

Dienstvereinbarung
zum
Betrieblichen Eingliederungsmanagement
des Ev.-luth. Kirchenkreisverbandes Ostfriesland-Nord

Zwischen dem **Ev.- luth. Kirchenkreisverband Ostfriesland-Nord**,
vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden,

und

der **Mitarbeitervertretung des Ev.- luth. Kirchenkreisverbandes Ostfriesland-Nord (MAV)**,
vertreten durch die Vorsitzende,

wird folgende **Dienstvereinbarung über die Durchführung des betrieblichen
Eingliederungsmanagements (BEM)** geschlossen:

Präambel

Der Vorstandsvorsitzende und die MAV stimmen darin überein, dass das gem. § 84 Abs. 2 SGB IX durchzuführende BEM im Ev.- luth. Kirchenkreisverband Ostfriesland-Nord aktiv mit dem Ziel der dauerhaften Erhaltung, Verbesserung und Wiederherstellung der Gesundheit (Arbeitsfähigkeit) und der Leistungsfähigkeit der betroffenen Mitarbeiter/innen durchgeführt werden soll.

Dieses soll neben der persönlichen Gesunderhaltung insbesondere auch dem Erhalt des individuellen Arbeitsplatzes dienen.

Es ist gemeinsam zu ermitteln, mit welchen Maßnahmen die Arbeitsunfähigkeit möglichst dauerhaft überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und somit der Arbeitsplatz langfristig erhalten werden kann.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter/innen des Ev.- luth. Kirchenkreisverbandes Ostfriesland-Nord.

§ 2

Ziele

Mit der Durchführung des BEM werden insbesondere die folgenden Ziele verfolgt:

- die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiter/innen dauerhaft zu erhalten und zu fördern,
- die Arbeitsunfähigkeit dauerhaft zu überwinden bzw. erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen,
- den Arbeitsplatz der von Krankheit oder Behinderung betroffenen Mitarbeiter/innen zu erhalten und zu verhindern, dass sie aus dem Dienst ausscheiden.

§ 3

Rechtsgrundlage

Gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, allen Mitarbeiter/innen, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM als Maßnahme der Gesundheitsprävention anzubieten.

§ 4

Freiwilligkeit

Alle Gespräche / Maßnahmen des BEM setzen das Einverständnis des/der betroffenen Mitarbeiters/Mitarbeiterin voraus. Die Teilnahme am BEM ist freiwillig! Wird das BEM nicht gewünscht oder wird das Verfahren zu einem späteren Zeitpunkt abgebrochen, wird dieses nicht zu Lasten des/der

betroffenen Mitarbeiters/Mitarbeiterin gewertet und führt für sich betrachtet nicht zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

§ 5

Informationsschreiben für den/die Mitarbeiter/in

Allen Mitarbeiter/innen, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt sind, ist ein BEM anzubieten.

Die Personalabteilung des Ev.-luth. Kirchenamtes in Aurich erhebt entsprechend § 84 Abs. 2 SGB IX die Daten, aus denen hervorgeht, in wieweit Mitarbeiter/innen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt sind. Sofern dies der Fall ist, teilt sie dieses umgehend dem vom Verbandsvorstand beauftragten Leitungsorgan sowie der MAV mit.

Der/Die betroffene Mitarbeiter/in erhält von dem vom Verbandsvorstand beauftragten Leitungsorgan ein Schreiben, in dem er/sie über das BEM informiert wird, und in dem ihm/ihr ein Angebot zu einem persönlichen Gespräch gemacht wird (siehe Mustertext für das Anschreiben zu einem persönlichen Gespräch).

Der/Die betroffene Mitarbeiter/in muss schriftlich erklären, ob er/sie am BEM teilnimmt oder dieses ablehnt (siehe Mustertext für die Rückantwort zum BEM-Verfahren).

Liegt die Zustimmung des/der betroffenen Mitarbeiters/Mitarbeiterin vor, wird baldmöglichst ein Gesprächstermin vereinbart.

§ 6

Beratungsgespräch zum BEM (Erstes Kontaktgespräch)

Im ersten Kontaktgespräch (Beratungsgespräch) wird dem/der betroffenen Mitarbeiter/in das BEM-Verfahren erläutert. Dieses erste Gespräch dient insbesondere dazu:

- über den Zweck des Gespräches zu informieren,
- die Möglichkeiten und Grenzen des BEM aufzuzeigen,
- den Wünschen und Befürchtungen des/der betroffenen Mitarbeiters/Mitarbeiterin Raum zu geben und diese gemeinsam zu besprechen.
- etwaige betriebliche Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit auszumachen,
- mögliche Leistungen oder Hilfen zur Vermeidung erneuter Arbeitsunfähigkeit und der Erhaltung des Arbeitsplatzes zu beraten und
- zu erörtern, ob die Hinzuziehung weiterer Personen (z. B. Betriebsärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Integrationsamt) für das BEM-Gespräch sinnvoll ist.

In diesem Gespräch soll – außer der/die betroffene Mitarbeiter/in wünscht dieses – nicht auf weitere Einzelheiten, z.B. zu der Erkrankung etc. eingegangen werden.

An dem Gespräch nehmen der/die Mitarbeiter/in sowie das vom Verbandsvorstand beauftragte Leitungsorgan teil. Der/Die Mitarbeiter/in kann weitere Gesprächsteilnehmer/innen benennen (z. B. Vertreter/in der MAV oder bei einem/einer schwerbehinderten Mitarbeiter/in ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung).

Soweit nach übereinstimmender Auffassung aller Beteiligten keine betrieblichen Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin in Betracht kommen, ist das Verfahren beendet. Anderenfalls wird das weitere Verfahren zwischen den Beteiligten abgestimmt. Grundsätzlich wird dann als erstes ein BEM-Gespräch durchgeführt.

§ 7

BEM-Gespräch

Wie auch im Beratungsgespräch (Ersten Beratungsgespräch) können die Gesprächsteilnehmer/innen neben dem vom Verbandsvorstand beauftragten Leitungsorgan - von dem/der betroffenen Mitarbeiter/in ausgewählt werden.

Im BEM-Gespräch können beispielsweise folgende Fragen Raum finden und gemeinsam ermittelt werden:

- Haben die krankheitsbedingten Fehlzeiten möglicherweise betriebliche Ursachen: Arbeitsplatzbedingungen, Arbeitszeit, Betriebsklima o.ä.?
Was könnte hier seitens des Verbandes getan werden?

Hat der/die betroffene Mitarbeiter/in konkrete Vorschläge?

- Hat der/die betroffene Mitarbeiter/in ggfs. Maßnahmen zur Verbesserung seines/ihres Gesundheitszustandes geplant: Operation, Therapie, Kur?

Im BEM-Gespräch sollen gemeinsam Maßnahmen ermittelt werden, die in der konkreten Situation geeignet sind, z. B.

- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit,
- die Berücksichtigung vorübergehender gesundheitlicher Einschränkungen in der Arbeitssituation,
- die dauerhafte Gesundheit am Arbeitsplatz,
- die Weiterentwicklung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen.

Soweit nach übereinstimmender Auffassung aller Beteiligten keine betrieblichen Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin in Betracht kommen, ist das Verfahren beendet. Anderenfalls wird das weitere Verfahren zwischen den Beteiligten abgestimmt.

§ 8

Weiteres Verfahren

Wünscht der/die betroffene Mitarbeiter/in eine Fortsetzung des Verfahrens, findet ein weiteres Gespräch statt, zu dem auf Wunsch des/der betroffenen Mitarbeiters/Mitarbeiterin ggf. auch interne und/oder externe Fachkräfte (z.B. Rehabilitationsträger oder Integrationsamt) hinzugezogen werden können. Es werden gemeinsam mögliche Maßnahmen ermittelt, weitere Schritte vereinbart und mit Zustimmung des/der betroffenen Mitarbeiters/Mitarbeiterin geplant und umgesetzt.

Als einzelfallbezogene Maßnahmen zur Eingliederung können z.B. zur Anwendung gelangen:

- stufenweise Wiedereingliederung
- technische Umrüstung des Arbeitsplatzes
- Veränderungen der Arbeitsorganisation
- Veränderungen der Arbeitsumgebung
- Veränderungen der Arbeitszeitgestaltung
- Veränderungen der Arbeitsinhalte,
- Qualifizierungsmaßnahmen (fähigkeitsgerechte Qualifizierung)
- Arbeitsversuche
- medizinische Rehabilitation
- unterstützende pädagogische oder psychologische Maßnahmen, wie z.B. Coaching oder Supervision

§ 9

Durchführung der Maßnahmen

Das vom Vorstand beauftragte Leitungsorgan organisiert die erforderlichen Maßnahmen und setzt diese um. Der/Die Mitarbeiter/in ist während der Maßnahmen zu begleiten. Das vom Vorstand beauftragte Leitungsorgan ist dazu verpflichtet, mögliche Förderungen beim zuständigen Leistungsträger zu beantragen. Hierzu soll sie die Unterstützung des Kirchenamtes in Anspruch nehmen.

§ 10

Eingliederungsvereinbarung

Die gemeinsam mit dem/der betroffenen Mitarbeiter/in ermittelten Ziele / Maßnahmen werden in einer Eingliederungsvereinbarung festgehalten (siehe Muster Eingliederungsvereinbarung) und mit der MAV abgestimmt.

§ 11

Beendigung des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das BEM ist beendet, soweit alle vereinbarten Maßnahmen durchgeführt sind oder der/die Mitarbeiter/in dies wünscht bzw. weiteren Handlungsschritten nicht mehr zustimmt.

§ 12

Daten- und Persönlichkeitsschutz

Daten werden ausschließlich für die in § 2 dieser Dienstvereinbarung benannten Ziele des BEM erhoben und verwendet. Die Unterlagen des Verfahrens werden von der allgemeinen Personalakte getrennt aufbewahrt und dem Zugriff der allgemeinen Personalverwaltung entzogen. Die Unterlagen werden nach einem Zeitraum von 3 Jahren vernichtet.

Dauerhaft zu den Personalakten werden folgende Unterlagen genommen:

- das Einladungsschreiben zum Erstgespräch,
- der Erklärungsbogen des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin über die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme am BEM und
- die Eingliederungsvereinbarung (hier werden die durchgeführten Maßnahmen und der Abschluss des Verfahrens dokumentiert).

§ 13

Vertraulichkeit

Die Gespräche im Rahmen des BEM sind vertraulich! Alle entsprechenden Gesprächsteilnehmer/innen unterliegen der Schweigepflicht. Verstöße stellen eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen dar.

§ 14

Fortbildungen

Das vom Vorstandsvorstand beauftragte Leitungsorgan, das die Gespräche im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements führt, sowie die teilnehmenden Vertreter/innen der MAV sind sowohl zum BEM-Verfahren als auch in der Gesprächsführung zum BEM geschult.

§ 15

Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt am **01.01.2016** in Kraft.

Sie kann im beiderseitigen Einvernehmen geändert werden, sofern sich die Notwendigkeit ergibt. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden. Im Fall der Kündigung gilt diese bis zur Vereinbarung einer neuen Dienstvereinbarung fort.

→ Das BEM ist auch bei Beschäftigten anzuwenden, bei denen die Voraussetzungen zur Durchführung des BEM bereits vor Inkrafttreten dieser Vereinbarung vorlagen.

Aurich, den 18.09.2015

Ev.-luth. Kirchenkreisverband Ostfriesland-Nord
Der Vorstandsvorstand

Mitarbeitervertretung für den Ev.-luth.
Kirchenkreisverband Ostfriesland-Nord


.....
(Vorsitzende/r)


.....
(Vorsitzende/r)


.....
(Mitglied)

