

Dienstvereinbarung über die Einführung und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Zwischen

der Dienststellenleitung Evang.-Luth. xxx, vertreten durch xxx

und der

**Mitarbeitervertretung München-Nord, vertreten durch Christian Müller Vorsitzender MAV
München-Nord**

wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Präambel

Es ist das gemeinsame Ziel der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung MAV München-Nord, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Auf der Basis der gemeinsamen Zielsetzung werden Maßnahmen zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben erarbeitet.

Gemäß § 84 SGB IX Abs. 2 wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) eingeführt, um

- die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern und wiederherzustellen
- die Arbeitszufriedenheit und -motivation zu steigern
- die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren

Dadurch soll eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben gewährleistet werden.

Die Teilnahme des Mitarbeitenden am BEM ist freiwillig!

Inhalt:

- **Dienstvereinbarung**
- **Anlage 1: Zusammensetzung des BEM-Teams**
- **Anlage 2: Anschreiben an den Mitarbeitenden**
- **Anlage 3: Teilnahmeerklärung**
- **Anlage 4: Datenschutzvereinbarung**

Wenn in dieser Dienstvereinbarung von dem/den Mitarbeitenden die Rede ist, so liegt dies ausschließlich im Interesse der leichteren Lesbarkeit. Es sind damit stets auch die weiblichen Mitarbeitenden gemeint.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung findet Anwendung für alle Mitarbeitenden der Dienststelle xxx, die innerhalb von zwölf Kalendermonaten insgesamt länger als sechs Wochen - unterbrochen oder ununterbrochen - arbeitsunfähig sind.

Bei dringendem Handlungsbedarf kann das BEM-Team auch schon bei weniger als sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit ein BEM beginnen.

Auch Mitarbeitende können von sich aus jeder Zeit die Durchführung eines BEM beantragen.

§ 3 Ziele

Das BEM beinhaltet folgende Ziele:

- Überwindung und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeitszeiten
- Erhalt und Förderung der Gesundheit
- Vermeidung von Behinderungen einschließlich chronischer Erkrankungen
- Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen
- Erhalt des Arbeitsplatzes / Vermeidung von Erwerbsunfähigkeit

Um diese Ziele zu erreichen, arbeitet der in § 4.1 genannte Personenkreis vertrauensvoll zusammen. Die Dienstleitung und die Mitarbeitervertretung MAV München-Nord bekräftigen, dass erkrankte Beschäftigte nicht wegen ihrer Krankheit, schwer behinderte und behinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden dürfen.

Erkenntnisse aus dem BEM dürfen nicht für Kündigungsmaßnahmen verwendet werden.

§ 4 Maßnahmen

(1) Zusammenarbeit der Verantwortlichen (BEM-Team)

Zur Durchführung des BEM wird ein sog. BEM-Team mit folgender Zusammensetzung gebildet:

- Beauftragte der Mitarbeitervertretung MAV München-Nord mit dem Vorsitzenden Herrn Christian Müller,
- Beauftragte der Mitarbeitervertretung MAV München-Nord mit Frau Alrun Schliemann
- Beauftragte der Mitarbeitervertretung MAV München-Nord mit Frau Katharina Herr
- der Schwerbehindertenbeauftragte der Mitarbeitervertretung MAV München-Nord Herrn Dieter Polder

Diese Personen sind in der Anlage 1 dieser Betriebsvereinbarung konkret zu benennen.

Bei Bedarf oder auf Wunsch des Mitarbeitenden werden weitere Kräfte hinzugezogen wie die Sicherheitsfachkraft, der Betriebsarzt, das Integrationsamt oder Sozialversicherungsträger.

Das BEM-Team ist das Steuerungsgremium für das BEM.

Es ist bei den Arbeitsplatzbegehungen und der Auswertung der Arbeitsplatzanalysen und den daraus resultierenden Maßnahmen beteiligt.

Das BEM-Team arbeitet im Rahmen seiner Aufgabenstellung weisungsfrei und fasst seine Beschlüsse einstimmig. Erreichen die Beteiligten bezüglich der Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung keine Einigung, wird das Kirchengericht zum Hinwirken auf eine Einigung eingeschaltet.

Den Vertretern der Mitarbeitervertretung MAV München-Nord obliegt es, dem MAV-Gremium im Rahmen der regelmäßigen MAV-Sitzungen und den Mitarbeitenden in den Mitarbeiterversammlungen über die Arbeit des BEM-Teams zu berichten. Dabei besteht die Verpflichtung, den Datenschutz zu wahren.

(2) Durchführung des BEM

a) Erfassung und Auswertung von Arbeitsunfähigkeitsdaten

Die Dienstleitung meldet dem BEM-Team, wenn §1 erfüllt ist. Auch Mitarbeitende können von sich aus jeder Zeit die Durchführung eines BEM beantragen.

b) Kontaktaufnahme mit den Betroffenen

Die Durchführung des BEM dient der Beschäftigungssicherung und -förderung. Es handelt sich um ein freiwilliges Verfahren und bedarf der Zustimmung des betroffenen Beschäftigten.

Die Kontaktaufnahme erfolgt in zwei Schritten:

1. Im Zuge der ersten Kontaktaufnahme wird der betroffene Mitarbeitende schriftlich über die Zielsetzungen sowie über die dazu erforderliche Datenerhebung und den weiteren, möglichen Verlauf des Verfahrens aufgeklärt.
Hierzu werden die Formulare aus der Anlage 2 und 3 dieser Dienstvereinbarung verwendet.
Wird die Zustimmung durch den Mitarbeitenden zu BEM nicht gegeben, so ist das betriebliche Eingliederungsmanagement beendet.
2. Erst nach Zustimmung des betroffenen Mitarbeitenden erfolgt ein erstes, vertrauliches Gespräch mit einem Mitglied des BEM-Teams zur Klärung und Abstimmung der weiteren Vorgehensweise. Hierzu wird die Datenschutzvereinbarung (Anlage 4) verwendet. Es dürfen keine Krankheitsdiagnosen oder Angaben zur voraussichtlichen Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit erhoben werden.

c) Inhalte des Gesprächs

- Darstellung der Krankheitssituation und der damit verbundenen Veränderungen;
- Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und arbeitsbedingten Erkrankungen;
- Belastungsrisiken bzw. -faktoren am Arbeitsplatz;
- Angebote zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit (z.B. Beratung, techn. Hilfsmittel, Fortbildungen);
- Suche nach der Leistungseinschränkung angepassten Einsatzmöglichkeiten und Tätigkeitsfeldern,
- Weitere Prognose.

Über das vertraulich zu behandelnde Gespräch wird ein Protokoll mit Benennung der Maßnahmen angefertigt und in die unter § 4.2.f genannten Akte aufgenommen.

d) Maßnahmenspektrum

Die Ermittlung, Beurteilung und Dokumentation der für den Mitarbeitenden mit seiner Arbeit verbundenen Gefährdungen (§ 5 Arbeitsschutzgesetz) sind erforderlich. Hierzu wird für den Mitarbeitenden eine Arbeitsplatz- und/oder eine Arbeitsablaufanalyse, ggf. in Verbindung mit einer Arbeitsplatzbegehung, durchgeführt. Wenn noch keine betrieblichen Erhebungen vorliegen, wird im Rahmen des BEM für den jeweiligen Arbeitsplatz eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz durchgeführt, sofern der Mitarbeitende der Durchführung eines BEM zugestimmt hat.

Im Zuge des BEM werden vom BEM-Team Maßnahmen erarbeitet zur Prävention, Rehabilitation und Integration. Geplante Maßnahmen müssen auch umgesetzt werden können. Das BEM-Team überprüft die ordnungsgemäße Durchführung der Maßnahmen.

Alle Maßnahmen der Analyse-, Planungs- und Durchführungsphase werden dokumentiert.

e) Ende des BEM

Das BEM ist abgeschlossen, wenn die Maßnahmen und Ziele erreicht wurden bzw. nach einem oder mehreren Gesprächen festgestellt werden muss, dass sie sich nicht erreichen lassen. Auch dies ist einvernehmlich mit dem Mitarbeitenden festzustellen und zu dokumentieren.

Ein Scheitern schließt jedoch ein erneutes BEM nicht aus, sofern die genannten Voraussetzungen erneut erfüllt sind.

f) Koordination und Dokumentation

Ein Mitglied des BEM-Teams oder eine vom BEM-Team beauftragte Person koordiniert und steuert die einzelfallbezogenen Maßnahmen und dokumentiert den Prozessverlauf.

Dafür wird vom BEM-Team eine von der Personalakte gesondert aufzubewahrende BEM-Handakte geführt. Die Betroffenen bekommen ein Protokoll der Maßnahmenplanungsgespräche. Darüber hinaus können sie jederzeit uneingeschränkte Einsicht in diese Handakte erhalten. Die Ergebnisse nach Umsetzung der geplanten Maßnahmen werden durch das BEM-Team in Abständen von höchstens vier Wochen überprüft und bei Bedarf angepasst.

Nach Abschluss einer Integrationsmaßnahme werden die Unterlagen dazu drei Jahre lang aufbewahrt. Danach müssen diese - mit Ausnahme der Teilnahmeerklärung - vernichtet werden.

§ 5 Hinzuziehung externer Hilfen

Es ist bei jedem Schritt zu überlegen, ob externe Hilfen wie Integrationsamt, Rehabilitationsträger, Integrationsfachdienste etc. förderlich sind. In Abstimmung mit dem Mitarbeitenden sind diese Stellen möglichst frühzeitig ins BEM einzubinden.

Bei Fragen des Datenschutzes kann der Datenschutzbeauftragte oder auch externer Rat hinzugezogen werden.

§ 6 Datenschutz

Das BEM erfolgt unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Die Daten werden ausschließlich dazu erhoben, um Maßnahmen der Beschäftigungssicherung bzw. -förderung einzuleiten und dürfen nicht für andere Zwecke verwendet werden.

§ 7 Inkrafttreten, Kündigungsfrist und Bekanntgabe

Die Betriebsvereinbarung tritt am xx.xx.2016 in Kraft.

Sie kann von beiden Seiten mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats/Jahresende?? gekündigt werden.

Bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gilt die gekündigte unverändert weiter.

Sofern Teile dieser Dienstvereinbarung auf Grund rechtlicher oder tariflicher Bestimmungen unwirksam sind, gelten die übrigen Bestimmungen bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung weiter.

Alle Beschäftigten sind vom Abschluss dieser Dienstvereinbarung in geeigneter Weise zu informieren.

München, den xx.xx.2016

für die Dienststellenleitung

für die Mitarbeitervertretung München-Nord

Anlage 1

Die Mitglieder des BEM-Teams

Christian Müller, Altenpfleger Diakoniestation Dankeskirche und Vertreter der MAV München-Nord im BEM-Team

Katharina Herr, Leitung Kindergarten Hoffnungskirche und MAV München-Nord

Alrun Schliemann, Pfarramtssekretärin und MAV München-Nord

Dieter Polder, Altenpfleger Diakoniestation Dankeskirche und Schwerbehindertenbeauftragter der MAV München-Nord

Anlage 2

MAV München-Nord, Carl-Orff-Bogen 217, 80939 München

Vorname Nachname

Straße Hausnummer

PLZ Ort

München, den xx.xx.2016

Sehr geehrte/r,

wir bedauern Ihre derzeitige Erkrankung und möchten Ihnen auf diesem Wege eine baldige Genesung wünschen!

Gleichzeitig wollen wir Sie über die Möglichkeit des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) informieren. Der Gesetzgeber hat mit dem BEM ein Instrument geschaffen, um nach längeren Erkrankungen die Eingliederung in den Arbeitsprozess zu erleichtern und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, Sie dabei zu unterstützen,

⇒ ihre Gesundheit zu stabilisieren oder zu verbessern und

⇒ im Dialog mit Ihnen auf Sie individuell abgestimmte Maßnahmen zu finden, damit Sie Ihre Arbeit wieder aufnehmen können und/oder Ihnen die Arbeitsausführung erleichtert wird.

Darüber hinaus wird dabei geprüft, ob es Umstände an Ihrem Arbeitsplatz gibt, die Ihre Gesundheit negativ beeinflussen.

Sollten Sie den Eindruck haben, dass es an Ihrem Arbeitsplatz Möglichkeiten gibt, dass durch bestimmte Maßnahmen, Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden könnte, empfehlen wir Ihnen, sich mit einem Mitglied des unten genannten BEM-Teams in Verbindung zu setzen.

Es gilt dabei: Das BEM ist ein Angebot an Sie. Die Entscheidung über die Annahme der Hilfe treffen ausschließlich Sie, es geschieht nichts ohne Ihre Zustimmung!

Bitte senden sie die beigefügte Erklärung in jedem Fall innerhalb von 14 Tagen zurück – auch wenn sie kein BEM wünschen!

(Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen:

Der Schwerbehindertenbeauftragte der MAV München-Nord, Dieter Polder, erhält einen Abdruck dieses Schreibens. Sollten noch Unklarheiten bestehen, können Sie sich vertrauensvoll an ihn wenden.)

Auf Wunsch kann auch der Betriebsärztliche Dienst und/oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit einbezogen werden.

Sollte Ihnen bezüglich BEM etwas unklar sein, können Sie sich gerne an ein Mitglied des BEM-Teams wenden:

- ☐ Christian Müller, Altenpfleger Diakoniestation Dankeskirche und Vertreter der MAV München-Nord im BEM-Team: christian.mueller@elkb.de
- ☐ Katharina Herr, Leitung Kindergarten Hoffnungskirche und MAV München-Nord: katharina.herr@elkb.de
- ☐ Alrun Schliemann, Pfarramtssekretärin und MAV München-Nord: alrun.schliemann@elkb.de
- ☐ Dieter Polder, Altenpfleger Diakoniestation Dankeskirche und Schwerbehindertenbeauftragter der MAV München-Nord: dieter.polder@elkb.de
- ☐ Vertreter Dienststelle

Mit den besten Wünschen für Ihre Gesundheit und freundlichen Grüßen

Anlage:

Auszug aus dem Sozialgesetzbuch IX, § 84

Sozialgesetzbuch IX, § 84

- (1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.
- (2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, 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). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.
- (3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

Stand: 01.11.2015

Anlage 3

Teilnahmeerklärung Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Bitte ausfüllen und in jedem Fall zurücksenden!

Name und Vorname des Beschäftigten	
Dienststelle	
Dienststellenleitung	

Ich möchte am betrieblichen Eingliederungsmanagement teilnehmen:

Ja ☐

Nein ☐

Terminvorschlag: _____

Meine Telefonnummer zur Terminabsprache: _____

Gewünschter Ansprechpartner:

- ☐ Christian Müller, Altenpfleger Diakoniestation Dankeskirche und Vertreter der MAV München-Nord im BEM-Team
- ☐ Katharina Herr, Leitung Kindergarten Hoffnungskirche und MAV München-Nord
- ☐ Alrun Schliemann, Pfarramtssekretärin und MAV München-Nord
- ☐ Dieter Polder, Altenpfleger Diakoniestation Dankeskirche und Schwerbehindertenbeauftragter der MAV München-Nord
- ☐ Vertreter Dienststelle

Datum: _____

Unterschrift

Bitte senden Sie diese Erklärung mit dem beigelegten Rückumschlag zurück!

Anlage 4

Datenschutzvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die Dienststelle _____, vertreten durch _____(Name BEM-Beauftragte/r)

und _____(Name Beschäftigte/r)

schließen folgende Vereinbarung über die Mitwirkung am betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM):

Die Beschäftigte willigt ein, dass die Angaben, die im Rahmen des BEM erhoben werden, den Mitgliedern des BEM-Teams und ggf. dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit zum Zwecke ihrer Eingliederung bekannt gemacht werden dürfen.

Bei möglichen Maßnahmen zur Eingliederung werden diese ggf. mit der Personalabteilung abgestimmt!

Gegebenenfalls werden geführt:

- Protokolle über Arbeitsversuche (Verlauf und Ergebnis),
- Protokolle über Maßnahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung oder
- Protokolle über andere Maßnahmen (z. B. technische Hilfen).

Nach Beendigung des BEM werden die Unterlagen drei Jahre lang verschlossen aufbewahrt und danach – mit Ausnahme der Teilnahmeerklärung – vernichtet.

Die Beschäftigte ist darüber informiert, dass die Mitglieder des BEM-Teams zur Wahrung des Datengeheimnisses gemäß §5 Bundesdatenschutzgesetz verpflichtet sind.

Die Beschäftigte wurde über die Freiwilligkeit ihrer Angaben informiert und wurde darauf hingewiesen, dass sie das Recht hat, alle Dokumente, die ihre Person betreffen, einzusehen.

Ort, Datum

Name Beschäftigte/r

BEM-Beauftragte/r

Je ein Exemplar für den Beschäftigten und für die BEM-Akte