

Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM)

zwischen dem Evangelischen Kirchenkreis Unna

vertreten

durch den Superintendenten
Herrn Dr. Karsten Schneider

und

der Gesamtmitarbeitervertretung des Kirchenkreises Unna
vertreten durch den Vorsitzenden Herrn Michael Schröder

Präambel

Es ist das gemeinsame Ziel des Evangelischen Kirchenkreises Unna und der Gesamtmitarbeitervertretung, die Gesundheit aller beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten.

Auf der Basis der gemeinsamen Zielsetzung haben die Dienststellenleitung und die Gesamtmitarbeitervertretung im gemeinsamen Dialog Maßnahmen zur Sicherung der weiteren Teilhabe am Arbeitsleben erarbeitet. Diese Dienstvereinbarung ist eine Ergänzung zu anderen Dienstvereinbarungen und hebt diese nicht auf.

Gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX gibt es ein betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) für alle beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, um die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und langfristig aufrecht zu erhalten, die Arbeitszufriedenheit und Motivation zu steigern, Fehlzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren.

Es soll eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben nach einer langen Erkrankung gewährleistet werden.

§1 Ziele

Das Eingliederungsmanagement stellt durch die enge Koordination betrieblicher und außerbetrieblicher Hilfen und Leistungen die Umsetzung des Grundsatzes "Rehabilitation vor Kündigung" sicher und sorgt dafür, dass die folgenden Ziele erreicht werden:

1. Überwindung von Arbeitsunfähigkeit und Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess
2. Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit
3. Erhaltung des Arbeitsplatzes

Um diese Ziele zu erreichen, arbeitet ein nach § 3 gebildetes Integrationsteam vertrauensvoll zusammen.

Die Dienststellenleitung und die Gesamtmitarbeitervertretung vereinbaren, dass Mitarbeitende nicht wegen einer Behinderung benachteiligt werden dürfen.

§2 Geltungsbereich

- (1) Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeitenden des Evangelischen Kirchenkreises Unna als Anstellungsträger des öffentlichen Rechts. Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen anderer Dienststellen im Kirchenkreis Unna haben die Möglichkeit dieser Dienstvereinbarung per Beschluss und gemeinsamen Antrag beizutreten
- (2) Die Dienstvereinbarung kommt für alle Mitarbeitenden, die mehr als 42 Tage innerhalb der vorausgegangenen 12 Monate ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, zur Anwendung (§ 167 SGB IX). Das Integrationsteam wird von der Personalabteilung des KKA informiert, wenn bei den Mitarbeitenden die o. g. Arbeitsunfähigkeitstage erreicht werden. Zeitgleich erfolgt die Einladung über die Personalabteilung an die Mitarbeitenden.
- (3) Dabei gehen die am betrieblichen Eingliederungsmanagement beteiligten Parteien von solchen gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, die zum Eintritt einer Behinderung einschließlich einer chronischen Krankheit führen können und für die ein feststellbarer Rehabilitations- bzw. Gesundheitsförderungsbedarf gegeben ist.
- (4) Die Regelungen finden auch Anwendung auf Mitarbeitende mit Einsatzeinschränkungen, die mit Hilfe des Eingliederungsmanagements an einem leistungsgerechten- und qualifikationsadäquaten Arbeitsplatz beschäftigt werden können.

§3 Integrationsteam

- (1) Zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements wird ein gemeinsames Integrationsteam gebildet. In diesem Integrationsteam sind vertreten:
 1. die Dienststellenleitung, bzw. eine von ihr entsandte Person,
 2. fünf von der Gesamtmitarbeitervertretung entsandte Personen und deren Stellvertretungen,
 3. die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertretung,
 4. die Schwerbehindertenvertretung

Auf Antrag des Integrationsteams werden externe Fachkräfte (z.B. Integrationsamt, Krankenkasse, Betriebsarzt, Servicestelle etc.) hinzugezogen.

- (2) Das Integrationsteam ist das Steuerungsgremium für das betriebliche Eingliederungsmanagement. Es entscheidet, ob einzelfallbezogene Maßnahmen erforderlich sind, und sorgt für die Durchführung der Maßnahme. Es ist verantwortlich für die Auswertung der Arbeitsplatzanalysen sowie für die Arbeitsplatzbegehungen und

die darauf aufbauende Maßnahmenentwicklung und Umsetzung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement.

- (3) Das Integrationsteam arbeitet im Rahmen seiner Aufgabenstellung weisungsungebunden und in Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung.
- (4) Das Integrationsteam trifft sich zur Beratung des einzelfallbezogenen bEM und bei Bedarf darüber hinaus zur Überprüfung und Erörterung der in dieser Vereinbarung genannten Ziele und Aufgaben.

§4 Durchführung des einzelfallbezogenen bEM

- (1) Bei dem bEM handelt es sich um ein freiwilliges Verfahren zu dem es der persönlichen Zustimmung durch die betroffene Person bedarf. Eine fehlende Bereitschaft oder Zustimmung der Mitarbeitenden zum Eingliederungsmanagement oder zu einzelnen Maßnahmen darf nicht zu deren Lasten gewertet werden. Weigern sich Mitarbeitende, am Eingliederungsmanagement teilzunehmen, darf dies zu keinen arbeitsrechtlichen Folgen führen. Lehnt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Teilnahme am bEM ab oder wird ein bEM-Verfahren beendet, wird von dem Tag an die AU-Zeit neu berechnet und ggf. dann wie in § 2 (2) verfahren.

Stellt die Dienststellenleitung eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen im Jahr bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter fest und stimmt diese Mitarbeiterin oder dieser Mitarbeiter der Durchführung des bEM zu, informiert die Dienststellenleitung hierüber hinaus das Integrationsteam.

Nach Zustimmung der betroffenen Person erfolgt durch das Integrationsteam ein Gespräch zur Klärung und Abstimmung der Vorgehensweise zur betrieblichen Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. Die Gesprächsinhalte müssen vertraulich behandelt werden.

- (2) Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist Teil eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements. Eine Vernetzung mit anderen gesundheitsfördernden und beschäftigungssichernden Dienstvereinbarungen, Regelungen und Normen ist herzustellen.

Eine geeignete Maßnahme im Einzelfall ist die Ermittlung, Beurteilung und Dokumentation der für die Mitarbeitenden mit der Arbeit verbundenen Gefährdung (§ 5 Arbeitsschutzgesetz). Hierzu wird für jede betroffene Mitarbeiterin oder jeden betroffenen Mitarbeiter eine Arbeitsplatzanalyse, gegebenenfalls in Verbindung mit einer Arbeitsplatzbegehung, vom Integrationsteam initiiert, bzw. durchgeführt.

Die gewonnenen Daten werden vom Integrationsteam zur Entscheidungsfindung über einzelfallgezogene Maßnahmen herangezogen. Bei Bedarf werden Maßnahmen aus der Vereinbarung mit den örtlichen gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger - bei Schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden dem Integrationsamt - abgesprochen. Kommen finanzielle Förderungsmöglichkeiten für oben genannte Stellen in Betracht, so werden diese beantragt. Soweit erforderlich und unter Beachtung

datenschutzrechtlicher Bestimmungen werden personenbezogene Daten nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Mitarbeitenden den Rehabilitationsträgern und dem Integrationsamt zur Verfügung gestellt.

- (3) Das Integrationsteam koordiniert und steuert die einzelfallbezogene Maßnahme zur Wiedereingliederung und dokumentiert den Verlauf der Maßnahme.

§5 Qualifizierungsmaßnahmen

Für die Aufgaben, die sich unmittelbar aus der Organisation und der Umsetzung des Eingliederungsmanagements ergeben, muss sich das Integrationsteam die erforderlichen fachlichen, sozialen, organisatorischen und methodischen Kompetenzen aneignen. Die Dienststellenleitung ermöglicht die Teilnahme an einem regelmäßigen Schulungsangebot.

§6 Finanzierung und Arbeitsfreistellung

- (1) Die Mitglieder des Integrationsteams sollen für den benötigten Arbeitsaufwand (Arbeitszeit) von ihrem Dienst freigestellt werden. Die benötigten Mittel werden den Mitgliedern zur Verfügung gestellt.

§7 Datenschutz

Das bEM erfolgt unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Wenn personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden müssen, können diese nur weitergegeben werden, wenn die betroffene Person die schriftliche Einwilligung abgegeben hat. Wenn Ärzte von der betroffenen Person gesundheitliche Informationen abgeben sollen, muss die betroffene Person die Ärzte schriftlich von der Schweigepflicht entbinden.

Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für die in der Vereinbarung benannten Ziele des bEM verwandt werden. Gesundheitsdaten sind getrennt von der Personalakte aufzubewahren, es werden im Einzelfall sogenannte bEM-Akten dafür angelegt. Die bEM-Akten sind drei Jahre nach Abschluss des bEM zu vernichten. Den betroffenen Mitarbeitenden ist auf Wunsch jederzeit Akteneinsicht zu gewähren.

§8 Schlussbestimmungen

- (1) Sollte eine Bestimmung dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein, so wird hierdurch die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen nicht berührt. Der Dienstgeber und die Gesamtmitarbeitervertretung sind in diesem Fall verpflichtet, die Dienstvereinbarung so zu ändern, dass die unwirksame Bestimmung durch eine dieser möglichst nahekommenden wirksamen Bestimmung ersetzt wird.
- (2) Diese Dienstvereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.

- (3) Nach Eingang der Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Dienstvereinbarung aufzunehmen. Bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung gilt diese Vereinbarung weiter.

Unna, den 01. April 2023



Superintendent



Vorsitzender der
Gesamtmitarbeitervertretung