

Evangelische Landeskirche in Baden

Evangelischer Oberkirchenrat

Evangelischer Oberkirchenrat · Postfach 2269 · 76010 Karlsruhe

I. An die personalverwaltenden Stellen der Evangelischen Landeskirche in Baden

RECHT UND
RECHNUNGSPRÜFUNG

RECHNUNGSPRÜFUNG

Blumenstraße 1-7
76133 Karlsruhe

Telefon 0721 9175-607 o. 635
Telefax 0721 9175-25-635

AZ: 21/513

Sachbearbeitung:
Frau Aufrecht/Herr Roth

iris.aufrecht@ekiba.de
siegfried.roth@ekiba.de

08. Oktober 2012

Rundschreiben 07 / 2012

(Dieses Rundschreiben ist im Intranet der Evangelischen Landeskirche in Baden unter „Portal/Infos und Produkte/Gesamtansicht/Arbeitsrecht Rundschreiben/“ abrufbar.)

Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX

Verfahrensablauf bzw. Handlungshilfe für die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bei Anstellungsträgern im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

Wenn eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, hat der Anstellungsträger gemeinsam mit der betroffenen Person, der Mitarbeitervertretung (MAV) und ggf. der Schwerbehindertenvertretung sowie der Betriebsärztin bzw. dem Betriebsarzt 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, sondern der Zeitraum von jeweils zwölf vorangegangenen Monaten. Arbeitet eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter in einer Fünf-Tage-Woche, liegen die gesetzlichen Voraussetzungen nach – zusammengerechnet – über 30 Arbeitstagen mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zur Durchführung des BEM sind alle Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der bei ihnen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet. Zwingende Voraussetzung für die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist das Einverständnis der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters. Die betroffene Person oder ihre gesetzliche Vertreterin bzw. ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen (§ 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). Diese Hinweispflicht soll der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die Entscheidung ermöglichen, ob sie/er dem Verfahren zustimmt oder nicht.

Die gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements hat Auswirkungen auf die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess wegen krankheitsbedingter Kündigung. Stimmt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement trotz ordnungsgemäßer Aufklärung nicht zu, ist das Unterlassen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements kündigungsneutral.

Nähere Hinweise zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und der Beweislast im Kündigungsschutzprozess erhalten Sie in der Anlage. Diesem Rundschreiben ist außerdem ein Vorschlag für einen Verfahrensablauf für die Durchführung des BEM als Anlage beigefügt. Dieser Verfahrensablauf soll als Orientierung dienen und muss an die Verhältnisse des jeweiligen Anstellungsträgers angepasst werden.

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. Auch hierzu erhalten Sie ein entsprechendes Muster, das ggf. angepasst werden muss.

Die Durchführung des BEM sollte jedoch nicht allein unter den in den Anlagen 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
Im Auftrag

Iris Aufrecht

Anlagen

Verfahrensablauf und Grundsätze für die Durchführung des BEM mit 6 Anlagen
Dienstvereinbarung zum BEM
Hinweise zum BEM und der Beweislast im Kündigungsschutzprozess

II. Vor Abgang an Frau Dr. Teichmanis m. d. B. um zustimmende Kenntnisnahme

III. Glied I erhalten

1. Kirchengemeindeämter (Freiburg, Heidelberg, Karlsruhe, Mannheim, Pforzheim (=5)
2. Verwaltungs- und Serviceämter mit Außen-/Dienststellen, einschl. Rastatt und Ettlingen (=15)
3. Geschäftsführer/-innen Diakonischer Werke in Kirchengemeinden, Kirchenbezirken und Diakonieverbänden (=19/Notesgruppe Diakonische Werke Rechtsangelegenheiten)
4. Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit, Diakonie und Religionspädagogik, Bugginger Straße 38, 79114 Freiburg
5. Schulstiftung, im Hause
6. Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle, im Hause
7. Kirchliche Zusatzversorgungskasse Baden – FACH –
8. Diakonisches Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden – FACH –
9. Rechnungsprüfungsamt, im Hause
10. Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission, im Hause (1x)
11. Geschäftsstelle des Gesamtausschusses, im Hause (1x)
12. VKM Deutschland – Landesverband Baden, Am Seiberg 2 a, 79331 Teningen-Heimbach
13. Mitarbeitervertretung beim EOK, im Hause
14. Evangelische Stiftung Pflege Schönau, Zähringerstraße 18, 69115 Heidelberg
15. Referentin 6, 6 Dö, 6 Tg, 6 Au, 6 As, 6 Ro, 8 Ra, 7 Hu, 5 Dr und 5 Zw (=10)
16. Diakonie-/und Sozialstationen unter landeskirchlicher Aufsicht (=23)

IV. Nach Abgang 6 Hg (Intranet)

- V. Druckauftrag erteilt für Nr. 1 bis 15 (60 Exemplare)
 Nr. 1 bis 16 (82 Exemplare)

VI. Z.d.A.

Im Auftrag

Iris Aufrecht