

mav+) *Info*

im Juli 2016

Bewegen – Erhalten – Motivieren BEM – betriebliches Eingliederungsmanagement

Die Gründe für eine Arbeitsunfähigkeit sind zunehmend Belastungen am Arbeitsplatz. Das Phänomen des Burnouts ist ein typisches Beispiel dafür.

Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist für den Arbeitgeber gesetzliche Pflicht (§ 84 Sozialgesetzbuch IX).

Das Angebot des betrieblichen Eingliederungsmanagement richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als **6 Wochen** arbeitsunfähig waren.

Die Teilnahme am betrieblichen Eingliederungsmanagement ist **grundsätzlich freiwillig**.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement dient zur Klärung, ob Erkrankungen eventuell durch bestimmte Arbeitsumstände entstanden sind und ob diesen künftig durch entsprechende Veränderungen vorgebeugt werden kann.

Wie sieht der Ablauf aus?

1. Wenn Sie für ein betriebliches Eingliederungsmanagement in Frage kommen, erhalten Sie eine Einladung.
2. Daraufhin können Sie frei entscheiden, ob Sie das Angebot annehmen und das Gespräch führen wollen.
3. Wenn Sie sich für das Gespräch entscheiden, machen Sie einen Termin mit Ihrer/Ihrem Vorgesetzten aus. Das Gespräch ist absolut vertraulich.
4. Sie können weitere Personen zu diesem Gespräch dazu bitten. Das könnte zum Beispiel jemand aus der Mitarbeitervertretung und/oder bei Menschen mit Behinderung die Schwerbehindertenvertretung sein.
5. Im Gespräch versuchen die Teilnehmenden herauszufinden, ob die Gründe für die Erkrankung im Arbeitsumfeld liegen und ob es Hilfen oder Maßnahmen gibt, die Ihre Gesundheit erhalten können.
6. Das Ergebnis des Gesprächs sollte protokolliert werden. Das Protokoll wird nur den Gesprächsteilnehmern ausgehändigt und ist im Übrigen vertraulich zu behandeln (Vertraulichkeit auch nach dem Gespräch).
7. Ihre Vorgesetzte/Ihr Vorgesetzter sorgt nach dem Gespräch für die Umsetzung der vereinbarten Veränderungen.

Die Mitarbeitervertretung ist bestrebt, mit allen Anstellungsträgern schnellstmöglich zu diesem Thema eine Dienstvereinbarung abzuschließen und wird dazu dann rechtzeitig informieren. Für weitere Fragen können Sie uns natürlich jederzeit ansprechen.

Ihre / Eure Mitarbeitervertretung
im Kirchenkreis Hamburg - Ost