

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2009-08-19
POSTFACH 10 13 42
Telefon 0711 2149-0
Sachbearbeiterin - Durchwahl
Frau Rieger - 275
E-Mail: elke.rieger@elk-wue.de

AZ 25.00 Nr. 825/6

An die
Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Evang. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner
großen Kirchenpflegen sowie an die Vorsitzenden
der Mitarbeitervertretungen

**Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX,
Verfahrensablauf und Grundsätze für die Durchführung eines Betrieblichen
Eingliederungsmanagements bei Anstellungsträgern im Bereich der
Württembergischen Landeskirche (Verfahrensablauf BEM)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX sind die Arbeitgeber verpflichtet, zur Wiedereingliederung langfristig erkrankter Beschäftigter in den Betrieb, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen.

Wenn ein Beschäftigter/eine Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, hat der Arbeitgeber gemeinsam mit der betroffenen Person, der Mitarbeitervertretung (MAV) und ggf. der Schwerbehindertenvertretung sowie dem Betriebsarzt (Das zuständige Zentrum der BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH findet man im Internet unter www.bad-gmbh.de.) zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Maßgebend ist dabei nicht das Kalenderjahr; entscheidend ist vielmehr der Zeitraum von jeweils zwölf vorangegangenen Monaten. 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 5-Tage-Woche, liegen die gesetzlichen Voraussetzungen nach – zusammengerechnet – über 30 Arbeitstagen mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. (In der 6-Tage-Woche sind – zusammengerechnet – über 36 Arbeitstage mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erforderlich. Wird an weniger Tagen in der Woche gearbeitet, vermindert sich die Zahl der erforderlichen Arbeitstage mit Arbeitsunfähigkeitsmeldung entsprechend.)

Die betriebliche Prävention gilt nicht nur für Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen, sondern für alle erkrankten Beschäftigten.

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

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

Dadurch wird die Darlegungs- und Beweislastverteilung bei Nichtdurchführung eines BEM erheblich zu Ungunsten des Arbeitgebers verlagert. Seither genügte es (auch ohne BEM), wenn der Arbeitgeber zunächst pauschal behauptete, es bestehe keine Möglichkeit einer leidensgerechten Anpassung des Arbeitsplatzes. Der/Die Beschäftigte musste daraufhin konkret darlegen, wie er sich eine Änderung des bisherigen Arbeitsplatzes oder eine andere Beschäftigungsmöglichkeit – an einem anderen Arbeitsplatz – vorstellt, die er/sie trotz seiner/ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung ausüben könne.

Dadurch wird das BEM faktisch zur Pflicht, wenn der Arbeitgeber eine Chance haben will, eine krankheitsbedingte Kündigung als sozial gerechtfertigt durchzusetzen. Dies entspricht auch dem bei jeder Kündigung zu beachtenden „ultima-ratio-Prinzip“, wonach eine Kündigung nur zulässig ist, wenn keine geeigneten mildereren Mittel, die zu einem Erhalt des Arbeitsplatzes führen, zur Verfügung stehen.

Dabei ist jedoch 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.

Er/Sie muss vorher über die Ziele des Eingliederungsmanagement und insbesondere über Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten informiert werden.

Aus Beweisgründen sollten das Angebot und die durchgeführten Maßnahmen bzw. die Ablehnung des BEM dokumentiert werden.

Diesem Rundschreiben als Anlage beigefügt ist ein Vorschlag für einen Verfahrensablauf für die Durchführung des BEM bei Anstellungsträgern im Bereich der Landeskirche mit entsprechenden Mustern. Dieser Verfahrensablauf soll als Orientierung dienen und muss an die Verhältnisse des jeweiligen Arbeitgebers angepasst werden. Er wurde vom Datenschutzbeauftragten der Landeskirche in datenschutzrechtlicher Hinsicht überprüft.

Es besteht auch die Möglichkeit, eine Dienstvereinbarung mit der MAV über den Ablauf des BEM in der Dienststelle zu schließen. Dabei kann der Verfahrensablauf als Grundlage für die Formulierung der Dienstvereinbarung dienen.

Die Durchführung des BEM sollte nicht allein unter den oben genannten arbeitsrechtlichen Aspekten betrachtet 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.

Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat

**Anlage
Verfahrensablauf und Grundsätze für die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements bei Anstellungsträgern im Bereich der Württembergischen Landeskirche (Verfahrensablauf BEM) mit fünf Anlagen**