

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

An die Geschäftsleitung der [...]-[GmbH]

Im Hause

Nicht ordnungsgemäße Durchführung des BEM

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

am [...] hat zugunsten [der] [des] [schwerbehinderten] [gleichgestellt behinderten] [Mitarbeite-rin] [Mitarbeiters] [...] ein betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 Neun-tes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX stattgefunden. An diesem Gespräch hat die Schwerbe-hindertenvertretung 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 ordnungsge-mäßes betriebliches Eingliederungsmanagement nicht genügt.

Wie Sie wissen ist ein betriebliches Eingliederungsmanagement nur dann regelkonform ver-laufen, wenn eine ordnungsgemäße Beteiligung der Interessenvertretungen (Betriebsrat und ggf. Schwerbehindertenvertretung) stattgefunden hat. Das war vorliegend nicht der Fall. Viel-mehr hat die Schwerbehindertenvertretung erst im Nachhinein durch die Vorlage des Ergeb-nisses 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 unstrittig [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.