

Tel: 0561-4001128
Fax: 0561-4001128
e-mail: dralexander.gagel@arcor.de

0221-3597-550
0221-3597-555
schian@iqpr.de

AZ 10-08-02-04
August 2005

Forum B

Schwerbehindertenrecht und Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements

– Stellungnahme –

zum Diskussionsbeitrag Nr. 3/2005

(Betriebsvereinbarung zur Regelung des betrieblichen Eingliederungsmanagements
nach § 84 Abs. 2 SGB IX)

**Rechtsanwältinnen Sigrid Britschgi und Regine Windirsch, Anwaltsbüro Bell &
Windirsch, Düsseldorf**

Die Diskussion über die konkrete Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX in der betrieblichen Praxis ist im vollen Gange. Die Rechtsanwältinnen Sigrid Britschgi und Regine Windirsch, Düsseldorf, haben uns eine Stellungnahme zum Diskussionsbeitrag Nr. 3/2005 zur Veröffentlichung übersandt. In unserem Beitrag hatten wir eine Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement formuliert und zur Diskussion gestellt. In ihrer Stellungnahme schlugen die Autorinnen vor, an folgenden Punkten Änderungen bzw. Ergänzungen vorzunehmen:

1. Regelungen zur Schweigepflichtentbindung im Rahmen des BEM
2. keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei Weigerung eines Arbeitnehmers, ein BEM durchzuführen
3. Verbot der Verwendung von im Rahmen des BEM erhobenen Daten für andere Zwecke
4. Ausschuss zur Prüfung des Bedarfs an BEM im Einzelfall
5. Fortwirkung bereits bestehender Betriebsvereinbarungen über Krankenrückkehr-Gespräche

Wir begrüßen diesen Impuls gebenden Beitrag und stellen ihn zunächst unkommentiert zur Diskussion. Weitere Stellungnahmen sind natürlich willkommen.

Dr. Alexander Gagel
Dr. Hans-Martin Schian
Marcus Schian

Wir möchten Sie auch auf die Sammlung aller bisher erschienenen Diskussionsbeiträge im Internet unter www.iqpr.de aufmerksam machen und Sie herzlich einladen sich an der Diskussion durch eigene Beiträge und Stellungnahmen zu beteiligen.

Regine Windirsch
Sigrid Britschgi
Anwaltsbüro Bell & Windirsch
Mühlenstraße 3
40213 Düsseldorf
Tel: 0211/ 8632020
E-Mail: info@fachanwaeltinnen.de
Internet: www.fachanwaeltinnen.de

Wir nehmen Bezug auf den aktuellen Diskussionsbeitrag aus dem Forum B: "Schwerbehindertenrecht und Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements" mit dem Titel „Betriebsvereinbarung zur Regelung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX." (Beitrag B 3-2005)

Aus rechtsanwaltlicher Sicht schlagen wir folgende Ergänzungen der übermittelten Betriebsvereinbarung vor:

1.

Die Formulierung in § 7 Abs. 7 scheint uns geeignet zu sein, eine Verpflichtung zur Schweigepflichtentbindung zu begründen. Intention der Regelung sollte jedoch sein, sicherzustellen, dass Ärzte Informationen erst dann weitergeben dürfen, wenn die Schweigepflichtentbindungserklärung vorliegt, um sicherzustellen, dass Informationen, die die Arbeitnehmer auf keinen Fall in die Öffentlichkeit gelangen lassen wollen, der erforderlichen Geheimhaltung unterworfen sind.

Wir schlagen daher folgende Formulierung vor:

"Wenn personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden müssen, hat die Ansprechperson die Arbeitnehmer darüber aufzuklären und ihre schriftliche Einwilligung einzuholen. Wenn Ärzte angehört und eventuelle gesundheitliche Informationen erörtert werden sollen, dürfen die Ärzte ihnen bekannt gewordene gesundheitliche Informationen erst weitergeben, wenn die Arbeitnehmer sie schriftlich von der Schweigepflicht entbunden haben."

2.

In Anbetracht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes vom 13.05.2004, Az: 2 AZR 36/04, NZA 2004, 1271, wonach die Arbeitnehmer eine Obliegenheit trifft, an Versuchen des Arbeitgebers, für sie eine andere Beschäftigungsmöglichkeit zu finden, kooperativ mitzuwirken, halten wir eine Regelung, nach der die Arbeitnehmer, die aus welchen Gründen auch immer die Durchführung eines BEM verweigern, vor Sanktionen geschützt werden, für erforderlich.

Wir schlagen daher folgende Formulierung vor:

"Eine Weigerung der Arbeitnehmer, an einem BEM teilzunehmen, darf nicht zu ihren Lasten gewertet werden. Insbesondere ist es unzulässig, hieraus arbeitsrechtliche Konsequenzen zu ziehen."

3.

In Anbetracht der Tatsache, dass die Arbeitnehmer bei der Durchführung eines BEM gezwungen sind, Daten zu offenbaren, die es dem Arbeitgeber ermöglichen, im Zusammenhang mit einer krankheitsbedingten Kündigung eine negative Gesundheitsprognose zu begründen, halten wir die Aufnahme eines Verwertungsverbotes in eine Betriebsvereinbarung für angezeigt. Hierzu übermitteln wir folgenden Formulierungsvorschlag:

"Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für die in der Präambel benannten Ziele des BEM verwandt werden. Zu anderen Zwecken ist ihre Verwendung untersagt."

4.

Um auszuschließen, dass wegen Bagatellerkrankungen oder absehbar folgenlos ausheilender Erkrankungen ein BEM durchgeführt werden muss, halten wir die Installation eines mehrköpfigen Vorprüfungsausschusses für angezeigt. Auch dieser darf nur mit Zustimmung der Arbeitnehmer einberufen werden. Der Auskunftsperson sollte die Aufgabe übertragen werden, den Beschäftigten darauf hinzuweisen, dass ein entsprechender Ausschuss sich mit der Frage beschäftigen wird, ob bei der Art der Erkrankung ein BEM erforderlich ist. Auf Wunsch der Arbeitnehmer ist, auch wenn dieser Vorprüfungsausschuss ein BEM nicht für erforderlich hält, dieses dennoch durchzuführen, um auszuschließen, dass die Verweigerung eines BEM aus unsachlichen Gründen erfolgt.

5.

In einigen Betrieben gibt es Betriebsvereinbarungen über Krankenrückkehrgespräche. Insofern ist deren Fortwirkung zu regeln, wenn die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements abschließen. Zwar werden Betriebsvereinbarungen über Krankenrückkehrgespräche mit Betriebsvereinbarungen über BEM nicht vollständig deckungsgleich sein, die Übereinstimmungen bestehen aber in Teilbereichen. Insofern sei nur auf die nach beiden Modellen vorgesehenen Gespräche mit den betroffenen Beschäftigten verwiesen. Im Sinne des Vertrauensschutzes und zur Vermeidung von Streitigkeiten sollten die Betriebsparteien vereinbaren, dass die Betriebsvereinbarung über die Krankenrückkehrgespräche einvernehmlich aufgehoben wird, keiner Nachwirkung unterliegt und des Weiteren vollständig durch die Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Eingliederungsmanagement abgelöst wird, mit der Maßgabe, dass bei Arbeitsunfähigkeitszeiten von weniger als 42 Tagen innerhalb eines Jahres keine Krankenrückkehrgespräche geführt werden. Ein solcher Aufhebungsvertrag ist jederzeit zulässig, er bedarf jedoch der Schriftform (Fitting, Kaiser u.a. § 77 BetrVG, Rn. 143).

Britschgi, Rechtsanwältin

Windirsch, Rechtsanwältin

Zu den Autorinnen:

Frau Rechtsanwältin Britschgi, Fachanwältin für Familienrecht, hat sich im Rahmen der Erstellung eines Werkes zur krankheitsbedingten Kündigung mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement befasst.

Frau Rechtsanwältin Windirsch, Fachanwältin für Arbeits- und Sozialrecht, hat u.a. im Rahmen von Schulungen, die sie insbesondere für Betriebsräte und Personalräte durchgeführt hat, Erfahrungen mit den Anforderungen an eine Betriebs- / Dienstvereinbarung erlangt.

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.
