

Hinweise zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) für Pfarrerinnen und Pfarrer

Aufgrund von § 84 Abs. 2 SGB IX vom 19. Juni 2001 – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (BGBl I Seite 1046) i.V. mit §§ 26 Abs. 1, 47, 54 Abs. 1 PfdG.EKD gibt das Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche im Rheinland nachfolgende Hinweise:

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement eröffnet dem Dienstgeber und allen an der Führung der Dienstaufsicht Beteiligten einen ganzheitlichen Ansatz für die Unterstützung der Betroffenen bei ihrer Rückkehr in den Dienst. Es gilt festzustellen, warum die Pfarrerin oder der Pfarrer dienstunfähig geworden ist und was ihr oder ihm helfen kann, diese Dienstunfähigkeit zu überwinden bzw. die wieder erlangte Dienstfähigkeit zu erhalten. Dies kann über die Bereitstellung von Hilfsmitteln, bis hin zur Veränderung von Arbeitsabläufen oder -strukturen geschehen. Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements wird geschaut, welche Maßnahmen für die Betroffenen in Frage kommen und wie diese im Rahmen des Eingliederungsmanagements optimal unterstützt werden können. Nachfolgende Hinweise informieren über Zuständigkeiten, Ablauf und Beteiligte

1. Geltungsbereich

Allen Pfarrerinnen und Pfarrern, die in einem öffentlich-rechtlichen oder in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Evangelischen Kirche im Rheinland stehen und allen Pastorinnen und Pastoren, die in einem Angestelltenverhältnis zur Evangelischen Kirche im Rheinland zur Erlangung der Anstellungsfähigkeit nach § 16 PfdG.EKD stehen und innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt dienstunfähig erkrankt sind, ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten.

2. Zielsetzung

(1) Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist:

- die Dienstunfähigkeit zu überwinden bzw. erneuter Dienstunfähigkeit vorzubeugen,
- die Dienstfähigkeit der Pfarrerinnen und Pfarrer zu erhalten und zu fördern.

(2) Das Betriebliche Eingliederungsmanagement hat ferner zum Ziel, Gefährdungen aus dem Arbeitsprozess konkret zu analysieren und entsprechende präventive Maßnahmen einzuleiten.

(3) Gemeinsam mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer sollen Wege gesucht werden, die ihre oder seine Gesundheit im Dienst erhalten oder fördern. Dabei sollen, soweit erforderlich, alle Möglichkeiten interner und externer Hilfe, die geeignet sind, die Dienstfähigkeit der Pfarrerinnen und Pfarrer nachhaltig zu sichern, genutzt werden.

3. Reichweite des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement bezieht auch die Arbeitssituation (z.B. Arbeitsfeld, Arbeitsinhalt, Arbeitsumgebung, Beziehung zu Dienstvorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen und Mitarbeitenden sowie sonstige Fragen der Arbeitszufriedenheit) mit ein, unabhängig davon, ob die gesundheitliche Gefährdung dienstbedingt ist oder nicht.

4. Beteiligte

(1) Die Evangelische Kirche im Rheinland beauftragt zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements die BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH (BAD). Die Integrationsberaterin oder der Integrationsberater der BAD wird der Pfarrerrinnen oder dem Pfarrer die notwendige Hilfestellung in allen Fragen im Zusammenhang mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement anbieten. Sie oder er wird die dafür erforderlichen Gespräche mit der Pfarrerrin oder dem Pfarrer führen und nach Absprache mit ihr oder ihm und mit ihrer oder seiner Zustimmung weitere interne oder externe Personen hinzuziehen.

(2) Zwischen der Pfarrerrin oder dem Pfarrer und der Integrationsberaterin oder dem Integrationsberater findet ein Informationsgespräch statt. Auf Wunsch der Pfarrerrin oder des Pfarrers können bereits zum Informationsgespräch weitere interne oder externe Personen hinzu gezogen werden. Dies können Vertreterinnen oder Vertreter des Landeskirchenamtes, der zuständige Superintendent oder die zuständige Superintendentin, Mitglieder der Pfarrvertretung und ggfls. der Schwerbehindertenvertretung sowie Personen des Vertrauens der Pfarrerrin oder des Pfarrers sein. Ebenso kann die Beteiligung von Personen aus dem Bereich Arbeitsmedizin oder Sicherheitsingenieurwesen des BAD oder das Hinzuziehen von Vertreterinnen oder Vertretern des Integrationsamtes sinnvoll sein.

(3) Die Integrationsberaterin oder der Integrationsberater berät die Pfarrerrin oder den Pfarrer über die Möglichkeiten der Teilnahme weiterer Personen am Informationsgespräch und an den möglichen nachfolgenden Gesprächen. Die Integrationsberaterin oder der Integrationsberater sowie die weiteren internen und externen Personen bilden im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemeinsam das sog. BEM-Team.

5. Einleitung des BEM

(1) Die oder der die Dienstaufsicht führende Superintendentin oder Superintendent sorgt dafür, dass das Landeskirchenamt in Kenntnis gesetzt wird, sobald eine Pfarrerrin oder ein Pfarrer in den jeweils zurück liegenden 12 Monaten länger als sechs Wochen fortlaufend oder mit Unterbrechungen dienstunfähig war. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Dienstunfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen wurde. Als mehr als sechs Wochen mit Unterbrechungen dienstunfähig erkrankt gelten Pfarrerrinnen und Pfarrer,

wenn sie innerhalb von 12 Monaten an mehr als 42 Einzeltagen dienstunfähig erkrankt waren.

(2) Das Landeskirchenamt (Dezernat für Personalverwaltung) sendet an alle Pfarrerrinnen und Pfarrer, die ihm nach Abs. 1 gemeldet wurden, eine Information über eine Teilnahme am ersten Informationsgespräch. Diesem Schreiben sind Informationen über das Betriebliche Eingliederungsmanagement und ein Rückmeldebogen über die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement beigefügt.

(3) Wünscht die Pfarrerin oder der Pfarrer eine Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement, leitet das Landeskirchenamt die erforderlichen Informationen an die Integrationsberaterin oder den Integrationsberater der BAD weiter und informiert die Pfarrvertretung.

(4) Pfarrerrinnen und Pfarrer können sich auch vor Ablauf einer Zeit der Dienstunfähigkeit von sechs Wochen bzw. 42 Tagen mit Unterbrechungen über die Möglichkeiten eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements bei der Integrationsbeauftragten der BAD informieren.¹ Nehmen sie ein Betriebliches Eingliederungsmanagement in Anspruch, informieren sie hierüber das Landeskirchenamt, Dezernat für Personalverwaltung ohne Angabe von Gründen.

(5) Bei der Teilnahme an Gesprächen und Maßnahmen des BEM und an dem Informationsgespräch handelt es sich um Dienstreisen bzw. Dienstgänge. Anfallende Reisekosten werden durch die Pfarrbesoldung getragen.

6. Informationsgespräch

Das Informationsgespräch dient dazu

- über den Zweck des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu informieren,
- die Möglichkeiten und Grenzen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements aufzuzeigen,
- Wünsche und Befürchtungen der Pfarrerin oder des Pfarrers zu besprechen,
- etwaige betriebliche Ursachen für die Dienstunfähigkeit auszumachen,
- mögliche Leistungen oder Hilfen zur Vermeidung erneuter Dienstunfähigkeit zu beraten,
- zu erörtern, ob die Hinzuziehung weiterer Personen zu den Folgegesprächen sinnvoll ist.

7. Weitere Gespräche

Die weiteren Gespräche dienen z.B. dazu

- detaillierte Informationen über die krankheitsbedingten Einschränkungen zu ermitteln,
- in Betracht kommende Maßnahmen für eine leidensgerechte Gestaltung des Dienstes

¹Zuständige Integrationsbeauftragte ist Frau Petra Schlösser, E-Mail: petra.schloesser@bad-gmbh.de, Tel.: 02166/13390415.

- zu erwägen,
- alternative Einsatzmöglichkeiten zu prüfen,
 - Ziele und Vorstellung der Pfarrerin oder des Pfarrers im Zusammenhang mit der Gestaltung des Dienstes zu ermitteln,
 - Möglichkeiten zur Eingliederung zu prüfen,
 - Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Prävention und Rehabilitation zu erwägen,
 - den Erfolg der bisher durchgeführten Maßnahmen zu bewerten und einen Plan für das weitere Vorgehen zu erstellen.

8. Maßnahmen

(1) Alle in Betracht kommenden Maßnahmen sind abhängig vom Einzelfall. Auf Wunsch der Pfarrerin oder des Pfarrers wird die Pfarrvertretung zur Beratung über die in Betracht kommenden Maßnahmen hinzu gezogen.

(2) Maßnahmen zur Eingliederung können sein:

- Stufenweise Wiedereingliederung,
- technische Erleichterungen des Arbeitsumfeldes,
- Veränderungen der Organisation des Dienstes,
- Veränderungen der dienstlichen Umgebung,
- Veränderungen der zeitlichen Gestaltung des Dienstes,
- Veränderung der Inhalte des Dienstes,
- Qualifizierungsmaßnahmen, Fortbildung, Supervision und Coaching,
- unterstützende psychologische Maßnahmen,
- medizinische Rehabilitation.

9. Beendigung des Betriebliche Eingliederungsmanagement

(1) Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist jeweils beendet, wenn

- die Pfarrerin oder der Pfarrer die Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement nach Erhalt der Einladung zum Informationsgespräch ablehnt oder keine Rückmeldung gibt,
- die Pfarrerin oder der Pfarrer erklärt, dass er das Betriebliche Eingliederungsmanagement beenden möchte,
- nach der Durchführung des Informationsgesprächs sich die Beteiligten einig sind, dass die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht erforderlich ist oder die Pfarrerin oder der Pfarrer ein solches nicht wünscht,
- sich alle Beteiligten einig sind, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement erfolgreich beendet wurde.

(2) Die Pfarrer oder der Pfarrer kann das Betriebliche Eingliederungsmanagement ohne Angabe von Gründen jederzeit beenden.

10. Datenschutz und Personalakte

(1) Daten werden ausschließlich zur Erreichung der unter § 2 aufgeführten Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erhoben. Die Unterlagen des Verfahrens werden von der Integrationsberaterin oder dem Integrationsberater der BAD aufbewahrt und zu keinem Zeitpunkt zur Personalakte genommen. Nach Ablauf von drei Jahren werden sie vernichtet.

(2) Folgende Unterlagen werden nach Ablauf von drei Jahren nach Beendigung der Maßnahme von Amts wegen vernichtet:

- Einladung zum Informationsgespräch sowie ggfls. Erinnerungsschreiben,
- Erklärung der Pfarrerin oder des Pfarrers über die Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie über die Ablehnung oder Beendigung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- ggfls. Vermerk der Personalverwaltung über die Beendigung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- Vermerk bzw. Mitteilung über verabredete Maßnahmen, an denen das Landeskirchenamt beteiligt ist.
- Vermerk oder Mitteilung über Maßnahmen, deren Weitergabe an das Landeskirchenamt die Pfarrerin oder der Pfarrer wünscht (z.B. Überlegungen zu Möglichkeiten eines Stellenwechsels).