

Fünf aktuelle Top-Entscheidungen zum Thema BEM

Wie entscheiden die Gerichte beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement?

Wie entscheiden die Gerichte? Fehlerhafte Einladung, Einklagbarkeit, Datenschutz: Das sind die aktuellen Top-Entscheidungen zum Thema BEM, die Sie als betrieblicher Interessenvertreter unbedingt kennen sollten!



Können Beschäftigte das BEM einklagen?

Gibt es einen (einklagbaren) Anspruch der Arbeitnehmer auf die Durchführung eines BEM? Nein, so das Bundesarbeitsgericht in dieser aktuellen Entscheidung. Beschäftigte haben keinen individualrechtlichen Anspruch auf die Durchführung des BEM. Ein solches Initiativrecht gibt es nur für betriebliche Interessenvertreter.

Geklagt hatte ein länger erkrankter Arbeitnehmer, der die gesetzlichen BEM-Voraussetzungen erfüllte. Er verlangte die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements von seinem Arbeitgeber – dieser lehnte dies ab. Vor Gericht hatte der Arbeitnehmer keinen Erfolg.

Hinweis für die Praxis: Nur der Betriebs- bzw. Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung können die Einleitung und Durchführung eines BEM vom Arbeitgeber verlangen, nicht jedoch der betroffene Arbeitnehmer selbst.
BAG, Entscheidung vom 7. September 2021, 9 AZR 571/20

Neue Krankheit, neues BEM: Das betriebliche Eingliederungsmanagement kennt kein Mindesthaltbarkeitsdatum

Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Abschluss eines BEM-Verfahrens wieder länger als sechs Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt? Dann muss der Arbeitgeber die Initiative für ein erneutes betriebliches Eingliederungsmanagement ergreifen, so das Bundesarbeitsgericht. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, kann eine krankheitsbedingte Kündigung unwirksam sein.

Hinweis für die Praxis: Was passiert, wenn eine weitere Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen auftritt, während das BEM-Verfahren noch läuft? Sinn und Zweck von § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX verlangen nicht die Durchführung eines zusätzlichen BEM. Es reicht, so das BAG, dass diese Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sowie mögliche Veränderungen in den Krankheitsursachen oder betrieblichen Verhältnissen in das laufende Verfahren mit einbezogen werden.
BAG, Entscheidung vom 18. November 2021, 2 AZR 138/21

Fehlerhafte Einladung zum BEM: Was sind die Folgen?

Zu den Mindestanforderungen eines BEM gehört, dass der Arbeitnehmer schon bei der Einladung darüber aufgeklärt wird, dass er mitbestimmen kann, wer am BEM teilnimmt, so das LAG Nürnberg.

Was bedeutet das in der Praxis? Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer in der Einladung (oder in einem Informationsgespräch dazu) über den denkbaren Teilnehmerkreis und über seine Möglichkeit, über diesen Teilnehmerkreis mitzubestimmen, informieren. Fehlt dieser Hinweis in der Einladung – oder gibt der Arbeitgeber sogar den Teilnehmerkreis vor, ist das BEM fehlerhaft eingeleitet. Nach § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX nimmt am BEM-Verfahren der Betriebsrat und bei schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung nur teil, wenn der Arbeitnehmer dies wünscht. Es ist Sache des Arbeitnehmers, ob er eine Begleitung durch seine betriebliche Interessenvertretung im BEM-Verfahren wünscht. Das kann auch für die Zuziehung des Werks- oder Betriebsarztes gelten.

Wichtig: Das fehlerbehaftete Einladen zum BEM-Verfahren steht dem Unterlassen eines BEM-Verfahrens gleich!
LAG Nürnberg, Entscheidung vom 18. Februar 2020, 7 Sa 124/19

Datenschutz im BEM

Ein BEM kann nur mit Einwilligung des Beschäftigten durchgeführt werden, das ist allgemein bekannt. Aber was ist mit der Verarbeitung der Gesundheitsdaten des Betroffenen? Das LAG Baden-Württemberg hat hierzu entschieden, dass die Verarbeitung datenschutzkonform erfolgen muss.

Achtung: Insbesondere ist darauf zu achten, dass die datenschutzrechtliche Einwilligungserklärung nicht zu weit geht – sensible Gesundheitsdaten müssen nicht gegenüber Dritten im Betrieb offengelegt werden. Wenn vom Arbeitnehmer im Rahmen des § 167 Abs. 2 SGB IX dennoch eine Einwilligung in eine solche Datenoffenlegung verlangt wird, sei im besonderen Maße auf die Freiwilligkeit hinzuweisen.
LAG Baden-Württemberg, Entscheidung vom 28. Juli 202, 4 Sa 68/20

Kostenübernahme für die BEM-Schulung

In diesem Fall geht es um die Teilnahme an einem BEM-Seminar. Die Arbeitgeberin war im Ergebnis verpflichtet, die im Zusammenhang mit der Schulung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement anfallenden Kosten zu tragen. Denn, so das LAG Berlin-Brandenburg, der Betriebsrat hat im Zusammenhang mit dem BEM im Betrieb betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben wahrzunehmen!

Wichtig für die Praxis: Die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme setzt dabei nicht notwendig voraus, dass die Durchführung eines BEM zum Zeitpunkt des Entsendebeschlusses des Betriebsrats aktuell bevorstand. Der erforderliche „konkrete betriebsbezogene Anlass“ zur Schulung sei nicht im Sinne eines akuten Ereignisses, sondern im Sinne eines gegenwärtigen Bedürfnisses zu verstehen. Anders ausgedrückt: Um die Beschäftigten beim BEM unterstützen und beraten zu können, braucht der Betriebsrat die notwendigen Kenntnisse zu den gesetzlichen Grundlagen des BEM. Hat er diese nicht, muss der Arbeitgeber Kosten für die Teilnahme an einer entsprechenden Schulung übernehmen. (cbo)
LAG Berlin-Brandenburg, Entscheidung vom 16. Januar 2020, 26 TaBV 865/19

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de