
Vorsitzender: Thomas Heinbokel

Geschäftsstelle: Warliner Straße 6, 17034 Neubrandenburg • Telefon: 03 95/ 45 67- 436 • Telefax: 03 95 / 45 67-261
E-Mail: Fachvereinigung_M-V@t-online.de • www.lv-verkehrsgewerbe-mv.de

Neue Spielregeln beim BEM – Anspruch auf Hinzuziehung einer Vertrauensperson

„Ich beabsichtige, einen Arbeitnehmer zu entlassen, der nach 1,5 Jahren Krankheit immer noch krank ist und jetzt aus dem Krankengeldbezug herausfällt. Was muss ich beachten?“ „Vor der Kündigung müssen Sie ein ausführliches betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchführen, um zu prüfen, ob ein weiterer Einsatz im Betrieb möglich ist. Dabei müssen Sie ihm anbieten, zu dem Gespräch eine Vertrauensperson seiner Wahl hinzuzuziehen“, so die Kurzanwort der Rechtsabteilung.

Hintergrund: Wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen erkrankt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm ein BEM anzubieten und bei Zustimmung des Betroffenen auch durchzuführen (§ 167 Abs. 1 SGB IX). In Betrieben mit Betriebsrat oder einer Schwerbehindertenvertretung müssen diese Gremien beteiligt werden. Im Rahmen des BEM muss geklärt werden, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden, mit welchen Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und wie der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Neu ist, dass sich seit Juni 2021 die Spielregeln für das BEM verändert haben: Nach dem mit Wirkung zum 10.06.2021 eingefügten § 167 Abs. 2 Satz 2 SGB IX können Beschäftigte bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements **„zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen“**, also auch einen Anwalt. Dabei ist folgendes zu beachten:

1. Vergisst der Arbeitgeber, den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit der Hinzuziehung einer Vertrauensperson hinzuweisen, ist die Einladung nicht ordnungsgemäß erfolgt und damit fehlerhaft.
2. Der Arbeitnehmer muss die Vertrauensstellung der zugezogenen Person (z.B. Familienangehörigen, seinen Arzt oder Anwalt) nachweisen, z. B. durch eine Vollmacht.
3. Der beigezogenen Person sind alle im Verfahren vorhandenen Unterlagen ebenfalls auszuhandigen, weil sie ihrer Aufgabe sonst nicht gerecht werden kann.
4. Für die Beziehung einer Vertrauensperson ggfs. entstehende Kosten trägt der Arbeitnehmer (Besteller-Prinzip).
5. Für das BEM-Verfahren vorhandene Betriebs- oder Integrationsvereinbarungen müssen an die neue Gesetzeslage angepasst werden.

FAZIT:

Für Arbeitgeber bietet das BEM eine nicht zu unterschätzende Chance, von der sie doppelt profitieren können. Ist das Verfahren erfolgreich, gewinnen sie einen wertvollen Arbeitnehmer zurück. Bei erfolglosem Ausgang erleichtert das Verfahren die krankheitsbedingte Kündigung. Da es beim BEM in der Praxis oft zu formellen Fehlern kommt, die vermeidbar sind, empfehlen wir die rechtzeitige Einschaltung der GVN-Rechtsabteilung. Eine gute Vorbereitung des BEM-Verfahrens zahlt sich für Arbeitgeber in jedem Fall aus.