

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2022-01-14

POSTFACH 10 13 42

Telefon 0711 2149-0

Sachbearbeiter – Durchwahl

Wolfgang Schuker - 0711 2149-648

E-Mail: wolfgang.schuker@elk-wue.de

AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V95/6

An die
Ev. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Ev. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
Landeskirchliche Dienststellen
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner
Große Kirchenpflegen
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestationen
Geschäftsführungen von Diakonie- und Sozialstationen
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung

**Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX,
Verfahrensablauf und Grundsätze für die Durchführung eines betrieblichen
Eingliederungsmanagements bei Anstellungsträgern im Bereich der
Württembergischen Landeskirche (Verfahrensablauf BEM)**

Rundschreiben des Evangelischen Oberkirchenrats vom 19.08.2009, AZ 25.00 Nr. 825/6

Sehr geehrte Damen und Herren,

Arbeitgeber sind gemäß **§ 167 Abs. 2 SGB IX** verpflichtet, zur Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit länger erkrankter Beschäftigter die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten.

Wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres insgesamt länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, klärt der Arbeitgeber - mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person - mit der Mitarbeitervertretung (MAV) und bei schwerbehinderten Menschen auch mit der Schwerbehindertenvertretung, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Soweit erforderlich wird auch der Betriebsarzt hinzugezogen. Das für die kirchliche Einrichtung zuständige Zentrum der BAD GmbH ist im Dienstleistungsportal zu finden.

Soweit für die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und der Vorbeugung erneuter Erkrankung Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen.

Voraussetzung Sechswochen-Frist

Wenn Beschäftigte innerhalb des letzten Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind, ist ein BEM anzubieten. Bei dieser Jahresfrist ist nicht auf das Kalenderjahr abzustellen, maßgebend ist vielmehr der Zeitraum von jeweils zwölf vorangegangenen Monaten.

Unerheblich ist, ob Beschäftigte sechs Wochen ununterbrochen arbeitsunfähig sind oder ob sich mehrere Fehlzeiten auf sechs Wochen summieren. Außerdem ist es unerheblich, ob dieselbe oder verschiedene Krankheitsursachen vorliegen.

Bei mehreren Erkrankungen ist auf die Zahl der Arbeitstage abzustellen und die Frist dann unter Berücksichtigung der üblichen Arbeitswoche zu berechnen. Arbeitet der/die Beschäftigte in der Fünftage-Woche, liegen die gesetzlichen Voraussetzungen nach – zusammengerechnet – über 30 Arbeitstagen vor. (In der Sechstage-Woche sind – zusammengerechnet – über 36 Arbeitstage erforderlich. Wird an weniger Tagen in der Woche gearbeitet, vermindert sich die Zahl der erforderlichen Arbeitstage entsprechend.)

Der Arbeitgeber hat die Mitarbeitervertretung regelmäßig zu informieren, welchen Beschäftigten hiernach ein BEM anzubieten ist.

Zielgruppe

Das BEM richtet sich an alle erkrankten Beschäftigten, gleich ob in Teil-, Vollzeit oder Ausbildung. Das BEM gilt ebenso für Beamte/Beamtinnen und Pfarrer/Pfarrerinnen. Es wird auch nicht unterschieden, ob es sich bei den Betroffenen um einen nicht behinderten oder (schwer)behinderten Menschen handelt.

Zur Durchführung des BEM sind alle Arbeitgeber, unabhängig von der Zahl der bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, verpflichtet.

Zustimmung der Beschäftigten als Voraussetzung für die Durchführung

Es ist zu beachten, dass der/die Beschäftigte selbst entscheidet, ob er/sie das BEM nutzen will. Der Arbeitgeber ist insoweit nur zu einem Angebot verpflichtet. Ohne Zustimmung des/der Beschäftigten findet das Verfahren nicht statt. Die Zustimmung des/der Beschäftigten kann auch mit der Maßgabe erteilt werden, dass die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt werden soll.

Der/die Beschäftigte muss vorher über die Ziele des Eingliederungsmanagements und insbesondere über Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten informiert werden.

Der/die Beschäftigte kann das Verfahren zu jedem Zeitpunkt beenden.

Ziel des BEM

Das BEM dient dazu, gemeinsam mit dem/der Beschäftigten, der Mitarbeitervertretung und ggf. der Vertrauensperson der schwerbehinderten

Mitarbeitenden herauszufinden, welche Maßnahmen dazu beitragen können, die Arbeitsfähigkeit des/der betroffenen Beschäftigten wiederherzustellen und dauerhaft zu erhalten. Weitere Ziele sind die Erhaltung des Arbeitsplatzes und die Verringerung von künftigen Fehlzeiten. Gemeinsam werden geeignete Maßnahmen ausgewählt und auf deren Erfolg hin überprüft.

Nutzen des BEM

Vom betrieblichen Eingliederungsmanagement profitieren sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte. Der/die Beschäftigte kann im Idealfall an den alten Arbeitsplatz zurückkehren und bekommt beim Wiedereinstieg professionelle Unterstützung. Betrieblichen Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten wird nachgegangen.

Der Arbeitgeber minimiert Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz und kann so langfristig Zeiten der Arbeitsunfähigkeit mindern. Qualifizierte Beschäftigte und deren Fähigkeiten und Wissen werden erhalten. Ein gut funktionierendes BEM kann zur Wertschätzung, Gesunderhaltung am Arbeitsplatz und zur Zufriedenheit der Beschäftigten beitragen.

Konsequenzen bei Nichtdurchführung

§ 167 Abs. 2 SGB IX sieht keine unmittelbare Sanktion gegen Arbeitgeber vor, die kein BEM durchführen. Auch hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass die Durchführung eines BEM keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung ist (BAG, Urteil vom 12.07.2007, 2 AZR 716/06).

Allerdings hat das BAG in derselben Entscheidung klargestellt, dass sich der Arbeitgeber bei nicht durchgeführtem BEM nicht auf den Vortrag beschränken dürfe, er kenne keine alternativen Einsatzmöglichkeiten für den/die erkrankte(n) Beschäftigte(n) oder es gebe keinen freien (leidensgerechten) Arbeitsplatz. Vielmehr bedürfe es in diesem Fall eines umfassenden konkreten Sachvortrages dazu, dass der Einsatz des/der Beschäftigten auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr möglich und eine leidensgerechte Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes ausgeschlossen sei und der/die Beschäftigte nicht auf einem (alternativen) anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit eingesetzt werden könne.

Verzichtet ein Arbeitgeber - entgegen seiner Verpflichtung nach § 167 Absatz 2 SGB IX - vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung darauf, ein BEM durchzuführen und darin mögliche Alternativen zu einer Kündigung zu überprüfen, liegt bei ihm die Beweislast, dass auch bei Durchführung eines BEM das Arbeitsverhältnis nicht hätte erhalten werden können. (vgl. auch BAG-Urteil vom 10.12.2009, 2 AZR 400/08 und vom 20.11.2014, 2 AZR 755/13).

Das bedeutet, dass ein Arbeitgeber, der vor der krankheitsbedingten Kündigung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin kein BEM anbietet und bei Zustimmung des/der Beschäftigten durchführt, einem erheblichen Risiko ausgesetzt ist, einen nachfolgenden Kündigungsschutzprozess zu verlieren.

Kommunikation mit dem/der Beschäftigten

Im Rahmen eines BEM-Verfahrens ist es wichtig, dass die Kommunikation mit dem/der betroffenen Beschäftigten freundlich und gewinnend erfolgt. Viele Beschäftigte haben, wenn sie die Einladung zu einem BEM-Verfahren erhalten Angst, dass sie, falls sie dem BEM-Verfahren zustimmen, darin unter Druck gesetzt werden. Und sie befürchten häufig negative Folgen, falls sie dem BEM-Verfahren nicht zustimmen.

Deshalb empfiehlt es sich im Rahmen eines bislang unbelasteten Arbeitsverhältnisses als eine erste vertrauensbildende Maßnahme, dass der/die Vorgesetzte den Betroffenen/die Betroffene zunächst in einem Telefonat darüber informiert, dass er/sie demnächst schriftlich eine Einladung zum BEM-Verfahren erhalten werde. Hilfreich ist es ferner, wenn die Dienststellenleitung mit dem Einladungsschreiben zum BEM den MAV-Flyer zu BEM mitverschickt und dem/der Betroffenen so nochmals deutlich gemacht wird, dass er/sie vor seiner/ihrer Entscheidung das Gespräch mit der MAV suchen kann.

Weitere Einzelheiten zur Kommunikation finden sich in der Anlage „Verfahrensablauf BEM mit Arbeitshilfen“.

Weiteres Informationsmaterial/Arbeitshilfen

Diesem Rundschreiben ist als Anlage ein Vorschlag für einen Verfahrensablauf für die Durchführung des BEM bei Anstellungsträgern im Bereich der Landeskirche mit entsprechenden Arbeitshilfen beigelegt. Dieser Verfahrensablauf soll als Orientierung dienen und muss an die Verhältnisse des jeweiligen Arbeitgebers angepasst werden.

Dienstvereinbarung

Rechtlich nicht verpflichtend aber gleichwohl sinnvoll ist es, eine Dienstvereinbarung mit der MAV über den Ablauf des BEM in der Dienststelle zu schließen. Dabei kann der oben genannte Verfahrensablauf als Grundlage für die Formulierung der Dienstvereinbarung dienen. Unabhängig hiervon sind derzeit Überlegungen im Gange zu einer abgestimmten Muster-Dienstvereinbarung zum Ablauf des BEM. Im Moment sind diese Überlegungen noch nicht abgeschlossen; sobald ein Ergebnis vorliegt, wird darüber noch gesondert informiert werden.

Mit der Durchführung des BEM signalisiert der Arbeitgeber Interesse und Fürsorge gegenüber seinen Mitarbeitenden. Es wird gemeinsam versucht, Schwierigkeiten zu begegnen und Lösungen zu finden. Dies kann zu einer Kultur der Offenheit und zu einer besseren Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden führen.

Mit freundlichen Grüßen

Stefan Werner
Direktor

Anlagen:

Verfahrensablauf BEM mit Arbeitshilfen

Anlage 1 zum Verfahrensablauf BEM

Anlage 2 zum Verfahrensablauf BEM

Anlage 3 zum Verfahrensablauf BEM

Anlage 4 zum Verfahrensablauf BEM

Anlage 5 zum Verfahrensablauf BEM

Anlage 6 zum Verfahrensablauf BEM

Anlage 7 zum Verfahrensablauf BEM