Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) der […]-[GmbH] [Ort], [Datum]

An die Geschäftsleitung der […]-[GmbH]

Nicht ordnungsgemäße Durchführung des BEM

Sehr geehrte[r] [Frau] [Herr] [Professor] [Dr.] […],

am […] hat zugunsten [der] [des] [schwerbehinderten] [gleichgestellt behinderten] [Mitarbeiterin] [Mitarbeiters] […] ein betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX stattgefunden. An diesem Gespräch hat die Schwerbehindertenvertretung nicht teilgenommen.

Im Nachgang des Gesprächs hat [die] [der] Betroffene mich als Vertrauensperson für weitere Beratungen hinzugezogen. Vor diesem Hintergrund möchte ich anregen, das Verfahren zu wiederholen und stelle fest: Das Gespräch hat den Mindestanforderungen an ein ordnungsgemäßes betriebliches Eingliederungsmanagement nicht genügt.

Wie Sie wissen ist ein betriebliches Eingliederungsmanagement nur dann regelkonform verlaufen, wenn eine ordnungsgemäße Beteiligung der Interessenvertretungen (Betriebsrat und ggf. Schwerbehindertenvertretung) stattgefunden hat. Das war vorliegend nicht der Fall. Vielmehr hat die Schwerbehindertenvertretung erst im Nachhinein durch die Vorlage des Ergebnisses einer arbeitsmedizinischen Untersuchung von diesem wichtigen Verfahren erfahren. Das ist unzureichend, denn bei schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Beschäftigten ist die Schwerbehindertenvertretung bereits am betrieblichen Eingliederungsmanagement selbst zu beteiligen. Diese Mindestanforderung an ein regelkonformes Verfahren ist in der Rechtsprechung unstreitig [z.B. LAG Frankfurt, Urteil vom 3.6.2013 – 21 Sa 1456/12].

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gern zur Verfügung [Rufnummer]. Bitte teilen Sie mir bis zum […] mit, ob das betriebliche Eingliederungsmanagement wiederholt wird. Auf das diesbezügliche Recht, die Klärung zu verlangen, weise ich Sie hiermit hin (§ 167 Absatz 2 Satz 6 und Satz 7 SGB IX).

Freundliche Grüße
[Ort], [Datum]
[Vertrauensperson]

Anwaltstipps:

Zu den gesetzlichen Mindestanforderungen an ein ordnungsgemäßes betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) zählt die Einladung der Schwerbehindertenvertretung zum BEM-Gespräch für den Fall, dass der betroffene Beschäftigte schwerbehindert oder einem Schwerbehinderten gleichgestellt ist und die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung gewünscht wird.

Erfährt die Schwerbehindertenvertretung erst im Nachhinein von der Durchführung

eines BEM-Gesprächs sollte die Schwerbehindertenvertretung diesen Umstand sogleich wie hier vorgeschlagen ausdrücklich rügen.