

Neues aus der Rechtsprechung

Kein einklagbarer Anspruch auf BEM

Sind Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, ist der Arbeitgeber gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement („BEM“) durchzuführen. Den Arbeitgeber trifft eine entsprechende Initiativpflicht. Das LAG Nürnberg hat entschieden, dass umgekehrt kein einklagbarer Anspruch der Arbeitnehmer auf Durchführung eines BEM existiert (Urteil vom 8. Oktober 2020, Az. 5 Sa 117/20).

Der Kläger war im Jahr 2018 an insgesamt 122 Tagen arbeitsunfähig erkrankt, im Jahr 2019 an 86 Tagen. Die beklagte Gemeinde führte gleichwohl kein BEM durch. Der Kläger konsultierte daher gegen Ende des letzten Arbeitsunfähigkeitszeitraums einen Rechtsanwalt, der bei der Gemeinde schriftlich die Durchführung eines BEM beantragte. Diese hielt sich dazu jedoch nicht für verpflichtet und verwies im Übrigen auf die im konkreten Fall „offensichtliche Ergebnislosigkeit“ eines solchen Verfahrens.

Das LAG Nürnberg gab der Gemeinde Recht und verneinte einen individuellen Anspruch des Arbeitnehmers auf Durchführung eines BEM. Ein solcher Anspruch ergebe sich **weder** unmittelbar aus **§ 167 Abs. 2 SGB IX** **noch** aus der arbeitgeberseitigen Rücksichtnahmepflicht gemäß **§ 241 Abs. 2 BGB**. Während den **Mitarbeitervertretungen** in **§ 167 Abs. 2 Satz 6 SGB IX** ein **durchsetzbares Initiativrecht** ausdrücklich zuerkannt worden sei, habe der Gesetzgeber einen Anspruch der Arbeitnehmer gerade nicht vorgesehen. In der Norm selbst seien auch keine Rechtsfolgen für den Fall vorgesehen, dass der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nachkomme. Im Übrigen seien Arbeitnehmer bei Kündigungen und Direktionsentscheidungen des Arbeitgebers dadurch hinreichend geschützt, dass eine **Untätigkeit des Arbeitgebers im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung berücksichtigt** werde. Es bestehe daher **keine Notwendigkeit, einen solchen Anspruch aus § 241 Abs. 2 BGB herzuleiten**.

Das LAG Nürnberg hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG zugelassen. Denn 2014 hatte das LAG Hamm einen Anspruch auf Durchführung eines BEM aus § 241 Abs. 2 BGB i.V.m. § 84 Abs. 2 SGB IX (der Vorgängervorschrift von § 167 Abs. 2 SGB IX) ohne nähere Begründung bejaht (Urteil vom 13.11.2014 – 15 Sa 979/14). Es ist also zu erwarten, dass das BAG diese Rechtsfrage in naher Zukunft für die Praxis entscheiden wird.

Auch wenn ein unmittelbarer Anspruch des Arbeitnehmers (vorerst) unter Verweis auf die vorbeschriebene Entscheidung zurückgewiesen werden kann, sind die (kündigungsrechtlichen) Folgen eines unterbliebenen BEMs natürlich weiterhin zu berücksichtigen. Wir beraten Sie gerne dazu.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de