

# Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers

## Handreichung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Um die Anstellungsträger und die kirchlichen Verwaltungsstellen über die wichtigsten Fragestellungen im Zusammenhang mit dem BEM zu informieren, haben wir für Sie diese Handreichung erstellt.

Die im Folgenden genannten Personenbezeichnungen gelten für Frauen und Männer.

### **1. Rechtsgrundlage**

Seit dem 01.05.2004 sind alle Arbeitgeber gem. § 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (im Folgenden BEM genannt) durchzuführen.

### **2. Voraussetzungen für die Durchführung eines BEM**

#### **2.1 Dauer der Arbeitsunfähigkeit**

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Durchführung des BEM sind gegeben, wenn die Beschäftigte in den zwölf vorangegangenen Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig war. Bezugsgröße für die Jahresfrist ist dabei nicht das Kalenderjahr, sondern die jeweils zurückliegenden zwölf Monate. 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.

#### **2.2 Zustimmung der betroffenen Beschäftigten**

Anders als Abs. 1 gilt Abs. 2 des § 84 SGB IX nicht nur für schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte behinderte Menschen, sondern für alle Beschäftigten (auch für Beamte, Auszubildende und Praktikanten) einer Dienststelle. Voraussetzung für das Tätigwerden des Arbeitgebers ist, dass die betroffene Mitarbeiterin in einem Beschäftigungsverhältnis nach §§ 73 Abs. 1 und 3, 102 Abs. 2 Satz 3 SGB IX steht.

Die Mitarbeiterin ist zur Mitwirkung am BEM nicht verpflichtet. Das betriebliche Eingliederungsmanagement darf nur mit Zustimmung der Betroffenen durchgeführt werden. Die schriftliche Zustimmung der Mitarbeiterin (Erklärungsbogen – Anlage 5) ist zum Vorgang zu nehmen. Eine von der Mitarbeiterin erteilte Einwilligung kann von dieser jederzeit widerrufen werden; auch dies ist zu dokumentieren. Eine Ablehnung zur Teilnahme am BEM

durch die Mitarbeiterin kann sich evtl. nachteilig auswirken, wenn es aufgrund der Erkrankung zu einer späteren Kündigung kommt.

Andere Voraussetzungen sind für die Durchführung des BEM nicht erforderlich. Betriebsgröße, Beschäftigtenzahl und das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung haben keinen Einfluss auf die Entscheidung, ob ein BEM durchzuführen ist.

### **3. Beteiligte am BEM**

#### **3.1 Arbeitgeber**

Der Arbeitgeber ist bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen verpflichtet, der Mitarbeiterin die Durchführung eines BEM anzubieten. Ihm ist dabei kein Interpretationsspielraum eingeräumt! Ein Mitglied der Dienststellenleitung ist als Beteiligte für das BEM zu bestimmen.

#### **3.2 Mitarbeiterin**

Aus der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung eines BEM besteht für die betroffene Mitarbeiterin ein Anspruch auf Durchführung dieser Maßnahme. Sie kann die Durchführung - wie bereits dargelegt - aber auch ablehnen oder die Fortführung des Verfahrens jederzeit abbrechen.

#### **3.3. Mitarbeitervertretung**

Als Maßnahme des Gesundheitsschutzes unterliegt das BEM dem § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und kann daher nur mit Zustimmung des Betriebsrates – also der Mitarbeitervertretung - eingeführt werden. Auch das einzelne Verfahren ist mitbestimmungspflichtig. Die Mitarbeitervertretung ist umfassend zu informieren und zu beteiligen. Wir haben dazu ein Muster für eine Dienstvereinbarung zwischen dem Anstellungsträger und der Mitarbeitervertretung erarbeitet (Anlage 1). Der Zeitpunkt, wann die Mitarbeitervertretung zu beteiligen ist, ist kontrovers diskutiert worden. Die Mitarbeitervertretung hat neben der Schwerbehindertenvertretung mit der Novellierung des Abs. 2 durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23.04.2004 ein umfassendes Initiativrecht auf Klärung betrieblicher Präventionsmaßnahmen und auf Regelung eines BEM erhalten. Dieses Recht ist letztlich im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens einklagbar. Mit dem Abschluss einer Dienstvereinbarung kann das einzuhaltende Verfahren zwischen dem Anstellungsträger und der Mitarbeitervertretung grundsätzlich geregelt werden.

#### **3.4 Vertrauensperson der Schwerbehinderten**

Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten ist einzubeziehen, sofern es sich bei der betroffenen Person um eine schwerbehinderte Mitarbeiterin handelt und diese mit der

Einbeziehung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten in das BEM-Verfahren einverstanden ist.

### **3.5 Hinzuziehung weiterer Personen oder externer Stellen**

Neben den innerbetrieblichen Teilnehmern können weitere Personen wie z.B. der zuständige Arbeitsmediziner oder die zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie externe Stellen beteiligt werden, wenn durch deren Hilfestellung eine Überwindung der gesundheitlichen Schwierigkeiten möglich erscheint. Außerdem können Rehabilitationsträger und die Integrationsämter Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern oder sonstige finanzielle Hilfestellungen leisten.

### **3.6 BEM-Team**

Das BEM-Team besteht aus den jeweils im Einzelfall für das BEM-Verfahren bestimmten Personen (s. Nrn. 3.1 - 3.5). Eine Vertreterin der Dienststellenleitung gehört in jedem Fall dem BEM-Team an. Im Regelfall dürfte auch eine Vertreterin der Mitarbeitervertretung dabei sein, es sei denn die Betroffene verzichtet ausdrücklich darauf.

## **4. Ziele des BEM**

§ 84 Abs. 2 SGB IX ist eine Präzisierung und Erweiterung der in Abs. 1 für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen getroffenen Verfahrensregelung für längerfristig bzw. wiederholt arbeitsunfähig erkrankte Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen gefährdet ist. Die Vorschrift schafft eine Verfahrensregelung im Sinne von „Rehabilitation statt Entlassung“ und soll sowohl die Zahl krankheitsbedingter Kündigungen als auch die hohen gesellschaftlichen Kosten langer Arbeitsunfähigkeitszeiten vermindern, indem möglichst frühzeitig Gefährdungen des Arbeitsverhältnisses behoben werden und so der dauerhafte Verbleib der erkrankten Mitarbeiterin in ihrem Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis ermöglicht wird. Durch die demografische Entwicklung und die Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters ist es zudem erforderlich, dass die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten möglichst lange erhalten bleibt.

Das BEM dient nicht der Sanktionierung langer krankheitsbedingter Fehlzeiten, sondern verfolgt das Ziel, die erkrankten Mitarbeiterinnen durch individuell geeignete und abzustimmende Maßnahmen arbeitsfähig zu erhalten. Davon profitieren neben den betroffenen Mitarbeiterinnen und den Anstellungsträgern auch die sozialen Sicherungssysteme.

Im Kontakt mit der betroffenen Mitarbeiterin muss jederzeit deutlich werden, dass das Eingliederungsmanagement weder eine Strafe für Erkrankung noch ein Verfahren zur

Vorbereitung der krankheitsbedingten Kündigung darstellt. Daher ist das Verhalten gegenüber der erkrankten Mitarbeiterin zur Stärkung des gegenseitigen Vertrauens sensibel, partnerschaftlich und fürsorglich zu gestalten.

Im Ergebnis umfasst die Prävention alle Maßnahmen, die

- die Gesundheit fördern und erhalten,
- die Vor- und Frühstadien von Krankheit zu erfassen versuchen, um deren weiteren Verlauf positiv beeinflussen zu können und
- das Voranschreiten von Krankheiten und Behinderungen verhindern bzw. mildern und mögliche Folgeerkrankungen vermeiden helfen.

Für die im BEM möglichen Maßnahmen gibt es keine abschließende Aufzählung. Der Fantasie der Beteiligten, wie die dauerhafte Arbeitsfähigkeit der erkrankten Mitarbeiterin wieder hergestellt werden kann, sind insoweit keine Grenzen gesetzt.

Die Durchführung eines BEM stellt dabei kein milderes Mittel im Vergleich zur Kündigung dar, allerdings ist es geeignet, solche milderen Mittel zu erkennen und zu entwickeln.

## **5. Gewährleistung des Datenschutzes**

Die Dienststellenleitung darf im Rahmen des BEM Daten der Mitarbeiterin nur mit schriftlicher Zustimmung erheben, nutzen und verarbeiten (siehe Anlage 3 - Informationsblatt). Eine Weitergabe der im Rahmen des BEM erhobenen Daten an dritte Stellen ist nur mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeiterin 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. Die Mitarbeiterin hat jederzeit die Möglichkeit, den Vorgang dort einzusehen. Die Gesundheitsdaten und weitere Aufzeichnungen werden maximal für drei Jahre nach dem endgültigen Abschluss des BEM aufbewahrt und danach vernichtet. Die Mitarbeiterin ist über die Vernichtung zu unterrichten. Eine elektronische Speicherung von BEM-Daten findet nicht statt.

Zu den Personalakten werden ausschließlich (ggf. in elektronischer Form) folgende Unterlagen genommen:

- die Verfügung über die Einladung zum Erstgespräch (Anlage 2)
- der Erklärungsbogen mit der Einverständniserklärung bzw. Ablehnung der Durchführung des BEM (Anlage 5)

- das Maßnahmenblatt mit der Dokumentation des Abschlusses des BEM-Verfahrens (Anlage 7).

Diese Unterlagen bleiben auch nach dem endgültigen Abschluss des BEM dauerhaft bei den Personalakten.

### **6. 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.

## **7. Verfahrensablauf**

Bereits aus dem gewählten Begriff „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ wird deutlich, dass es hierbei nicht um ein Tätigwerden von Fall zu Fall geht, sondern um eine systematische Handlungsweise im Rahmen eines einheitlichen Präventionsprogramms. Im Rahmen dieses Programms ist jedoch jeder Einzelfall individuell zu betrachten.

Die vollzogenen Arbeitsschritte sind wegen der Darlegungs- und Nachweispflicht genau zu dokumentieren. Ein entsprechendes Maßnahmenblatt steht als Muster zur Verfügung (Anlage 7). Wir empfehlen folgende systematische Vorgehensweise:

### **7.1 Zeiten der Arbeitsunfähigkeit feststellen**

- Die betroffenen Beschäftigten werden ermittelt (siehe 2.1).
- Die für die Ermittlung zuständige Stelle informiert die zuständige Dienststellenleitung.
- Es wird festgestellt, ob eine Schwerbehinderung vorliegt.

### **7.2 Erstkontakt aufnehmen**

- Das mit der Federführung des BEM-Verfahrens betraute Mitglied der Dienststellenleitung verschickt eine Einladung zum Erstgespräch an die Mitarbeiterin (Anlage 2).
- Als Anlage zur Einladung werden ein Informationsblatt zum BEM (Anlage 3), ein Gesprächsleitfaden (Anlage 4) und ein von der Mitarbeiterin zu unterschreibender Erklärungsbogen zum BEM (Anlage 5) beigefügt.
- Die Mitarbeitervertretung und ggf. die Vertrauensperson der Schwerbehinderten werden über die Einleitung des Verfahrens durch eine Abschrift des Einladungsschreibens informiert.
- Die jeweilige Vorgesetzte wird über die Einleitung des Verfahrens durch eine Abschrift des Einladungsschreibens informiert.

- Ein Termin für das Erstgespräch mit der Mitarbeiterin wird vom federführenden Mitglied der Dienststellenleitung koordiniert.
- Sofern die Mitarbeiterin die Durchführung des BEM-Verfahrens ablehnt (Anlage 5), wird die Ablehnung zu den Personalakten genommen. Ob trotz Ablehnung des BEM-Verfahrens weitere personelle Maßnahmen notwendig sind, wird von der Dienststellenleitung geprüft.

### **7.3 Erstgespräch**

- Im Rahmen des Erstgesprächs wird die Mitarbeiterin ergänzend zum Informationsblatt 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 Mitarbeiterin werden besprochen.
- Falls die Mitarbeiterin mit der Durchführung des BEM einverstanden ist, stellt das federführende Mitglied der Dienststellenleitung sicher, dass die Einverständniserklärung auf dem Erklärungsbogen unterschrieben vorliegt (Anlage 5).
- Die Mitarbeiterin kann aus ihrer Sicht Angaben zu ihren gesundheitsbedingten Einschränkungen einschließlich möglicher ursächlicher Arbeitsbedingungen machen. Die Selbsteinschätzung der Betroffenen, ihre Ziele und Vorstellungen werden ermittelt. Die Ergebnisse werden auf dem Datenblatt dokumentiert (siehe Anlage 6).
- Gemeinsam mit der Mitarbeiterin werden nächste Schritte vereinbart.
- Sofern sich die Mitarbeiterin gegen die Durchführung des BEM entscheidet, wird die Ablehnung (Anlage 5) zu den Personalakten genommen.

### **7.4. Eigentliche Fallbesprechung**

- An der eigentlichen Fallbesprechung nimmt die Mitarbeiterin 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, die Eigeneinschätzung der gesundheitlichen Situation (siehe Erstgespräch), ggf. bereits vorliegende ärztliche Gutachten, Einschätzung der Vorgesetzten etc.
- Das BEM-Team entscheidet, ob weitere Informationen, z.B. ein ärztliches Gutachten, eingeholt und ob externe Stellen (siehe 3.5) beteiligt werden. Vor einer Weitergabe von Daten an externe Stellen ist das Einverständnis der Mitarbeiterin einzuholen.
- Sofern noch nicht geschehen, kann eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen unter arbeitsschutzrechtlichen 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.)

### **7.5 Maßnahmen festlegen und durchführen**

- In einem weiteren Gespräch zwischen dem BEM-Team bzw. eines damit beauftragten Team-Mitglieds und der Mitarbeiterin werden die beabsichtigten Maßnahmen besprochen und im Maßnahmenblatt (Anlage 7) festgehalten.
- In dem Maßnahmenblatt wird dokumentiert, wer für die Durchführung der Maßnahme verantwortlich ist. Dazu gehört unter anderem auch, dass die Maßnahme mit 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 der Mitarbeiterin in angemessener Weise Rücksicht zu nehmen.

### **7.6 Abschluss**

- Nach Abschluss der Maßnahme bzw. nach Ablauf der dafür vorgesehenen Zeit wird der Erfolg der Maßnahme in einem Gespräch zwischen BEM-Team und Mitarbeiterin bewertet.
- Die Durchführung der Maßnahme wird auf dem Maßnahmenblatt (Anlage 7) 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 dem Maßnahmenblatt (Anlage 7) dokumentiert.
- Ist die Mitarbeiterin damit nicht einverstanden, muss sie darlegen, welche weiteren Maßnahmen zur Zielerreichung noch nicht ausgeschöpft wurden.

## **8. Hilfestellung bei Fragen zum BEM**

Alle vorgenannten Unterlagen stehen für Sie auch in unserem Intranet unter Home - Aus den Sachgebieten – Personalrecht – Mitarbeiterrecht – Praxis B – Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) oder im Downloadbereich bereit.

Für die Beantwortung weiterer Fragen steht Ihnen das Mitarbeiterbüro im Landeskirchenamt (Herr Großmann und Frau Stein) gerne zur Verfügung.



## **9. Anlagen**

Folgende Musterschreiben und Dokumente fügen wir als Anlage bei:

- eine Dienstvereinbarung zwischen Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung (Anlage 1),
- ein Einladungsschreiben zum Erstgespräch (Anlage 2),
- ein Informationsblatt für Mitarbeitende (Anlage 3),
- einen Gesprächsleitfaden (Anlage 4)
- einen Erklärungsbogen zum BEM (Anlage 5),
- ein Datenblatt (Anlage 6) und
- ein Maßnahmenblatt (Anlage 7).