

Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX

zwischen dem Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld,
vertreten durch den Kreissynodalvorstand

und

der Mitarbeitervertretung

und

der Schwerbehindertenvertretung des Evangelischen Kirchenkreises Bielefeld

Präambel

Es ist das gemeinsame Ziel des Arbeitgebers Evangelischer Kirchenkreis Bielefeld, der Mitarbeitervertretung und der Schwerbehindertenvertretung, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern.

Besondere Förderung benötigen neben schwerbehinderten Menschen auch Beschäftigte, denen aufgrund langer krankheitsbedingter Ausfallzeiten eine gesundheitliche Beeinträchtigung und damit auch eine Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit droht. Für diesen Personenkreis wird entsprechend der gesetzlichen Vorschrift des § 84 (2) SGB IX beim Evangelischen Kirchenkreis Bielefeld einbetriebliches Eingliederungsmanagement eingeführt, um eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Evangelischen Kirchenkreises Bielefeld

§ 2 Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements hat folgende Ziele:

- Längere Arbeitsunfähigkeitzeiten von Mitarbeiter/innen zu überwinden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.
- Die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.
- Die Arbeitszufriedenheit und Motivation zu steigern.
- Die Fehlzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren.
- Die Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen.

§ 3 Integrationsteams

(1) Zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements wird für die Mitarbeitenden des Kreiskirchenamtes und der gemeinsamen Dienste des Evangelischen Kirchenkreises Bielefeld ein Integrationsteam gebildet. In dem Integrationsteam sind folgende Personen vertreten:

1. Die Dienststellenleitung, oder eine andere von der Dienststellenleitung entsandte Person
2. ein Mitglied der Mitarbeitervertretung
3. die Schwerbehindertenvertretung, wenn Schwerbehinderte betroffen sind.

Integrationsteams Tageseinrichtungen für Kinder

(2) Zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements werden für die Mitarbeitenden in den Tageseinrichtungen für Kinder des Evangelischen Kirchenkreises Bielefeld eigene Integrationsteams gebildet.

In den Integrationsteams sind folgende Personen vertreten:

1. Die Leitung der jeweiligen Tageseinrichtung für Kinder, oder eine andere von der Dienststellenleitung entsandte Person
2. ein Mitglied der Mitarbeitervertretung
3. die Schwerbehindertenvertretung, wenn Schwerbehinderte betroffen sind.

Die Integrationsteams können bei Bedarf externe Fachkräfte, bzw. die Leitung der Personalabteilung (z. B. Integrationsamt, Krankenkasse, Rehaberater der Rentenversicherung, Arbeitsmediziner etc.) in Abstimmung mit der Dienststellenleitung – insbesondere über anfallende Kosten – zur Beratung hinzuziehen.

(3) Die Integrationsteams sind jeweils das Steuerungsgremium für das betriebliche Eingliederungsmanagement. Sie entscheiden ob einzelfallbezogenen Maßnahmen erforderlich sind und sorgen für die Durchführung der Maßnahmen. Sie sind verantwortlich für die Auswertung der Arbeitsplatzanalysen sowie für die Arbeitsplatzbegehungen und die darauf aufbauenden Maßnahmeentwicklung und Umsetzung zum Eingliederungsmanagement.

(4) Die Integrationsteams arbeiten im Rahmen ihrer Aufgabenstellung nach Weisungen von und in Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung.

(5) Die Integrationsteams treffen sich zur Beratung des einzelfallbezogenen Betrieblichen Eingliederungsmanagements und bei Bedarf darüber hinaus zur Überprüfung und Erörterung der in dieser Vereinbarung benannten Ziele und Aufgaben.

§ 4 Durchführung des einzelfallbezogenen betrieblichen Eingliederungsmanagements

(1) Bei dem betrieblichen Eingliederungsmanagement handelt es sich um ein freiwilliges Verfahren, zu dem es der persönlichen Zustimmung durch die/den betroffenen Mitarbeiter/in bedarf. Lehnt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement ab, so wird sie/er in den nächsten 12 Monaten für eine erneute Teilnahme nicht wieder angesprochen.

(2) Stellt die Personalabteilung des Kreiskirchenamtes bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen im Jahr fest, so wird die Dienststellenleitung und das jeweilige Integrationsteam darüber informiert.

(3) Weiterhin kann die Dienststellenleitung das jeweilige Integrationsteam bitten, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen, wenn bei einer Mitarbeiterin/ einem Mitarbeiter die begründete Veranlassung besteht, dass sie oder er nicht in der Lage ist, ihre/seine arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit zu leisten (§ 3 Abs. 4 BAT-KF). In diesen Fällen wird das Gesundheitsamt Bielefeld beauftragt festzustellen, ob die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter arbeitsfähig ist.

Die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter wird daraufhin durch das Integrationsteam zu einem ersten Informationsgespräch eingeladen. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter können hierbei wählen, mit welchem Mitglied des Integrationsteams das erste Informationsgespräch geführt werden soll. Nur nach Zustimmung der betroffenen Mitarbeiterin/des betroffenen Mitarbeiters wird das betriebliche Eingliederungsmanagement durch das Integrationsteam durchgeführt.

(4) Soll mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt werden, ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter über folgende Punkte zu informieren:

1. Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements
2. Mitteilung über die erhobenen und verwendeten Daten
3. Erstellung von Situations- und Vergleichsanalysen.

(5) Die gewonnenen Daten werden vom jeweiligen Integrationsteam zur Entscheidungsfindung über einzelfallbezogene Maßnahmen herangezogen. Das betriebliche Eingliederungsmanagement erfolgt unter Wahrung der jeweiligen gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Wenn personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden müssen, können diese nur weitergegeben werden, wenn die betroffene Mitarbeiterin/der betroffene Mitarbeiter die schriftliche Einwilligung abgegeben hat. Wenn Ärzte von der betroffenen Person gesundheitliche Informationen abgeben sollen, muss die betroffene Mitarbeiterin/der betroffene Mitarbeiter die Ärzte schriftlich von der Schweigepflicht entbinden.

Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für die in der Vereinbarung benannten Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements verwandt werden. Gesundheitsdaten sind getrennt von der Personalakte aufzubewahren. Im Einzelfall werden sogenannte „Betriebliche Eingliederungsmanagements – Akten“ dafür angelegt. Diese Akten sind drei Jahre nach Abschluss der Maßnahme zu vernichten.

§ 5

Ende des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist abgeschlossen, wenn die Fehlzeiten dauerhaft unter die Sechswochengrenze gesunken sind. Erhöhen sie sich wieder, so ist mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement erneut zu beginnen.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement endet auch, wenn kompetente Berater wie z.B. das Integrationsamt keine Möglichkeiten zur Wiedereingliederung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters in das Arbeitsverhältnis oder zur Fehlzeitenreduzierung sehen oder das Arbeitsverhältnis endet.

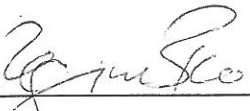
§ 6

Inkrafttreten


Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.01.2011 in Kraft.

Bielefeld, den 16.12.2010





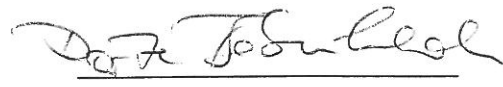
Superintendentin



KSV-Mitglied



MAV-Vorsitzende/r



MAV-Mitglied