

## ❖ Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): Wie weit geht die Mitbestimmung?

Allgemeine Ausgangssituation:

- \* Bei Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmern von mehr als 6 Wochen innerhalb eines Jahres schreibt das Sozialgesetzbuch IX ein betriebliches Eingliederungsmanagement vor.

Es spielt also nicht nur bei Schwerbehinderung eine Rolle!

- \* Besteht ein Betriebsrat, hat dieser nach dem Betriebsverfassungsgesetz ein Mitbestimmungsrecht wegen Regelungen zum Gesundheitsschutz; vergleichbare Regelungen finden sich in Personalvertretungs- und Mitarbeitervertretungsgesetzen.
- \* Gibt es keine Einigung mit dem Betriebsrat, entscheidet nach dem Betriebsverfassungsgesetz eine Einigungsstelle.  
Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat in der Einigungsstelle nicht, entscheidet diese durch einen Spruch. Dieser kann auf Antrag des Arbeitgebers oder des Betriebsrates von den Arbeitsgerichten überprüft werden.

Konkreter Fall:

Der Spruch einer Einigungsstelle lautete:

Zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements soll ein sog. Integrationsteam gebildet werden; dieses sollte aus jeweils einem Vertreter des Arbeitgebers, des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung bestehen; dieses Team soll die Gespräche über die gesundheitlichen Rahmenbedingungen mit den betroffenen Arbeitnehmern führen, Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements erörtern, Vorschläge dazu unterbreiten und den Erfolg überprüfen.

Dieser Spruch landete vor Gericht: In der ersten Instanz wurde das Ergebnis gebilligt, in der zweiten Instanz und auch in der dritten Instanz beim Bundesarbeitsgericht wurde der Spruch für unwirksam erklärt.

Theorie:

Der Betriebsrat hat zwar ein Mitbestimmungsrecht; dieses beinhaltet auch das Recht, initiativ ein betriebliches Eingliederungsmanagement zu verlangen.

Das Mitbestimmungsrecht umfasst aber nicht die Bildung eines Integrationsteams, dem alle Aufgaben übertragen werden und in das der Betriebsrat ein Mitglied entsenden kann.

- \* Will der Betriebsrat ein Integrationsteam entscheiden lassen, braucht er dazu die Zustimmung des Arbeitgebers; ein Spruch der Einigungsstelle ist keine Zustimmung.

- \* Jeder Mitarbeiter kann frei entscheiden, ob bei den Gesprächen der Betriebsrat teilnimmt oder nicht. Deshalb kann der Spruch einer Einigungsstelle nicht vorschreiben, dass der Betriebsrat an den Gesprächen teilnimmt.

Praxis:

Jenseits der gesetzlich vorgeschriebenen Mitbestimmung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung ein Eingliederungsmanagement geregelt werden.

Für eine entsprechende Vereinbarung, die sich auf die Ziele konzentriert, ohne ein bürokratisches Monster zu schaffen, spricht schon wegen der Rechtssicherheit einiges:

- \* Ein Eingliederungsmanagement ist zwar keine ausdrückliche Voraussetzung für eine wirksame krankheitsbedingte Kündigung, dennoch wird diese ohne ein solches nur schwer durchzusetzen sein.
- \* Die umfassende Prüfung von Alternativen zu einer Kündigung ist nicht nur rechtlich geboten, sondern schafft die wichtigere innerbetriebliche und persönliche Akzeptanz für jedes Ergebnis.
- \* Das Recht der Mitarbeiter, über die Gesprächsteilnehmer zu entscheiden, muss auch bei einer freiwilligen Betriebsvereinbarung gewahrt bleiben.
- \* Notwendig ist im Rahmen eines Gesundheitsmanagements eine Ablauforganisation, die garantiert, dass die Situationen für ein betriebliches Eingliederungsmanagement erkannt werden.