



Dienstvereinbarung

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Zwischen

dem Evangelischen Regionalverband Frankfurt und Offenbach (Dienststellenleitung), vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstands, Pfarrer Holger Kamlah, Kurt-Schumacher-Str. 23, 60311 Frankfurt am Main

und

der Mitarbeitervertretung des Evangelischen Regionalverbandes Frankfurt und Offenbach, vertreten durch den Vorsitzenden Jörg Bräuer, Kurt-Schumacher-Str. 23, 60311 Frankfurt am Main,

wird die nachfolgende Dienstvereinbarung über die Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

nach § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) geschlossen*:

1. Präambel

Der Evangelische Regionalverband (ERV) und die Mitarbeitervertretung (MAV) sind sich einig, dass dem präventiven Gesundheitsschutz ein hoher Stellenwert zukommt. Der Erhalt und Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden¹ sind wichtige Anliegen.

Die Dienstvereinbarung über die Umsetzung des BEM soll dazu dienen, bei allen daran Beteiligten Vertrauen zu schaffen und in diesem Sinne, den Mitarbeitenden eine „Helfende Hand“ zu reichen.

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeitenden der oben benannten Dienststelle.

3. Ziele

Der Begriff Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) wird in § 167 Abs. 2 SGB IX mit folgenden Zielen definiert:

- die Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitenden soll überwunden werden

*Diese Dienstvereinbarung wurde unter Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung erstellt.

- erneuter Arbeitsunfähigkeit soll vorgebeugt werden
- der Arbeitsplatz soll erhalten werden

Nach dem Verständnis der abschließenden Parteien soll ein funktionierendes BEM darüber hinaus unterstützend helfen bei

- Identifizierung und Beseitigung tätigkeitsbezogener Gesundheitsgefährdungen
- Reduzierung des Krankenstandes der Mitarbeitenden.

Dabei sollen nach Möglichkeit alle internen Strukturen sowie externen Hilfen genutzt werden.

Das BEM ist ein Angebot an alle Mitarbeitenden, unter diesen Zielsetzungen mit dem Arbeitgeber zu sprechen.

Die Dienstvereinbarung soll eine systematische, konkrete und transparente Vorgehensweise bei der Umsetzung für alle Beteiligten festlegen.

4. Freiwilligkeit

Die Teilnahme am BEM-Verfahren ist freiwillig. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein Hilfsangebot. Der Beginn, der Verlauf, die Unterbrechung, die Beendigung, sowie die Art der Maßnahmen, die Hinzuziehung von Personen im BEM-Verfahren, erfolgen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der BEM-berechtigten-Person.

Angaben der BEM-berechtigten-Person über ihren Gesundheitszustand oder die Gründe der Arbeitsunfähigkeit, welche im Rahmen des BEM-Verfahrens gemacht werden, dürfen nicht zur Einschätzung über die zukünftige Arbeitsfähigkeit herangezogen werden.

5. Zuständigkeit

Die Durchführung des BEM-Verfahrens im Rahmen dieser Dienstvereinbarung obliegt der Dienststelle. Im Rahmen dieser Dienstvereinbarung wird das BEM durch ein zu bildendes individuelles BEM-Integrationsteam operativ umgesetzt.

6. Individuelles BEM –Integrationsteam

Stimmt die BEM-berechtigte-Person der Einleitung des Verfahrens zum BEM zu, wird ein individuelles BEM-Integrationsteam zusammengestellt. Dieses besteht - sofern seitens der BEM-berechtigten-Person keine Weisung / Widerspruch erfolgt- regelmäßig aus:

- Der BEM-Ansprechperson in Vertretung für die Dienststellenleitung des ERV
- einem Mitglied der Mitarbeitervertretung (MAV)



- der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (SBV), sofern die/der Mitarbeitende schwerbehindert oder gleichgestellt ist.

Die Mitwirkung der MAV und/oder SBV im individuellen BEM-Integrationsteam ist abhängig von der Zustimmung der BEM-berechtigten-Person. Bei Ablehnung der Beteiligung der MAV und/oder SBV durch die BEM-berechtigte-Person, wird das BEM-Verfahren nur von der BEM-Ansprechperson der Dienststelle durchgeführt.

Ergänzend hat die BEM-berechtigte-Person die Möglichkeit eine Person des Vertrauens aus dem privaten oder beruflichen Umfeld zu benennen und zur Teilnahme am BEM-Verfahren hinzuziehen. Diese Person nimmt eine beratende und unterstützende Funktion ein. Die Kosten der Vertrauensperson trägt die BEM-berechtigte-Person.

Der Vertreter oder die Vertreterin der Dienststelle übernimmt die Funktion der „Ansprechperson“ für das BEM-Integrationsteam. Die BEM-Ansprechperson koordiniert das Verfahren, leitet die erforderlichen Gespräche und wirkt auf die zeitnahe Umsetzung der vom BEM-Integrationsteam vorgeschlagenen und mit der BEM-berechtigten-Person abgestimmten Maßnahmen hin. Innerhalb des ERV gibt es mehrere BEM-Ansprechpersonen, die sich im Ausnahmefall gegenseitig vertreten.

Bei Bedarf und mit Einverständnis der BEM-berechtigten-Person können weitere Personen (z.B.: Vorgesetzte, Betriebsarzt/Betriebsärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit, weitere Fachkräfte der Rehabilitationsträger, etc.) während des BEM-Verfahrens hinzugezogen werden.

7. BEM-Anspruch

Jeden Monat wird eine Auswertung über die Fehlzeiten der Beschäftigten im ERV erstellt. Die Auswertung gibt Aufschluss über den Namen der Beschäftigten, die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage), den Grad der Behinderung (GdB) und den Arbeitsbereich im ERV (Verwaltung, Arbeitsstelle/Einrichtung, Fachbereich). Diese Daten werden der Mitarbeitervertretung zur Verfügung gestellt. Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten erfolgt die Information zusätzlich an die Schwerbehindertenvertretung.

Das Angebot eines BEM-Verfahrens erhalten Beschäftigte, die gem. § 167 Abs. 2 SGB IX innerhalb eines Jahres (rollierender Zeitraum – in den zurückliegenden 12 Monaten) länger als sechs Wochen



ununterbrochen arbeitsunfähig sind oder wiederholt arbeitsunfähig waren und die Summe der einzelnen Arbeitsunfähigkeitstage über sechs Wochen liegt.²

Bei der Bestimmung der Gesamtdauer der Arbeitsunfähigkeit wird hier auf die Tage abgestellt, an denen eine Arbeitspflicht besteht.

Ausgehend von einer 5-Tage-Regelarbeitswoche, werden für die Auswertung die „sechs Wochen“ 30 Arbeitstagen gleichgesetzt. Bei einer von der 5-Tageweche abweichenden Verteilung der Arbeitszeit, verändern sich die heranzuziehenden (fristauslösenden) Arbeitsunfähigkeitstage anteilig:

- 4-Tageweche = 24 Krankheitstage
- 3-Tageweche = 18 Krankheitstage
- 2-Tageweche = 12 Krankheitstage
- 1-Tageweche = 6 Krankheitstage

Unabhängig davon, können Beschäftigte jederzeit von sich aus die Durchführung eines BEM beantragen, auch wenn die oben genannte Dauer der Arbeitsunfähigkeit noch nicht erreicht ist (Seiteneinstieg³).

8. Eröffnung des BEM-Verfahrens

Alle in Frage kommenden BEM-berechtigten-Personen werden zeitnah nach der Auswertung über die getroffenen Feststellungen hinsichtlich ihrer Arbeitsunfähigkeitszeiten informiert und über die Aufgaben, Ziele, Beteiligte und Inhalte des BEM-Verfahrens, sowie den Ablauf und die Datenschutzregelungen unterrichtet. Dies erfolgt generell schriftlich an die Privatadresse. Gleichzeitig werden die BEM-Berechtigten-Personen gebeten, über das, dem Anschreiben beigefügte Antwortformular, ihre Zustimmung zur Eröffnung des BEM-Verfahrens zu erteilen.

² - Rollierender Zeitraum, ist eine Bezeichnung eines bestimmten Zeitintervalls zur Auswertung der Krankentage. Bsp. Auswertung am 01.03.2025 = Zeitraum 01.03.2024 bis 28.02.2025

³ – Seiteneinstieg = Ein BEM Verfahren muss nicht zwangsläufig vom Arbeitgeber angestoßen werden, jeder Mitarbeitende kann für sich ein BEM Verfahren einfordern, auch wenn noch keine Arbeitsunfähigkeit von 6 Wochen erreicht ist.



Auf die Möglichkeit, sich vor der Entscheidung oder bei ergänzenden Fragen in einem optionalen Vorgespräch durch die Dienststelle oder eine der Interessenvertretungen beraten zu lassen, wird hingewiesen.

Reagiert die BEM-berechtigte-Person nicht innerhalb von vier Wochen, wird sie erneut angeschrieben. Es erfolgt der Hinweis, dass man eine Ablehnung des BEM-Angebots unterstellt, sofern sich der Mitarbeitende nicht binnen einer nochmaligen Frist von einer Woche äußert.

Entscheidet sich die BEM-berechtigte-Person für die Durchführung eines BEM-Verfahrens, so legt sie auch die Zusammensetzung des individuellen BEM-Integrationsteams fest (siehe Antwortschreiben).

Stimmt die BEM-berechtigte-Person der Durchführung des BEM-Verfahrens nicht zu, ist das Verfahren beendet, und es erfolgt eine diesbezügliche Information an alle Beteiligten.

Während eines laufenden BEM-Verfahrens und fortbestehenden Voraussetzungen erfolgt kein neues Angebot. Weitere Zeiten von Arbeitsunfähigkeit, mögliche Veränderungen der Krankheitsursachen oder den Verhältnissen, werden in das laufende Verfahren einbezogen.

Ein weiteres BEM-Verfahren kann nur dann eröffnet werden, wenn ein vorheriges bereits abgeschlossen war.

Nach Abschluss des BEM-Verfahrens werden die Krankheitstage wieder neu gezählt.

9. Durchführung des Verfahrens

Das individuelle BEM-Integrationsteam tritt in der, von der BEM-berechtigten-Person gewünschten Zusammensetzung, auf Einladung der BEM-Ansprechperson zu einem ersten Gespräch zusammen und eröffnet somit das Verfahren. Das BEM-Gespräch dient dazu, gemeinsam geeignete Maßnahmen zur Überwindung bestehender Arbeitsunfähigkeit und zur Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit zu entwickeln. Wirkt die BEM-berechtigte-Person nicht mit, wird das individuelle BEM-Verfahren beendet.

Wird die Weitergabe personenbezogener Daten an Dritte erforderlich, ist die BEM-berechtigte-Person darüber aufzuklären und seine schriftliche Einwilligung einzuholen.

Mögliche Maßnahmen können u.a. sein:

- Beratung zur stufenweisen Wiedereingliederung (Hamburger Modell) nach § 74 SGB V
- Veranlassung einer ergonomischen Überprüfung des Arbeitsplatzes und falls erforderlich, die Einleitung von technischen Veränderungen



- Überprüfung und, falls erforderlich, die Veränderung von Arbeitsinhalten und/oder der Arbeitsorganisation
- Information und Überprüfung von Möglichkeiten im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes
- befristete Stundenreduzierung
- Beratung bei Fragen der (Schwer-)Behinderung
- Supervision und Coaching
- Beratung zu Qualifizierungsmaßnahmen
- Beratung zu Wechsellmöglichkeiten der Einrichtung und/oder des Arbeitsplatzes (Umsetzung)
- Unterstützung bei der Beantragung von Leistungen z.B. bei externen Stellen

Über jedes Gespräch wird ein Ergebnisprotokoll angefertigt, das der BEM-berechtigten-Person zur Kenntnis gegeben wird und darüber hinaus in der BEM-Akte verwahrt wird.

Die im Rahmen des BEM vereinbarten Maßnahmen werden schriftlich festgehalten, unverzüglich von der BEM-Ansprechperson an die zuständigen Entscheidungsträger weitergeleitet, und von diesen im Rahmen der rechtlichen und organisatorischen Möglichkeiten umgesetzt. Eine Rückmeldung über die Umsetzung hat spätestens nach vier Wochen an die BEM-Ansprechperson zu erfolgen, dieser informiert zeitnah alle Beteiligten aus dem BEM-Integrationsteam.

Etwaige Beteiligungsrechte aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MAVG) bleiben – auch wenn die Mitarbeitervertretung im BEM-Team vertreten ist – unberührt.

Die BEM-Ansprechperson beobachtet und begleitet engmaschig die Entwicklung der von ihr betreuten Fälle. Nach Bedarf, aber spätestens nach Ablauf von drei Monaten nach Beginn der Maßnahmen des BEM, ziehen BEM-Integrationsteam und die BEM-berechtigte-Person eine erste Bilanz über die eingeleiteten Maßnahmen. Das Verfahren kann bei Bedarf verlängert werden.

10. Beendigung des BEM-Verfahrens

1. Das BEM-Verfahren endet auf Wunsch der BEM-berechtigten-Person. Ein bereits eingeleitetes Verfahren ist zu beenden.
2. Gibt es aus Sicht des BEM-Integrationsteams und der BEM-berechtigten-Person sowie weitere am BEM-Verfahren beteiligte Personen und Stellen keine weiteren zielführenden Maßnahmen, die umgesetzt werden können, wird das individuelle BEM-Verfahren beendet.

Vor Beendigung des Verfahrens werden Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft.



11. Aufbewahrung von Unterlagen und Datenschutz

Das BEM kann nur erfolgreich sein, wenn die BEM-berechtigten-Personen auf den vertraulichen Umgang mit ihren sensiblen Daten vertrauen können. Das BEM erfolgt deshalb unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Die Mitglieder des BEM-Integrationsteams haben besondere Verschwiegenheit, hinsichtlich der ihnen im Rahmen des BEM bekanntwerdenden Sachverhalte, zu wahren und die Vorschriften des Datenschutzes in besonderem Maße zu berücksichtigen.

Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für Ziele des BEM verwendet werden. Eine Verwendung zu anderen Zwecken ist untersagt.

Während des laufenden BEM-Verfahrens haben die BEM-berechtigte-Person sowie die Mitglieder des individuellen BEM-Integrationsteams das Recht auf Einsicht in die BEM-Akte, soweit dies für den Verlauf des Verfahrens erforderlich ist. Nach Beendigung des Verfahrens bleibt das Einsichtsrecht der BEM-berechtigten-Person bis zur Löschung der BEM-Akte.

In die digitale Personalakte werden im Rahmen eines BEM-Verfahrens ausschließlich folgende Unterlagen übernommen:

- BEM-Angebot
- Antwort der BEM-berechtigten-Person
- Kopie der Datenschutzerklärung
- dienstrechtliche oder arbeitsvertragsrelevante Veränderungen
- Ergebnisse des BEM-Verfahrens
- BEM-Beendigung

Die im Rahmen des BEM-Verfahrens gefertigten Schreiben und alle sonstigen Unterlagen und Dokumente gehen nicht in die Personalakte ein. Sie werden in einer von der BEM-Ansprechperson zu führenden personenbezogenen digitalen BEM-Akte aufbewahrt, auf die nur die BEM-Ansprechpersonen Zugriff haben. Sie dienen als Informationsgrundlage und Nachweis über etwaige bisherige Aktivitäten, Absprachen oder Vereinbarungen, soweit im Rahmen weiterer Maßnahmen auf sie zurückgegriffen werden muss.

In die digitale BEM Akte werden folgende Unterlagen übernommen:

- Alle Gesprächs-Dokumentationen
- Angaben über gesundheitliche Einschränkungen am Arbeitsplatz
- Verbleibende Einsatzmöglichkeiten
- Erklärung zur Schweigepflichtentbindung



Die Vorgänge werden drei Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem das BEM-Verfahren abgeschlossen wurde, vernichtet. Bis zur Vernichtung wird die digitale BEM-Akte durch die Dienststelle separat aufbewahrt. Unterlagen und Notizen, die von den weiteren Mitgliedern des BEM-Integrationsteams angelegt wurden oder sich bei ihnen befinden, sind unverzüglich nach Abschluss des BEM-Verfahrens von ihnen zu vernichten.

Die Mitarbeitervertretung erhält zur Wahrnehmung ihres Überwachungsrechtes aus §167 Abs. 2 Satz 7 SGB IX monatlich die BEM-Auswertung (Namensliste), sowie Kopien der Anschreiben zum jeweiligen BEM-Angebot.

Gleiches gilt analog und in Verbindung mit §178 Abs. 2 SGB IX für die Schwerbehindertenvertretung (bei schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden).

Diese Informationen unterliegen strenger Vertraulichkeit.

12. Finanzierung

Die Finanzierung erforderlicher Maßnahmen wird aus Eigen- und Fremdmitteln sichergestellt. Notwendige Eigenmittel müssen aus den jeweiligen Haushaltsbereichen der betroffenen Arbeitsgebiete finanziert werden. Zur Verfügung stehende Fremdmittel sollen beantragt werden. Die Dienststellenleitung sorgt für eine angemessene organisatorische und finanzielle Ausstattung der Integrationsteams.

13. Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt am 01.07.2025 in Kraft und kann erstmals zum 31.12.2025 mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung der Dienstvereinbarung verpflichten sich die Vertragsparteien, unverzüglich über eine neue Dienstvereinbarung, in Verhandlung zu treten, mit dem Ziel, innerhalb von sechs Monaten eine neue Dienstvereinbarung abzuschließen. Die gekündigte Dienstvereinbarung wirkt für die Dauer der Verhandlungen nach. Darüber hinaus wird die Nachwirkung ausgeschlossen.

Widerspricht eine Vorschrift dieser Vereinbarung höherrangigem Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Die Parteien der Dienstvereinbarung verpflichten sich, die unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich möglichst entsprechend wirksame Vorschrift zu ersetzen.



Frankfurt am Main, den 24.06.2025

Für den evangelischen Regionalverband
Frankfurt und Offenbach
Pfarrer Holger Kamlah

(Siegel)



Für die Mitarbeitendenvertretung
Jörg Bräuer

