

## **Dienstvereinbarung**

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Die Evang. Kirche in Mannheim, vertreten durch den Direktor  
der Evang. Kirchenverwaltung Mannheim  
und  
die Mitarbeitendenvertretung der Evang. Kirche in Mannheim,  
vertreten durch die Vorsitzende  
schließen gemäß § 36 MVG folgende Dienstvereinbarung ab:

### **Ziele**

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement der Evangelischen Kirche in Mannheim verfolgt – in Umsetzung des § 167 Abs. 2 SGB IX – das Ziel, bei längerfristiger und wiederholter Arbeitsunfähigkeit ihrer Beschäftigten einer drohenden dauerhaften Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit und somit einer Gefährdung des Arbeitsverhältnisses dadurch zu begegnen, dass frühzeitig - in Abstimmung mit den Betroffenen, der Arbeitgeberin und den zuständigen Interessenvertretungen-sowohl Präventions-als auch Rehabilitationsmaßnahmen eingeleitet werden, um eine Verschlimmerung des Gesundheitszustandes zu vermeiden, die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und die Gesundheit, sowie das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft zu erhalten. Liegen Gründe der Arbeitsunfähigkeit z.B. im betrieblichen Umfeld, so sind alle Beteiligten verpflichtet, sich um Abhilfe zu bemühen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement bezieht sich ausdrücklich auf alle Beschäftigten und nicht nur auf schwerbehinderte Menschen.

Das Verfahren ist für die Betroffenen freiwillig. Die Datenschutzbestimmungen müssen gewährleistet sein.

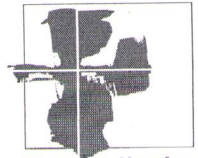
#### **§ 1 Geltungsbereich**

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten und für alle Dienststellen der Evangelischen Kirche in Mannheim.

Sie gilt für alle Beschäftigungsverhältnisse und kommt zur Anwendung, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder wiederholt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind.

#### **§ 2 Vorbereitende Maßnahmen**

(1) Die Personalabteilung ermittelt monatlich diejenigen Beschäftigten, die vom sachlichen Geltungsbereich (siehe § 1) erfasst werden. Es wird ermittelt, ob eine Schwerbehinderung vorliegt.



(2) Die Personalleitung lädt daraufhin zeitnah nach Erfassung die betroffene Person zu einem BEM-Gespräch ein.

Mitarbeitende, die nach längeren Erkrankungen, z.B. nach Ende der Lohnfortzahlung im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederungsmaßnahme an den Arbeitsplatz zurückkehren wollen, werden vor Wiederaufnahme der Arbeit zu einem BEM-Gespräch eingeladen.

Dieses Gespräch soll ein bis zwei Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit terminiert sein.

Mit der Einladung werden verschickt:

- Das Merkblatt zum BEM
- Der Erklärungsbogen zum BEM
- Die Vereinbarung zum Schutz persönlicher Daten im Rahmen des BEM

Die direkten Vorgesetzten, die Mitarbeitendenvertretung und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung erhalten eine Kopie des Einladungsschreibens.

(3) Erklären die betroffenen Mitarbeitenden ihre Zustimmung (schriftlich auf dem Erklärungsbogen oder zunächst mündlich), wird zeitnah ein BEM-Gespräch terminiert. Die Erklärung kann auch während oder nach dem Gespräch ausgefüllt werden.

(4) BEM-Gespräche können auch auf Wunsch der betroffenen Mitarbeitenden stattfinden.

(5) Erteilen die Betroffenen ihr Einverständnis zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht, so kann dieses nicht durchgeführt werden.

Die direkten Vorgesetzten, die Mitarbeitendenvertretung und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung werden von der Personalabteilung darüber informiert.

### § 3 Gespräche

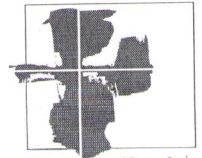
(1) Voraussetzung für ein funktionierendes Eingliederungsmanagement ist die Schaffung eines Vertrauensklimas. Deshalb ist das erste Gespräch von großer Bedeutung.

(2) An dem Gespräch nehmen teil:

- Die Personalleitung der Evangelischen Kirche in Mannheim
- Die oder der direkte Vorgesetzte (optional)
- Ein Mitglied der Mitarbeitendenvertretung
- Bei schwerbehinderten Beschäftigten die Schwerbehindertenvertretung
- Bei Bedarf der Betriebsärztliche Dienst
- Eine Vertrauensperson auf Wunsch des Mitarbeitenden (z. B. ein Ehe- oder Lebenspartner, ein Verwandter, Bekannter oder auch ein Physiotherapeut, Arzt oder Rechtsanwalt)

(3) Inhalte des Gesprächs:

- Die betroffenen Mitarbeitenden werden ausführlich über Ziele, Inhalte, Vorgehensweisen und mögliche Maßnahmen aufgeklärt. Perspektiven werden aufgezeigt.



- Es wird über die im Rahmen des BEM erhobenen persönlichen Daten der Betroffenen informiert.
- Es wird auf die Freiwilligkeit an der Teilnahme am BEM-Verfahren hingewiesen. Die Betroffenen sind jederzeit die wichtigsten Personen und entscheiden, wie das Verfahren betrieben werden soll. Sie können das Verfahren jederzeit abbrechen oder beenden.
- Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass keine Angaben zur Erkrankung gemacht werden müssen.
- Fragen und Befürchtungen der Betroffenen werden gehört und besprochen.
- Es wird darum gebeten, den (möglichen) Zusammenhang zwischen der Erkrankung und den Arbeitsbedingungen zu schildern. Sollte ein Zusammenhang genannt werden, ist es sinnvoll, über die Erkrankung zu sprechen. Nur dann können Hilfen eingeleitet werden.
- Es wird um eine gesundheitliche Selbsteinschätzung gebeten. Die eigenen Ziele und Vorstellungen der Betroffenen werden ermittelt. Gemeinsam werden nächste Schritte und Maßnahmen vereinbart.
- Es wird sichergestellt, dass die Einverständniserklärung zum BEM-Verfahren und die Erklärung zum Datenschutz vorliegen.

Sofern die betroffenen Mitarbeitenden im ersten Gespräch noch keine Entscheidung über das weitere Vorgehen treffen möchten und Bedenkzeit benötigen, wird ein zweites Gespräch vereinbart. Ebenso kann das Verfahren im gegenseitigen Einvernehmen nach dem ersten Gespräch beendet werden, sofern kein Handlungsbedarf festgestellt wird.

(4) Die Personalleitung erstellt ein Ergebnisprotokoll, das allen Gesprächsbeteiligten zur Verfügung gestellt wird.

## **§ 4 Datenschutz**

(1) Alle Vorgänge im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements werden in einer separaten Akte, getrennt von der Personalakte in der Dienststelle aufbewahrt. Einsicht in diese Akte haben aus datenschutzrechtlichen Gründen nur die Personalleitung, die direkten Vorgesetzten die Betroffenen und die dafür berechtigten Mitarbeitenden aus der Personalabteilung.

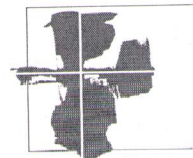
(2) Die Akte zum betrieblichen Eingliederungsmanagement wird fünf Jahre nach Abschluss des BEM vernichtet.

## **§ 5 Eingliederungsprozess**

(1) Die betroffenen Beschäftigten müssen mit den getroffenen Vereinbarungen einverstanden sein.

(2) Sind die betroffenen Mitarbeitenden noch arbeitsunfähig, ist bei Bedarf für die Eingliederungsmaßnahme die Empfehlung der behandelnden Ärztin/des behandelnden Arztes oder des betriebsärztlichen Dienstes einzuholen.

(3) Die Arbeitgeberin leitet notwendige Maßnahmen, die in ihrem Verantwortungsbereich liegen, ein.



## § 6 Merkblatt

Die betroffenen Mitarbeitenden erhalten mit der Einladung zum BEM-Gespräch ein Merkblatt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Dieses Merkblatt ist Bestandteil der Dienstvereinbarung.

## § 7 Schlussbestimmungen

(1) Diese Dienstvereinbarung tritt mit Unterschrift in Kraft.

(2) Die Vereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende Kalenderjahres gekündigt werden.

(3) Die Vereinbarung kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragspartnerinnen geändert werden. Änderungen bedürfen der Schriftform.

(4) Soweit einzelne Regelungen dieser Vereinbarung auf Grund gesetzlicher Regelungen ungültig sind, wird die Wirksamkeit der gesamten Dienstvereinbarung nicht aufgehoben.

(5) Die Vereinbarung tritt außer Kraft, wenn gesetzliche Regelungen den Gegenstand dieser Vereinbarung abweichend regeln.

Mannheim, den 07. Juli 2021

Für die Evang. Kirche in Mannheim

Für die MAV der Evang. Kirche in Mannheim

Steffen Jooß

Verwaltungsdirektor

Anja Ziegler

Vorsitzende