

Anspruch des Arbeitnehmers auf Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungs- managements (BEM) - aber ohne Rechtsbeistand



Nach § 84 Abs. 2 SGB IX hat der Arbeitgeber gegenüber allen (nicht nur schwerbehinderten) Arbeitnehmern, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM durchzuführen, um einer Gefährdung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen vorzubeugen. Der Gesetzgeber hat Inhalt und Ablauf eines BEM nicht konkret festgelegt, sondern benennt lediglich die neben dem betroffenen Arbeitnehmer zu beteiligenden Stellen, wie beispielsweise Betriebs-/Personalrat und Schwerbehindertenvertretung.

Durch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung wurden in den vergangenen Jahren die Mindestanforderungen an die Durchführung des BEM näher konkretisiert.

Durch zwei Entscheidungen aus dem Jahre 2014 fügten das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm und das LAG Rheinland-Pfalz zwei wichtige Aspekte hinzu.

Das LAG Hamm hatte darüber zu entscheiden, ob ein Arbeitnehmer einen eigenen Anspruch auf Durchführung eines BEM gegen den Arbeitgeber geltend machen kann und bejahte dies mit 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 entstehe jedoch als Konkretisierung der allgemeinen (vertraglichen) Fürsorgepflicht ein gegen den Arbeitgeber gerichteter Anspruch des Arbeitnehmers auf Durchführung des BEM.

Sowohl das LAG Hamm als auch das LAG Rheinland Pfalz in seinem Urteil vom 18.12.2014 – 5 Sa 518/14 – hatten über die Frage zu entscheiden, ob der Arbeitnehmer das Recht hat, zu Gesprächen im Rahmen des BEM einen Rechtsanwalt bzw. einen Rechtsbeistand hinzuzuziehen.

Beide Gerichte lehnen 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 ein BEM-Gespräch weder erzwingen noch in dessen Verlauf einseitige Maßnahmen treffen, so dass keine rechtliche Unterstützung des Arbeitnehmers erforderlich sei.

Einen von den Klägern hergestellten Vergleich zur Anhörung bei Verdachtskündigungen lehnen beide Gerichte ab. Dies wird damit begründet, dass das BEM gerade darauf abziele, den Arbeitsplatz zu erhalten und nicht widerstreitende Interessen der Arbeitsvertragsparteien auszufechten. Auch das Argument der „Waffengleichheit“ komme daher nicht zur Anwendung.

Diese Frage könne allerdings anders zu bewerten sein, wenn der Arbeitgeber seinerseits einen Rechtsvertreter zum BEM-Gespräch heranziehe. Darüber hinaus hat das LAG Rheinland-Pfalz ausdrücklich festgestellt, dass die Hinzuziehung eines Rechtsbeistandes in extremen Ausnahmefällen denkbar sei.

Während das LAG Hamm die Revision zum Bundearbeitsgericht zugelassen hat, hat das LAG Rheinland-Pfalz die Revision nicht zugelassen. In letzterem Verfahren liegt dem Bundesarbeitsgericht eine Nichtzulassungsbeschwerde unter dem Aktenzeichen 9 AZN 133/15 vor.

Bis zur Klärung der Frage, ob ein Rechtsbeistand zu einem BEM-Gespräch zugelassen wird oder nicht, ist allen betroffenen komba Mitgliedern zu empfehlen, das BEM-Gespräch zusammen mit einem Mitglied des Betriebs-/Personalrats und/oder der Schwerbehindertenvertretung, wenn eine Schwerbehinderung festgestellt wurde, unter dem Gesichtspunkt zu führen, inwieweit der Erhalt des Arbeitsverhältnisses möglich ist.

Die rechtliche Beratung bzw. Vertretung durch die Rechtsabteilung der komba gewerkschaft nrw kann vor und/oder nach dem BEM-Gespräch von komba Mitgliedern wahrgenommen werden.

Köln, den 15.04.2015

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

komba
gewerkschaft