

Editorial von Sebastian Damm, Dekanatsjugendreferent und Diakon

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Nun geht es wieder los! Nach all den Einschränkungen der letzten Monate kehren wir zurück zur Normalität. Konzerte, Reisen, Begegnungen, ... All das ist wieder möglich und jede und jeder kann und darf nun selber entscheiden, welche der Optionen wir wahrnehmen wollen. Freiheit ist etwas



Wunderbares. Durch den Krieg in der Ukraine sehen wir welchen Wert unsere Freiheit hat und welchen Preis die Menschen für ihren Kampf um Freiheit dort zahlen müssen.

Hier kann nun für uns losgehen: Indem wir ganz praktisch in unserem Umfeld für Frieden und Freiheit eintreten, anpacken, da wo Hilfe notwendig ist, und nicht aufhören für den Frieden zu beten.

Auch für die MAV geht es wieder los in eine Neuamtszeit. Vielen Dank für Ihre Stimmen und für die Wiederwahl aller bisherigen MAV-Mitglieder. Wir können gemeinsam weiterarbeiten und darüber freuen wir uns sehr. Wir hoffen, dass wir weiter einen guten Job für Sie machen. Wenn Sie uns brauchen, können Sie sich gerne melden.

Wir wünschen Ihnen eine schöne Pfingstzeit!

Und für alle, die Urlaub haben: Schalten sie ab und wir wünschen Ihnen viel Ruhe, Erholung und viele schöne neue Eindrücke!

Mehr freie Tage und Geld für Erzieher auf kommunale Ebene

von Carlo Tschanett, Erzieher Kinderoase Dreieinigkei

Wie in den letzten Tagen in vielen Medien berichtet wurde, ist auf kommunale Ebene ein Durchbruch für Erzieher gelungen. Dieser Durchbruch wird unter anderem folgendes beinhalten:



- Zwei zusätzliche freie Tage
- Gehälter sollen zukünftig schneller steigen und Stufen angepasst werden
- der monatliche Verdienst steigt

Dieser Erfolg sollte auch ein Signal für unser Kita-Personal sein. Auch wir stehen jeden Tag vor den gleichen Herausforderungen wie unsere kommunalen Kollegen und sollten uns um Verbesserungen in unserem Arbeitsfeld bemühen. Der Fortschritt, der in diesen Tarifverhandlungen erzielt wurde sollte uns motivieren.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

von Markus Noll, Personalsachbearbeiter im Kirchengemeindeamt und Vorsitzender im Gesamtausschuss der MAV der ELKB

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist eine vom Gesetzgeber vorgeschriebene Präventionsmaßnahme, die unter Beteiligung der MAV stattfinden kann. Wir als MAV haben hier die Möglichkeit eure Interessen unterstützend zu vertreten und eine Lösung zu finden, die es ermöglicht zukünftige Krankheitszeiten zu vermeiden. Mitarbeitende haben also ein Wahlrecht, ob die Mitarbeitervertretung in ihrem BEM eine unterstützende Rolle einnehmen darf oder außen vor bleiben soll. Das entscheidet **ausschließlich** Ihr!



Am Beispiel eines Urteils des BAG vom 18.11.2021 (AZR138/21) möchten wir euch die mögliche Bedeutung eines BEM für euch aufzeigen:

Sachverhalt

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem Jahr 2001 beschäftigt. Im Jahr 2017 war er an 40 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt, im Jahr 2018 an 61 Arbeitstagen und im Jahr 2019 an 103 Arbeitstagen. Am 5.3.2019 führten die Parteien ein Gespräch zur Durchführung eines BEM-Verfahrens. In dem auch vom Kläger unterzeichneten Erhebungsbogen vom selben Tag war u. a. angegeben, dass kein "zusätzlicher Sachverständiger (z. B. Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit)" eingebunden werden solle. Nach dem 5.3.2019 war der Kläger erneut, und zwar bis zur Kündigung, an 79 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Schreiben vom 26.2.2020. Dagegen hat sich der Kläger mit seiner Klage gewandt.

Die Entscheidung

Die Klage hatte Erfolg.

Das BAG entschied, dass die Kündigung der Beklagten unverhältnismäßig und damit sozial ungerechtfertigt i. S. v. [§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG](#) sei; denn die Beklagte hat nicht aufgezeigt, dass keine zumutbare Möglichkeit bestand, die Kündigung durch mildere Maßnahmen zu vermeiden.

Für den vorliegenden Fall bedeutet dies, dass die Beklagte hätte darlegen müssen, dass auch durch die Durchführung eines (weiteren) BEM keine milderen Mittel als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätten festgestellt oder entwickelt werden können; denn sie war nach [§ 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX](#) verpflichtet gewesen, die Initiative für ein (erneutes) BEM zu ergreifen, selbst wenn sie bereits am 5.3.2019 ein BEM mit dem Kläger durchgeführt hat. Dieser Verpflichtung war sie nicht nachgekommen.



In seinem Urteil hat sich das BAG zudem mit der Frage befasst, wann ein BEM abgeschlossen sei.

Das Gericht führte hierzu aus, dass das Gesetz das BEM nur rahmenmäßig als einen verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozess regelt, ohne explizit vorzusehen, wann der Suchprozess abgeschlossen ist. Jedoch ist ein BEM jedenfalls dann abgeschlossen, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig sind, dass der Suchprozess durchgeführt ist oder nicht weiter durchgeführt werden soll oder wenn allein der Arbeitnehmer seine Zustimmung für die weitere Durchführung nicht erteilt. Der Arbeitgeber selbst kann dagegen den Suchprozess grundsätzlich nicht einseitig beenden. Wenn aus seiner Sicht keine Ansätze mehr für zielführende Präventionsmaßnahmen bestehen, ist der Klärungsprozess erst dann als abgeschlossen anzusehen, wenn auch vom Arbeitnehmer und den übrigen beteiligten Stellen, z.B. der Mitarbeitervertretung, keine ernsthaft weiterzuerfolgenden Ansätze für zielführende Präventionsmaßnahmen aufgezeigt wurden.

Dieser Grundsatz gilt auch bei der Frage, ob ein BEM bereits abgeschlossen ist, obwohl die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers weiter andauert. Auch hier hängt es davon ab, ob die Beteiligten noch ernsthafte Ansätze zielführender Präventionsmaßnahmen sehen oder nicht. War der Suchprozess in einem vorherigen BEM zunächst abgeschlossen worden, entsteht eine erneute Verpflichtung des Arbeitgebers, ein BEM einzuleiten grds. dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit über den Abschluss des vorherigen BEM hinaus ununterbrochen weitere mehr als 6 Wochen andauert; denn es könnten

sich in diesem Fall neue Erkenntnismöglichkeiten für zielführende Präventionsmaßnahmen ergeben haben.

Des Weiteren ist auch dann, wenn der Arbeitgeber ein BEM angeboten hat, der Arbeitnehmer einem solchen Angebot jedoch zunächst seine Zustimmung nicht erteilt hat, dieser grundsätzlich verpflichtet, den weiteren Versuch eines BEM zu unternehmen, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres, nachdem er die Durchführung eines BEM abgelehnt hat, erneut mehr als 6 Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig gewesen war; denn die in der Vergangenheit ablehnende Haltung des Arbeitnehmers kann sich allein durch die zusätzlich aufgetretenen Arbeitsunfähigkeitszeiten geändert haben.

**Fazit:**

Der Arbeitgeber muss grundsätzlich ein weiteres BEM durchführen, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Abschluss eines BEM erneut länger als 6 Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt ist, und zwar auch dann, wenn nach dem zuvor durchgeführten BEM noch nicht wieder ein Jahr vergangen ist.

Über den Abschluss bzw. das Ende eines BEM kann der Arbeitgeber nicht allein entscheiden. Erst wenn keine Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit möglich sind, kann von allen Beteiligten und nicht einseitig das BEM beendet werden. Hierbei ist die Mitarbeitervertretung eine wertvolle Unterstützung, die Ihr in Anspruch nehmen solltet. Hier geht es um den Erhalt eures Arbeitsplatzes!

Happy Birthday, liebe Kirche

ausgesucht von Susanne Käppel, Mesnerin und Pfarramtssekretärin Hospitalkirche

Was bedeutet eigentlich Pfingsten?

Fragten die Kleinen vom Jugendchor. Kein Wunder, denn für viele ist die Hauptsache: Feiertag. Dabei, ohne Pfingsten, wüssten wir heute nichts von Jesus, seinem Leben, Sterben und Auferstehen. An Pfingsten wird die Ankündigung des Auferstandenen wahr: „.....aber ihr werdet die Kraft des Heiligen Geistes empfangen, der auf euch kommen wird, und werdet meine Zeugen sein in Jerusalem und in ganz Judäa und Samarien und bis an das Ende der Erde“ (Apg. 1,8).

Pfingsten – da gerät etwas in Bewegung. Zwei eindrückliche Bilder deuten das an: der Wind und das Feuer. Der Wind ist unsichtbar und doch eine mächtige Kraft, die etwas bewegt. Wer mal mit dem Fahrrad strammen Gegenwind erlebt hat, kann ein Lied davon singen. Der Heilige Geist ist wie Wind, eine Kraft, die nicht aufzuhalten ist. Und dann das Feuer. Es wärmt, leuchtet, breitet sich aus, eine unbändige Macht. Der Heilige Geist ist wie Feuer, das Menschen ansteckt, eine Begeisterung, die überspringt – unaufhaltsam.



So war es damals in Jerusalem: Nur zwölf Jünger, die von Gottes Geist gepackt auf die Straße gingen und predigten – und alle verstanden! 3000 Menschen ließen sich taufen! So entstand die erste christliche Gemeinde – genau 50 Tage nach Ostern. Und genau das heißt Pfingsten: fünfzig, abgeleitet vom griechischen Wort „Pentakoste“. Pfingsten bedeutet also: Gottes Geist setzt in Bewegung – wie Wind, wie Feuer. Die christliche Gemeinde entsteht. Die Kirche feiert Geburtstag. Und deshalb dürfen wir in unseren Gottesdiensten in der Pfingstzeit alle singen:

Happy birthday, liebe Kirche, happy birthday to you!

Von Manfred Gerke aus dem Buch: Wer den Tag mit einem Lächeln beginnt.

Wenn Sie diesen Newsletter persönlich per Email erhalten möchten, schreiben Sie bitte eine Mail an mav-hof-stadt@elkb.de!

Homepage: www.mav-hof-stadt.de