

Gesprächsleitfaden für das Eingliederungsgespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Vorwort und Hinweise zur Vorbereitung

- I. Begrüßung und Einleitung**
- II. Mitarbeiterdaten**
- III. Arbeit und Gesundheit**
- IV. Medizinische Versorgung**
- V. Ziele und Maßnahmen**
- VI. Maßnahmenplan**
- VII. Vereinbarungen**

Eingliederungsgespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

Vorwort für die Gesprächsleitung

Die Ev.-Luth. Martini Kirchengemeinde Gadderbaum 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.

Die Ziele des BEM sind:

- **Prävention:** Erhalt und Förderung Ihrer Gesundheit, Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Motivation
- **Rehabilitation:** Überwindung und Vorbeugung längerer Arbeitsunfähigkeiten, Fehlzeitenreduktion
- **Integration:** Sicherung des Arbeitsplatzes und Schaffung einer Perspektive

Hinweise zur Vorbereitung

Drucken Sie bitte folgende Formulare aus:

Formular 6 – Verschwiegenheitsvereinbarung Mitglieder Integrationsteam

Formular 7 – Vereinbarung über die Erhebung persönlicher Daten

In der Vorbereitung des Eingliederungsgesprächs sollte darauf geachtet werden, dass ein angemessener Raum zur Verfügung steht, der eine vertrauliche Atmosphäre zulässt und vor allem Störungen (Telefon usw.) ausschließt.

Im Eingliederungsgespräch geht es darum, gemeinsam mit der/dem Beschäftigten die Ursachen für die Fehlzeiten und die Auswirkungen festzustellen, um gegebenenfalls den Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen zu erkennen. Anschließend sollen Maßnahmen erarbeitet werden, die die/der Beschäftigte in ihrer/seiner Genesung bzw. ihrer/seiner Gesunderhaltung unterstützen.

Externe Kooperationspartner können zu diesem Zeitpunkt ggf. einbezogen werden. Hier muss der Datenschutz im Einzelfall überprüft werden.

Nach § 4 Bundesdatenschutzgesetz (Zulässigkeit der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung) bedarf es der Einwilligung der/des Beschäftigten zur Datenerhebung. Diese wird schriftlich Mithilfe des Formulars 7 zu Beginn des Gesprächs eingeholt.

Eingliederungsgespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

Datum

Name der Gesprächsleitung

Name des/der Beschäftigten

I. Begrüßung und Einleitung

- Begrüßung der Anwesenden
- Vorstellung der teilnehmenden Personen
- Erläuterung des Gesprächsablaufs

Bitte sicherstellen, dass dem/der Beschäftigten folgende Sachverhalte bekannt sind:

- Grund des Gesprächs
- Ablauf und Ziel des BEM
- Freiwilligkeit des BEM
- Nutzen für den/die Beschäftigte/n
- Umgang mit Daten (**Formular 6 & Formular 7**)

II. Mitarbeiterdaten

1. Schwerbehinderung

ja nein

2. Arbeitszeit

Vollzeit Teilzeit Wochenstunden: _____

3. Arbeitsverhältnis

unbefristet befristet

Eingliederungsgespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

III. Arbeit und Gesundheit

4. Wie geht es Ihnen derzeit gesundheitlich?

- sehr gut gut
 weniger gut schlecht

Ergänzungen:

5. Wo sind die Ursachen für Ihre AU-Zeiten zu suchen?

Ursache	Ergänzungen
<input type="checkbox"/> Unfall	_____
<input type="checkbox"/> Arbeitsorganisation	_____
<input type="checkbox"/> Arbeitsbedingungen	_____
<input type="checkbox"/> Betriebsklima	_____
<input type="checkbox"/> Kollegen/-innen	_____
<input type="checkbox"/> Vorgesetzte/r	_____
<input type="checkbox"/> Sonstige	_____

6. Sind Ihre AU-Zeiten der letzten zwölf Monate auf die gleichen Ursachen zurückzuführen?

- ja nein

Ergänzungen:

Eingliederungsgespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

7. Haben Sie Probleme bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit?

ja nein

Wenn ja, welche?

8. Worin bestehen die hauptsächlichen Belastungen bei der Ausübung Ihrer Tätigkeiten? (Lärm, Zeitdruck, Arbeitsdichte, Unter-/Überforderung ...)

9. Können Sie bestimmte Tätigkeiten nicht mehr ausüben?

ja nein

Wenn ja, welche?

IV. Medizinische Versorgung

10. Befinden Sie sich derzeit in ärztlicher Betreuung?

ja nein

Bemerkungen:

Eingliederungsgespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

11. Sind medizinische Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt worden oder geplant?

Durchgeführt ja nein

Geplant ja nein

Bemerkungen:

12. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer medizinischen Betreuung?

sehr zufrieden zufrieden

weniger zufrieden gar nicht zufrieden

Bemerkungen:

13. Welche der nachfolgenden Maßnahmen – bezogen auf Ihre AU-Zeiten – haben Sie bereits in Anspruch genommen? (Mehrfachantworten möglich)

Arbeits- und betriebsmedizinische Maßnahmen (z.B. Betriebsarzt des BAD)

Arbeitsplatzbezogene Maßnahmen (z.B. besonderer Stuhl)

Veränderung in der Arbeitsorganisation (z.B. Veränderung der Arbeitszeiten)

Innerbetriebliche Umsetzung (z.B. nach AU mit ärztlichen Wiedereingliederungsplan)

Stufenweise Wiedereingliederung

Konfliktmanagement

Mitarbeitergespräche

Externe Unterstützungsmöglichkeiten (z.B. Beratungsstellen)

Gesundheitsfördernde Maßnahmen (z.B. Krankengymnastik)

Qualifizierungsangebote

Sonstige: _____

Eingliederungsgespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

V. Ziele und Maßnahmen

14. Welche Ziele und Veränderungswünsche haben Sie?

15. Sind Sie adäquat eingesetzt?

ja nein

Wenn nein, bitte hier erläutern:

16. Können Ihre Arbeitsbelastungen verringert werden?

ja nein

Wenn ja, welche?

17. Kann die technische Ausstattung verbessert werden?

ja nein

Wenn ja, womit?

Eingliederungsgespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

18. Gibt es Qualifizierungsbedarf?

ja nein

Wenn ja, welche Qualifizierung wäre hilfreich?

19. Besteht Bedarf für alternative Einsatzmöglichkeiten?

ja nein

Wenn ja, gibt es diese und welche könnten das sein?

20. Sind externe Kooperationspartner einzubeziehen?

ja nein

Wenn ja, welche?

21. Ist die aktuelle Datenlage ausreichend?

ja nein

Wenn nicht, was fehlt?

Eingliederungsgespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

VI. Maßnahmenplan

22. Legen Sie nun gemeinsam erste Schritte fest (wer macht was bis wann?). Helfen könnten Ihnen hier unter anderem die **auf Seite 12** dieses Leitfadens aufgeführten Beispiele für Maßnahmen.

Aufgaben der Mitglieder des Integrationsteams				
Wer?	macht was?	mit wem?	bis wann?	Bemerkungen/ Erledigungsvermerk
Beauftragte/r der Dienststellen- leitung				
Mitarbeiter- vertretung				
Schwer- behinderten- vertretung				
Betriebsarzt/ Betriebsärztin				
Externe				

Aufgaben des / der Beschäftigten			
Was?	Mit wem?	Bis wann?	Bemerkungen/ Erledigungsvermerk

Eingliederungsgespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

23. Was können wir noch für Sie tun?

VII. Vereinbarungen

24. Vereinbaren Sie nun weitere Gesprächstermine zur Reflexion der anvisierten Maßnahmen **innerhalb von drei Monaten** und vermerken diese hier:

Termin:

25. Weitere Vereinbarungen:

Eingliederungsgespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

26. An diesem Eingliederungsgespräch hat/haben neben dem/der betroffenen Beschäftigten teilgenommen (bitte Namen einfügen):

Arbeitgebervertreter/in

Herr/Frau _____

Mitarbeitervertreter/in

Herr/Frau _____

Schwerbehindertenvertretung

Herr/Frau _____

sonstige

Gesprächsdauer

Datum

Hiermit bestätige ich, dass die in der Dokumentation dieses Eingliederungsgesprächs erfassten Angaben von mir durchgesehen und für richtig befunden wurden. Ferner bestätige ich, dass mir meine Rechte und Pflichten und die daraus resultierende Verantwortung für die Umsetzung/Überwachung/Unterstützung eventuell vereinbarter Maßnahmen bekannt sind (siehe Maßnahmenplan).

Ort und Datum

Beschäftigte/r

Ort und Datum

Mitglied des Integrationsteams

Ort und Datum

Mitglied des Integrationsteams

Ort und Datum

Mitglied des Integrationsteams

Eingliederungsgespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

Beispiele für Maßnahmen

(Diese Auflistung ist nicht abschließend und kann durch weitere eigene Ideen für Maßnahmen ergänzt werden)

Maßnahmen des Arbeitgebers

- Verbesserung der technischen/ergonomischen Ausstattung des Arbeitsplatzes durch z.B. zusätzliche Hilfsmittel
- Verringerung der Arbeitsbelastung durch z.B. organisatorische Veränderungen, Teilzeit, technische Verbesserungen
- Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen
- Fähigkeits- und Anforderungsprofil erstellen
-

Maßnahmen des Arbeitnehmers

- Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen
- Möglichkeiten der medizinischen Rehabilitation
- Wahrnehmen von Angeboten zur Stressreduktion durch z.B. Fitnessstudiobesuche
- Nutzung von Unterstützungsangeboten z.B. durch das Integrationsamt, Rentenversicherer etc.
-