



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der erste Monat des neuen Jahrzehnts ist mittlerweile vergangen und so lange haben wir auch schon ein „neues“ Mitarbeitervertretungsgesetz der Pfalz. Leider war dieses bis Ende Januar noch nicht im Internet veröffentlicht, sodass die Beschlüsse der November-Synode nur wenigen Gästen der

Synode bekannt sind.

Wichtig ist für unsere Arbeit, dass die MAVen jetzt zweidrittel der EKD-Freistellung erhalten und dass die ACK-Klausel für die Wählbarkeit in die MAV abgeschafft ist. Leider ist es uns nicht gelungen die Übernahme der verbindlichen Einigungsstelle des MVG EKD in das MVG Pfalz zu erreichen.

Damit wird wieder einmal deutlich, dass die Landeskirche der Pfalz keine echte Mitbestimmung will.

In dieser Ausgabe wollen wir zu einen über die wichtigen Themen des zweiten Halbjahrs 2019 wie z. B. die Entgelterhöhung in der AVR DD, der Vollversammlung des GMDW mit dem Schwerpunkt der Verhinderung sachgrundloser Befristungen und den Fortbildungen des GMDW berichten, aber auch in das Jahr 2020 blicken.

Wir wollen gegenüber der Landespolitik die Interessen der diakonischen Mitarbeiter*innen deutlicher zu vertreten. Dieses soll gemeinsam in einer Arbeitsgruppe mit den Kolleg*innen aus dem Rheinland und Hessen-Nassau. Ein umfangreiches Fortbildungsangebot mit bewährten Veranstaltungen, aber auch zum Datenschutz in der MAV und zum BEM ist terminiert. 2021 ist die turnusmäßige Neuwahl der MAVen die wir mit den Schulungen für die Wahlvorstände vorbereiten müssen. Ein hohes Gut das den meisten Kolleg*innen nicht bewusst ist, ist unsere Zusätzliche Altersversorgung bei der EVZK Darmstadt. Da dieser durch das Auslaufen des Alterstarifvertrages (ATV) 2025 Gefahr droht planen wir eine Informationskampagne zur Unterstützung der MAVen in den Mitarbeiterversammlungen. Zu diesem Punkt werden wir im nächsten GMDW-Aktuell ausführlich berichten.

Ich wünsche euch eine gute Zeit, Erfolg in eurer Arbeit und einen wunderbaren Frühling 2020.

Sigi Löhlau



Inhalt

S. 02
Vorwort / Impressum

S. 03
Novellierung MVG Pfalz

S. 04
Buko- Resolution zu den Abschlüssen der AVR-DD

S. 06
Fortbildung Mitarbeitervertretungsrecht

S. 07
Klausur des GMDW

S. 09
45 % Befristung

S. 11
Fortbildung Wirtschaftsausschuss

S. 13
Vollversammlung des GMDW

S. 18
BEM- Betriebliches Eingliederungsmanagement

S. 21
Frist ist Frust

S. 23
Die letzte Seite

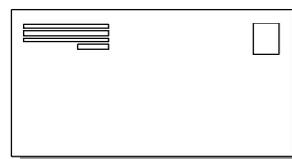
Impressum
Herausgeber

Gesamtausschuss der
Mitarbeitervertretungen
im Bereich Diakonisches
Werk Pfalz (GMDW)

c/o Sigfried Löhlau
Diakonissen Speyer
Hilgardstraße 26
67346 Speyer

V.i.S.d.P.:
Tino Satter
Tel.: 06232 22-1335
t.satter@diakonissen.de

Leserbriefe und Artikel an die obige Adresse sind ausdrücklich erwünscht!



Druck:
Diakonissen
Maudacher Werkstatt Copyshop
copyshop@diakonissen.de

Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-Pfalz)

In der Synode der Pfälzischen Landeskirche wurde am 22.11.2019 über die Novellierung des Gesetzes über das Mitarbeitervertretungsrecht in der Ev. Kirche der Pfalz (MVG-Pfalz) beraten und abgestimmt. Zuvor hatte der GMDW am 11.11.2019 die Gelegenheit vor dem Rechtsausschuss zu den geplanten Änderungen Stellung zu nehmen. Der Entwurf der Landeskirche sah vor, dass die ACK-Klausel für Wählbarkeit in die MAV und auch in die JAV weiter gelten sollte. Die verbindliche Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD sollte es nicht geben, sondern weiter nur die Einigungsstelle per Dienstvereinbarung.

Die Stellungnahme des GMDW und der mündliche Vortrag überzeugten den Rechtsausschuss, so dass die Mitglieder für die Streichung der ACK-Klausel und die Einführung der verbindlichen Einigungsstelle stimmten.



Bedauerlicherweise wurde der GMDW nach Einladung Diakonie-Ausschuss wenige Tage später mit der Begründung die Novellierung des MVG Pfalz stände nicht auf der Tagesordnung wieder aus- geladen. Wie sich in der Synode aber herausstellte wurde doch im Ausschuss über die Gesetzesänderungen beraten und mit der entscheidenden Stimme des Vorsitzenden die verbindliche Einigungsstelle abgelehnt.

In der Synode konnten die Gesamtausschüsse dann nochmals Stellung nehmen. Die Strei- chung ACK-Klausel wurde mit großer Mehrheit beschlossen.

Bei der Verstellung der verbindlichen Einigungsstelle malte der zuständige Oberkirchenrat Lutz ein Horrorszenario, die Einigungsstelle könnte beschließen, dass den Mitarbeitenden kostenlose Parkplätze zur Verfügung gestellt werden müssen, ein Job-Ticket gestellt oder eine Kantine gebaut werden muss.

Die Verunsicherung war den Synodalen in der folgenden Abstimmung deutlich anzumerken. Aufgrund der hohen Zahl der Enthaltungen, die bei der Abstimmung wie ein Nein wirkten, wird es die verbindliche Einigungsstelle im MVG Pfalz nicht geben.

Fazit des GMDW:

ACK-Klausel fällt, bessere Freistellung erreicht, persönliche Vertretungsregelung im GMDW abgeschafft

Verbindliche Einigungsstelle nicht erreicht und damit weiter keine echte Mitbestimmung.

(slo)

Buko

agmav + ga

Bundeskonzferenz
der Arbeitsgemeinschaften
und Gesamtausschüsse der
Mitarbeitervertretungen
im diakonischen Bereich

Buko - Heinrich-Wimmer-Straße 4, 34131 Kassel

Geschäftsstelle:
Heinrich-Wimmer-Straße 4
34131 Kassel
Tel.: 0561 9307-1993
Fax: 0561 9307-1994
email: kontakt@buko-diakonie.de

Kassel im Oktober 2019

Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (ARK.DD) spaltet die Belegschaft und beschließt hanebüchene Arbeitszeitregelung

Die ARK.DD hat beschlossen, dass die Entgelte der Beschäftigten steigen sollen. Allerdings nicht für alle gleich: Während in anderen Bereichen für die unteren Lohngruppen mehr gefordert und zum Teil vereinbart wird – wie es z. B. dem TVÖD und dem TV DN mit Mindestbeträgen gelungen ist –, erhalten Beschäftigte unterhalb der EG 7 in der AVR.DD eine um mindestens zwei Prozent geringere Lohnerhöhung. Kolleginnen und Kollegen im Osten, in Niedersachsen, Bremen und Schleswig-Holstein erhalten die Lohnsteigerung drei Monate später.

Das bedeutet, dass die Schere zwischen den unteren Lohngruppen und den Lohngruppen EG 7 bis EG 13 überproportional weiter geöffnet wird. Damit wollen die diakonischen Arbeitgeber sich im Wettbewerb um Fachkräfte Vorteile verschaffen, auf dem Rücken derer, die bisher schon wenig verdienen. Das war ein immerwährendes Anliegen der Arbeitgeber. Richtig wäre stattdessen, gemeinsam mit den anderen Verbänden an der dringend notwendigen Aufwertung der Sozial- und Pflegearbeit mitzuarbeiten. Dieser unsoziale Beschluss wird jetzt auch noch von der „Arbeitnehmerseite“ als Erfolg verkauft.

Die Vollversammlung der Bundeskonferenz verurteilt diesen Skandal auf das Schärfste!

Einschränkung der Freizeitplanung

Ab April 2020 soll es eine so genannte Vertretungspauschale geben. Das bedeutet: Die Beschäftigten müssen sich bis zu zwei Stunden bereithalten, um ggf. die Arbeit aufzunehmen. Die Dauer der Arbeit liegt aber nicht innerhalb dieser zwei Stunden, sondern kann irgendwann an diesem Tag beginnen. Diese Maßnahme darf dreimal pro Monat angeordnet werden. Diese Tage stehen für eine verlässliche Freizeitplanung nicht mehr zur Verfügung.

Der finanzielle Ausgleich für den verlorenen Tag beträgt 30 EUR. Hier haben die Arbeitgeber ihr Ziel der weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit voll erreicht.

Dieser Beschluss, ist dazu geeignet, die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen weiter zu beeinträchtigen, weil sie verpflichtet werden, dem Arbeitgeber noch mehr und unberechenbar zur Verfügung zu stehen. Die für die Regeneration erforderliche Disposition über die Freizeit wird unerträglich eingeschränkt.

Die Bundeskonferenz befürchtet, dass diese Regelung dazu führen wird, dass betroffene Beschäftigte diakonische Einrichtungen verlassen werden und fordert alle Mitarbeitervertretungen auf, solchen Vertretungsbereitschaften nicht zuzustimmen!

Es zeigt sich einmal mehr, dass das Modell des Dritten Weges nur den Arbeitgebern dient. In Tarifvertragsverhandlungen bestimmen die Arbeitnehmer*innen über die Tarifforderungen mit, werden über den jeweiligen Stand der Verhandlungen informiert und entscheiden über die Annahme des Verhandlungsergebnisses mit.

In der ARK.DD hat die „Basis“, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, nichts zu melden, Informationen können sie sich nach den Verhandlungen auf der Internetseite holen.

Die Bundeskonferenz fordert die Arbeitnehmervertreter in der ARK.DD auf:

Macht den Weg frei für faire Tarifvertragsverhandlungen!

Für die Sprechergruppe



Siegfried Löhlau

SprecherInnen

Siegfried Löhlau 07271 947-112 s.loehlau@buko-diakonie.de	Lothar Germer 05382 9552921 l.germer@buko-diakonie.de	Manfred Quentel 0172 3795283 m.quentel@buko-diakonie.de	Sonja Brösamle 01511 5182094 s.broesamle@buko-diakonie.de	Hans-W Appel 06251 107274 h.appel@buko-diakonie.de
---	--	---	---	--

**Fortbildung
Fragen rund ums
Mitarbeitervertretungsrecht
2019**



Neu: 4 Tage

Bewährt: Referent (leider erkrankt)
kompetente Vertretung – Nora Wöfl
Rechtsanwältin, seit 2011 bei Kanzlei Baumann-Czichon

Mitbringsel: Die RechtsSammlung
Für Mitarbeitervertretungen in Kirche, Diakonie und Caritas
(Feuerbach/Baumann-Czichon)

Bewährt: Veranstaltungsort
Stifsgut Keysermühle in Klingenmünster

Wie immer: Mehr Anmeldungen als Teilnehmerplätze

Evaluationsnoten: Im Schnitt 6,5 von 7 „Sternen“

Ausblick: Planung für 2020 läuft



Klausur des GMDW vom 19. bis 20.09.2019 in Bad Dürkheim

„Die Klausur hat uns ein ganzes Stück weitergebracht“. „ Wir haben Vieles angestoßen, was es jetzt zu bearbeiten gibt und was wir in einem Jahr erreicht haben wollen.“ – Das waren zwei von mehreren Rückmeldungen nach den zwei Tagen im Gartenhotel Heusser in Bad Dürkheim.

Zum zweiten Mal trafen wir uns im Spätsommer mit Stefan Kempkens, unserem Moderator und Antreiber. Stefan berät und bildet Betriebsräte und MAVen unter anderem im Auftrag von ver.di b+b weiter.



Am Donnerstag stand ankommen, Erwartungen äußern und die Strukturierung der Klausur auf dem Tagesplan. Relativ schnell ging es dann aber in die inhaltliche Arbeit. Aus der Klausur des letzten Jahres waren Themen noch nicht zu Ende geschafft, die wir zuerst behandelten. Dazu gehörte die Benennung von „Experten“ auf bestimmten Gebieten der MAV Arbeit, wie z.B. AVR, ARK, Betriebliches Gesundheitsmanagement, BEM, Datenschutz in der MAV und noch einiges mehr. Wir stellten fest, dass jede*r von uns ein oder zwei „Spezialgebiete“ hat, mit denen sie oder er sich intensiv beschäftigt hat und ein recht breites Wissen vorhanden ist. Dieses Wissen wollen wir Euch natürlich auch gerne zur Verfügung stellen. In naher Zukunft werden wir daher die „Experten“ auf der Homepage benennen, damit Ihr direkt den richtigen Ansprechpartner für Eure Fragen findet.

Außerdem sind wir der Ansicht, dass unsere Öffentlichkeitsarbeit noch Luft nach Oben lässt. Daher wurde die Idee geboren, Euch in Euren Einrichtungen zu besuchen um mit Euch ins Gespräch zu kommen. Das wollen wir zu Beginn des Jahres 2020 angehen.

Wir hoffen auf viele bereichernde Begegnungen und gute Gespräche mit Euch vor Ort. Viele Grüße und erfolgreiches Schaffen!

Unser Schwerpunktthema, mit dem wir auch die Vollversammlung gestaltet hatten, sind die sachgrundlos befristeten Dienstverhältnisse in unseren Diakonischen Einrichtungen. Einige von Euch haben schon Rückmeldungen zu den Befristungen gegeben. Deutlich wird hier, dass wieder die unteren Entgeltgruppen benachteiligt sind und dass ein Fachkräftemangel noch nicht in den Köpfen der Dienststellenleitungen angekommen ist.

Nach zwei intensiven Tagen stellten wir fest, dass wir diese Zeit jedes Jahr für uns brauchen um für Euch weiterhin gute, idealerweise natürlich noch bessere Unterstützung anbieten zu können.

Viele Grüße
Tino Satter

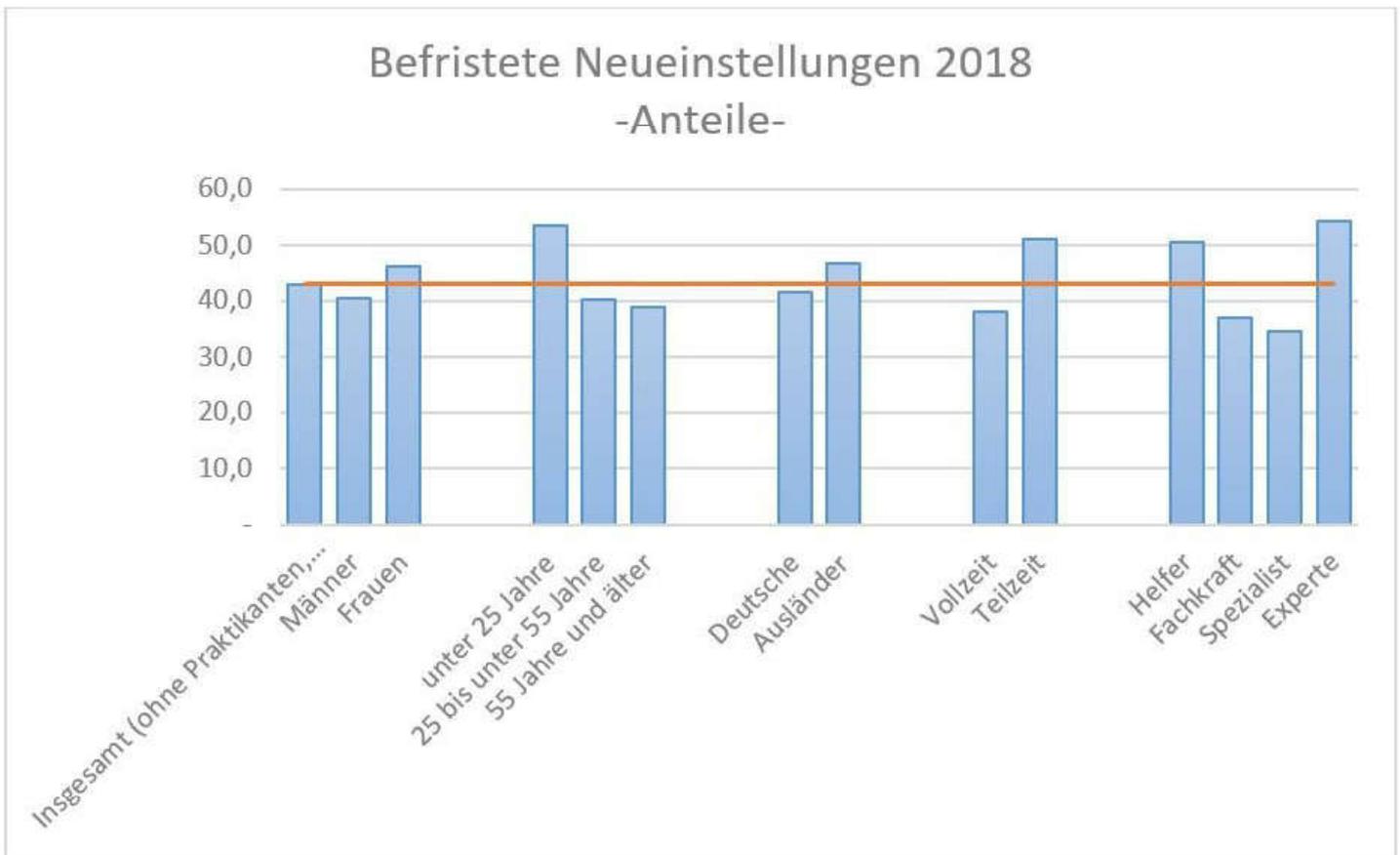


Jede zweite Neueinstellung ist befristet

Rasanter Anstieg bei Befristungen ohne Sachgrund



Dieses Wachstum wird größtenteils vom rasanten Anstieg der sachgrundlosen Befristungen angetrieben. Während Befristungen mit Sachgrund seit 2001 anteilig auf mehr oder weniger demselben Niveau der Gesamtbeschäftigung bleiben, hat sich der Anteil derer ohne Grund verdreifacht.



Quelle: BA, Befristete sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen in 2018 als Anteil der Kerngruppe SvB Befristung und absolute Anzahl an Befristungen.

Forderungen des DGB

- die Abschaffung von sachgrundlosen Befristungen
- die Einschränkung von Befristungsgründen
- eine Maximaldauer von Kettenbefristungen mit einer Maximalanzahl von Vertragsverlängerungen.

*Unterstützt
vom GMDW
Pfalz*

Refresher Fortbildung für den Wirtschaftsausschuss

Im frühen November 2019 trafen sich neun unerschrockene MAVler zur Fortbildung mit dem Betriebswirt und Steuerberater Manfred Weidenbach aus Bremen. Schon im letzten Jahr hat Manfred versucht, uns in die Geheimnisse der Buchführung, der Jahresabschlüsse und Geschäftsberichte einzuweihen. Weil das ein so umfassendes Thema ist, und weil sich MAVler in der Regel nicht täglich mit Wirtschaftszahlen beschäftigen, musste sich der Eine und die Andere wieder auf den aktuellen Stand bringen lassen.

Nach einem ersten Begriffs- Update, z.B. was ist das HGB oder was ist eine kaufmännische Übung, stiegen wir gleich in die Jahresabschlüsse zuerst kleinerer Jugendhilfeeinrichtungen, danach größerer Krankenhäuser ein. Manfred erklärte uns, worauf in einem Jahresabschluss besonders zu achten ist. Er erarbeitete mit uns wichtige Kennzahlen, wie den Cash-Flow, der etwas über die Liquidität eines Unternehmens aussagt. Berechnete mit uns Personaleinsatzquoten und wie hoch der Ertrag pro Mitarbeiter einer Einrichtung ist. Dabei stellte er heraus, wie wichtig die Vergleiche mit den Vorjahren ist, um über die Entwicklungen im Unternehmen aussagen treffen zu können und um eventuelle Fehlentwicklungen zu erkennen. Am letzten Tag startete Manfred mit uns einen Ausflug in das Pflegestärkungsgesetz und in die Refinanzierung der Altenhilfe. Vor allem die Änderungen im PSG Teil III wurden von Manfred näher erleutert.

Das Butenschoen- Haus hat uns wie gewohnt, hervorragend versorgt. Auch der Weinkeller blieb nicht unbenutzt und es wurde dort munter weiter diskutiert und gefachsimpelt. Die Teilnehmer gaben, vor allem zu unserem Referenten Manfred und zur Stimmung in der Gruppe, ein deutlich positives Feedback. Sicher werden wir spätestens nach den Neuwahlen 2021 eine Neuauflage der Fortbildung, eventuell in Kooperation mit den Kolleg*innen des Gesamtausschuss Baden, anbieten.

Viele Grüße

Tino

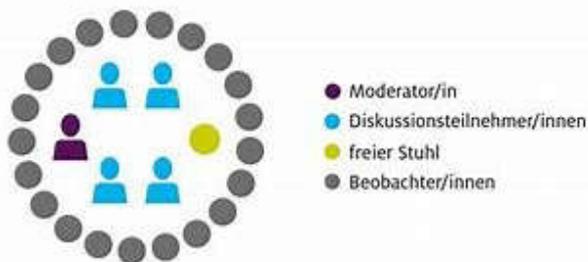




Vollversammlung des GMDW am 23.10.2019

Befristete Arbeitsverhältnisse sind ein Relikt aus Zeiten hoher Arbeitslosigkeit. Die Flexibilisierungsmaßnahme wurde von der Regierung Kohl in den 1980er Jahren eingeführt, um mehr Menschen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu bringen. In der heutigen Arbeitswelt benötigt dieses Instrument eigentlich niemand mehr. Dennoch machen alle Arbeitgeber, gerade auch die diakonischen, regen Gebrauch davon. Menschen werden mit der höchst möglichen Befristung eingestellt. Zwei Jahre werden sie im Unklaren gelassen, ob der Arbeitsplatz über die zwei Jahre hinaus noch bestand hat, oder eben nicht. Miet- oder Kreditverträge für z.B. ein benötigtes Auto werden oft nur an Menschen mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen vergeben. Über drei Millionen Menschen in Deutschland sind laut einer DGB- Studie in 2018 befristet beschäftigt. Das seien doppelt so viele wie im Jahr 1996. Ein Ende dieser Entwicklung sei nicht in Sicht. <https://www.dgb.de/themen/++co++c4f93034-ca6d-11e9-9b3b-52540088cada>

Mario Gembus von der Bundesverwaltung stellte die Zahlen in seinem Vortrag dar und erklärte dazu einige Hintergründe. In der anschließenden Fishbowl – Diskussion (drei gesetzte Podiumsplätze und zwei freie Plätze für Plenumsteilnehmer)



zeigte sich für die Einrichtungen der Diakonie kein sehr diakonisches Bild. Hilfskräfte sind übermäßig häufig in befristeten Arbeitsverhältnissen, Kolleginnen und Kollegen im Küchen und Reinigungsdienst sind ebenfalls häufig betroffen. Bei den Fachkräften, die gerade händeringend gesucht werden, regelt der „Markt“ die Frage nach einer Befristung. Wer entsprechend verhandelt, erhält einen unbefristeten Vertrag. Das sind Gegebenheiten wie in der freien Wirtschaft in vom Staat, Länder und Kommunen finanzierten, gemeinnützigen Einrichtungen. Es wurde deutlich, dass überall dort, wo die diakonischen Dienstgeber ihre Machtposition gegenüber Arbeitnehmer*innen ausspielen können, es auch tun.

Wir als MAVler können dabei fast nur zusehen. Die Mitbestimmung bei Einstellungen betrifft nicht die inhaltliche Ausgestaltung der Dienstverträge, also auch nicht die Befristung. Trotzdem wollen wir die Dienstgeber dazu aufrufen und ermahnen, Arbeitsverhältnisse verlässlich und langfristig verbindlich zu gestalten. Vielleicht gibt's Ideen aus Euren Einrichtungen oder schon Regelungen mit den Dienstgebern, die befristete Arbeitsverhältnisse reduzieren oder vermeiden. Teilt uns diese bitte mit, gerne per Mail und unterstützt somit die anderen MAVen und Mitarbeitenden die noch nicht so weit sind.



Frist ist Frust

Befristete Arbeitsverhältnisse
im Gesundheits- und Sozialwesen
zurückdrängen | DANIEL BEHRUZI

Befristete Arbeitsverträge:

Für die bundesweit fast fünf Millionen Betroffenen bedeuten sie permanente Unsicherheit. Wie sollen sie ihr Leben planen, eine Familie gründen, wenn sie nicht wissen, ob sie nach Vertragsablauf noch einen Job haben? Das erzeugt Frust. Im Gesundheits- und Sozialwesen ist diese Form prekärer Beschäftigung noch weiter verbreitet als in vielen anderen Branchen. So ist dem BKK Gesundheitsatlas zufolge beispielsweise mehr als jede*r fünfte Beschäftigte in der Kranken- und nahezu jede*r dritte Beschäftigte in der Altenpflege befristet angestellt.

Dabei erfordert gerade die Betreuung hilfsbedürftiger Menschen Kontinuität und Verlässlichkeit. Wie sollen zum Beispiel Sozialarbeiter*innen ihren Klient*innen Sicherheit vermitteln und ein Vertrauensverhältnis aufbauen, wenn ihre eigene Zukunft nicht gesichert ist? Und: Wer traut sich, in Betrieb und Öffentlichkeit für die eigenen Interessen einzustehen, wenn der Arbeitgeber den Vertrag einfach ohne Begründung auslaufen lassen kann?

ver.di und der DGB fordern deshalb auf politischer und tarifvertraglicher Ebene, dass zumindest Befristungen ohne sachlichen Grund abgeschafft werden.

Doch auch im Betrieb gibt es Möglichkeiten, der Arbeit auf Zeit entgegenzuwirken.



BEM! Betriebliches Eingliederungsmanagement – Was bedeutet es für uns als MAV?

„Guck mal, die wolle mich manäsche.“ So begrüßte mich eine Kollegin in der Umkleidekabine. „Ähm – ok, gib mal her.“ Ach so, sie hat eine Einladung zum BEM bekommen. Alles klar? Nicht so ganz! Also was bedeutet das denn jetzt?

In § 167 Abs. 2 SGB IX ist die Verpflichtung zum BEM verankert und das schon seit 2004!

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 Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).....)

Das bedeutet, dass unser Arbeitgeber auf die betroffenen Mitarbeiter zugeht und Sie zum BEM Gespräch einlädt, informiert wie das BEM gestaltet wird und wer daran teilnehmen kann.

Zu den Beteiligten können gehören Mitarbeitervertretung sowie in Fällen der Schwerbehinderung die Schwerbehindertenvertretung. Es kann sinnvoll sein ein Integrationsteam aus verschiedenen Beteiligten zu bilden. Auch externe Partner können die Eingliederung unterstützen.

Die Teilnahme ist freiwillig, der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit das BEM frei von Sanktionen abzulehnen. Als Mitarbeiter habe ich aber auch das Recht ein BEM beim Arbeitgeber einzufordern. Im Kündigungsschutzverfahren kann ein durchgeführtes, nicht durchgeführtes vom Arbeitgeberseite her bzw. ein abgelehntes BEM von großer Bedeutung sein.

Für die MAV besteht Informationsrecht wer die Voraussetzung zum BEM erfüllt, wer eingeladen wurde, aber auch wer dann das Gespräch ablehnt. Über eine Dienstvereinbarung kann die Mitwirkung der MAV und des Integrationsteams geregelt werden. Die Dienstvereinbarung erachte ich für sehr wichtig. Hilfestellung kann man u.a. finden unter <https://www.bmas.de> – Projekt EIBE.

Auch kann die MAV ein BEM einfordern, wenn die Anforderung erfüllt sind.

Die Mitarbeitervertretung hat beim Datenschutz Mitbestimmungsrecht!

Es gelten besondere Dinge beim BEM – so muss z.B. alles dazu gesondert von der Personalakte aufbewahrt werden, keine der nicht beteiligt ist darf Zugriff dazu haben. Es wird empfohlen nach 3 Jahren diese Unterlagen zu vernichten, wenn BEM abgeschlossen ist.

Unsere Aufgabe ist es darauf zu achten das BEM angeboten wird, vor allem das Mitarbeiter keine Angst davor haben daran teilzunehmen.

Für ein erfolgreiches BEM lautet die Devise: „Alles mit, aber nichts ohne den Beschäftigten“. Zu allen Maßnahmen muss der Beschäftigte zustimmen.

- Ist eine bessere Gestaltung des Arbeitsplatzes möglich
- kann eine Änderung der Arbeitsorganisation hilfreich und umsetzbar sein
- wird eventuell mit einer Versetzung eine Verbesserung erreicht

Wir sollten auch den Unterschied kennen zu den sogenannten Krankenrückkehrgesprächen, unsere Kollegen hierzu zu informieren und den Unterschied auch manchmal gegenüber dem Arbeitgeber klarmachen.

Es gibt natürlich auch eine Menge Bücher und Seminare zu BEM. Auch der GMDW möchte 2020 ein Seminar hierzu anbieten

Dies ist mal ein kleiner Überblick zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Bücher hierzu gibt es in Hülle und Fülle, hier eine Buchempfehlung:

Grundlagen des BEM Stöpel/Lange/Voß

ISBN: 976-3-648-10029- 5

Ich wünsche euch ein gutes Gelingen, in den BEM Verfahren die ihr begleiten werdet.

Bettina Wissert



Copyshop Maudacher Werkstatt

Als moderner Copyshop bieten wir Ihnen eine breite Palette an Service und Beratung rund um Ihre Druckerzeugnisse.

Maudacher Werkstatt
Schweigener Str. 1
67067 Ludwigshafen
0621 538 35 - 55
copyshop@diakonissen.de
www.diakonissen.de



