

**Dienstvereinbarung
zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)**

zwischen
dem Evangelischen Kirchenkreis Unna

vertreten
durch den Verwaltungsausschuss

und

der Mitarbeitervertretung des Ev. Kirchenkreises Unna, der Mitarbeitervertretung des Kindergartenwerkes und der Mitarbeitervertretung der Offenen Ganztagschule und den Mitarbeitervertretungen der Ev. Friedenskirchengemeinde in Bergkamen, Ev. Martin-Luther-Kirchengemeinde Bergkamen, Ev. Kirchengemeinde Dellwig, Ev. Kirchengemeinde Frömern, Ev. Kirchengemeinde Fröndenberg und Bausenhagen, Ev. Kirchengemeinde zu Heeren-Werve, Ev. Kirchengemeinde Hemmerde-Lünern, Ev. Kirchengemeinde Holzwickede und Opherdicke, Ev. Kirchengemeinde Kamen, Ev. Kirchengemeinde Massen, Ev.-Luth. Kirchengemeinde Methler, Ev. Kirchengemeinde Unna und der Ev. Kirchengemeinde Unna-Königsborn im folgenden Mitarbeitervertretung genannt.

Präambel

Es ist das gemeinsame Ziel des Ev. Kirchenkreises und der Mitarbeitervertretung, die Gesundheit **aller beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** zu fördern und zu erhalten.

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

Gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für **alle beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** eingeführt, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, um

1. die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und langfristig aufrecht zu erhalten,
2. die Arbeitszufriedenheit und Motivation zu steigern,
3. 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 Mitarbeitervertretung vereinbaren, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht wegen einer Behinderung benachteiligt werden dürfen.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Die Betriebsvereinbarung kommt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vom 42. AU-Tag ab gerechnet innerhalb der vorausgegangenen 12 Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, zur Anwendung (§ 84 Abs. 2 SGB IX). Das Integrationsteam wird von der Personalabteilung des KKA informiert, wenn bei den Mitarbeitenden die o. g. Arbeitsunfähigkeitstage erreicht werden.

(2) Dabei gehen die Betriebsparteien 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.

(3) Die Regelungen finden auch Anwendung auf Beschäftigte 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. vier von der Mitarbeitervertretung entsandten Mitgliedern,

3. die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung
4. die Schwerbehindertenvertretung und die Stellvertretung der Schwerbehindertenvertretung

Bei Bedarf werden externe Fachkräfte (z.B. Integrationsamt, Krankenkasse, Betriebsarzt, Servicestelle etc.) in Abstimmung mit der Dienststellenleitung - insbesondere über anfallende Kosten - zur Beratung hinzugezogen.

Die zuständigen Mitarbeitervertretungen können in Absprache mit der betroffenen Mitarbeiterin/des betroffenen Mitarbeiters zur Beratung hinzugezogen werden.

(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 Maßnahmeentwicklung 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 Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zum Eingliederungsmanagement oder zu einzelnen Maßnahmen darf nicht zu deren Lasten gewertet werden. Weigern sich ArbeitnehmerInnen, 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 (1) 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 Betriebsvereinbarungen, Regelungen und Normen ist herzustellen.

Eine geeignete Maßnahme im Einzelfall ist die Ermittlung, Beurteilung und Dokumentation der für die Beschäftigten 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 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Mitarbeiterin bzw. des betroffenen Mitarbeiters 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, müssen sich das Eingliederungsteam und die Führungskräfte die erforderlichen fachlichen, sozialen, organisatorischen und methodischen Kompetenzen aneignen. Die Dienststellenleitung ermöglicht die Teilnahme an einem regelmäßigen Schulungsangebot.

§ 6 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.

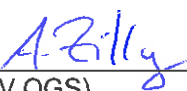
Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für die in der Vereinbarung benannten Ziele des BEM verwandt werden. Gesundheitsdaten sind getrennt von der Personalakte aufzubewahren, es werden im Einzelfall sogenannte BEM – Akten dafür angelegt. Die BEM – Akten sind drei Jahre nach Abschluss des BEM zu

vernichten. Den betroffenen Mitarbeitenden ist auf Wunsch jederzeit Akteneinsicht zu gewähren.

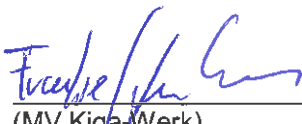
§ 7 Geltungsdauer

Diese Vereinbarung tritt am 01.08.2014 in Kraft. Sie kann von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden. Kündigt eine einzelne MAV scheidet diese aus dieser Betriebsvereinbarung aus, die Betriebsvereinbarung wird nicht aufgehoben. Nach dem Wirksamwerden der Kündigung entfaltet diese Vereinbarung keine Nachwirkung. Laufende BEM – Verfahren werden unabhängig hiervon zu Ende geführt.

Unna, den 30.06.2014



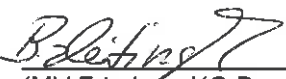
(MV OGS)



(MV Kiga-Werk)




(MV KKA)



(MV Friedens-KG Bergk.)

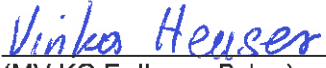


(MV M-Luther-KG Bergk.)

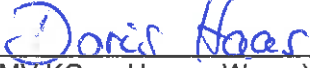


(MV KG Dellwig)

(MV KG Frömer)



(MV KG Frdbg. u. Bshg.)



(MV KG zu Heeren-Werve)




(MV KG Hemmerde-Lün.)



(MV KG Holz. u. Oph.)



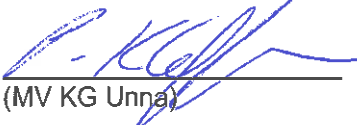
(MV KG Kamen)




(MV KG Massen)



(MV KG Methler)



(MV KG Unna)



(MV KG Königsborn)



(Dienststellenleitung)