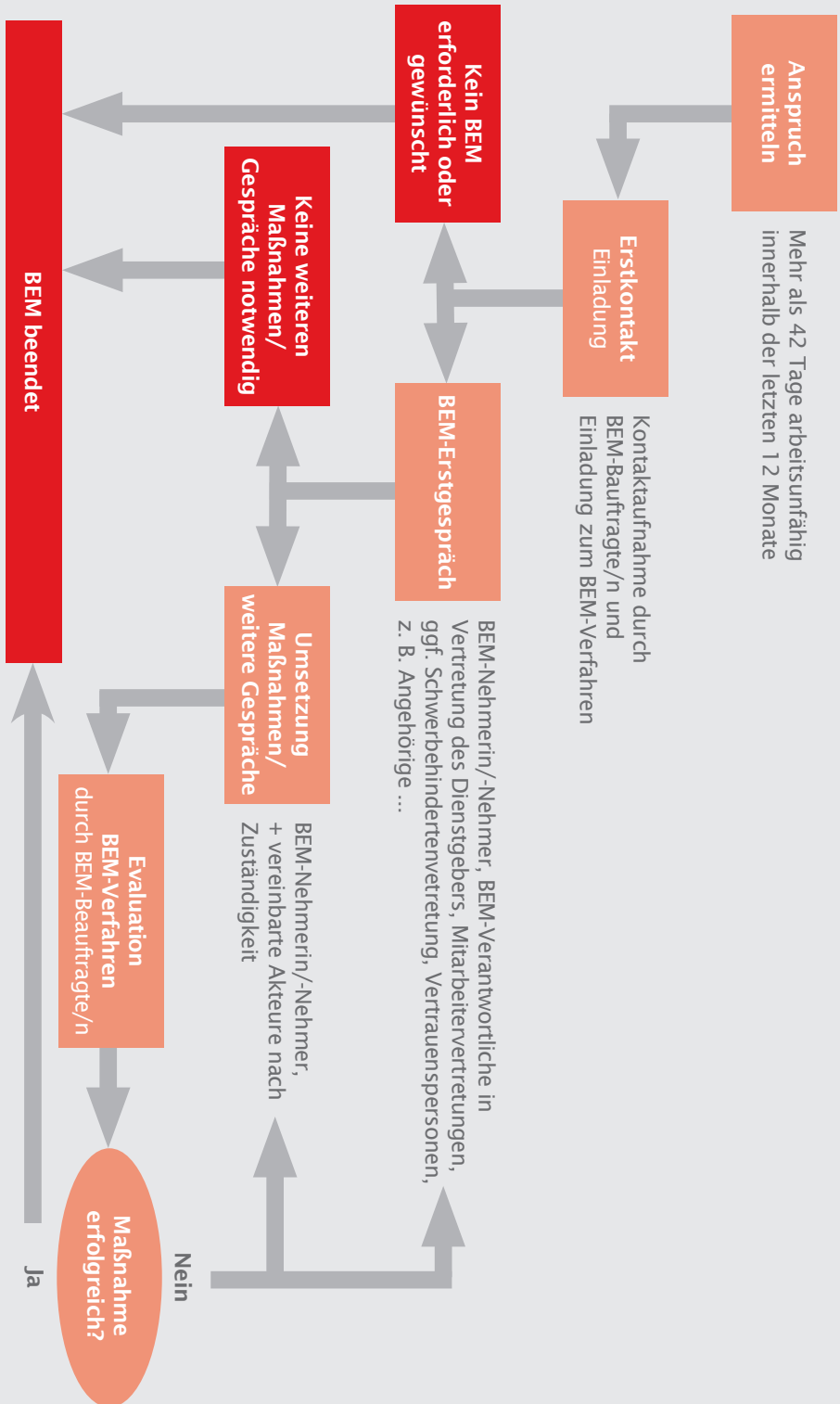
BEM

Betriebliches Eingliederungsmanagement
für Mitarbeitende der Erzdiözese Freiburg

Impressum

Erzdiözese Freiburg
Erzbischöfliches Ordinariat Freiburg
Schoferstraße 2
79098 Freiburg
Hauptabteilung 7 - Personal-, Dienst- und Arbeitsrecht
Referat Betriebliches Gesundheitsmanagement

Schematischer Ablauf eines BEM-Verfahrens



Was bedeutet BEM?

Betriebliches Eingliederungsmanagement, kurz BEM, meint alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die für die Wiederaufnahme der Tätigkeit nach längerer Arbeitsunfähigkeit förderlich sind.

Vorrangige Ziele:

- Klärung, ob die Arbeitsunfähigkeit in einem direkten oder indirekten Zusammenhang mit der Tätigkeit steht
- Vorbeugung vor erneuter Arbeitsunfähigkeit bzw. Erhalt und Förderung der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit
- Arbeitszufriedenheit und Motivation wiederherstellen und erhalten

Wie kommt es zum BEM?

Das BEM wird vom Dienstgeber angeboten, wenn zusammengenommen 42 Tage Arbeitsunfähigkeit in den zurückliegenden 12 Kalendermonaten vorliegen. Unabhängig davon kann jede und jeder Beschäftigte ein BEM selbstständig anstoßen.

Betrachten Sie das BEM als **Chance**, die Sie gemeinsam mit dem Dienstgeber nutzen können, um über Ihre Anliegen und Bedürfnisse zu sprechen. Es ist ein Angebot, von dem Sie **freiwillig** Gebrauch machen können. Ihre Mitarbeit ist in jedem Fall Voraussetzung für das Gelingen eines Verfahrens.

Wichtig ist die Unterscheidung zwischen einem BEM und der stufenweisen Wiedereingliederung (Hamburger Modell), die ärztlich verordnet ist und oftmals im Anschluss an eine längere Erkrankung oder beispielsweise eine Reha vereinbart wird. Eine solche ärztliche Empfehlung ist immer mit dem direkten Vorgesetzten abzustimmen und bedarf nicht der Zustimmung der BEM-Verantwortlichen.

Hat eine Ablehnung Folgen?

Die Ablehnung des BEM hat keine dienstlichen oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Verfahrensbeteiligte

- eine vom Dienstgeber bestimmte BEM-verantwortliche Person
- Mitarbeitervertretung
- ggf. Schwerbehindertenvertretung
- Führungskraft bzw. Einrichtungsleitung
- wenn gewünscht: eigene Vertrauensperson wie Kollegin, Kollege, Ehepartner oder Arzt bzw. Ärztin
- ggf. Betriebsarzt/Betriebsärztin
- evtl. Gleichstellungsbeauftragte
- bei Bedarf weitere externe Fachkräfte, wie Krankenkassen, Renten- oder Unfallversicherungsträger, Integrationsämter oder Arbeitsagenturen

Ablauf eines BEM-Erstgesprächs:

In einem **vertraulichen** Gespräch werden mit Ihnen die Ursachen für die Fehlzeiten und deren Auswirkungen festgestellt, um die Zusammenhänge mit den Arbeitsbedingungen zu erkennen. Gemeinsam werden mögliche Lösungsansätze und Perspektiven entwickelt, Maßnahmen vereinbart und umgesetzt.



Quelle:
Johannes Gutenberg
Universität Mainz,
2023

Die wichtigsten Fragen in einem BEM-Erstgespräch:

- Besteht ein Zusammenhang zwischen der Arbeitsunfähigkeit und der Arbeit?
- Wo sehen Sie die Ursachen und worin besteht die hauptsächlichste Belastung?
- Welche Leistungsmöglichkeiten haben Sie?
- Was würde Ihnen am ehesten helfen, einer (erneuten) Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen bzw. diese zu überwinden?

Mögliche Maßnahmen

- gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung
- Verringerung der Arbeitsbelastungen, z. B. durch organisatorische Veränderungen, wie Teilzeit, Arbeitsplatzwechsel, Tätigkeitsänderungen
- Supervision, Mediation, Coaching
- Möglichkeiten der medizinischen Rehabilitation
- Schulungen und Weiterqualifizierungen

Weitere Informationen erhalten Sie bei den BEM-Lotsen der Erzdiözese Freiburg und den zuständigen Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretungen.

Sprechen Sie uns an, wenn Sie Unterstützung bei der Vereinbarkeit Ihrer persönlichen Situation und Ihrem Arbeitsumfeld benötigen.

Die BEM-Lotsen erreichen Sie wie folgt:

Tel: +49 761 2188 800

bem@ordinariat-freiburg.de | www.ebfr.de/bem

