

Dienstvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Zwischen dem

Evangelisch-lutherischen Kindertagesstättenverband Grafschaft Diepholz,
vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden,
nachfolgend **Kindertagesstättenverband** genannt,

und der

**Mitarbeitervertretung im Evangelisch-lutherischen Kirchenkreis
Grafschaft Diepholz,**
vertreten durch die Vorsitzende,
nachfolgend **Mitarbeitervertretung** genannt,

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

Präambel

- (1) Kindertagesstättenverband und Mitarbeitervertretung stimmen darin überein, dass das gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX durchzuführende Betriebliche Eingliederungsmanagement aktiv mit dem Ziel der Erhaltung, Verbesserung und Wiederherstellung der Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Leistungsfähigkeit des/der betroffenen Mitarbeitenden durchgeführt werden soll. Dies soll neben der persönlichen Gesunderhaltung insbesondere dem Erhalt des individuellen Arbeitsplatzes dienen.
- (2) Es ist zu prüfen, mit welchen Maßnahmen die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und somit der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für die Mitarbeitenden im Sinne des § 2 MVG-EKD.

§ 2 Ziele

Mit der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit
- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit
- Erhaltung des Arbeitsplatzes und Verhinderung des Ausscheidens aus dem Dienst

§ 3 Rechtsgrundlage

Gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet, allen Mitarbeitenden, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen (42 Kalendertage) ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement als Maßnahme der Gesundheitsprävention anzubieten.

§ 4 Dokumentationspflicht und Federführung

- (1) Der Kindertagesstättenverband sorgt dafür, dass eine Dokumentation der Krankenstände der Mitarbeitenden - unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen - geführt wird. Die Dokumentation dient der Feststellung, ob Mitarbeitende innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren.
- (2) Die jeweiligen Verfahrensschritte des Betrieblichen Eingliederungsmanagements einschließlich der Beendigung des Verfahrens sind zu dokumentieren.
- (3) Federführung und Koordination obliegen dem/der Beauftragten für das Betriebliche Eingliederungsmanagement des Kindertagesstättenverbandes.

§ 5 Informationsschreiben für Mitarbeitende

- (1) Sind Mitarbeitende innerhalb einer Frist von zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig krank, übersendet der Kindertagesstättenverband ihnen zunächst eine Einladung zur Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement (Anlage 3). Diesem Schreiben ist ein Informationsblatt über das Betriebliche Eingliederungsmanagement (Anlage 1) und ein Erklärungsbogen über die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme am Betriebliches Eingliederungsmanagement (Anlage 2) beigelegt. Die Mitarbeitervertretung erhält eine Kopie des Anschreibens.
- (2) Stimmt der/die Mitarbeitende der Mitwirkung an dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu, wird – ggf. durch die Vermittlung der Mitarbeitervertretung – ein erstes Kontaktgespräch vereinbart.
- (3) Lehnt der/die Mitarbeitende die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ab, ist das Verfahren beendet. Der/die Mitarbeitende ist berechtigt, zu jedem Zeitpunkt die Fortführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements auf jeder Stufe des Verfahrens zu beenden. Die Ablehnung der weiteren Durchführung des Betriebliches Eingliederungsmanagement durch den/die Mitarbeitende/n führt - unabhängig von der Stufe des Verfahrens - für sich betrachtet nicht zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

§ 6 Erstes Kontaktgespräch

- (1) An dem ersten Kontaktgespräch nehmen der/die Beauftragte für das Betriebliche Eingliederungsmanagement und der/die Mitarbeitende teil.
- (2) Wenn der/die Mitarbeitende einverstanden ist, nimmt an dem ersten Kontaktgespräch ein Mitglied der Mitarbeitervertretung teil.
- (3) Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten kann, sofern der/die Mitarbeitende einverstanden ist, ebenfalls dazu eingeladen werden, auch wenn noch keine anerkannte Schwerbehinderung vorliegt.
- (4) Den/der Mitarbeitenden wird angeboten, eine Vertrauensperson eigener Wahl mitzubringen.
- (5) Die Leitung der Kindertagesstätte und die Pädagogische Leitung des Kindertagesstättenverbandes nehmen an dem ersten Kontaktgespräch grundsätzlich nicht teil.
- (6) Das erste Kontaktgespräch dient dazu
 - über den Zweck des Gesprächs zu informieren,
 - Möglichkeiten und Grenzen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements aufzuzeigen,

- Wünsche und Befürchtungen der Mitarbeiterin 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 (zum Beispiel Betriebsärztlicher Dienst, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Integrationsamt) für das Präventionsgespräch sinnvoll ist.
- (7) Soweit nach übereinstimmender Auffassung aller Beteiligten keine betrieblichen Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit des bzw. der Mitarbeitenden in Betracht kommen, ist das Verfahren beendet. Anderenfalls wird das weitere Verfahren zwischen den Beteiligten abgestimmt. Grundsätzlich wird dann als erstes ein Präventionsgespräch durchgeführt.

§ 7 Präventionsgespräch

- (1) Das Präventionsgespräch dient dazu
- detaillierte Informationen über die krankheitsbedingten Einschränkungen zu ermitteln,
 - in Betracht kommende Maßnahmen für einen leidensgerechten Arbeitsplatz zu erwägen,
 - Ziele und Vorstellungen des/der Mitarbeitenden im Zusammenhang mit ihrem/seinem Arbeitsplatz in Erfahrung zu bringen,
 - betriebliche Möglichkeiten zur Eingliederung zu prüfen und
 - einen Plan für das weitere Vorgehen zu erstellen.
- (2) An dem Präventionsgespräch nehmen der/die Beauftragte für das Betriebliche Eingliederungsmanagement, die Pädagogischen Leitung und die Leitung der Kindertagesstätte teil.
- (3) Soweit der/die Mitarbeitende einverstanden ist, nehmen auch
- ein Mitglied der Mitarbeitervertretung,
 - die Vertrauensperson der Schwerbehinderten (auch wenn noch keine anerkannte Schwerbehinderung vorliegt) sowie
 - die in dem ersten Kontaktgespräch festgelegten zusätzlichen Personen teil.
- (4) Den Mitarbeitenden wird wiederum angeboten, eine Vertrauensperson eigener Wahl mitzubringen.

§ 8 Weiteres Verfahren

- (1) Alle weiteren Maßnahmen sind abhängig vom Einzelfall und werden unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung durchgeführt.
- (2) Als einzelfallbezogene Maßnahmen zur Eingliederung können zum Beispiel zur Anwendung gelangen:
- Stufenweise Wiedereingliederung,
 - Technische Umrüstung des Arbeitsplatzes,
 - Veränderungen der Arbeitsorganisation,
 - Veränderungen der Arbeitsumgebung,
 - Veränderungen der Arbeitszeitgestaltung,
 - Veränderung der Arbeitsinhalte,
 - Qualifizierungsmaßnahmen (fähigkeitsgerechte Qualifizierung),
 - Arbeitsversuche,
 - Medizinische Rehabilitation sowie
 - Unterstützende pädagogische oder psychologische Maßnahmen, wie zum Beispiel Coaching oder Supervision.

Dienstvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Zwischen dem

Evangelisch-lutherischen Kindertagesstättenverband Grafschaft Diepholz,
vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden,
nachfolgend **Kindertagesstättenverband** genannt,

und der

**Mitarbeitervertretung im Evangelisch-lutherischen Kirchenkreis
Grafschaft Diepholz,**
vertreten durch die Vorsitzende,
nachfolgend **Mitarbeitervertretung** genannt,

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

Präambel

- (1) Kindertagesstättenverband und Mitarbeitervertretung stimmen darin überein, dass das gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX durchzuführende Betriebliche Eingliederungsmanagement aktiv mit dem Ziel der Erhaltung, Verbesserung und Wiederherstellung der Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Leistungsfähigkeit des/der betroffenen Mitarbeitenden durchgeführt werden soll. Dies soll neben der persönlichen Gesunderhaltung insbesondere dem Erhalt des individuellen Arbeitsplatzes dienen.
- (2) Es ist zu prüfen, mit welchen Maßnahmen die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und somit der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für die Mitarbeitenden im Sinne des § 2 MVG-EKD.

§ 2 Ziele

Mit der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit
- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit
- Erhaltung des Arbeitsplatzes und Verhinderung des Ausscheidens aus dem Dienst

§ 3 Rechtsgrundlage

Gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet, allen Mitarbeitenden, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen (42 Kalendertage) ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement als Maßnahme der Gesundheitsprävention anzubieten.

§ 4 Dokumentationspflicht und Federführung

- (1) Der Kindertagesstättenverband sorgt dafür, dass eine Dokumentation der Krankenstände der Mitarbeitenden - unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen - geführt wird. Die Dokumentation dient der Feststellung, ob Mitarbeitende innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren.
- (2) Die jeweiligen Verfahrensschritte des Betrieblichen Eingliederungsmanagements einschließlich der Beendigung des Verfahrens sind zu dokumentieren.
- (3) Federführung und Koordination obliegen dem/der Beauftragten für das Betriebliche Eingliederungsmanagement des Kindertagesstättenverbandes.

§ 5 Informationsschreiben für Mitarbeitende

- (1) Sind Mitarbeitende innerhalb einer Frist von zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig krank, übersendet der Kindertagesstättenverband ihnen zunächst eine Einladung zur Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement (Anlage 3). Diesem Schreiben ist ein Informationsblatt über das Betriebliche Eingliederungsmanagement (Anlage 1) und ein Erklärungsbogen über die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme am Betriebliches Eingliederungsmanagement (Anlage 2) beigefügt. Die Mitarbeitervertretung erhält eine Kopie des Anschreibens.
- (2) Stimmt der/die Mitarbeitende der Mitwirkung an dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu, wird – ggf. durch die Vermittlung der Mitarbeitervertretung – ein erstes Kontaktgespräch vereinbart.
- (3) Lehnt der/die Mitarbeitende die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ab, ist das Verfahren beendet. Der/die Mitarbeitende ist berechtigt, zu jedem Zeitpunkt die Fortführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements auf jeder Stufe des Verfahrens zu beenden. Die Ablehnung der weiteren Durchführung des Betriebliches Eingliederungsmanagement durch den/die Mitarbeitende/n führt - unabhängig von der Stufe des Verfahrens - für sich betrachtet nicht zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

§ 6 Erstes Kontaktgespräch

- (1) An dem ersten Kontaktgespräch nehmen der/die Beauftragte für das Betriebliche Eingliederungsmanagement und der/die Mitarbeitende teil.
- (2) Wenn der/die Mitarbeitende einverstanden ist, nimmt an dem ersten Kontaktgespräch ein Mitglied der Mitarbeitervertretung teil.
- (3) Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten kann, sofern der/die Mitarbeitende einverstanden ist, ebenfalls dazu eingeladen werden, auch wenn noch keine anerkannte Schwerbehinderung vorliegt.
- (4) Den/der Mitarbeitenden wird angeboten, eine Vertrauensperson eigener Wahl mitzubringen.
- (5) Die Leitung der Kindertagesstätte und die Pädagogische Leitung des Kindertagesstättenverbandes nehmen an dem ersten Kontaktgespräch grundsätzlich nicht teil.
- (6) Das erste Kontaktgespräch dient dazu
 - über den Zweck des Gesprächs zu informieren,
 - Möglichkeiten und Grenzen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements aufzuzeigen,

- Wünsche und Befürchtungen der Mitarbeiterin 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 (zum Beispiel Betriebsärztlicher Dienst, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Integrationsamt) für das Präventionsgespräch sinnvoll ist.
- (7) Soweit nach übereinstimmender Auffassung aller Beteiligten keine betrieblichen Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit des bzw. der Mitarbeitenden in Betracht kommen, ist das Verfahren beendet. Anderenfalls wird das weitere Verfahren zwischen den Beteiligten abgestimmt. Grundsätzlich wird dann als erstes ein Präventionsgespräch durchgeführt.

§ 7 Präventionsgespräch

- (1) Das Präventionsgespräch dient dazu
- detaillierte Informationen über die krankheitsbedingten Einschränkungen zu ermitteln,
 - in Betracht kommende Maßnahmen für einen leidensgerechten Arbeitsplatz zu erwägen,
 - Ziele und Vorstellungen des/der Mitarbeitenden im Zusammenhang mit ihrem/seinem Arbeitsplatz in Erfahrung zu bringen,
 - betriebliche Möglichkeiten zur Eingliederung zu prüfen und
 - einen Plan für das weitere Vorgehen zu erstellen.
- (2) An dem Präventionsgespräch nehmen der/die Beauftragte für das Betriebliche Eingliederungsmanagement, die Pädagogischen Leitung und die Leitung der Kindertagesstätte teil.
- (3) Soweit der/die Mitarbeitende einverstanden ist, nehmen auch
- ein Mitglied der Mitarbeitervertretung,
 - die Vertrauensperson der Schwerbehinderten (auch wenn noch keine anerkannte Schwerbehinderung vorliegt) sowie
 - die in dem ersten Kontaktgespräch festgelegten zusätzlichen Personen teil.
- (4) Den Mitarbeitenden wird wiederum angeboten, eine Vertrauensperson eigener Wahl mitzubringen.

§ 8 Weiteres Verfahren

- (1) Alle weiteren Maßnahmen sind abhängig vom Einzelfall und werden unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung durchgeführt.
- (2) Als einzelfallbezogene Maßnahmen zur Eingliederung können zum Beispiel zur Anwendung gelangen:
- Stufenweise Wiedereingliederung,
 - Technische Umrüstung des Arbeitsplatzes,
 - Veränderungen der Arbeitsorganisation,
 - Veränderungen der Arbeitsumgebung,
 - Veränderungen der Arbeitszeitgestaltung,
 - Veränderung der Arbeitsinhalte,
 - Qualifizierungsmaßnahmen (fähigkeitsgerechte Qualifizierung),
 - Arbeitsversuche,
 - Medizinische Rehabilitation sowie
 - Unterstützende pädagogische oder psychologische Maßnahmen, wie zum Beispiel Coaching oder Supervision.

§ 9 Durchführung der Maßnahmen

- (1) Der Kindertagesstättenverband organisiert die erforderlichen Maßnahmen und setzt diese um. Die bzw. der Mitarbeitende ist während der Maßnahmen zu begleiten.
- (2) Der Kindertagesstättenverband ist dazu verpflichtet, mögliche Förderungen beim zuständigen Leistungsträger zu beantragen.

§ 10 Bewertung der Eingliederung

Die einzelfallbezogenen Maßnahmen sind auf dem Maßnahmenblatt (Anlage 4) zu dokumentieren und zu bewerten, wobei ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen den Beteiligten stattfindet.

§ 11 Beendigung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das Betriebliches Eingliederungsmanagement ist beendet, soweit alle vereinbarten Maßnahmen durchgeführt sind oder die/der Mitarbeitende dies wünscht bzw. weiteren Handlungsschritten nicht mehr zustimmt.

§ 12 Datenschutz

- (1) Daten werden ausschließlich für die in § 2 dieser Dienstvereinbarung benannten Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagement erhoben und verwendet. Die Unterlagen des Verfahrens werden durch die Pädagogische Leitung des Kindertagesstättenverbandes von der allgemeinen Personalakte getrennt aufbewahrt und dem Zugriff der allgemeinen Personalverwaltung entzogen. Die Unterlagen werden nach einem Zeitraum von drei Jahren vernichtet.
- (2) Dauerhaft zu den Personalunterlagen werden folgende Unterlagen genommen:
 - Einladungsschreiben zum Erstgespräch.
 - Erklärungsbogen des bzw. der Mitarbeitenden über die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme am Betriebliches Eingliederungsmanagement.
 - Maßnahmenblatt. Im Maßnahmenblatt werden die durchgeführten Maßnahmen und der Abschluss des Verfahrens dokumentiert. Aus diesen Aufzeichnungen dürfen keine Rückschlüsse auf die Erkrankung möglich sein.

§ 13 Fortbildungen

Den mit Fragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements befassten Personen ermöglicht der Kindertagesstättenverband die Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement.

§ 14 Schlussbestimmungen

- (1) Die Dienstvereinbarung ersetzt die Dienstvereinbarung vom 25./27. Januar 2022 und tritt am 01. Oktober 2024 in Kraft. Sie ist mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende schriftlich kündbar. Zum Zeitpunkt der Kündigung laufende Verfahren bleiben davon unberührt und werden bis zu ihrer Beendigung nach dieser Dienstvereinbarung durchgeführt. Eine weitere Nachwirkung über den Kündigungstermin ist ausdrücklich ausgeschlossen.
- (2) Die Dienstvereinbarung wird den Mitarbeitenden in geeigneter Weise bekannt gemacht.

Sulingen, 30. September 2024

Diepholz, 01.10.24

Frank Saal

Vorsitzende des Verbandsvorstandes



S. Ferking

Vorsitzende der Mitarbeitervertretung

C. H. / 6

Mitglied des Verbandsvorstandes