Erzbischöfliches Ordinariat R.II, Niederwallstr. 8-9, 10117 Berlin

«Anrede»
«Vorname» «Name_»
«Straße_Hausnrn»
«PLZ_» «Ort»

Berlin, den ……..

Einladung

zum Erstgespräch im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Sehr geehrte/r Frau/Herr «Name»,

Ihre Gesundheit ist uns sehr wichtig. Deshalb bieten wir allen Beschäftigen, die innerhalb der vergangenen 12 Monate mehr als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren oder sind, Unterstützung an. Nach unseren Unterlagen haben wir festgestellt, dass dies im Zeitraum vom **tt.mm.jjjj** bis **tt.mm.jjjj** für Sie zutraf.

Nach dieser längeren Phase der Arbeitsunfähigkeit möchten wir Sie unterstützen und auf Ihren Anspruch auf die Teilnahme am betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs. 2 des SGB IX hinweisen. Bevor Sie sich zum Mitmachen entscheiden, wollen wir Sie gern eingehend über dieses Angebot mit anliegendem Merkblatt informieren.

Wir laden Sie herzlich zu einem persönlichen Erstgespräch ein.

Gemeinsam mit Ihnen möchten wir nach Möglichkeiten suchen Ihre Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erforderliche Hilfeleistungen zur Vorbeugung einer erneuten Erkrankung zu benennen und Ihnen die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern.

Dabei sind Sie selbstverständlich nicht verpflichtet, über Ihre Diagnosen oder ärztliche Aussagen Auskunft zu geben. Die Teilnahme am BEM ist freiwillig, Ablauf und Inhalt des Erstgespräches werden absolut vertraulich behandelt.

Zu diesem Erstgespräch können Sie eine Person Ihres Vertrauens mitbringen, die ggf. entstehenden Kosten sind allerdings von Ihnen zu tragen.

Wir würden uns über Ihre Teilnahme freuen. Bitte teilen Sie uns mit anliegenden Antwortschreiben mit, ob Sie Interesse haben.

Bitte geben Sie uns mit dem beiliegenden Antwortformular eine Rückmeldung, ob Sie den angegebenen Termin wahrnehmen möchten.

Sollten wir innerhalb von 3 Wochen nach Erhalt dieses Schreibens keine Antwort von Ihnen erhalten, gehen wir davon aus, dass Ihrerseits kein Interesse besteht.

Mit freundlichen Grüßen

Erzbischöfliches Ordinariat
Personal-Ressourcen
BEM Verantwortlicher
Niederwallstr. 8-9
10117 Berlin

Anlagen:

- Merkblatt „Information zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)“
- Antwortschreiben (Rückantwort zur Einladung zum BEM-Gespräch)

- Merkblatt -

„Information zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)“

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,

wir sind mit Ihnen in Kontakt getreten, da Sie innerhalb des letzten Jahres längere Zeit ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren oder sind. Aus diesem Grund bieten wir Ihnen an, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchführen, zu dem wir Ihre Zustimmung benötigen.

Bevor Sie Ihre Entscheidung über eine Teilnahme treffen, möchten wir mit dieser Information Aufgaben, Ziele und Verfahren eines BEM näher erläutern.

1. Was ist die gesetzliche Grundlage?

Im Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) ist das BEM als gesetzliche Aufgabe des Arbeitgebers definiert worden. Der § 167 Abs. 2 SGB IX bestimmt wörtlich: „Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeit, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).“

2. Welche Ziele verfolgt das BEM?

Ziel des BEM ist es, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten eines Beschäftigten nachzugehen und nach Möglichkeiten zu suchen, künftig Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Ein Bedarf an Leistungen zur Rehabilitation, die zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit des Beschäftigten dienen, soll frühzeitig erkannt und die notwendigen Leistungen rechtzeitig eingeleitet werden. Hierdurch soll der Arbeitsplatz des Beschäftigten langfristig erhalten bleiben.

3. Welche Personen und Stellen können am BEM beteiligt sein?

Am BEM können neben Ihnen, dem BEM-Beauftragten mehrere interne und externe Personen/Stellen beteiligt sein:

- Person Ihres Vertrauens, z.B. Lebenspartner, Bekannter oder Rechtsanwalt,
- der Dienstgeber oder BEM-Ansprechpartner als Vertreter des Dienstgebers,
- ein MAV-Vertreter,
- die Vertrauensperson der Schwerbehinderten,
- der Betriebsarzt,
- der Rehabilitationsträger, ggf. das Integrationsamt.

Die Person Ihres Vertrauens sowie ein MAV-Vertreter bzw. eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten werden direkt durch Sie angesprochen und zum Gespräch hinzugezogen. Die Einbindung weiterer Personen oder Stellen erfolgt nur im Rahmen des Erforderlichen und nur, soweit Sie hierfür zuvor schriftlich Ihre Einwilligung erteilt haben.

4. Welche Vorteile bringt Ihnen das BEM?

Das BEM kann zu Ihrer persönlichen Gesunderhaltung beitragen. Wird betrieblichen Ursachen Ihrer Arbeitsunfähigkeit nachgegangen, kann einer möglichen chronischen Erkrankung vorgebeugt werden.

Durch Einleitung geeigneter Maßnahmen, die Ihre gesundheitlichen Einschränkungen berücksichtigen, kann Ihnen auch künftig der Arbeitsplatz erhalten bleiben.

5. Sind Sie zur Teilnahme am BEM verpflichtet?

Ihre Teilnahme am BEM ist freiwillig. Die gesetzliche Regelung sieht vor, dass ohne Ihr Einverständnis kein BEM durchgeführt werden darf. Auch besteht die Möglichkeit, eine bereits erteilte Einwilligungserklärung für die Zukunft zurückzunehmen und das Verfahren damit zu beenden.

In dem Zusammenhang möchten wir Sie jedoch darauf aufmerksam machen, dass ohne Ihre Mitwirkungsbereitschaft eine erfolgreiche Eingliederung unter Umständen erschwert wird.

6. Müssen Sie dem Dienstgeber und den übrigen Beteiligten Ihre Diagnosen mitteilen?

Sie sind nicht verpflichtet, Ihre Diagnosen anzugeben. Ein BEM wird aber nur erfolgreich sein, wenn die Beteiligten über alle derzeitigen oder dauerhaften Einschränkungen am Arbeitsplatz, die durch Ihre Erkrankung für Sie bestehen, informiert werden. Fehlt Ihr Einverständnis für die Weitergabe dieser Informationen, führt dies im Ergebnis dazu, dass ein zielgerichtetes BEM nicht durchgeführt werden kann.

Wir als Dienstgeber sind verpflichtet, nur so viele Informationen über Ihren Gesundheitszustand und Ihre damit einhergehenden Einschränkungen am Arbeitsplatz einzuholen, wie erforderlich sind, um ein zielführendes, der Gesundwerdung und Gesunderhaltung dienendes BEM durchführen zu können. Das beinhaltet auch die Verpflichtung unsererseits, mit den erhobenen Daten besonders sensibel umzugehen und diese nach Ablauf der Aufbewahrungsfristen zu löschen. Etwaige krankheitsbezogene Daten werden **nicht** zur Personalakte genommen, sondern als Bestandteil einer BEM-Akte vom BEM-Verantwortlichen aufbewahrt, der einer besonderen Geheimhaltungs- und Verschwiegenheitsverpflichtung unterliegt.

Alle Daten, die nach Beendigung des BEM nicht mehr erforderlich sind, werden vernichtet.

7. Was passiert, wenn Sie die Durchführung eines BEM ablehnen?

Zunächst hat es keine Auswirkung, wenn Sie mit der Durchführung eines BEM nicht einverstanden sind. Die Ablehnung eines BEM hat keine unmittelbaren Folgen und muss auch nicht begründet werden.

Mittelbar kann Ihre Entscheidung jedoch Folgen haben. Wird Ihnen die Durchführung eines BEM angeboten, welches Sie ablehnen, können Sie sich bei möglichen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen nicht darauf berufen, dass kein BEM durchgeführt oder eine leidens- oder behindertengerechte Anpassung des Arbeitsplatzes nicht versucht wurde.

8. Fazit

Bitte verstehen Sie unser Angebot, ein BEM mit Ihnen durchzuführen, nicht als Kontrolle oder Überwachung. Vielmehr geht es uns darum, Ihre Fähigkeiten und Erfahrungen, die Sie im Laufe der Zeit erworben haben, zu erhalten. Letztlich sind alle am BEM beteiligten Personen und Stellen gleichberechtigte Partner bei der Suche nach geeigneten Lösungen, die Sie in die Lage versetzen, Ihre Tätigkeit bei uns auch künftig fortsetzen zu können. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein ergebnisoffenes Verfahren, in das auch Sie Vorschläge einbringen können und sollten. Auf diese Weise profitieren sowohl Sie, als Mitarbeiter, als auch wir, als Dienstgeber, von der erfolgreichen Durchführung eines BEM.

Nähere Informationen über den Ablauf des BEM-Verfahrens im Ordinariat können Sie der Dienstvereinbarung über die Durchführung eines BEM-Verfahren entnehmen, die im Intranet zur Verfügung steht.

Wir bitten Sie, uns bis zur genannten Frist mittels beiliegendem Antwort-Formular schriftlich in Kenntnis zu setzen, ob Sie der Teilnahme an einem BEM-Verfahren zustimmen.

Für Rückfragen stehen Ihnen gern Ihre MAV, ggf. auch die Schwerbehindertenvertretung und/oder der BEM-Verantwortliche zur Verfügung.

- Rückantwort betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) -

Bitte ausgefüllt zurücksenden an:

Absender des/der Mitarbeiter/in:
«Vorname» «Name»

Persönlich/Vertraulich
Erzbischöfliches Ordinariat
R.II - BEM Verantwortliche/r
Niederwallstr. 8-9
10117 Berlin

Antwort zur Einladung zum Erstgespräch im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

☐ Ja, ich bin an einem Erstgespräch zum BEM interessiert und

- ○ werde den vorgeschlagenen Termin am **tt.mm.jjjj** um **hh:mm** im Erzbischöflichen Ordinariat, Niederwallstr. 8-9, 10117 Berlin wahrnehmen.
- ○ werde mich zu einer alternativen Terminvereinbarung unter 030/32684-161 mit Ihnen in Verbindung setzen.
- ○ möchte das angebotene Erstgespräch als online-meeting wahrnehmen. Den notwendigen Einwahllink senden Sie bitte an meine E-Mailadresse:

  _____
- ○ werde ein Mitglied der MAV bzw. der Schwerbehindertenvertretung meinerseits hinzuziehen und selbstständig über den Termin unterrichten.

☐ Nein, ich wünsche kein Erstgespräch zum BEM.

Anmerkungen (zum Beispiel weitere gewünschte Person(en) gem. Merkblatt):

_____

_____

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift