

# **Verfahrensablauf und Grundsätze für die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagement bei Anstellungsträgern im Bereich der Evangelischen Landeskirche Baden (Verfahrensablauf BEM)**

## **1. Grundsätzliches und Ziele**

§ 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber bei einer länger als sechs Wochen dauernden ununterbrochener oder wiederholter Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitenden innerhalb eines Jahres zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) als Instrument zur Wiederherstellung und dauerhaften Erhaltung der Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitenden. Die betriebliche Prävention gilt nicht nur für Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen, sondern für alle Mitarbeitenden. Dazu gehören auch Auszubildende.

Um den größtmöglichen Nutzen aus dem BEM-Verfahren zu ziehen, ist ein sensibler Umgang mit den betroffenen Mitarbeitenden unumgänglich.

Grundlage dafür ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber, Mitarbeitervertretung (MAV) und - sofern vorhanden - Schwerbehindertenvertretung. Durch die systematische Vernetzung inner- und außerbetrieblicher Unterstützung soll der Beschäftigungserhalt der gesundheitsbeeinträchtigten Mitarbeitenden erreicht werden. Es sollen unterschiedlichste Hilfsmaßnahmen diskutiert und erprobt werden. Es handelt sich um ein ergebnisoffenes Verfahren.

Das BEM kann nur mit Einverständnis des/der jeweiligen Mitarbeitenden durchgeführt werden. Der/Die betroffene Mitarbeiter/in ist soweit wie möglich in das Verfahren einzubeziehen. Er/Sie kann seine/ihre Zustimmung in jedem Verfahrensstadium ohne Angabe von Gründen widerrufen.

Der/Die Mitarbeitende kann zu Gesprächen im Rahmen des BEM-Verfahrens grundsätzlich eine Person seines/ihres Vertrauens, z. B. ein bestimmtes Mitglied der MAV oder einen Seelsorger/eine Seelsorgerin hinzuziehen.

Mit dem BEM werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von länger erkrankten Beschäftigten wiederherzustellen, zu erhalten und zu verbessern,
- die Arbeitsplätze der betroffenen Mitarbeitenden zu erhalten und
- die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten zu reduzieren.

Das BEM umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die nach längerer Erkrankung notwendig sind, um die Arbeitsaufnahme zu ermöglichen bzw. zu erleichtern und eine Neuerkrankung zu verhindern.

## **2. Zuständigkeit**

### **2.1 Überwachung der Krankheitszeiten**

Zunächst sollte festgelegt werden, wer die Krankheitszeiten der Mitarbeitenden überwacht, z. B. die Kirchengemeinde selbst oder das zuständige Verwaltungs- und Serviceamt.

### **2.2 BEM-Team**

Für die Durchführung des BEM-Verfahrens ist ein BEM-Team zu bilden. Dem BEM-Team sollten ein Mitglied der Dienststellenleitung, z. B. ein Mitglied des Kirchengemeinderats, und ein Mitglied der Mitarbeitervertretung angehören. Bei schwerbehinderten Mitarbeitenden ist zudem, sofern vorhanden, die Schwerbehindertenvertretung Mitglied des BEM-Teams oder zumindest beratend zu den Sitzungen hinzuzuziehen. Dem BEM-Team können auch weitere Mitglieder angehören, allerdings sollte die Anzahl im Interesse des Persönlichkeitsschutzes des/der Mitarbeitenden möglichst klein gehalten werden. Ideal wären drei Mitglieder, da dann Entscheidungen mit der Mehrheit der Stimmen der BEM-Team-Mitglieder getroffen werden können. Ein Mitglied des BEM-Teams sollte federführend mit der Einleitung, Koordination, Durchführung und Auswertung des BEM-Prozesses und der Vorbereitung der Sitzungen des BEM-Teams betraut werden.

### **2.3 Ärztliche Beratung**

Sofern für die Durchführung des BEM die Einholung eines ärztlichen Gutachtens notwendig ist, können damit jeweils für das entsprechende Fachgebiet in Frage kommende Ärztinnen bzw. Ärzte oder der/die für die Dienststelle zuständige Betriebsärztin/Betriebsarzt beauftragt werden. Der/Die Mitarbeiter/in hat ferner das Recht, dem BEM-Team zusätzlich Gutachten von Ärztinnen bzw. Ärzten seines/ihres Vertrauens vorzulegen.

### **2.4 Hinzuziehung externer Stellen**

Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom BEM-Team die örtlichen gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation oder bei schwerbehinderten Mitarbeitenden das Integrationsamt (Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg) hinzugezogen.

Sofern dies im Einzelfall angebracht ist, kann das BEM-Team auch bei weiteren externen Stellen, z. B. bei der Agentur für Arbeit oder einer psychologische Beratungsstelle, Erkundigungen einholen bzw. diese zur Beratung hinzuziehen.

## **3. Verfahrensablauf**

Es wird empfohlen, folgendes Verfahren durchzuführen:

### **3.1 Zeiten der Arbeitsunfähigkeit feststellen**

- Die betroffenen Mitarbeitenden werden ermittelt, siehe 2.1. Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Durchführung des BEM sind gegeben, wenn der/die Mitarbeitende in den zwölf vorangegangenen Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig war. Bei mehreren Erkrankungen innerhalb dieses Zeitraums werden die einzelnen Arbeitstage mit Arbeitsunfähigkeitsmeldung unter Berücksichtigung der üblichen Arbeitswoche zusammengerechnet. Wird in der 5-Tage-Woche gearbeitet, sind somit mehr als 30 Arbeitstage mit Arbeitsunfähigkeitsmeldung erforderlich. Wird an mehr oder weniger Tagen in der Woche gearbeitet, erhöht bzw. vermindert sich die Zahl der erforderlichen Arbeitstage entsprechend.
- Die für die Ermittlung zuständige Stelle informiert das federführende Mitglied des BEM-Teams.
- Es wird festgestellt, ob eine Schwerbehinderung vorliegt.

### **3.2 Erstkontakt aufnehmen**

- Das mit der Federführung des BEM-Verfahrens betraute Mitglied des BEM-Teams verschickt eine Einladung zum Erstgespräch an den/die Mitarbeitende, siehe Anlage 1.

- Als Anlage zur Einladung werden Informationen zum BEM und eine von dem/der Mitarbeitenden zu unterschreibende Einverständniserklärung beigelegt, siehe Anlage 2 und 3.
- Die anderen Mitglieder des BEM-Teams werden über die Einleitung des Verfahrens durch eine Abschrift des Einladungsschreibens informiert.
- Der/Die jeweilige Vorgesetzte wird über die Einleitung des Verfahrens durch eine Abschrift des Einladungsschreibens informiert.
- Ein Termin für das Erstgespräch mit der/dem Mitarbeitenden und dem BEM-Team wird vom federführenden Mitglied des BEM-Teams koordiniert.
- Sofern der/die Mitarbeitende die Durchführung des BEM-Verfahrens ablehnt (Anlage 3), wird die Ablehnung zu der Personalakte genommen. Ob trotz Ablehnung des BEM-Verfahrens weitere personelle Maßnahmen notwendig sind, wird von der Dienststellenleitung geprüft.

### 3.3 Erstgespräch

- **Im Rahmen** des Erstgesprächs wird der/die Mitarbeitende ergänzend zu seinen erhaltenen Informationen auf die Ziele des BEM sowie die dafür erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen.
- Die Möglichkeiten und Grenzen des BEM werden aufgezeigt.
- Fragen und Befürchtungen der/des Mitarbeitenden werden besprochen.
- Falls der/die Mitarbeitende mit der Durchführung des BEM einverstanden ist, stellt das BEM-Team sicher, dass die Einverständniserklärung auf dem Erklärungsbogen unterschrieben vorliegt (Anlage 3).
- Der/Die Mitarbeitende kann aus seiner/ihrer Sicht Angaben zu seinen/ihren gesundheitsbedingten Einschränkungen einschließlich möglicher ursächlicher Arbeitsbedingungen machen. Die Selbsteinschätzung des/der Betroffenen, seine/ihre Ziele und Vorstellungen werden ermittelt. Die Ergebnisse werden auf dem Datenblatt dokumentiert, siehe Anlage 6.
- Gemeinsam mit dem/der Mitarbeitenden werden nächste Schritte vereinbart.
- Sofern sich der/die Mitarbeitende gegen die Durchführung des BEM entscheidet, wird die Ablehnung (Anlage 3) zu der Personalakte genommen

### 3.4 Eingliederungsvereinbarung

Es wird eine Vereinbarung zwischen dem BEM- bzw. Integrationsteam und den Mitarbeitenden getroffen (Anlage 4), die mit einem Maßnahmenkatalog versucht, die Mitarbeitenden wieder in einen geregelten Arbeitsprozess einzugliedern.

### 3.5 Eigentliche Fallbesprechung

- An der eigentlichen Fallbesprechung nimmt der/die Mitarbeitende nicht teil.
  - Das BEM-Team trägt alle Informationen zu dem Fall zusammen (Situationsanalyse) und dokumentiert die Ergebnisse auf dem Datenblatt, Anlage 6.
  - Zur Situationsanalyse gehören z. B.: die Fehlzeiten, die Qualifikation des/der Beschäftigten, seine/ihre eigene Einschätzung der gesundheitlichen Situation (siehe Erstgespräch), ggf. bereits vorliegende ärztliche Gutachten, Einschätzung der/des Vorgesetzten etc.
  - Das BEM-Team entscheidet, ob weitere Informationen, z. B. ein ärztliches Gutachten (siehe 2.3), eingeholt und ob externe Stellen (siehe 2.4) beteiligt werden. Vor einer Weitergabe von Daten an externe Stellen ist das Einverständnis der/des Mitarbeitenden einzuholen, siehe 5.

- Sofern noch nicht geschehen, kann eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen unter ar-beitsschutzrechtlichen Gesichtspunkten (§ 5 Arbeitsschutzgesetz) veranlasst werden.
- Ausgehend von der Situationsanalyse werden mögliche Maßnahmen zur Eingliederung im BEM-Team besprochen.
- Im BEM-Team ist möglichst Einvernehmen über das weitere Vorgehen herzustellen. Die Entscheidung, ob und welche Maßnahmen eingeleitet werden, ist vom BEM-Team mit der Mehrheit der Stimmen der BEM-Team-Mitglieder zu treffen.  
(Hinweis: sofern das BEM-Team aus einer geraden Zahl von Mitgliedern besteht, ist ein anderer Entscheidungsmodus festzulegen.)

### **3.6 Maßnahmen festlegen und durchführen**

- In einem weiteren Gespräch zwischen dem BEM-Team bzw. eines damit beauftragten Team-Mitglieds und dem/der Mitarbeitenden werden die beabsichtigten Maßnahmen besprochen und in der Checkliste, Anlage 6, festgehalten.
- In der Checkliste/Protokoll wird dokumentiert, wer für die Durchführung der Maßnahme verantwortlich ist. Dazu gehört unter anderem auch, dass die Maßnahme mit dem/der jeweiligen Vorgesetzten abgestimmt wird und Schwierigkeiten in der Durchführung möglichst rechtzeitig erkannt und beseitigt werden.
- Bei der Wahl der Maßnahmen ist auf die sozialen Belange des/der Mitarbeitenden in angemessener Weise Rücksicht zu nehmen.

### **3.7 Abschluss**

- Nach Abschluss der Maßnahme bzw. nach Ablauf der dafür vorgesehenen Zeit wird der Erfolg der Maßnahme in einem Gespräch zwischen BEM-Team und Mitarbeitender/m bewertet.
- Die Durchführung der Maßnahme wird auf der Checkliste, Anlage 6, vermerkt.
- Ggf. werden weitere Maßnahmen vereinbart.
- Sind nach Auffassung des BEM-Teams alle Möglichkeiten der Wiedereingliederung ausgeschöpft, wird das Ende des Verfahrens festgestellt und dies auf der Checkliste, Anlage 5, dokumentiert.
- Ist der/die Mitarbeitende damit nicht einverstanden, muss er/sie darlegen, welche weiteren Maßnahmen zur Zielerreichung noch nicht ausgeschöpft wurden.

## **4. Mögliche Maßnahmen**

Die Maßnahmen, die im Rahmen des BEM-Verfahrens getroffen werden können, sind individuell auf die Situation des/der jeweiligen Mitarbeitenden abzustimmen. Im Folgenden sind mögliche Maßnahmen beispielhaft aufgezählt. Die Aufzählung ist nicht abschließend:

- Qualifizierung
- unterstützende pädagogische oder psychologische Maßnahmen, z. B. Coaching, Supervision
- vorübergehende oder dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit oder der Arbeitsbelastung
- Veränderung der Lage der Arbeitszeit
- Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsumgebung
- Beantragung von Fördermitteln, z. B. beim Integrationsamt
- Unterstützung bei der Reha-Suche

- Verbesserung der technischen Ausstattung des Arbeitsplatzes
  - Stufenweise Wiedereingliederung ins Arbeitsleben nach dem Hamburger Modell, § 74 SGB V
  - Umsetzung
  - Abordnung
  - Versetzung
  - Zuweisung, d. h. vorübergehende Beschäftigung bei einem dritten Arbeitgeber unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses
  - Beurlaubung
  - Altersteilzeit

## **5. Mögliche Folgen eines nicht durchgeführten BEM**

§ 84 Abs. 2 SGB IX enthält keine Rechtsfolge für den Fall, dass der Arbeitgeber seiner darin geregelten Verpflichtung nicht nachkommt. Insbesondere stellt ein nicht durchgeführtes BEM keinen Ordnungswidrigkeitstatbestand gem. § 156 SGB IX dar. Ein durch Verschulden des Arbeitgebers nicht durchgeführtes BEM kann jedoch in einem anschließenden Kündigungsverfahren negative Auswirkungen haben. Der 2. Senat des Oberverwaltungsgerichts für das Land Mecklenburg-Vorpommern hat bereits vor dem Inkrafttreten des § 84 SGB IX in seinem Beschluss vom 09.10.2003, Az. 12 M 105/03, festgestellt, dass ein Verstoß gegen das Präventionsgebot zur formalen Rechtswidrigkeit einer Personalmaßnahme führen kann.

Bei der Beurteilung einer krankheitsbedingten Kündigung werden drei Voraussetzungen geprüft: eine negative Zukunftsprognose, eine erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen und eine am „ultima-ratio-Prinzip“ orientierte Interessenabwägung.

Mit der in § 84 Abs. 2 SGB IX getroffenen Regelung wurde davon ausgegangen, dass die Kündigung einer längerfristig erkrankten Mitarbeiterin ohne vorher durchgeführtes Eingliederungsmanagement im Normalfall kaum mildestes Mittel sein kann. Eine aufgrund der Erkrankung ausgesprochene Kündigung wäre ohne Durchführung eines BEM damit sozial nicht gerechtfertigt. Dies ist nur dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber darlegen kann, dass die durch ein Eingliederungsmanagement verfolgten Ziele in diesem konkreten Einzelfall von vornherein nicht erreichbar waren.

### Entwicklung der Rechtsprechung

Eine entscheidende Frage ist, ob und inwieweit ein unterlassenes BEM Auswirkungen auf eine krankheitsbedingte Kündigung hat. Das BAG hat hierzu in den letzten Jahren eine für die Praxis hinreichend rechtssichere Entscheidungspraxis entwickelt.

Mit dem Grundsatzurteil vom 12.07.2007 – Az. 2 AZR 716/06 – hat der 2. Senat des BAG wichtige Zusammenhänge zwischen dem BEM und den Regelungen des Kündigungsschutzrechts formuliert. Dabei hat er deutlich gemacht, dass das BEM ernst zu nehmen und tatsächlich durchzuführen ist. Auch die Anwendbarkeit auf alle Arbeitnehmer eines Betriebes wurde bestätigt. Durch dieses Urteil wurden weiterhin transparente betriebliche Verfahren, eine konkrete Verknüpfung mit Arbeitsschutzpflichten und –kompetenzen, eine

höhere Bedeutung für die stufenweise Wiedereingliederung sowie eine Präzisierung der abgestuften Darlegungs- und Beweislast eingefordert. Eine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung stellt § 84 Abs. 2 jedoch weiterhin nicht dar.

Mit Urteil vom 23.04.2008 – Az. 2 AZR 1012/06 – hat sich das BAG erneut mit dem BEM befasst und seine bisherige Linie bestätigt. Ergänzend wird dargelegt, dass ein unterlassenes BEM einer Kündigung nicht entgegen steht, wenn auch bei einem korrekt durchgeführten BEM keine Möglichkeit einer alternativen (Weiter-) Beschäftigung bestanden hätte, die eine Kündigung vermieden hätte. Damit muss ein BEM nicht bloß um seiner Durchführung willen durchgeführt werden.

## **6. Gewährleistung des Datenschutzes**

Der Dienstgeber darf im Rahmen des BEM Daten des/der Mitarbeiters/in nur mit dessen/deren schriftlicher Zustimmung erheben, nutzen und verarbeiten, siehe Anlage 5 - Vereinbarung über den Datenschutz.

Eine Weitergabe der im Rahmen des BEM erhobenen Daten an dritte Stellen ist nur mit Zustimmung des/der betroffenen Mitarbeitenden zulässig, der eine Aufklärung über die Art der weitergegebenen Daten sowie Sinn und Zweck der Datenweitergabe vorausgehen muss.

Die gesamten das BEM-Verfahren betreffenden Unterlagen werden separat und sicher verschlossen bei einem Mitglied des BEM-Teams, das zur Dienststellenleitung gehört, in dienstlichen Räumlichkeiten aufbewahrt. Der/Die Mitarbeitende hat jederzeit die Möglichkeit, den Vorgang dort einzusehen.

Der gesamte Schriftwechsel wird getrennt von der Personalgrundakte der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters in einer eigenen Personalteilakte BEM aufbewahrt. Liegen ein Jahr nach Beendigung der Maßnahmen keine erneuten Arbeitsunfähigkeiten von mehr als 6 Wochen vor, werden die gesamten Unterlagen zu diesem Vorgang nach drei Jahren von Amts wegen entnommen und vernichtet.

Anlage 1: Einladung zum Erstgespräch

Anlage 2: Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Anlage 3: Rückmeldung Mitarbeiter/in: Einverständnis bzw. Ablehnung

Anlage 4: Eingliederungsvereinbarung

Anlage 5: Vereinbarung über den Datenschutz

Anlage 6: Checkliste / Protokoll