

## Und wenn Sie sich immer noch unsicher sind?

Rufen Sie uns einfach an! Wir sprechen über Ihren Fall ausführlich, gerne persönlich oder auch telefonisch. Ihre Ängste und Ideen stoßen bei uns auf ein offenes Ohr. Außerdem erleichtern uns entsprechende Vorgespräche die Beratungsarbeit, so dass wir Ihnen die optimale Unterstützung zukommen lassen können.

Wenn Sie sich für das BEM entscheiden, sehen wir uns spätestens beim Erstgespräch. Bis dahin wünschen wir Ihnen eine gute Besserung!

Ihre MAV im Kirchenkreis Stuttgart

Gemeinsam arbeiten wir für ein gesundes Miteinander!

## MitarbeiterInnen- vertretung (MAV)



im Evangelischen Kirchenkreis Stuttgart

Adresse:  
Pfarrstraße 3  
70182 Stuttgart

### Bürozeiten:

Mo., Mi., Do. von 8:30 - 12:30 Uhr  
und Di. von 14:00 - 16:00 Uhr

und Termine nach Vereinbarung

**Telefon:** 07 11 / 99 79 70 - 70

**Fax:** 07 11 / 99 79 70 - 89

**E-Mail:** [mavstuttgart@elk-wue.de](mailto:mavstuttgart@elk-wue.de)

### Homepage:

[www.mav-kirchenkreis-stuttgart.elk-wue.de](http://www.mav-kirchenkreis-stuttgart.elk-wue.de)

Weitere Informationen über den  
Kirchenkreis Stuttgart finden Sie hier:

[www.ev-ki-stu.de](http://www.ev-ki-stu.de)

## Merkblatt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Liebe Mitarbeiterin,  
lieber Mitarbeiter,

Ihr Dienstgeber hat für Sie ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) eingeleitet und fragt Sie nun nach Ihrer Zustimmung zu dem Verfahren. Sofern Sie bisher noch an keinem BEM-Verfahren teilgenommen haben, stellen sich Ihnen sicherlich eine Menge Fragen. Dieses kleine Merkblatt Ihrer MAV im Evang. Kirchenkreis Stuttgart soll Sie informieren und über die Grundlagen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements aufklären.

## Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

### §§§ Die gesetzliche Grundlage §§§

Gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, ein BEM-Verfahren anzubieten, wenn Sie während der letzten zwölf Kalendermonate sechs Wochen oder mehr krank waren. Dabei ist es unerheblich ob die Erkrankung an einem Stück oder verteilt über die letzten zwölf Monate war. Ebenso spielt es keine Rolle, ob Sie stets wegen der gleichen Ursache erkrankt waren oder ob es sich um unterschiedliche Erkrankungen handelte.

### Ein formales Schreiben und viel Verunsicherung

Lassen Sie sich nicht durch das bürokratische Schreiben und die Belehrungen Ihres Arbeitgebers verunsichern. Die Einladung zum BEM-Verfahren geschieht nach einem Standardschreiben der Landeskirche. Dieses wurde zwar individuell auf Sie angepasst, besteht im Großen und Ganzen aber aus Textbausteinen. Ihr Dienstgeber muss dieses Schreiben verwenden, da er gesetzliche Grundlagen einhalten muss.

### Wie läuft so ein Verfahren ab?

Wenn Sie am BEM teilnehmen möchten, müssen Sie auf der vom Arbeitgeber ausgehändigten Einverständniserklärung unterzeichnen. Die Einverständniserklärung können Sie zu jedem Zeitpunkt widerrufen und das Verfahren ggf. abbrechen.

Üblicherweise beginnt für Sie das BEM mit einem Erstgespräch. Dieses kann während der laufenden Erkrankung ebenso wie während dem beruflichen Wiedereinstieg oder nach sporadischer Erkrankung im Laufe des Arbeitsalltags stattfinden.

In diesem Gespräch ist Ihre Erkrankung und mögliche betriebliche Unterstützung das Thema. In ruhiger Atmosphäre liegt der Fokus darauf, Unterstützungsmöglichkeiten von

Arbeitgeberseite zu finden, um von betrieblicher Seite eine weitere Erkrankung zu vermeiden, den Heilungsprozess positiv zu unterstützen und Ihre Arbeitsfähigkeit langfristig zu erhalten. Unterstützungsmöglichkeiten werden besprochen, nach einer langen krankheitsbedingten Unterbrechung wird ein sinnvoller Wiedereinstieg geplant. Manche BEM-Verfahren sind mit einem Gespräch abgeschlossen, in anderen Fällen werden weitere Gesprächstermine vereinbart. Das Verfahren wird ganz individuell auf Sie abgestimmt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer arbeiten gemeinsam an Ihrer Genesung.

### Wer ist beim Erstgespräch dabei?

Neben Ihnen ist Ihr Dienstgebervertreter anwesend. Ein Mitglied der MAV unterstützt Sie im Gespräch mit Rat und Tat. Wenn Sie sich immer noch unsicher sind, dürfen Sie sich auch eine Vertrauensperson mitbringen. Im Falle einer Schwerbehinderung ist ggf. die Schwerbehindertenvertretung oder gar ein Vertreter des Integrationsamtes mit am Tisch. Das hört sich zunächst viel an, allerdings tragen Schwerbehinderte auch eine besondere Belastung in Ihrem Arbeitsalltag. Kompetente Unterstützung ist für die langfristige Erhaltung des Arbeitsplatzes unerlässlich.

### Teilnehmen ja oder nein???

Die Mitarbeitervertretung rät grundsätzlich zur Teilnahme am BEM. Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass ein offener Umgang mit Erkrankungsphasen Verständnis und Akzeptanz, sowohl auf der Arbeitgeber- als auch auf der Arbeitnehmerseite fördert. Auch wenn der weitere Erkrankungs- und Therapieverlauf zum Zeitpunkt des Erstgesprächs noch nicht bekannt ist, kann dies dennoch für alle Parteien aufschlussreich sein. Weitere Gespräche können vereinbart werden. Im BEM-Verfahren ist oftmals der Weg das Ziel.

### Muss ich alles über meine Erkrankung preisgeben wenn ich mich für das BEM entscheide?

Wie viel Sie über Ihre Erkrankung erzählen und wie detailliert Sie in Ihre gesundheitliche Lage Einblick gewähren, entscheiden allein Sie! Sie sind weder Ihrem Dienstgeber noch der MAV gegenüber zur Rechenschaft verpflichtet.

### BEM mit einem Dienst- oder PE-Gespräch verbinden?

Auf keinen Fall! Das BEM-Verfahren ist losgelöst von Dienst- oder PE-Gesprächen. Jeglicher Druck soll im BEM-Gespräch vermieden werden. Dienstliche Belange und Aufgaben haben ihre Berechtigung, jedoch nicht im BEM-Gespräch.

### Die vom Arzt verschriebene „Stufenweise Wiedereingliederung“ und das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“: ist das eigentlich dasselbe?

Nein! Die „Stufenweise Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell“ ist eine medizinische Maßnahme, die Ihr Arzt verschreibt und von Ihrer Krankenkasse finanziert wird. Dies regelt einen langsamen beruflichen Wiedereinstieg nach einer langen Erkrankungsphase. Das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ hingegen wird durch Ihren Arbeitgeber veranlasst. Es handelt sich also um zwei separate Verfahren. Im besten Fall gehen beide Maßnahmen Hand in Hand.