

Gemeinsam mit Ihnen werden mögliche Maßnahmen entwickelt, wie beispielsweise:

- Verbesserung der technischen bzw. ergonomischen Ausstattung Ihres Arbeitsplatzes (zusätzl. Hilfsmittel)
- Verringerung der Arbeitsbelastung (organisatorische Veränderungen, Arbeitszeitreduzierung)
- Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen
- Möglichkeiten der medizinischen Rehabilitation
- ...

Die Maßnahmen werden in einem Maßnahmenplan dokumentiert.

**3. Umsetzung und Reflexion der Maßnahmen:** Die Umsetzung erfolgt zeitnah. In einem Reflexionsgespräch wird die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft.

**4. Beendigung des BEM:** Das BEM wird nach dem Reflexionsgespräch beendet. Das BEM wird ebenfalls beendet, wenn Sie Ihre Zustimmung zum BEM zurückziehen oder aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden.

### Was wird dokumentiert?

Alle beteiligten Personen unterliegen der Schweigepflicht. In die Personalakte aufgenommen wird die Einladung, Ihre Zustimmung bzw. Ablehnung und die Beendigung. Alle weiteren Dokumente werden in einer separaten BEM-Akte im Archiv des Kreiskirchenamtes - unzugänglich für Unbeteiligte - verwahrt. Spätestens drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens werden alle dieses BEM betreffenden Dokumente vernichtet.

### Wen kann ich bei Fragen kontaktieren?

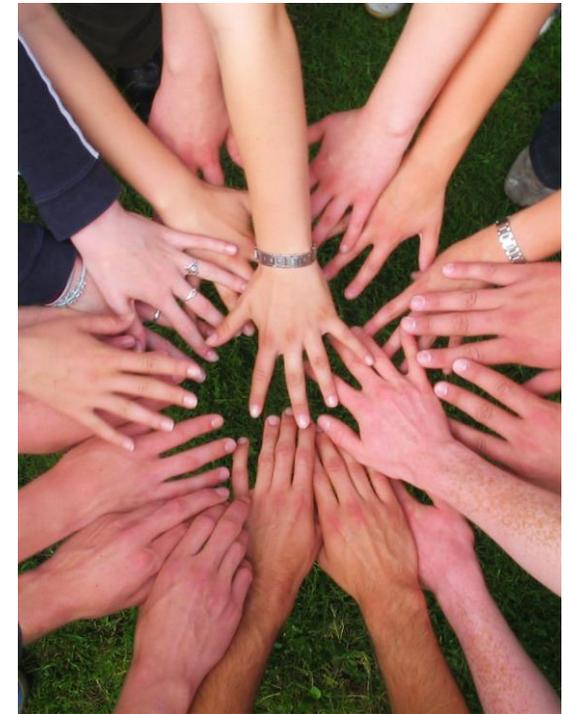
Mitarbeitervertretung/  
Schwerbehindertenvertretung:  
0521/5837-173  
([mav@kirche-bielefeld.de](mailto:mav@kirche-bielefeld.de))

Personalabteilung des Kirchenkreises:  
Frau Babenhauserheide  
0521/5837-126  
[Doerte.babenhauserheide@kirche-bielefeld.de](mailto:Doerte.babenhauserheide@kirche-bielefeld.de)

Alle für das BEM verwendeten Formulare und die entsprechende Dienstvereinbarung können Sie auf der Internetseite des Evangelischen Kirchenkreises Bielefeld einsehen.



Stand: Mai 2021



PIXELIO / Markus Jürgens

**Das Betriebliche  
Eingliederungs-  
management (BEM)**  
Informationen für Beschäftigte

## Was bedeutet BEM?

Der Evangelische Kirchenkreis Bielefeld ist als Arbeitgeber nach §167 Abs. 2 SGB IX dazu verpflichtet, die Gesundheit aller Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Das BEM umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die im Einzelfall zur Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit oder bei wiederholter Erkrankung erforderlich sind.

## Was sind die Ziele des BEM?

**Prävention:** Erhalt und Förderung Ihrer Gesundheit, Steigerung Ihrer Arbeitszufriedenheit und Motivation

**Rehabilitation:** Überwindung und Vorbeugung längerer Arbeitsunfähigkeiten, Fehlzeitenreduktion

**Integration:** Sicherung Ihres Arbeitsplatzes und Schaffung einer Perspektive



PIXELIO / S. Hofschlaeger

## Was erwartet mich im Informationsgespräch?

Im Informationsgespräch werden offene Fragen zum Ablauf des BEM geklärt und überprüft, ob ein BEM notwendig und zielführend ist. Es werden noch keine Details zu Ihrer Erkrankung erörtert. An diesem Gespräch nehmen nur Sie und der/die Beauftragte der Dienststellenleitung teil.

## Wann wird das BEM angewendet?

Das BEM ist einzuleiten, wenn Sie innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Dies gilt für alle Beschäftigten! Jedoch gilt der Grundsatz: Das BEM ist vom Arbeitgeber anzubieten. Die Annahme oder Ablehnung dieses Angebots ist für Sie freiwillig. Die Entscheidung, ob Sie diese Hilfe annehmen möchten, treffen ausschließlich Sie! Sie können Ihr Einverständnis zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens widerrufen.

## Hat eine Ablehnung Folgen?

Ihnen entstehen aus der Ablehnung oder vorzeitigen Beendigung des BEM-Verfahrens keine Nachteile.



PIXELIO / S. Hofschlaeger

## Wie läuft das BEM ab?

**1. Der/ die Vorgesetzte/r (Dienststellenleitung(DL)) bildet ein Integrationsteam bestehend aus folgenden Personen:**

- Mitarbeitervertretung
- Ggf. Schwerbehindertenvertretung
- Ggf. Externe Stellen (z.B. Integrationsamt, Rentenversicherung)
- Ggf. weitere beliebige Vertrauensperson des/ der Beschäftigten

In begründeten Fällen können Sie mit dem/der Vorgesetzten (DL) die Durchführung zum BEM durch eine andere, von ihr beauftragte Person vereinbaren.

**2. Das Eingliederungsgespräch wird geführt:** In einem vertrauensvollen Gespräch wird mit Ihnen über die Ursachen der Fehlzeiten gesprochen, um mögliche Zusammenhänge mit den Arbeitsbedingungen zu erkennen.