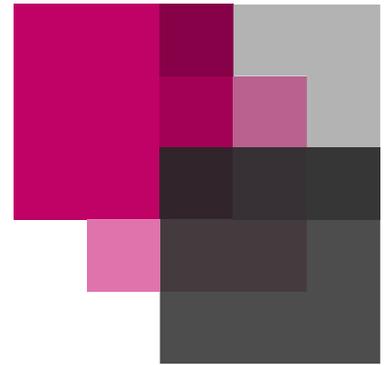


BEM

Anspruch ja, aber ohne Rechtsbeistand



Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX, das der Gesetzgeber nur ansatzweise geregelt hat, wird durch zahlreiche Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit näher konkretisiert.

Nach § 84 Abs. 2 SGB IX hat der Arbeitgeber gegenüber allen (nicht nur schwerbehinderten) Arbeitnehmern, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM durchzuführen, um einer Gefährdung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen vorzubeugen. Dies gilt unabhängig von der Größe der Verwaltung/des Betriebes und auch unabhängig von der Existenz einer Interessenvertretung. Der Gesetzgeber hat Inhalt und Ablauf eines BEM nicht konkret festgelegt, sondern benennt lediglich die neben den betroffenen Beschäftigten zu beteiligten Stellen, wie etwa Betriebs-/Personalrat, Schwerbehindertervertretung und das Integrationsamt.

In den letzten Jahren wurden weitere für die Praxis bedeutsame Mindestanforderungen die Durchführung des BEM durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte bis hin zum Bundesarbeitsgericht entwickelt. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm und das LAG Rheinland-Pfalz haben einen weiteren wichtigen Aspekt hinzugefügt.

Das LAG Hamm hatte darüber zu entscheiden, ob der Arbeitnehmer einen eigenen Anspruch auf Durchführung eines BEM gegen den Arbeitgeber geltend machen kann und bejahte dies mit einem Urteil vom 13.11.2014 (Az.: 15 Sa 979/14). Die Durchführung des BEM sei zwar zunächst eine öffentlich-rechtliche Pflicht des Arbeitgebers, aus dieser Folge aber als Konkretisierung der allgemeinen (vertraglichen) Fürsorgepflicht ein gegen den Arbeitgeber gerichteter Anspruch des Arbeitnehmers auf Durchführung. Dies kann zur Folge haben, dass bei Unterbleiben eines BEM der Arbeitnehmer Schadensersatzansprüche oder Leistungsverweigerungsrechte geltend machen kann.

Sowohl das LAG Hamm (aaO) als auch das LAG Rheinland-Pfalz (Urteil vom 18.12.2014 – 5 Sa 518/14 –) hatten ferner über die Frage zu urteilen, ob der Arbeitnehmer das Recht hat, zu Gesprächen im Rahmen des BEM einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen.

Beide Gerichte lehnten ein solches Recht des Arbeitnehmers ab. Zur Begründung wird darauf verwiesen, dass der Wortlaut des § 84 Abs. 2 SGB IX dies nicht vorsehe. Überdies könne der Arbeitgeber BEM-Gespräche weder erzwingen noch in dessen Verlauf einseitige Maßnahmen treffen, so dass keine rechtliche Unterstützung des Arbeitnehmers erforderlich sei. Ausdrücklich wird von beiden Gerichten eine Parallele zur Anhörung bei Verdachtskündigungen abgelehnt, denn das BEM ziele gerade darauf ab, den Arbeitsplatz zu erhalten, nicht widerstreitende Interessen der Arbeitsvertragsparteien auszufechten.

Dies könne allerdings anders zu bewerten sein, wenn der Arbeitgeber seinerseits einen Rechtsvertreter zum BEM-Gespräch heranziehe.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass sich betroffene Mitarbeiter/innen vor Durchführung eines BEM-Gesprächs über ihre Möglichkeiten eingehend informieren sollten. komba Mitglieder haben die Möglichkeit, sich bei der Rechtsabteilung der komba gewerkschaft nrw rechtlich beraten zu lassen.

Köln, den 31.08.2015

v.i.S.d.P.: Manuela Winkler-Odenthal, Assessorin komba gewerkschaft nrw, Norbertstr. 3, 50670 Köln

komba
gewerkschaft