
Dienstvereinbarungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sind zulässig

Das Kirchliche Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg hat mit Urteil vom 27.02.2018 (Aktenzeichen M 04/2017) festgestellt, dass Dienstvereinbarungen zur Ausgestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements, welches eine gesetzliche Pflicht für die Dienstgeber gemäß § 167 Abs. 2 (früher § 84 Abs. 2) SGB IX ist, geschlossen werden dürfen. Zur Regelung von Verfahrensabläufen zum BEM ist § 38 Abs. 1 Nr. 12 MAVO die einschlägige Norm. Danach sind Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen durch Dienstvereinbarung zu regeln.

Hintergrund des Rechtsstreits waren Verhandlungen über Absprachen zur Durchführungen eines abgestimmten Verfahrens zur Durchführung von BEM-Fällen. Das Kirchliche Arbeitsgericht wurde mit der Detailfrage betraut, ob Dienstvereinbarungen auf dem Gebiet des BEM überhaupt geschlossen werden dürfen. Der beklagte Dienstgeber vertrat in den Verhandlungen strikt die Ansicht, dass zur Regelung von BEM-Verfahren lediglich eine Regelungsabrede möglich sei. Zur Erklärung: Eine Regelungsabrede ist eine Vereinbarung zwischen Dienstgeber und MAV, die jedoch keine unmittelbar zwingende Wirkung für die Mitarbeiter entfaltet. Die Mitarbeiter können also im Zweifel keinen Anspruch aus einer Regelungsabrede ableiten.

Das Gericht erteilte dieser Ansicht eine klare Abfuhr und gab den klagenden MAVen vollumfänglich Recht.

Als Begründung führt das Gericht unter anderem aus, dass die gesetzliche Pflicht des Dienstgebers zur Durchführung des BEM gemäß § 167 Abs. 2 (früher § 84 Abs. 2) SGB IX eine „ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift“ sei. Der ausfüllungsbedürftige Rahmen spreche deutlich für die Zulässigkeit von Dienstvereinbarungen bei dessen Ausgestaltung. Eine Regelungsabrede könne nicht als gleichwertig angesehen werden, da sich die einzelnen Mitarbeiter nicht auf sie berufen könnten. Mit

Verfahrensregeln über das „Wie“ der Durchführung von BEM-Verfahren für alle Mitarbeiter, sei auch ein kollektiver Bezug gewahrt.

Fazit:

Mit dieser Rechtsprechung wird geklärt, dass Verfahrensregelungen zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 167 Abs. 2 (früher § 84 Abs. 2) SGB IX im kirchlichen Dienst durch Dienstvereinbarungen gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 12 MAVO zulässig sind. Eine Regelungsabrede ist unzureichend.