



kommunales echo

Zeitschrift der komba gewerkschaft rheinland-pfalz

Deutscher Kongress für kommunale Organisation und Personalentwicklung

Personal- und Organisationsverantwortliche in Kommunen müssen heute eine Vielzahl von Herausforderungen bewältigen: von der Digitalisierung und dem Einsatz von KI über den Umgang mit dem bestehenden Fach-

kräfte- und Nachwuchsmangel bis hin zur Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle, um die Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeitenden und damit die Attraktivität der Arbeit in der Kommune zu steigern. Die komba gewerkschaft sieht daher mehr denn je die Notwendigkeit, dass Personal- und Organisationsverantwortliche in Kommunen im Austausch mit Expertinnen und Experten sowie mit Kolleginnen und Kollegen anderer Kommunen gemeinsam Strategien zur Mitarbeitergewinnung und -bindung entwickeln, praktische Ansätze zur Nutzung von Digitalisierung und KI anhand erfolgreicher Digitalisierungsprojekte und -strategien kennenlernen und sich für einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch vernetzen.

Erste Veranstaltung speziell für Personal- und Organisationsverantwortliche am 4. und 5. November 2024 in Düsseldorf

Aus diesem Grund wird die komba gewerkschaft in Kooperation mit der FLEET EDUCATION Events, dem führenden Kongressveranstalter in der

deutschsprachigen Bildungswirtschaft, in diesem Jahr erstmals den Deutschen Kongress für kommunale Organisations- und Personalentwicklung (DKOP) am 4. und 5. November 2024 im Congress Center Düsseldorf durchführen.

Der Kongress richtet sich vorrangig an Personal- und Organisationsverantwortliche von Kommunalverwaltungen sowie auch an Personalrät*innen in Kommunalverwaltungen. In verschiedenen Panels und Fachforen wird den Teilnehmenden nicht nur eine einzigartige Plattform geboten, um sich über aktuelle Trends, Entwicklungen und Herausforderungen in ihrem Verantwortungsbereich zu informieren und auszutauschen. Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen liefern zudem spannende Impulse, aktuelle Erkenntnisse und Praxiswissen, wissenschaftlich fundierte Methoden und Best Practices sowie sofort anwendbare Lösungen für den Arbeitsalltag. Auf der DKOP-Website <https://dkop.eu> können alle Informationen rund um den Kongress regel-

mäßig aktualisiert abgerufen und Tickets gebucht werden. ■



© komba bund

25

Aus dem Inhalt

Gehaltstabellen im Internet verfügbar	26
Landesvorstand tagte in Kaltenengers	28
Buchbesprechung: Landesbeamtengesetz Rheinland-Pfalz	28
Senioreninfo	29
Mitgliederversammlung komba Verband Westpfalz	29
Noch bis Ende Mai: Umfrage zu Arbeitszeitmodellen	30
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): Mittlerweile eine nicht mehr wegzudenkende Personalmaßnahme	30
komba auf Facebook und Instagram	32
Glückwunschecke	32

Nähe ist unsere Stärke!

Gehaltstabellen im Internet verfügbar

Aufgrund des Tarifabschlusses von Bund und Kommunen aus dem letzten Jahr bekommen die kommunalen Beschäftigten ab März 2024 eine durchschnittliche tabellenwirksame Entgelterhöhung von 11,5 Prozent. Diese Entgeltsteigerungen werden durch zwei Effekte erreicht. Zunächst erhöh-

ten sich für alle Beschäftigten die Tabellenwerte um 200 Euro. Anschließend werden auf diese erhöhten Tabellenwerte nochmals 5,5 Prozent ausbezahlt. In der Märzausgabe des KE haben wir die allgemeine Tabelle TVöD VKA und die Tabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst abgedruckt. Heute finden

Sie hier die Tabellen für den Bereich der **Pflege, der Ver- und Entsorgungsbetriebe und für Auszubildende**. Alle Tabellen können bei komba und dbb im Internet unter anderem unter folgender Adresse abgerufen werden: <https://www.dbb.de/arbeitsnehmerde/entgelttabellen.html>.

TVöD Pflege

ab März 2024

Entgelttabelle zu § 52 TVöD BT-K, § 51a TVöD BT-B — gültig vom 01.03.2024 bis mindestens 31.12.2024



TVöD Pflege		Entgelttabelle Anlage E (VKA) zum TVöD				
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	-	4.948,85	5.114,94	5.651,24	6.276,41	6.552,17
P 15	-	4.847,09	4.999,09	5.379,10	5.833,89	6.007,57
P 14	-	4.734,92	4.883,26	5.254,07	5.757,88	5.849,82
P 13	-	4.622,78	4.767,43	5.129,03	5.390,13	5.457,55
P 12	-	4.398,42	4.535,73	4.878,96	5.089,81	5.187,87
P 11	-	4.174,11	4.304,05	4.628,90	4.844,63	4.942,71
P 10	-	3.951,87	4.072,74	4.415,60	4.581,08	4.685,28
P 9	-	3.770,53	3.951,87	4.072,74	4.305,27	4.403,33
P 8	-	3.490,40	3.647,59	3.849,10	4.011,86	4.239,52
P 7	-	3.304,69	3.490,40	3.776,15	3.919,00	4.066,15
P 6	2.820,44	2.990,59	3.161,86	3.526,14	3.619,00	3.790,39
P 5	2.718,00	2.950,63	3.019,01	3.133,28	3.219,01	3.420,40

Beträge ohne Gewähr

Entgelthanhebung: Sockelbetrag 200 Euro + 5,5 Prozent, mindestens 340 Euro

TV-V

ab März 2024

Entgelttabelle zu § 6 TV-V — gültig vom 01.03.2024 bis mindestens 31.12.2024



TV-V		Entgelttabelle Anlage 2 zum TV-V				
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	6.239,86	6.909,72	7.552,80	8.151,24	8.705,01	9.214,10
EG 14	5.837,96	6.409,57	6.963,32	7.499,25	8.008,34	8.472,79
EG 13	5.480,68	6.016,60	6.534,60	7.043,70	7.436,68	7.758,26
EG 12	5.123,41	5.596,82	6.070,15	6.472,10	6.865,10	7.141,79
EG 11	4.810,78	5.248,45	5.632,49	5.963,03	6.239,86	6.472,10
EG 10	4.498,20	4.909,07	5.310,95	5.578,90	5.766,47	5.900,41
EG 9	4.230,23	4.587,51	4.935,89	5.177,01	5.266,33	5.400,30
EG 8	3.962,33	4.194,51	4.391,02	4.578,61	4.766,15	4.900,14
EG 7	3.694,36	3.908,70	4.096,28	4.230,23	4.319,57	4.408,90
EG 6	3.471,04	3.667,54	3.846,19	3.971,22	4.042,69	4.105,22
EG 5	3.247,78	3.435,32	3.596,12	3.712,21	3.783,67	3.899,77
EG 4	3.069,10	3.247,78	3.399,59	3.506,78	3.578,23	3.747,93
EG 3	2.890,51	3.033,41	3.149,50	3.247,78	3.310,29	3.444,24
EG 2	2.711,84	2.863,69	2.997,69	3.095,94	3.158,45	3.194,17
EG 1	2.456,50	2.456,50	2.456,50	2.456,50	2.456,50	2.456,50

Beträge ohne Gewähr

Entgelthanhebung: Sockelbetrag 200 Euro + 5,5 Prozent, mindestens 340 Euro

TV-V	monatliches Entgelt-Plus in Euro						
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	
EG 15	+ 525,30	+ 560,22	+ 593,75	+ 624,95	+ 653,82	+ 680,36	
EG 14	+ 504,35	+ 534,15	+ 563,02	+ 590,96	+ 617,50	+ 641,71	
EG 13	+ 485,72	+ 513,66	+ 540,67	+ 567,21	+ 587,69	+ 604,46	
EG 12	+ 467,10	+ 491,78	+ 516,45	+ 537,41	+ 557,90	+ 572,32	
EG 11	+ 450,80	+ 473,62	+ 493,64	+ 510,87	+ 525,30	+ 537,41	
EG 10	+ 434,50	+ 455,92	+ 476,87	+ 490,84	+ 500,62	+ 507,60	
EG 9	+ 420,53	+ 439,16	+ 457,32	+ 469,89	+ 474,55	+ 481,53	
EG 8	+ 406,57	+ 418,67	+ 428,92	+ 438,70	+ 448,47	+ 455,46	
EG 7	+ 392,60	+ 403,77	+ 413,55	+ 420,53	+ 425,19	+ 429,85	
EG 6	+ 380,95	+ 391,20	+ 400,51	+ 407,03	+ 410,76	+ 414,02	
EG 5	+ 369,32	+ 379,09	+ 387,48	+ 393,53	+ 397,25	+ 403,31	
EG 4	+ 360,00	+ 369,32	+ 377,23	+ 382,82	+ 386,54	+ 395,39	
EG 3	+ 350,69	+ 358,14	+ 364,19	+ 369,32	+ 372,57	+ 379,56	
EG 2	+ 341,38	+ 349,29	+ 356,28	+ 361,40	+ 364,66	+ 366,52	
EG 1	+ 340,00	+ 340,00	+ 340,00	+ 340,00	+ 340,00	+ 340,00	

Auszubildende TVAöD

ab März 2024

Ausbildungsentgelte nach dem jeweiligen § 8 TVAöD BBiG | TVAöD Pflege



TVAöD BBiG	Azubi-Entgelte [+ 150 Euro Festbetrag]		
im 1. Ausbildungsjahr	+ 150,00 Euro	+ 14,04 %	1.218,26
im 2. Ausbildungsjahr	+ 150,00 Euro	+ 13,41 %	1.268,20
im 3. Ausbildungsjahr	+ 150,00 Euro	+ 12,89 %	1.314,02
im 4. Ausbildungsjahr	+ 150,00 Euro	+ 12,22 %	1.377,59

TVAöD Pflege § 1 Abs. 1 Buchst. b	Azubi-Entgelte [+ 150 Euro Festbetrag]		
im 1. Ausbildungsjahr	+ 150,00 Euro	+ 12,80 %	1.340,69
im 2. Ausbildungsjahr	+ 150,00 Euro	+ 11,98 %	1.402,07
im 3. Ausbildungsjahr	+ 150,00 Euro	+ 11,06 %	1.503,38

TVAöD Pflege § 1 Abs. 1 Buchst. c	Azubi-Entgelte [+ 150 Euro Festbetrag]		
im 1. Ausbildungsjahr	+ 150,00 Euro	+ 14,06 %	1.215,24
im 2. Ausbildungsjahr	+ 150,00 Euro	+ 13,33 %	1.275,30
im 3. Ausbildungsjahr	+ 150,00 Euro	+ 12,27 %	1.372,03

Beträge ohne Gewähr

Übernahmeregelung für Auszubildende nach TVAöD — verlängert bis 31.12.2024 (Mindestlaufzeit)

§ 16a TVAöD-AT

Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

Bis zum 31. Dezember 2024 gelten die bisherigen Übernahmeregelungen weiter; dazu ist § 16a TVAöD-AT befristet wieder in Kraft gesetzt.

Dualstudierende TVSöD/TVHöD

ab März 2024

Studienentgelte nach § 8 Abs. 2 TVSöD nach dem Abschluss des Ausbildungsteils nach TVAöD BBiG | Pflege

TVSöD nach Ausbildung BBiG	Studien-Entgelte [+ 150 Euro Festbetrag]		
Studien-Entgelt	+ 150,00 Euro	+ 11,32 %	1.475,00

TVSöD nach Ausbildung Pflege b	Studien-Entgelte [+ 150 Euro Festbetrag]		
Studien-Entgelt	+ 150,00 Euro	+ 9,90 %	1.665,00

TVSöD nach Ausbildung Pflege c	Studien-Entgelte [+ 150 Euro Festbetrag]		
Studien-Entgelt	+ 150,00 Euro	+ 10,83 %	1.535,00

Studienentgelte nach § 9 TVHöD

TVHöD	Studien-Entgelte [+ 150 Euro Festbetrag]		
Studien-Entgelt	+ 150,00 Euro	+ 9,90 %	1.665,00

Beträge ohne Gewähr

Landesvorstand tagte in Kaltenengers

Der Landesvorstand der komba gewerkschaft tagte zu seiner zweiten Sitzung in diesem Jahr im Rheinhotel Larus in Kaltenengers. Zu den Beratungsthemen gehörte die Vorbereitung des Gewerkschaftstages des dbb rheinland-pfalz, der vom 4. bis 6. Juni in Mainz stattfindet. Durch die Abschlüsse der vergangenen Tarifrunde gibt es Bedarf zur Überarbeitung von Bezirkstarifverträgen. Zugleich wurden die im Winter bevorstehenden Tarifverhandlungen besprochen, für die derzeit eine Umfrage zum Thema Wochenarbeitszeit stattfindet.



© komba gewerkschaft

Zum Beamtenrecht diskutierte der Landesvorstand die Übernahme des Tarifergebnisses in die Beamtenbesoldung, insbesondere die Einzelheiten bei den Inflationsausgleichszahlun-

gen für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Die komba gewerkschaft rheinland-pfalz wird zukünftig regelmäßig interessante In-

formationen auf Facebook und Instagram einstellen. Achten Sie hierfür auf die entsprechenden QR-Codes im Kommunalen Echo. ■

Buchbesprechung

Landesbeamtengesetz Rheinland-Pfalz

Kommentar begründet von Walter Grabendorff und Paul Arend, fortgeführt von Burkhard Müller und Harald Pitzer. 67. Aktualisierung, Stand Dezember 2023, 326 Seiten, 103,90 €

Loseblattausgabe: Grundwerk 2 704 Seiten, in zwei Ordnern, 119 € bei Fortsetzungsbezug (299 € bei Einzelbezug)

Digitalausgabe: Lizenz für 1–3 Nutzer im Jahresabonnement 169 € (inkl. Updates), weitere Preise (Kombination Print+Digital, Behördenlizenzen) auf Anfrage

ISBN 978-3-7922-0083-4 (Print)

ISBN 978-3-7922-0210-4 (Digital)

Verlag W. Reckinger, Siegburg

Die durch Gesetz vom Dezember 2023 vorgenommenen Änderungen an den besonderen Bestimmungen zum Ruhestand der Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes (§ 117) und der Beamten des Vollzugsdienstes (§ 118) werden im Gesetzestext mit der 67. Aktualisierung (Stand Dezember 2023) in das Werk aufgenommen.

Die Kommentierung der §§ 58 bis 64 werden neu aufgenommen. Diese betreffen zum einen Pflichtenkreise der Beamten und zum anderen Konkretisierung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn. So betrifft § 58 die Pflicht des Beamten, bei der Wahl seines Aufenthaltsortes dienstliche Belange mitzuberücksichtigen, § 59 die Pflicht zum Tragen von Dienstkleidung, § 60 normiert die Schadensersatzpflicht des Beamten gegenüber seinem Dienstherrn und § 61 regelt die Frage von Dienstvergehen bei Ruhestandsbeamten. Konkretisierungen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn betreffen bei § 62 den Arbeitsschutz, bei § 63 den Jugendarbeitsschutz und bei § 64 Mutterschutz und Elternzeit.

Änderungen durch Literatur und Rechtsprechung werden darüber hinaus in die §§ 9, 19, 31, 41 und 49 sowie in die Vorbemerkungen zu § 11 eingearbeitet.

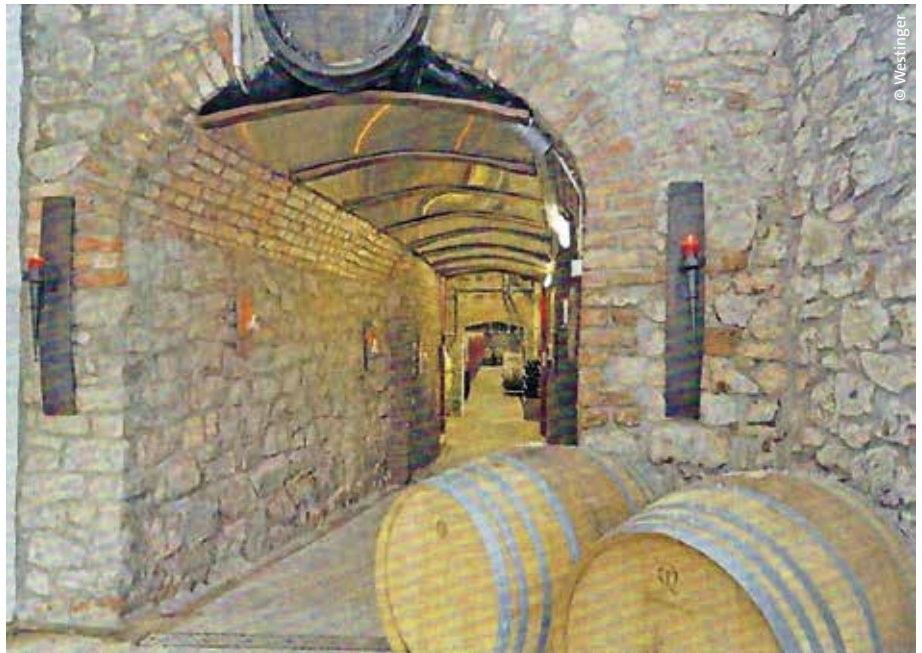
In Teil C wird die LVO über dienstrechtliche Zuständigkeiten der Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität, zur Schullaufbahn- und zur Beihilfeverordnung aktualisiert. Ebenfalls angepasst wird die Laufbahnverordnung für die Polizei. Des Weiteren wird die Sammlung der Verwaltungsvorschriften in Teil D um ein Rundschreiben zum Mutterschutzgesetz und eine Vorgriffsregelung im Beihilferecht ergänzt.

Liebe Ruheständlerinnen, liebe Ruheständler, liebe komba-Mitglieder!

Wegen der Traubenlese und Weinverarbeitung kann die zunächst für Anfang September 2024 geplante Weinprobe in Bad Kreuznach erst Mitte November 2024 stattfinden. Bereits heute lade ich Sie herzlich zur Führung durch das Staatsweingut Bad Kreuznach durch Kellermeister Rainer Gies, mit anschließender Weinprobe in launiger Art, herzlich ein.

Wir treffen uns am Freitag, 15. November 2024 um 13 Uhr im Staatsweingut Bad Kreuznach, Rüdesheimer Straße 60–68, 55545 Bad Kreuznach. Die Führung durch das Staatsweingut, einschließlich Kellerführung, dauert eine Stunde. Danach findet die zweistündige Weinprobe statt. Im Anschluss informiert Sie der Digitalbotschafter des Landes Rheinland-Pfalz, Karl-Heinz Krambeer, über den sicheren Umgang mit Smartphone und beantwortet Fragen.

Das Ende der Veranstaltung ist gegen 16.30 Uhr. Die Teilnehmerzahl beträgt 15 bis maximal 35 Personen. Der Kos-



tenbeitrag pro Person beträgt 10 Euro und ist bei der Anmeldung auf das Konto der komba gewerkschaft rheinland-pfalz zu überweisen.

Ich hoffe, Ihr Interesse geweckt zu haben und freue mich bereits jetzt über Ihre Anmeldung.

Es grüßt Sie herzlich Ihr

*Werner Westinger,
Seniorenbeauftragter der
komba gewerkschaft rheinland-pfalz*

*Telefon: 02637.2418,
E-Mail: wernerwestinger@t-online.de*

Mitgliederversammlung komba Westpfalz

Bei der diesjährigen Mitgliederversammlung des Verbandes Westpfalz der komba gewerkschaft konnte Vorsitzender Eric Burkhardt auch den Ehrenvorsitzenden Klaus Frank begrüßen. Im Tätigkeitsbericht konnte über viele Aktivitäten des Verbandes berichtet werden. Besonderen Anlass zur Freude machte die aktuelle Mitgliederzahl des Verbandes Westpfalz, die auf einem Rekordniveau liegt.

Im Anschluss an den Bericht über die Gewerkschaftsarbeit durch den Vorsitzenden lag der Fokus der Versammlung auf den zukünftigen Aktivitäten des Verbandes Westpfalz. In den Fokus nahm

der Vorstand insbesondere die anstehenden Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst im Bereich des Bundes sowie der Kommunen und die Personalratswahlen. Für die Personalratswahlen 2025 plant der Verband, nochmals gesonderte Veranstaltungen durchzuführen, um seine Mitglieder auf die anstehenden Wahlen vorzubereiten. Zu gegebener Zeit wird hierzu eingeladen.

Besonders bedankte sich Vorsitzender Eric Burkhardt im Namen des Verbandes Westpfalz beim ehemaligen Kasenwart Michael Klein, der verschiedene Vorstandsämter im Bereich des Verbandes bekleidete und maßgeb-

lich bei der Integration des damaligen Kreisverbandes Kusel in den Kreisverband Kaiserslautern beteiligt war. Damit gehörte Kollege Klein zu denjenigen, die den Grundstein für den großen Erfolg des heutigen Verbandes Westpfalz legten. Nach Abschluss des offiziellen Teils der Mitgliederversammlung ließen die anwesenden Kolleginnen und Kollegen den Abend in gemütlicher Runde ausklingen. ■



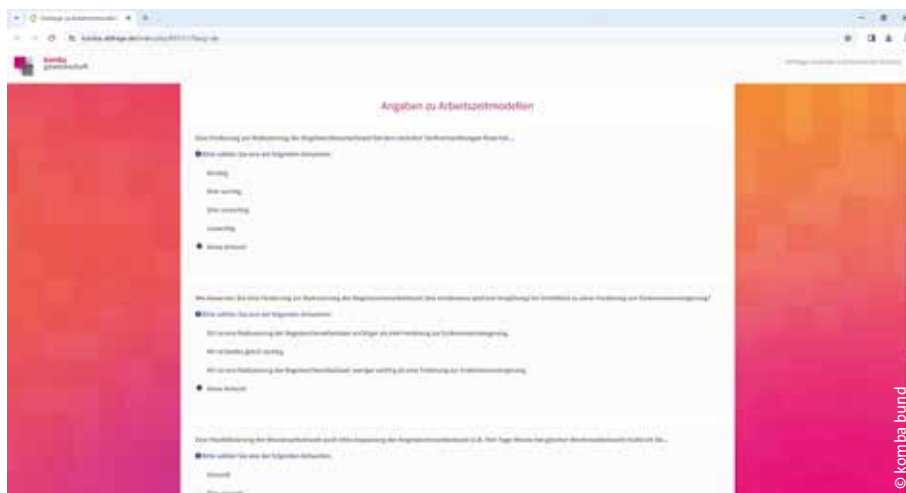
komba
gewerkschaft

Noch bis Ende Mai

Umfrage zu Arbeitszeitmodellen

In der öffentlichen Diskussion und bei aktuellen Tarifverhandlungen spielt das Thema „Reduzierung der Regelwochenarbeitszeit“ eine Rolle. Die komba-Bundesleitung und der komba-Bundesvorstand haben vor diesem Hintergrund beschlossen, u. a. in Vorbereitung auf die anstehenden Tarifverhandlungen eine Umfrage zu Arbeitszeitmodellen durchzuführen.

Bis zum 30. Mai 2024 gibt die komba gewerkschaft mit ihrer Arbeitszeitumfrage allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst, insbesondere aber natürlich den Beschäftigten im Kommunal- und Landesdienst, die Möglichkeit, anhand weniger, prägnanter Fragestellungen ihre Sicht zum Thema Arbeitszeit mitzuteilen.



Über den folgenden Link kann an der Umfrage teilgenommen werden: <https://t1p.de/komba-arbeitszeitumfrage>.

Die Umfrage wird parallel über die Social-Media-Kanäle und auf der komba-Homepage bekannt gemacht.

30

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Mittlerweile eine nicht mehr wegzudenkende Personalmaßnahme

Jedem Arbeitgeber müsste eigentlich daran gelegen sein, gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschäftigen, da sie zufriedener, motivierter und leistungsfähiger sind, was sich dann auch in geringen Fehlzeiten ausdrückt. Nicht nur die betroffenen Beschäftigten profitieren von einem verlaufs- und ergebnisoffenen BEM-Verfahren, in dem die betrieblichen Ursachen der Arbeitsunfähigkeit erkannt und abgestellt werden, sondern auch diejenigen Beschäftigten, die die Krankheitsvertretung zusätzlich zu ihren eigenen Aufgaben übernehmen. Das BEM-Verfahren verbessert das Betriebsklima und das Ansehen der Dienststelle, weil das Verfahren Fürsorge und Wertschätzung für die Beschäftigten bedeutet. Dies stellt gerade bei der Personalakquirierung derzeit einen wichtigen Faktor dar. Früher wurden

BEM-Verfahren aufgrund von Wirbelsäulenerkrankungen oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen durchgeführt. Diese Ursachen sind inzwischen durch psychische und onkologische Erkrankungen abgelöst worden. Der Arbeitgeber trägt die Kosten eines solchen Verfahrens.

Im Sozialgesetzbuch geregelt

Seit 2004 ist ein BEM-Verfahren für Arbeitgeber verpflichtend durchzuführen, wenn die Voraussetzungen des § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX erfüllt sind. Diese sind: krankheitsbedingte Fehlzeiten von mehr als sechs Wochen, die durch eine Arbeitsunfähigkeit (AU) wegen der gleichen oder unterschiedlichen Krankheit mehrmals oder ununterbrochen in den letzten zwölf Monaten vorliegen. Zu den Fehlzeiten zählen nicht nur die Zeiten einer Krankschreibung. Im Falle,

dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AUB) erst ab dem dritten oder vierten Tag der Erkrankung vorzulegen sind, werden auch die Krankheitstage, die nicht durch einen Arzt bestätigt wurden, mitberücksichtigt. Ebenfalls werden Zeiten, die aufgrund einer Teilnahme an einer Kurz- beziehungsweise Rehamaßnahme anfallen, mitberücksichtigt.

Im Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 18. November 2021, AZR 138/21, wurde entschieden, dass bereits innerhalb eines Jahres ein neuerliches BEM grundsätzlich durchzuführen ist, wenn der Arbeitnehmer während eines Jahres nach Abschluss des BEM erneut länger als sechs Wochen dauerhaft oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt ist. Das bedeutet, dass sogar mehrmals im Jahr ein BEM durchgeführt werden soll, wenn

eine krankheitsbedingte AU von sechs Wochen gegeben ist, obwohl ein vorangegangenes BEM eventuell noch gar nicht abgeschlossen ist.

Warum wird ein BEM durchgeführt? Die Arbeit ist so zu gestalten, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Anforderung und Fähigkeit besteht. Werden Beschäftigte dennoch arbeitsunfähig krank, sollen sie vor dauerhafter Arbeitsunfähigkeit geschützt, die Chancen auf den Erhalt des Arbeitsplatzes erhöht oder ihnen eine Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz angeboten werden. Folgende Maßnahmen kommen in Betracht: die Bereitstellung von technischen Hilfsmitteln, eine andere Verteilung der Arbeitszeit, längere Ruhezeiten oder Entlastungsangebote. Eine Behinderung des arbeits- oder dienstunfähigen Beschäftigten ist keine Voraussetzung. In dem Suchprozess geht es um die individuelle Belastungsanalyse, um konkrete Problemlösungen und entsprechende Gegenmaßnahmen anzubieten und nicht darum, einen Beschäftigten zu kündigen. Werden jedoch die hohen Anforderungen an ein gut durchgeführtes BEM erfüllt, kann im Ausnahmefall dennoch eine mögliche krankheitsbedingte Kündigung als sozial gerechtfertigt angesehen werden. Was voraussetzt, dass der Arbeitgeber alles versucht hat, die Beschäftigung fortzuführen und die Fehlzeiten sowie die krankheitsbedingten Störungen zu beheben.

Ob ein BEM unbedingt durchgeführt werden muss, hängt unter anderem von der Art der Erkrankung ab. Liegt zum Beispiel eine Arbeitsunfähigkeit vor, die durch einen Unfall mit anschließender Reha verursacht wurde, kann davon ausgegangen werden, dass der Beschäftigte im Anschluss daran wieder voll einsatzfähig ist. Trotz der langen Fehlzeit erscheint ein BEM in diesem Fall nicht sinnvoll.

Personalrat ist zu beteiligen

Wie läuft ein BEM ab? Ein BEM-Team besteht verpflichtend aus einem Vertreter des Arbeitgebers (meist ein Be-

schäftigter aus der Personalabteilung) und einem Vertreter des Personalrats. Das BEM ist kein Rückkehrgespräch; somit kann der Beschäftigte, der die Voraussetzungen für ein BEM erfüllt, bereits während der noch andauernden Arbeitsunfähigkeit zu einem Gespräch eingeladen werden oder dies selbst einfordern. Das BEM ist ein Unterstützungsangebot: Nichts ist verpflichtend! Eine Teilnahme ist für den Beschäftigten freiwillig, was bedeutet, dass ohne seine Einwilligung kein BEM durchgeführt werden kann. Das Verfahren kann nur erfolgreich verlaufen, wenn es in einem transparenten und erklärenden Prozess unter Beachtung des Datenschutzes durchgeführt wird. Der Betroffene muss dazu bereit und interessiert sein, mitzuarbeiten, um seine Situation zu verändern. Die erteilte Zustimmung zu einem BEM-Verfahren kann jederzeit und ohne Angaben von Gründen geändert und mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden. Hat der Betroffene die Einladung angenommen, findet ein Erstgespräch statt, um zu erörtern, ob die Gründe für die Fehlzeiten und der damit verbundenen Arbeitsunfähigkeit mit den Arbeitsbedingungen zusammenhängen. Die Betroffenen können andere Beteiligte, wie zum Beispiel eine Vertrauensperson (Familienangehöriger), ihre Führungskraft

oder ihre Interessenvertretung als persönlichen Beistand mitnehmen. Daneben können eventuell auch erst bei späteren Gesprächen weitere Experten wie der Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Schwerbehindertenvertretung, Fachkräfte der Rehabilitationsträger oder des Integrationsamtes dazu eingeladen werden. Der Datenschutz und die Schweigepflicht sind von allen Beteiligten zu beachten. Im Erstgespräch werden Fragen nach dem aktuellen Gesundheitszustand, der möglichen gesundheitsbedingten Leistungseinschränkung und der zukünftigen Einsatzfähigkeit gestellt. Es wird nach geeigneten Lösungen gesucht, wie beispielsweise Möglichkeiten einer Wiedereingliederung, einer Veränderung am Arbeitsplatz, an der Arbeitsorganisation und -umgebung oder -zeit. Aus diesem Grund müssen personenbedingte, gesundheitsbezogene Daten erhoben, verwendet und genutzt werden. Die im BEM erhobenen und verwendeten Daten dürfen nur für dieses Verfahren genutzt werden. Dies setzt voraus, dass eine schriftliche, datenschutzrechtliche Einwilligung vorliegt, die freiwillig und jederzeit widerrufbar ist. In dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15. Dezember 2022, AZR 162/22, wurde entschieden, dass das Vorliegen einer Datenschutzerklärung keine Voraussetzung darstellt, um ein BEM-Verfahren einzuleiten. Eine BEM-Akte ist getrennt von der Personalakte zu führen. Zugriff darauf haben nur die am BEM-Verfahren Beteiligten. In Folgegesprächen werden die umgesetzten Maßnahmen überprüft. Die Akte wird entweder vernichtet oder gelöscht, wenn das BEM-Verfahren abgeschlossen oder abgebrochen wird.

Die Ablehnung des BEM-Verfahrens ist nicht zu begründen und hat für den Betroffenen keine nega-



tiven Auswirkungen. Er vergibt aber die Chance, dass zur Vermeidung oder Verringerung seiner Arbeitsunfähigkeit sich an seinem Arbeitsumfeld etwas ändern könnte. Sollte es zu einer personen- oder krankheitsbedingten Kündigung kommen, kann sich der Beschäftigte nicht darauf berufen, dass der Arbeitgeber nicht alles (was im BEM-Verfahren möglich gewesen wäre) versucht hat, um eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit herbeizuführen. Somit ist eine solche Kündigung nicht sozialwidrig oder gar unverhältnismäßig. In der Personalakte wird ein Vermerk aufgenommen, dass das BEM-Verfahren abgelehnt wurde. Der Betroffene hat die Möglichkeit, aber keine Verpflichtung, eine Begründung seiner Ablehnung hinzuzufügen.

Mögliche Wiedereingliederungsmaßnahmen

Welche Maßnahmen entstehen aus einem BEM-Verfahren? Eine Maßnahme ist unter anderem eine stufenweise Wiedereingliederung (SWE), das sogenannte „Hamburger Modell“. Der behandelnde Arzt erstellt einen Einsatzplan über die Dauer und tägliche Arbeitszeit, während der Betroffene weiterhin arbeitsunfähig krankgeschrieben ist. Das Ziel dieser SWE ist es, den Beschäftigten nach ei-

ner langen Arbeitsunfähigkeit in den Arbeitsalltag einzugliedern, verbunden mit der Prüfung und Klärung, ob eventuell Änderungen oder Anpassungen im beruflichen Kontext vorgenommen werden müssen. Dies kann so weit gehen, dass der Einsatz an einem anderen Arbeitsplatz erforderlich oder eine Weiterbildung beziehungsweise Umschulung angeboten wird. Es muss ebenfalls an Maßnahmen gedacht werden, wie eine erneute berufsbedingte Arbeitsunfähigkeit verhindert werden kann. Dies kann eine stationäre oder ambulante Reha-Maßnahme sein, damit die eventuell geminderte Erwerbsfähigkeit verbessert, wiederhergestellt beziehungsweise eine Verschlechterung vermieden werden kann. Eine berufliche Rehabilitation, wie zum Beispiel eine Weiterbildung oder Ausstattung mit entsprechenden technischen Hilfsmitteln, kann auch infrage kommen. In einigen Fällen kann neben dem Beschäftigten selbst der Arbeitgeber Leistungen eines Rehaträgers in Form von Ausbildungs-, Eingliederungszuschüssen oder Zuschüssen für Arbeitshilfen erhalten. Bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder Gleichgestellten kann vom Integrationsfachdienst ebenfalls Unterstützung eingefordert werden. Nach Abschluss des BEM-Verfahrens soll nochmals ein Ge-

spräch unter Hinzuziehung aller Beteiligten stattfinden, in dem geklärt wird, ob die durchgeführten Maßnahmen den erwarteten Erfolg gebracht haben. Ein BEM ist abgeschlossen, wenn die Fehlzeiten dauerhaft unter die sechs Wochen gesunken sind, das Beschäftigungsverhältnis endet oder die Teilnehmenden feststellen, dass keine Möglichkeit zur Wiedereingliederung des Beschäftigten besteht.

Die Gesundheit der Beschäftigten ist dem Arbeitgeber wichtig – deshalb nehmen Sie das Angebot eines BEM nach einer längeren Arbeitsunfähigkeit an; Sie werden bei der Rückkehr in den Arbeitsalltag unterstützt! ■

Glückwunschecke

Wir gratulieren:

Christine Hild
zur Vollendung des 60. Lebensjahres

Karlheinz Hamm
zur Vollendung des 67. Lebensjahres

Gedenktafel

Unser langjähriges Mitglied (seit dem 1. Januar 1957) Hubert Göbel aus Koblenz ist am 26. April 2024 im Alter von 103 Jahren verstorben.

komba auf Facebook und Instagram

Die komba gewerkschaft rheinland-pfalz ist auch in Social Media vertreten. Folgen Sie uns auch auf Facebook und Instagram. Gefällt mir 🍷



Impressum

Herausgeber: komba gewerkschaft rheinland-pfalz, Josef-Görres-Platz 17, 56068 Koblenz, Telefon: 0261.35766, Telefax: 0261.38257, E-Mail: info@komba-rp.de, Internet: <http://www.komba-rp.de>; **Schriftleitung:** Bardo Kraus, Am Lehrbrünnchen 10, 55299 Nackenheim; **Redaktionsschluss:** 1. eines jeden Monats; **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern; **Layout:** Dominik Allartz; **Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Mediacycenter, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.74023-0, Telefax: 02102.74023-99, E-Mail: mediacycenter@dbbverlag.de; **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen;

Anzeigenverkauf: Andrea Franzen, Telefon: 02102.74023-714; **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, Telefon: 02102.74023-712; Preisliste 32, gültig ab 1. 1. 2024; Fehlsendungen bitte nur an komba-Landesgeschäftsstelle, Josef-Görres-Platz 17, 56068 Koblenz. Die mit Namen bezeichneten Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers gestattet. Die Zeitschrift „Kommunales Echo“ erscheint 10-mal im Jahr. Der Verkaufspreis beträgt vierteljährlich 3,90 Euro einschließlich Zustellgebühr. Für Mitglieder ist er durch den Beitrag abgegolten.



**komba
gewerkschaft
rheinland-pfalz**

... seit
1893!

