



Schwerbehindertenvertretung
im Erzbischöflichen Ordinariat München

MAV - Mitarbeiterversammlung

Betriebliches

Eingliederungs-

Management

Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Sehen Sie das auch so?



***Gesundheit ist ein Geschenk,
auf das Sie achten müssen.
Wir wollen Sie gerne
dabei unterstützen.***

Titelbild für den geplanten Flyer
des Erzbischöflichen Ordinariats München

Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Neufassung des § 84 Abs. 2 SGB IX zum 01.05.2004

Fürsorgepflicht des AGs nicht nur bei
schwerbehinderten Beschäftigten → Prävention

Was will der Gesetzgeber damit erreichen?

- dauerhafte Sicherung des Arbeitsverhältnisses durch Gesundheitsprävention
- Rehabilitation statt Entlassung
- Vermeidung von Frühverrentung

Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Welches Interesse verfolgt der Arbeitgeber?

- Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten
- Erhaltung und Stärkung der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten durch den Einsatz entsprechender unterstützender Maßnahmen
- Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden
- Betriebswirtschaftliche Effekte

Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Wann wird ein BEM veranlasst?

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres
länger als sechs Wochen (= 30 AT bei Vollzeit) ununterbrochen oder
wiederholt arbeitsunfähig,
ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein **BEM** einzuleiten.



ein Jahr = die letzten zwölf Monate

Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Information schafft Vertrauen

- Vor der ersten Durchführung des BEM sollen alle Mitarbeitenden die Möglichkeit bekommen sich über das BEM zu informieren. Der Arbeitgeber trägt dabei die Hauptverantwortung.
- Das Schreiben an den Betroffenen soll vertrauensbildend gestaltet sein, da sonst das BEM seine Zielsetzung verfehlen würde.
- Es ist sinnvoll vor dem Erstgespräch telefonisch Kontakt aufzunehmen, um aufgetauchte Fragen oder Befürchtungen im Vorfeld zu klären.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

(§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Wie sehen die ersten Schritte zum BEM aus?

- Der Arbeitgeber wertet regelmäßig, z. B. monatlich, die Krankheitsdaten aus.
- Der Arbeitgeber informiert das BEM-Team.
- Das BEM-Team nimmt Kontakt zum / zur Mitarbeiter/in auf und bietet die Möglichkeit eines BEM an.
- Stimmt der / die Betroffene zu, lädt das BEM-Team zum Erstgespräch ein.
- Lehnt der / die Betroffene ab, endet das BEM an dieser Stelle.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Wer ist in der Regel am Erstgespräch beteiligt?

- der/die Mitarbeiter/in
- der/die Beauftragte des Arbeitgebers
- !!! Hier noch nicht der / die direkte Vorgesetzte !!!
- die Mitarbeitervertretung (MAV)
- die Schwerbehindertenvertretung (SBV)



Der / die Vorgesetzte wird nur mit der Zustimmung des / der Betroffenen informiert.
Eine tragfähige Lösung ist sicher nur so möglich.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Ansprechpartner: BEM-Team EBO



von links: Hr. Trifflinger, Fr. Büttner, Hr. Winter, Fr. Bielmeier

Robert Trifflinger
Fachbereichsleiter Personalverwaltung

Sonja Büttner
Sachreferentin
Gesundheitsmanagement

Carola Bielmeier
Vertrauensfrau
der schwerbehinderten Menschen
Schwerbehindertenvertretung
Tel. 0 89/21 37-1757
cbielmeier@eomuc.de

Robert Winter
Vorsitzender Mitarbeitervertretung

Betriebliches Eingliederungsmanagement

(§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Was beim Erstgespräch zu beachten ist:

- Der Mitarbeitende wird zunächst umfassend über das Verfahren informiert (Datenschutz, keine Verpflichtung Diagnosen zu nennen, Anfertigen eines Protokolls...).
- Vom Erstgespräch wird ein Protokoll angefertigt, das der / die Betroffene in Kopie erhält. Zugang zu dieser Mitschrift erhält nur das BEM-Team.
- Alle Maßnahmen und weiteren Schritte, wie z. B. weitere Gespräche, Einbinden externer Partner, der Führungskraft ... werden erst nach Zustimmung des / der Betroffenen eingeleitet.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Welche internen und externen Partner können
im weiteren Verlauf hinzugezogen werden?

- Arbeitssicherheit
- Betriebsarzt
- Integrationsfachdienst
- Integrationsamt
- Reha-Träger
- Krankenkassen

Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Was ist beim Eingliederungsplan zu bedenken?

- Art und Ausmaß der gesundheitlichen Einschränkungen
- Arbeitsplatzanpassung (technisch / organisatorisch)
- Reduzierung bzw. Veränderung der Arbeitszeit
- Einbeziehen von externen Stellen
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz

Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Wer erfährt was, wann von wem?

Keiner, nichts, nie, von niemandem

- Das BEM erfolgt unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen.
- Die Gespräche unterliegen selbstverständlich der Schweigepflicht.
- In der Personalakte wird lediglich vermerkt, dass ein BEM stattgefunden hat bzw. abgelehnt wurde.
- Während des BEM wird eine Gesundheitsakte (Protokolle, Schriftverkehr...) geführt, die zunächst beim BEM-Team verbleibt und nach Beendigung des BEM vernichtet wird.

Wie läuft ein BEM ab?

Voraussetzungen

AU > 6 Wochen/Jahr

Zustimmung AN

Teilnehmer am Erstgespräch

BEM-Team und AN

Mögliche weitere Teilnehmer im BEM

Führungskraft

Betriebsarzt

Arbeitssicherheit

Krankenkasse

Rentenversicherungsträger

Berufsgenossenschaft

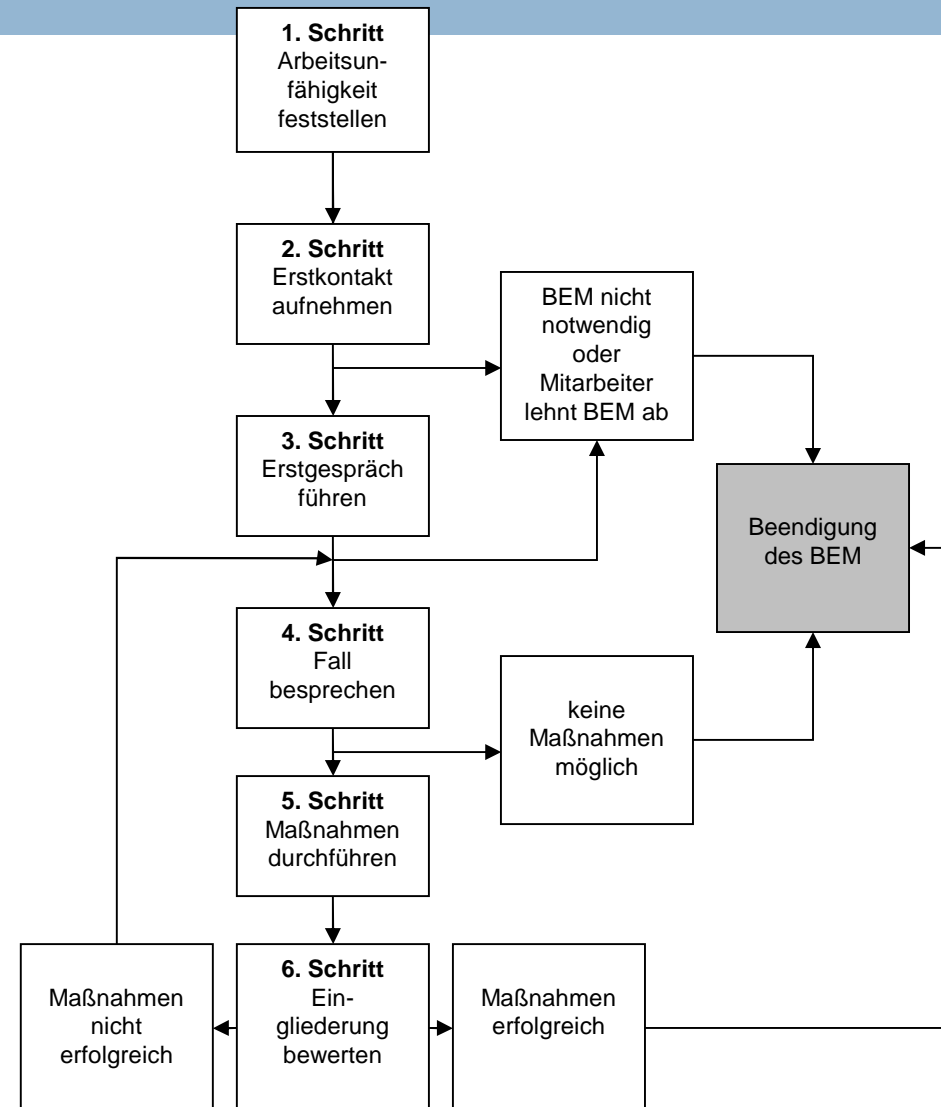
Integrationsamt

Maßnahmenplanung:

arbeitsplatzbezogen und

personenbezogene

Lösungsansätze



Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Welche Maßnahmen gibt es,
bezogen auf den Arbeitsplatz und die Person?

- Stufenweise Wiedereingliederung
- Arbeitsplatzgestaltung und -ausstattung
- Arbeitsorganisation
- Arbeitszeit
- Personalplanung und -entwicklung
- Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung
- Umschulung

Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Wann endet das BEM?

- bei Beendigung durch den Mitarbeitenden, zu jeder Zeit möglich
- bei Erfolg der Eingliederung
- in der Regel nach zwölf Monaten
- in Ausnahmefällen auch später

Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Und das Wichtigste zum Schluss!

Die Freiwilligkeit ist Voraussetzung. Das BEM soll eine vertrauensbildende Maßnahme sein.

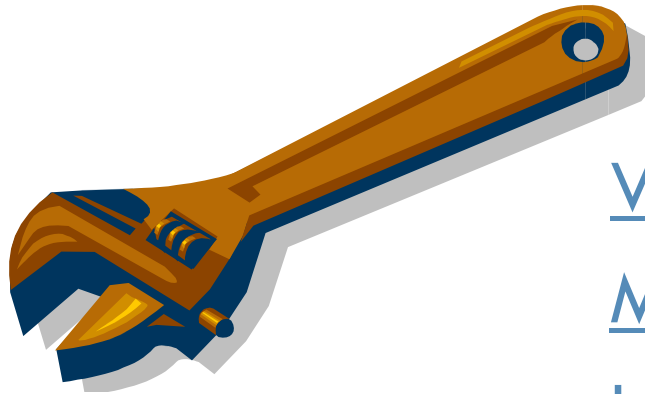
Die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter hat jeden Schritt selbst in der Hand.



Die jeweilige Zustimmung ist Voraussetzung für die weitere Vorgehensweise.

Betriebliches Eingliederungsmanagement
(§ 84 Abs. 2 SGB IX)

ANHANG – ROLLE der MAVen!



Was muss bzw. soll die
Mitarbeitervertretung
beachten?

Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Welche Rolle spielt die MAV? – MAVO-Bezug

□ § 26 Abs. 3 Nr. 3, 5 und 7 MAVO

Die Mitarbeitervertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter **und anderer schutzbedürftiger**, insbesondere älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern,

Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuregen,

sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung einzusetzen,

Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Welche Rolle spielt die MAV?

- Grundlegung in der staatlichen Gesetzgebung:
Sozialgesetzbuch sieht grundsätzliche Aufgabe der MAV bzw. des Personal- und Betriebsrats bei der Förderung der Integration Schwerbehinderter

§ 93

Aufgaben des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrates

Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat fördern die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Sie achten insbesondere darauf, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden; sie wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

(§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Welche Rolle spielt die MAV?

§71 - Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung Schwerbehinderter

§72- Beschäftigung besonderer Gruppen Schwerbehinderter

§81 - u.a. Rechte Schwerbehinderter (keine Benachteiligung...)

§82- Besondere Pflichten öffentlicher Arbeitgeber

§83- Integrationsvereinbarung

§ 93 Aufgaben des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrates
Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat fördern die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Sie achten insbesondere darauf, dass die dem Arbeitgeber nach den **§§ 71, 72 und 81 bis 84** obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden; sie wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin.

**§84- Prävention
(u.a. BEM) !!!**

Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

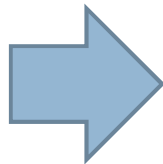
Welche Rolle spielt die MAV? – MAVO-Bezug

- § 28a Abs. 1 MAVO
- **§ 28a Aufgaben und Beteiligung der Mitarbeitervertretung zum Schutz schwerbehinderter Menschen**
- (1) Die Mitarbeitervertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Sie achtet darauf, dass die dem Dienstgeber nach §§ 71, 72, 81, 83 und 84 SGB IX (siehe oben) obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden und wirkt auf die Wahl einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hin.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Welche Rolle spielt die MAV? – Umsetzung bei uns

- MAVO - §36 Zustimmung bei Angelegenheiten der Dienststelle
„10. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen“



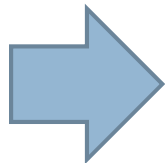
**DAHER IST DIE EINFÜHRUNG EINES VERFAHRENS
ZUM BEM ZUSTIMMUNGSPFLICHTIG DURCH DIE
MAV!**

Die MAV kann aber auch (gemäß §37, Abs.1 Nr. 10 - Antragsrecht) ihrerseits ein Verfahren zur Durchführung des BEM beim Dienstgeber beantragen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Welche Rolle spielt die MAV? – Umsetzung bei uns

- MAVO - §38 Dienstvereinbarung
„12. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen“



MAN KANN DAS VERFAHREN ZUM BEM, AUF DAS MAN SICH GEEINIGT HAT, IM RAHMEN EINER DIENSTVEREINBARUNG FESTSCHREIBEN.

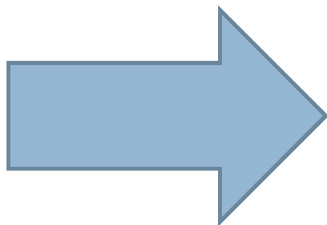
Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Welche Rolle spielt die MAV? – offene Fragen

- Gibt es eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten in Ihrer Einrichtung?
- Ist die Vertrauensperson der Schwerbehinderten in meiner (Erz-)Diözese zuständig?

Wenn es zur Bildung eines BEM-Teams kommt, wird die Einbindung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten unerlässlich sein. Daher müssen Sie klären, wer für Ihre Einrichtung hier zuständig ist bzw. ob es überhaupt eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten gibt. Wenn es keine geben kann, dann sollte in der MAV eine Person bestimmt werden, die sich im Besonderen um die Belange der Schwerbehinderten kümmert.

- **Gibt es in meiner Einrichtung eine Dienstvereinbarung zum BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement)?**



Suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Dienstgeber, um offene Fragen zu klären bzw. um gemeinsam Maßnahmen zu ergreifen, die im Sinne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Betriebliches Eingliederungsmanagement auf den Weg bringen.