

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

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

Im Hause

Unterlassene Umsetzung von vereinbarten BEM-Maßnahmen

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

im betrieblichen Eingliederungsmanagement zugunsten [der] [des] schwerbehinderten [gleichgestellt behinderten] [Kollegin] [Kollegen] [...] wurde die BEM-Maßnahme

[Prüfung einer Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz in der Verwaltung]

vereinbart.

Eine Rücksprache bei [der] [dem] Betroffenen hat ergeben, dass diese Maßnahme bislang weder umgesetzt noch eine alternative Maßnahme durch den Arbeitgeber geprüft oder umgesetzt worden ist.

In Ausübung des gesetzlichen Wächteramts nach § 167 Absatz 2 Satz 7 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) muss die Schwerbehindertenvertretung darum bitten, dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement im Falle von [Frau] [Herrn] [...] schnellstmöglich Fortgang zu geben und die vereinbarte Maßnahme umzusetzen.

Wie Sie wissen trifft den Arbeitgeber insoweit eine Umsetzungspflicht [BAG, Urteil vom 10.12.2009 – 2 AZR 198/09 – NZA 2010, 639]. Hiervon erfasst sind sowohl betriebliche (z.B. Arbeitsplatzanpassungen, Umsetzungen, Versetzungen, Schulungen, Qualifizierungsmaßnahmen) als auch außerbetriebliche Maßnahmen (etwa: Durchführung einer medizinischen Rehabilitationsmaßnahme).

Für Rückfragen in dieser Angelegenheit stehe ich Ihnen gern zur Verfügung [Rufnummer].

Freundliche Grüße

[Ort], [Datum], [Vertrauensperson]

Anwaltstipps von Niklas Pastille:

- Werden im Betrieblichen Eingliederungsmanagement vereinbarte Maßnahmen in der Folge nicht umgesetzt verstößt der Arbeitgeber gegen die von der Rechtsprechung vorausgesetzten sog. Mindestanforderungen an die Durchführung eines ordnungsgemäßen Eingliederungsmanagements. Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung sollten die Umsetzung von BEM-Maßnahmen wie hier vorgeschlagen ausdrücklich anmahnen.
- Im bevorstehenden Kündigungsfall sollte die fehlende Umsetzung vereinbarter BEM-Maßnahmen in Widerspruch des Betriebsrats bzw. in der Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung unbedingt Erwähnung finden.