



KITA
RECHTLER



101 Fragen für den Kita-Alltag - und die Antworten

Über die Autoren

Nele Trenner und Holger Klaus sind bekannt als die Kitarechtler. Als Rechtsanwälte beraten und vertreten sie gemeinsam mit ihrem Team bundesweit Trägerverantwortliche, Fachkräfte sowie Eltern in allen Belangen rund um den Kitaalltag.

Mehr Infos unter kitarechtler.de



78

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) einklagbar?

Antwort

Kurzfassung: Wohl nein.

Langfassung: Sehr lange krank gewesen oder immer wieder von Kurzeiterkrankungen "aus der Bahn geworfen" worden? Da wäre es doch naheliegend, den Träger als Arbeitgeber zu einem sogenannten Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) aufzufordern und dieses gegebenenfalls sogar gerichtlich einzuklagen.

Denn ein solches BEM soll ja einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorbeugen und den Arbeitsplatz des Beschäftigten erhalten. Klar, dass daran auch bei Erzieher:innen ein gesteigertes Interesse besteht.

Und immerhin: Der Gesetzgeber hat allen Arbeitgebern deshalb die Pflicht zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements auferlegt, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres

länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Denn dann, so die Vorgabe des Gesetzgebers in § 167 Abs.2 SGB IX, soll der Arbeitgeber gemeinsam mit der betroffenen Person nach Möglichkeiten und Maßnahmen für die erfolgreiche (Wieder-) Eingliederung suchen.

Was sich auf den ersten Blick sehr sinnvoll anhört, hat jedoch zumindest für manche Arbeitnehmer:innen einen "Schönheitsfehler": Denn wenn ein Arbeitgeber dieser Pflicht vielleicht aus Unkenntnis nicht nachkommt bzw. absichtlich nicht nachkommen will, so gibt es nach aktuellem Stand wohl keine Möglichkeit, ihn dazu zu zwingen.

Der "Schönheitsfehler" findet sich nämlich selbst im Gesetz: Denn dort ist zwar auf der einen Seite die Pflicht eines Angebots zum BEM für den Arbeitgeber vorgegeben, aber auf der anderen Seite einem Arbeitnehmer wohl nicht der einklagbare Anspruch auf ein solches BEM eingeräumt worden.

Bedeutet: Der Arbeitgeber hat zwar die Pflicht zum Angebots eines BEMs. Unterlässt er dies jedoch, warum auch immer, so hat er "nur" die rechtlichen Nachteile aus dieser Unterlassung zu tragen. Die sind zwar erheblich, wenn doch einmal die Überlegung einer krankheitsbedingten Kündigung der betroffenen Person aufkommen mag. Aber damit ist dem zuvor um Unterstützung bei der Rückkehr "in den Job" bittenden Person auch erst einmal nicht geholfen.

Tipp:

Die Möglichkeit eines BEM sollte von den beteiligten Parteien nicht stiefmütterlich behandelt werden. Denn ein Arbeitgeber ist ja zunächst nur gehalten, ein BEM anzubieten. Dieses Angebot kann auch schon im Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit erfolgen und vielleicht wirklich Erkenntnisse mit sich bringen, wie die Rückkehr besser gelingt und wie sich zukünftige Erkrankungen vielleicht vermeiden lassen.

Auf der anderen Seite sind Beschäftigte überhaupt nicht verpflichtet, das Angebot eines BEM auch anzunehmen. Aus Sicht einer betroffenen Person ist das Angebot des Trägers auf Durchführung eines BEM somit eine Gelegenheit, mit diesem "ins Gespräch" zu kommen. Dies kann aber unter Umständen auch sehr hilfreich sein.

--

Das Recht ist nie statisch, es entwickelt sich jeden Tag weiter. Daher können Aussagen in dieser Publikation auch schnell wieder überholt sein. Hierfür genügt womöglich schon eine Gesetzesänderung oder ein Urteil.

Daher können manche Informationen schon einen Augenblick nach dem Schreiben veraltet sein. Eine Rechtsberatung im Einzelfall kann diese Publikation daher nicht ersetzen.

Für diese Publikation über Kitarechtler wird kein Entgelt verlangt. Wenn es Ihnen gefällt, empfehlen Sie es bitte an jemanden weiter, der es ebenfalls hilfreich finden könnte. Als Dank oder Zeichen der Anerkennung können Sie uns auch bei Facebook, Twitter, Instagram etc. für aktuelle Entwicklungen im Kitarecht folgen.

Wir würden uns sehr freuen.