

Betriebs- und Dienstvereinbarungen im Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Jochen Prümper & Andreas Schmidt-Rögnitz



Nach der Regelung des § 84 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) betrifft das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nicht nur die ArbeitnehmerInnen, die die in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX normierten Voraussetzungen erfüllen, sowie deren ArbeitgeberInnen, sondern es bezieht auch eine Reihe weiterer interner und externer Personen und Institutionen in den betrieblichen Eingliederungsprozess mit ein. Eine gewichtige Rolle kommt dabei vor allem den ArbeitnehmerInnenvertretungen zu, die nicht nur einzelne Verfahren begleiten sollen, sondern generell an der Ein- und Durchführung eines BEM zu beteiligen sind.

Mit dem nachfolgenden Beitrag wird untersucht, welche Beteiligungsrechte Betriebs- oder Personalräten in diesem Zusammenhang zustehen und wie diese Beteiligungsrechte in der Praxis umgesetzt werden können. Dabei beleuchtet der Beitrag insbesondere den Abschluss einer möglichen Betriebs- oder Dienstvereinbarung und unterbreitet Vorschläge zu einzelnen Regelungskomplexen, die in einer entsprechenden Vereinbarung enthalten sein könnten.

1 BEM und die Beteiligung des Betriebs- oder Personalrats im Überblick

Mit dem im SGB IX normierten Betrieblichen Eingliederungsmanagement hat der Gesetzgeber ein arbeitsrechtliches Instrument geschaffen, das dazu dienen soll, die Gesundheit und damit auch die Arbeitsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen wiederherzustellen, zu erhalten und zu fördern, die in den vergangenen 12 Kalendermonaten mehr als 6 Wochen krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen sind, um damit einer langfristigen Störung und letztendlich Gefährdung des Arbeitsverhältnisses entgegenzuwirken (vgl. zu den Zielen des BEM sowie weiteren Nachweisen hierzu auch Schmidt, 2014, S. 2).

Auch wenn das BEM damit in erster Linie die von Krankheit oder Behinderung betroffenen Beschäftigten und ihre ArbeitgeberInnen anspricht und diese Personen in das Zentrum des Verfahrens stellt, nennt § 84 Abs. 2 SGB IX eine Reihe von weiteren Personen und Institutionen, die gegebenenfalls am Eingliederungsverfahren zu beteiligen sind und die teilweise dem Betrieb angehören, teilweise aber auch als externe PartnerInnen angesprochen werden.

Zu den *externen Beteiligten* gehören insbesondere

- die gemeinsamen Servicestellen im Sinne des § 22 SGB IX,
- die örtlich zuständigen Integrationsämter und
- die verschiedenen Rehabilitationsträger.

Aus *interner Sicht* gehören zu dem Personenkreis, die ein BEM durch entsprechende Maßnahmen unterstützen können, vor allem

- Werks- und BetriebsärztInnen sowie
- die gegebenenfalls bestehenden ArbeitnehmerInnenvertretungen.

Gerade letztere spielen im Zusammenhang mit dem BEM eine besondere Rolle: So werden sie nämlich nicht nur in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX als „natürliche Beteiligte“ in einem konkreten Eingliederungsverfahren bezeichnet, die mit den ArbeitgeberInnen zusammen klären sollen, welche individuellen Maßnahmen zur Verbesserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen ergriffen werden können oder müssen. Vielmehr berührt das BEM als im Betrieb implementiertes und damit kollektiv wirkendes Instrument ohnehin eine Reihe von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten des Betriebs- oder Personalrats, so dass eine Beteiligung der entsprechenden ArbeitnehmerInnenvertretungen durch die ArbeitgeberInnen allein schon deswegen erforderlich ist.

2 Die Beteiligungsrechte der ArbeitnehmerInnenvertretungen im Zusammenhang mit dem BEM

Wendet man sich zunächst den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten zu, die ArbeitnehmerInnenvertretungen im Zusammenhang mit der Einführung bzw. der Durchführung eines BEM zustehen können, lassen sich verschiedene Ansätze erkennen, die unterschiedliche Mitwirkungsrechte auslösen.

2.1 Überwachungsrechte gem. Neuntem Sozialgesetzbuch (SGB IX)

So räumt zunächst § 84 Abs. 2 Satz 6, 7 SGB IX dem im Betrieb bestehenden Betriebs- oder Personalrat ein Überwachungsrecht ein, das in erster Linie darin besteht, darüber zu wachen, dass die/der ArbeitgeberIn die sich aus diesem Gesetz ergebenden Pflichten und Aufgaben ordnungsgemäß erfüllt und vor allem kontinuierlich prüft, welchen ArbeitnehmerInnen ein BEM anzubieten ist (BAG, 2012). Darüber hinaus weist § 93 SGB IX den zuständigen ArbeitnehmerInnenvertretungen die Aufgabe zu, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern und darauf zu achten, dass die ArbeitgeberInnen die besonderen Pflichten erfüllen, die ihnen diesen Personen gegenüber bestehen obliegen (§ 93 Satz 2 SGB IX).

2.2 Beteiligungsrechte gem. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Neben den Überwachungsrechten, die sich aus dem SGB IX ergeben, eröffnen insbesondere die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) bzw. die damit weitgehend vergleichbaren Regelungen des Personalvertretungsrechts des Bundes (BPersVG) sowie der Länder weitere Beteiligungsrechte, die von bloßen Informations- und Unterrichtsrechten bis hin zu zwingenden Mitbestimmungstatbeständen reichen. Um den Umfang dieses Beitrags nicht zu sprengen, wird im Folgenden nur auf das Betriebsverfassungsgesetz Bezug genommen.

2.2.1 § 80 BetrVG: Allgemeine Aufgaben

In diesem Zusammenhang ist zunächst § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu nennen, wonach der Betriebsrat die allgemeine Aufgabe hat, darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der ArbeitnehmerInnen geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen angewandt und durchgeführt werden, wozu auch die sich aus § 84 Abs. 2 SGB IX ergebenden Pflichten gehören.

Ferner hat der Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern und sich gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG um die Belange des

Betrieblichen Arbeitsschutzes zu kümmern, woraus sich ebenfalls Bezüge zum BEM ergeben können. Dabei sind ArbeitgeberInnen in diesem Zusammenhang gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu informieren und ihm auf Verlangen entsprechende Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Soweit erforderlich, kann der Betriebsrat dabei auch sachkundige ArbeitnehmerInnen (§ 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG) bzw. Sachverständige (§ 80 Abs. 3 BetrVG) hinzuziehen – beispielsweise zur Gewinnung zusätzlicher Informationen oder für den Fall, dass den Betriebsratsmitgliedern die erforderliche Sachkunde fehlt, die erforderlich ist, um eine Fragestellung einschätzen und beurteilen zu können.

2.2.2 § 87 BetrVG: Mitbestimmungsrechte

Über diese allgemeinen Aufgaben hinaus können sich bei der Einführung bzw. Anwendung eines BEM weitere Mitwirkungsrechte des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 BetrVG ergeben, wobei es sich hierbei um den Bereich der „zwingenden Mitbestimmung“ handelt, in dem eine Einigung mit dem Betriebsrat zwingend erforderlich und gegebenenfalls über ein entsprechendes Einigungsstellenverfahren im Sinne des § 76 BetrVG herbeizuführen ist (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

Von den einzelnen Mitbestimmungstatbeständen, die in § 87 Abs. 1 BetrVG normiert sind, stehen dabei insbesondere im Raum:

- § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG: „Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Mitarbeiter“ sowie
- § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG: „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der Unfallverhütungsvorschriften“,
- die durch die – kollektiv wirkende – Einführung eines BEM innerhalb eines Betriebs berührt werden.
- Darüber hinaus kann sich ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aber auch ergeben aus:
- § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG „Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“,

wenn die Feststellung der erforderlichen Fehlzeiten mittels automatisierter Einrichtungen erfolgt, wie beispielsweise durch entsprechende Datenverarbeitungsprogramme (vgl. Schmidt, 2014, S. 34).

3 Die kollektive Regelung des BEM durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Bestehen mithin diverse Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des zuständigen Betriebs- oder Personalrats, bietet es sich für die ArbeitgeberInnen an, die Einführung sowie die Ausgestaltung des BEM von vornherein im Rahmen einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu regeln und damit die ArbeitnehmerInnenvertretung von Anfang an in das Verfahren mit einzubeziehen. Zudem bietet der Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung den Vorteil, das in § 84 Abs. 2 SGB IX nur in seinen Grundzügen geregelte Verfahren näher zu beschreiben und an die speziellen Bedürfnisse des Betriebs anzupassen. Schließlich kann dadurch aber auch das Vertrauen der Beschäftigten in das bestehende BEM gestärkt werden, da sie bei einer umfassenden Mitwirkung des Betriebsrats eher davon ausgehen werden, dass es sich hierbei nicht um ein Überwachungsinstrument der ArbeitgeberInnen handelt, sondern um ein in ihrem Interesse liegendes Verfahren.

3.1 Rechtlicher Charakter von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Bei der in § 77 Abs. 2 BetrVG geregelten Betriebsvereinbarung handelt es sich um einen „privatrechtlichen Normenvertrag“, der – anders als übliche Verträge – nicht nur die rechtlichen Beziehungen zwischen den Vertragspartnern – hier ArbeitgeberIn und Betriebsrat – regelt, sondern auch bindende Bestimmungen für

Dritte – hier die betroffenen ArbeitnehmerInnen – enthält¹. Indem eine Betriebsvereinbarung damit wie ein „Betriebsgesetz“ funktioniert, durch das bestimmte betriebliche Regelungsbereiche für alle Seiten verbindlich normiert werden, ergibt sich hierdurch auch im Zusammenhang mit dem BEM eine sehr gute rechtliche Grundlage, dieses in § 84 Abs. 2 SGB IX nur in seinen Grundzügen beschriebene Verfahren zu strukturieren, an die individuellen betrieblichen Gegebenheiten anzupassen und als verbindlichen Prozess festzulegen.

3.2 Regelungsbereiche von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum BEM

Soll ein BEM durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegt werden, sind üblicherweise bestimmte Regelungsgegenstände zu normieren, die sich beispielsweise in folgendem Gestaltungsraster systematisieren lassen (vgl. dazu auch die Übersichten bei Romahn, 2010, S. 66ff. und Schmidt, 2014, S. 34ff.):

Präambel

In einer Präambel können zunächst der Begriff des BEM und die Verpflichtungen beschrieben werden, die sich die/der ArbeitgeberIn und die anderen an diesem Verfahren beteiligten Personen geben. Neben dem gemeinsamen Ziel, durch entsprechende Verfahren denjenigen Beschäftigten zur Seite zu stehen, die in den vergangenen zwölf Monaten mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig gewesen sind und nach Möglichkeit zu versuchen, ihre Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen, zu erhalten und zu fördern sowie weiteren Krankheitszeiten vorzubeugen, kann das BEM an dieser Stelle auch als Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und damit als gemeinsame Aufgabe von ArbeitgeberIn, Betriebsrat und weiteren Interessenvertretungen verankert werden.

§ 1 Zielsetzung

In einem anschließenden ersten Paragraphen sollte sodann die Zielsetzung des BEM normiert werden, wobei sich die Ziele im Wesentlichen aus § 84 Abs. 1 SGB IX ergeben und in erster Linie den Erhalt und die Förderung der Gesundheit derjenigen ArbeitnehmerInnen betreffen, die von Krankheit oder Behinderung bedroht sind und deren Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt werden soll.

Ebenso sollte sich bereits an dieser Stelle darauf verständigt werden, dass bei der Installation und Umsetzung die zentralen fünf BEM-Grundsätze der *Freiwilligkeit, Gleichheit, umfassenden Beteiligung, Vertraulichkeit* sowie *Prävention* berücksichtigt werden (vgl. hierzu in diesem Band den Beitrag von Reuter, Prümper & Jungkuntz, 2015).

Gegebenenfalls kann an dieser Stelle aber auch auf die Stellung des BEM im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements hingewiesen und damit eine Verknüpfung zu den anderen Instrumenten hergestellt werden, die sich mit der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der ArbeitnehmerInnenschaft beschäftigen.

§ 2 Persönlicher, sachlicher und räumlicher Geltungsbereich

Als nächstes wird üblicherweise der persönliche, sachliche und räumliche Geltungsbereich des BEM festzulegen sein, wobei hier die Vorgaben des § 84 Abs. 2 SGB IX zu beachten sind (vgl. für den Originalwortlaut in diesem Band Prümper & Schmidt-Rögnitz, 2015, S. 24).

- Da der Anspruch auf Durchführung eines BEM zudem aus Sicht der ArbeitnehmerInnen zwingend ist und nicht durch arbeitsvertragliche oder kollektivrechtliche Bestimmungen ausgeschlossen werden kann, empfiehlt es sich an dieser Stelle, die einzelnen Beschäftigtengruppen, die anspruchsberechtigt sind, aufzulisten und damit zur Transparenz des Verfahrens beizutragen (*persönlicher Geltungsbereich*).
- Dabei kann insbesondere auch klargestellt werden, dass das BEM nicht nur für schwerbehinderte und diesen gleichgestellten ArbeitnehmerInnen gilt, sondern alle Beschäftigten erfasst, die die Voraussetzungen des § 84 Abs. 2 SGB IX erfüllen (*sachlicher Geltungsbereich*).
- Ferner ist in diesem Zusammenhang festzulegen, für welchen Betrieb oder Betriebsteil und damit welche Organisationseinheit die Regelungen der Betriebsvereinbarung gelten, wobei der Grundsatz zu beachten ist, dass ein Betriebs- oder Personalrat nur für den Betrieb tätig werden kann, für den er auch gewählt ist (*räumlicher Geltungsbereich*).

¹ Das gleiche gilt entsprechend für die in § 73 BPersVG geregelte Dienstvereinbarung, die hier nicht gesondert dargestellt werden soll.

§ 3 Einrichtung und Aufgaben eines „BEM-Teams“ sowie Bestellung von „BEM-Coaches“

Da es sich regelmäßig empfiehlt, das BEM nicht durch die/den ArbeitgeberIn persönlich oder die Personalabteilung durchzuführen zu lassen, sondern durch speziell hierfür qualifizierte und entsprechend geeignete MitarbeiterInnen, kann zur Erfüllung der mit dem BEM zusammenhängenden Aufgaben ein „BEM-Team“ gebildet werden, das als ständiges oder im Bedarfsfall zusammentretendes Gremium diese Verfahren organisiert und steuert. Ferner können zur Unterstützung des „BEM-Teams“ und der betroffenen Beschäftigten „BEM-Coaches“ berufen werden, die sich der einzelnen ArbeitnehmerInnen annehmen und sie durch den „BEM-Prozess“ begleiten.

Da dies aber nicht gesetzlich gefordert ist, bietet sich wiederum eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung als rechtliche Grundlage für dieses Verfahren an, wobei neben der Einrichtung eines „BEM-Teams“ und der möglichen Bestellung von „BEM-Coaches“ festzulegen wäre, welche Personen hierfür in Frage kommen, welche Aufgaben und Beteiligungsrechte ihnen zukommen und wie sich die Arbeitsweise dieser Gremien bzw. Funktionsträger darstellt.

§ 4 Voraussetzungen des BEM

Auch wenn die Voraussetzungen des BEM in § 84 Abs. 2 SGB IX normiert sind, können diese in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung nochmals aufgenommen und tabellarisch dargestellt werden, um ArbeitnehmerInnen, die sich mit diesem Verfahren befassen wollen oder müssen, die notwendigen Informationen zu vermitteln. Dabei wäre insbesondere eine Erläuterung der zeitlichen Vorgaben hilfreich, da sich die Bedeutung der 12-Monats-Frist und der 6-Wochen-Regelung nicht auf den ersten Blick aus dem Gesetz ergibt und in der Praxis zu Unsicherheiten führen kann (vgl. hierzu in diesem Band die Ausführungen von Prümper & Schmidt-Rögnitz, 2015).

§ 5 Durchführung des BEM

Sind das Verfahren als solches und die daran zu beteiligenden Personen festgelegt, ist in einer zentralen Vorschrift einer möglichen Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu beschreiben, wie der eigentliche Prozess des Eingliederungsverfahrens einzuleiten und durchzuführen ist. Dabei ist neben der Festlegung, von wem und in welcher Form die oder der „BEM-Berechtigte“ zu einem Erstgespräch eingeladen wird, insbesondere die Frage zu klären, in welchem zeitlichen Abstand und unter welchen Beteiligungen Folgegespräche stattfinden sollen und welche Personen daran teilnehmen. In diesem Zusammenhang kann insbesondere auch festgeschrieben werden, ob und ggf. wie die Führungskraft der betroffenen ArbeitnehmerInnen in das betriebliche Einigungsverfahren eingebunden wird und inwieweit der/dem Beschäftigten das Recht zusteht, der Einbeziehung ihrer/seiner Führungskraft zu widersprechen. Darüber hinaus können in diesem Paragraphen auch Regelungen bezüglich der externen Beteiligten getroffen werden, wie z. B. hinsichtlich der Einbeziehung der gemeinsamen Servicestellen, dem Integrationsamt oder anderer Sozial(versicherungs)träger, die ein betriebliches Einigungsverfahren unterstützen könnten (vgl. zu der Struktur und dem Ablauf eines BEM in diesem Band auch den weiteren Beitrag von Prümper & Schmidt-Rögnitz, 2015).

§ 6 Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle

Aufbauend auf der vorangegangenen Regelung kann in einer weiteren Vorschrift festgelegt werden, wie die im Rahmen eines BEM festgelegten oder vereinbarten Maßnahmen umgesetzt werden und wer hierfür verantwortlich ist. Dabei ist davon auszugehen, dass die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen in erster Linie durch die ArbeitgeberInnen erfolgen wird, die als InhaberInnen der Betriebe und als Weisungsberechtigte letztendlich die Verantwortung für die betrieblichen Abläufe tragen. Ferner sollte in diesem Zusammenhang auch eine Wirksamkeitskontrolle festgeschrieben werden, wobei hier gerade auch die ArbeitnehmerInnenvertretungen und die Vorgesetzten der betroffenen ArbeitnehmerInnen eingebunden werden können.

§ 7 Datenschutz und Dokumentation des BEM

Eine der wichtigsten Regelungen einer möglichen Betriebs- oder Dienstvereinbarung betrifft die Frage des Schutzes der Daten, die im Rahmen eines BEM zwangsläufig erhoben und – zumindest für eine gewisse Zeit – gespeichert werden müssen. Zugleich bestehen hier in der Regel auch die stärksten Vorbehalte von Beschäftigten gegenüber einem BEM, hegen sie doch immer wieder die Befürchtung, im Rahmen des betrieblichen

Eingliederungsverfahrens teilweise sehr persönliche Informationen preisgeben zu müssen, die dann in einem späteren Kündigungsverfahren gegen sie verwendet werden könnten. Aus diesem Grund ist es anzuraten, im Rahmen dieser Regelung den Grundsatz der Vertraulichkeit festzuschreiben und zu verdeutlichen, welche Daten zu welchem Zweck erhoben werden und welche Personen gegebenenfalls auf die Informationen zugreifen dürfen. Um den notwendigen Vertrauensschutz zu gewährleisten, hat es sich in der Praxis bewährt, dass über das betriebliche Eingliederungsverfahren eine eigenständige Akte (BEM-Akte) angelegt und geführt wird, die (auch später) nicht mit der Personalakte der betreffenden ArbeitnehmerInnen zusammengeführt wird. In diesem Zusammenhang wäre dann zu regeln, innerhalb welcher Fristen die Akte gegebenenfalls von der/dem Beschäftigten eingesehen oder abgeholt werden kann bzw. wann sie schließlich vernichtet wird.

§ 8 Beendigung des BEM

Da § 84 Abs. 2 SGB IX keine Aussagen zu der Frage enthält, wann und unter welchen Voraussetzungen ein BEM abgeschlossen ist, kommt einer möglichen Betriebs- oder Dienstvereinbarung auch insofern eine maßgebliche Bedeutung zu. Zugleich handelt es sich bei dieser Frage auch um eines der größten Unsicherheitsfaktoren für die betroffenen Arbeitgeber, müssen sie doch stets befürchten, dass ihnen im Rahmen eines möglichen Kündigungsverfahrens vorgeworfen wird, „nicht genug getan“ zu haben. Davon abgesehen besteht bei ArbeitgeberInnen aber auch immer wieder der vielleicht nicht ganz unberechtigte Verdacht, Beschäftigte können durch die Verschleppung oder „halbherzige Teilnahme“ an einem betrieblichen Eingliederungsverfahren versuchen, ansonsten drohende arbeitsrechtliche Konsequenzen zu vermeiden.

Um hier Klarheit zu schaffen, sollte in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung eine klare Aussage zu der Frage enthalten sein, wann und unter welchen Voraussetzungen ein betriebliches Einigungsverfahren abgeschlossen ist. So könnte das Ende eines ordnungsgemäß verlaufenden BEM auf den Moment abgestellt werden, zu dem die festgelegten Maßnahmen vereinbarungsgemäß umgesetzt worden sind oder die ArbeitnehmerInnen eine Therapie erfolgreich abgeschlossen haben.

Nehmen ArbeitnehmerInnen demgegenüber an einem angebotenen BEM nicht teil oder brechen sie das Verfahren zwischendurch ohne sachliche Gründe ab, helfen eindeutige Fristen und fest vorgegebene Verfahrensschritte, um ein mögliches Scheitern des BEM feststellen und gegebenenfalls andere arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen zu können.

§ 9 Mitwirkung der zuständigen ArbeitnehmerInnenvertretung am BEM

Auch wenn die zuständige ArbeitnehmerInnenvertretung schon von Gesetzes wegen am BEM zu beteiligen ist und sich die entsprechenden Mitwirkungsrechte bereits aus § 84 Abs. 2 SGB IX bzw. den maßgeblichen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes resp. der Personalvertretungsgesetze des Bundes oder der Länder ergeben, bietet es sich an, die konkreten Aufgaben und Rechte der zuständigen ArbeitnehmerInnenvertretungen auch in einer entsprechenden Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu erfassen. Dabei ist es auch möglich, Informations- und/oder Beteiligungsrechte zu vereinbaren, die in dieser Form nicht gesetzlich verankert sind.

§ 10 Weiterentwicklung des BEM

Da es sich bei dem BEM nicht nur um ein individuelles Verfahren handelt, mit dem einer/m bestimmten Beschäftigten geholfen werden soll, sondern um einen für einen gesamten Betrieb geltenden strukturierten Prozess, sollte eine hierzu bestehende Betriebs- oder Dienstvereinbarung auch eine Verabredung zur kontinuierlichen Überwachung und Weiterentwicklung dieses Verfahrens enthalten. Dabei können ArbeitgeberInnen sowie Betriebs-/Personalrat als Parteien der Betriebsvereinbarung beispielsweise regelmäßige Evaluationen oder turnusmäßige Gespräche vereinbaren oder festlegen, welcher Partei hier welche Initiativrechte zukommen.

§ 11 Schlussbestimmungen

Einer abschließenden Regelung vorbehalten bleiben die üblichen Vereinbarungen bezüglich der Laufzeit der Betriebs- oder Dienstvereinbarung und eventuelle Kündigungsmöglichkeiten. Ferner findet sich hier in der Regel eine „salvatorische Klausel“, wonach die mögliche Unwirksamkeit einer Regelung nicht die gesamte Betriebs- oder Dienstvereinbarung erfasst.

4 Fazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Beteiligung der ArbeitnehmerInnenvertretungen im Zusammenhang mit einem BEM zu den Fragen gehört, die noch nicht bis ins letzte geklärt sind und in der Praxis zu Problemen führen können.

Dabei kann aber festgehalten werden, dass Betriebs- und Personalräten sowohl bei der Einführung eines BEM als auch bei der Durchführung konkreter Eingliederungsverfahren vielfältige Beteiligungsrechte zukommen, die sich teilweise aus § 84 Abs. 2 SGB IX, in besonderem Maße aber auch aus den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes resp. der Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder ergeben.

Da der genaue Ablauf und die Struktur des BEM zudem nur in Umrissen gesetzlich geregelt sind, empfiehlt es sich, mit den vorhandenen ArbeitnehmerInnenvertretungen – soweit diese für den jeweiligen Betrieb gewählt sind –, entsprechende Betriebs- oder Dienstvereinbarungen abzuschließen, mit denen die Verfahren sodann transparent und rechtssicher ausgestaltet werden können. Für ArbeitgeberInnen ergibt sich daraus nicht zuletzt auch der Vorteil, in den Fällen, in denen eine krankheitsbedingte Kündigung unvermeidbar sein sollte, auf ein strukturiertes und dokumentiertes BEM verweisen zu können und damit prozessuale Nachteile zu vermeiden, die sonst den Erfolg der Kündigung gefährden würden.

Literatur

- BAG (2012). *Betriebsrat – Überwachungsrecht – betriebliches Eingliederungsmanagement – Datenschutz* (Beschluss v. 07.02.2012 – 1 ABR 46/10 –, BAGE 140, 350–361).
- BetrVG (2012). *Betriebsverfassungsgesetz (in der Fassung der Bekanntmachung v. 25.09.2001)* (zuletzt geändert durch Gesetz v. 20.04.2013).
- BPersVG (1974). *Bundespersonalvertretungsgesetz* (zuletzt geändert durch Gesetz v. 03.07.2013).
- Prümper, J. & Schmidt-Rögnitz, A. (2015). Betriebliches Eingliederungsmanagement in Deutschland – rechtliche Grundlagen für die betriebliche Praxis. In J. Prümper, T. Reuter & A. Sporbert (Hrsg.), *BEM-Netz – Betriebliches Eingliederungsmanagement erfolgreich umsetzen. Ergebnisse aus einem transnationalen Projekt* (S. 23–30). Berlin: HTW.
- Reuter, T., Prümper, J. & Jungkunz, C. (2015). Grundsätze des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. In J. Prümper, T. Reuter & A. Sporbert (Hrsg.), *BEM-Netz – Betriebliches Eingliederungsmanagement erfolgreich umsetzen. Ergebnisse aus einem transnationalen Projekt* (S. 43–48). Berlin: HTW.
- Romahn, B. (2010). *Betriebliches Eingliederungsmanagement – Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Analyse und Handlungsempfehlungen*. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.
- Schmidt, B. (2014). *Gestaltung und Durchführung des BEM*. München: C.H. Beck.
- SGB IX (2001). *Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX): Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen* (in der Fassung v. 14.12.2012).