
1. → Individualanspruch auf Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements - Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts zum BEM-Verfahren

Gericht: LAG Hamm 15. Kammer

Aktenzeichen: 15 Sa 979/14

Urteil vom: 13.11.2014

Leitsätze:

Der Arbeitnehmer hat gegen seinen Arbeitgeber einen Individualanspruch auf Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. Dieser Anspruch folgt zwar nicht ohne weiteres aus der öffentlich-rechtlichen Norm des [§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX](#), jedoch aus § 241 Abs. 2 BGB iVm § 84 Abs. 2 SGB IX als Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Ein Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts zum BEM-Verfahren besteht für den Arbeitnehmer mangels gesetzlicher Regelung und unter Berücksichtigung des nicht formalisierten BEM-Verfahrens nicht.

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 17.06.2014 - 2 Ca 262/14 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Durchführung der Verfahren nach § 84 Abs. 1 und Abs. 2 SGB IX unter Hinzuziehung seines Prozessbevollmächtigten.

Der bei der Beklagten langjährig beschäftigte Kläger ist schwerbehindert mit einem GdB von 70.

Der Kläger war seit dem 19.05.2012 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Er leidet unter einer Reihe von Einschränkungen seiner Leistungsfähigkeit, u. a. auch einer Einschränkung seiner kognitiven Fähigkeiten, die es ihm nach eigener Einschätzung unmöglich machen, ein Präventionsverfahren bzw. betriebliches Eingliederungsmanagement ohne seinen Rechtsanwalt durchzuführen.

Mit Schreiben vom 08.01.2014 wandte sich der Prozessbevollmächtigte des Klägers, Rechtsanwalt U, an die Beklagte und verlangte die Einleitung/ Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. Hierauf teilte die Beklagte per E-Mail vom 09.01.2014 mit, dass am folgenden Tag ein BEM-

Gespräch mit dem Kläger stattfinden solle unter Beteiligung auch seiner Ehefrau, des Betriebsrats sowie der Schwerbehindertenvertretung. Zugleich teilte die Beklagte mit, dass sie kein BEM-Gespräch unter Beteiligung des Prozessbevollmächtigten des Klägers führen werde.

Zu einem BEM-Gespräch kam es anschließend nicht mehr.

Mit seiner am 29.01.2014 eingereichten Klage hat der Kläger von der Beklagten die Durchführung eines Präventionsverfahrens und eines betrieblichen Eingliederungsmanagements im Beistand seines Prozessbevollmächtigten Rechtsanwalt U begehrt. Er hat gemeint, die Verfahren hätten ausschließlich in Anwesenheit seines Rechtsanwaltes stattzufinden, da er angesichts seiner Erkrankung und seiner kognitiven Einschränkung nicht hinreichend in der Lage sei zu einer eigenständigen umfassenden Vertretung. Zur Ausübung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts sei es erforderlich, Rechtsanwalt U zu den entsprechenden Gesprächen mit heranzuziehen.

Der Kläger hat beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, mit dem Kläger, dieser vertreten und im Beistand seines Bevollmächtigten: U, ein Präventionsverfahrens gemäß § 84 Abs. 1 SGB IX durchzuführen angesichts eingetretener Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis des Klägers und die Schwerbehindertenvertretung und die in [§ 93 SGB IX](#) genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt einzuschalten, um alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeitsverhältnis des Klägers möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

2. Die Beklagte wird verurteilt, mit dem Kläger, dieser vertreten und im Beistand seines Bevollmächtigten: U, ein betriebliches Eingliederungsmanagement i. S. d. § 84 Abs. 2 SGB IX durchzuführen und mit der zuständigen Interessenvertretung i. S. d. § 93 SGB IX, der Schwerbehindertenvertretung und zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit des Klägers möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz des Klägers erhalten werden kann.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, dass ein Rechtsschutzbedürfnis auf Durchführung eines BEM-Gesprächs nicht bestehe, da der Kläger nach entsprechender Einladung die Teilnahme verweigert habe. Ein Anspruch auf Durchführung eines BEM-Gesprächs in Gegenwart eines Anwalts bestehe ebenso wenig.

Das Arbeitsgericht Iserlohn hat durch Urteil vom 17.06.2014 die Klage abgewiesen. Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet:

Es könne dahinstehen, ob dem Kläger ein Anspruch auf Durchführung der genannten Verfahren bestehe. Denn der Kläger habe jedenfalls keinen Anspruch, die Verfahren ausschließlich in Gegenwart des Rechtsanwaltes U durchzuführen. Bei den nicht formal ausgestalteten Verfahren des § 84 Abs. 1 und Abs. 2 SGB IX

handele es sich um innerbetriebliche Verfahren, bei denen es vornehmlich um praktische Aspekte wie das Auffinden geeigneter Arbeitsplätze gehe, nicht jedoch um irgendwelche rechtlichen Erwägungen. Einer Teilnahme eines Rechtsanwalts bedürfe es daher grundsätzlich nicht, wie auch der Entscheidung des LAG Hamm vom 21.05.2001 zu entnehmen sei. In BEM-Verfahren gehe es auch nicht um 'Waffengleichheit', vielmehr werde konstruktiv im Interesse des Arbeitnehmers nach Lösungen gesucht. Der Kläger sei weder geschäftsunfähig noch betreut und daher ohne weiteres in der Lage, sinnvoll an einem BEM sich zu beteiligen.

Der Kläger hat gegen das ihm am 17.06.2014 zugestellte erstinstanzliche Urteil mit am 09.07.2014 eingereichtem Schriftsatz Berufung eingelegt und diese gleichzeitig begründet.

Der Kläger vertritt die Auffassung, dass es um einen Gesamtanspruch gehe, nämlich darum, ob er mit seinem Anwalt das gewünschte Gespräch führen könne oder nicht. Dies setzte voraus, dass ein Anspruch auf Durchsetzung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements bzw. eines Präventionsgesprächs bestehe. Es gehe bei den Gesprächen im Rahmen des § 84 SGB IX keineswegs nur um praktische Aspekte; beide seien von wesentlicher existenzieller Bedeutung für das Arbeitsverhältnis. Auch zum Personalgespräch habe er Anspruch darauf, einen Bevollmächtigten hinzuzuziehen. Die entgegenstehende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 21.05.2001 sei weder zwingend noch zwingend richtig. Zudem sei das Personalgespräch nicht identisch mit einem Gespräch im Sinne des § 84 SGB IX. Dem Gespräch im Sinne des § 84 SGB IX fehle der sehr persönliche, intime Charakter, da an ihm auch andere Personen als Arbeitgeber und Arbeitnehmer teilzunehmen hätten. Schließlich stelle ein Gespräch gemäß § 84 SGB IX auch keine höchstpersönliche Dienstleistung dar.

Der Kläger beantragt:

Unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils 2 Ca 262/14 vom 17.06.2014 wird nach den diesseitigen Anträgen erster Instanz die Beklagte verurteilt, wobei die ursprünglichen Anträge mit der Maßgabe gestellt werden, dass die Beklagte verurteilt werden soll, '... mit dem Kläger, dieser vertreten durch seinen Prozessbevollmächtigten und im Beistand seines Bevollmächtigten: U...!.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie vertritt die Ansicht, dass bereits ein einklagbarer Anspruch auf Durchführung eines Präventions- bzw. BEM-Verfahrens gemäß § 84 SGB IX nicht bestehe. Dies folge bereits daraus, dass dem Arbeitgeber trotz länger als sechs Wochen andauernder Arbeitsunfähigkeit aus dem Unterlassen eines BEM keine Nachteile entstehen dürfen, wenn feststehe, dass ein BEM kein positives Ergebnis hätte erbringen können.

Auch sei ein Rechtsschutzbedürfnis für die vorliegende Klage nicht gegeben, da der Kläger unstreitig zu einem Gespräch eingeladen worden sei. Darüber hinaus seien die Anträge des Klägers unbestimmt. Sie beinhalteten eine Vielzahl an nicht vollstreckungsfähigen unbestimmten Begriffen.

Der Anspruch selbst sei durch Erfüllung erloschen. Sie habe die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu beteiligenden Stellen, Ämter und

Personen zu dem BEM-Gespräch eingeladen und damit die Mindestanforderungen an ein BEM-Verfahren erfüllt. Ein Rechtsanwalt sei keine an einem BEM-Verfahren zu beteiligende Person. Das BEM-Verfahren sei ein offenes Verfahren, das, soweit erforderlich, weitere Personen, Ämter etc. beteiligen könne, aber nicht müsse. Auch könnten die zutreffenden Erwägungen des LAG Hamm in seiner Entscheidung vom 23.05.2001 ohne weiteres auf den vorliegenden Fall übertragen werden. Gerade die Pflicht des Arbeitnehmers zur höchst persönlichen Leistungserbringung habe den Gesetzgeber mit veranlasst, die Regelung des § 84 SGB IX einzuführen. Es handele sich bei dem BEM-Gespräch um ein spezielles Personalgespräch, bei dem die gesundheitlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers eine besondere Rolle spielten. Schließlich sei die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts nicht wegen kognitiver Einschränkungen des Klägers erforderlich. Sie - die Beklagte - stelle in Frage, dass der Kläger einem Gespräch nicht folgen könne. Rein vorsorglich, darauf weist die Beklagte hin, habe sie dem Kläger die Möglichkeit eingeräumt, dass auch seine Ehefrau an dem BEM-Gespräch teilnehme; diese habe der Kläger nicht genutzt.

Wegen des weiteren tatsächlichen Vorbringens der Parteien wird verwiesen auf deren wechselseitige Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle der öffentlichen Sitzungen in erster und zweiter Instanz, die insgesamt Gegenstand der letzten mündlichen Verhandlung waren.

Entscheidungsgründe:

Die nach Beschwer (§ 64 Abs. 2 ArbGG) an sich statthafte, form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung des Klägers (§§ 66 Abs. 1 S. 1, 64 Abs. 6 ArbGG; 516 ff. ZPO) bleibt erfolglos.

I.

Die Berufung ist unbegründet, da der Kläger gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Durchführung der Verfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX und § 84 Abs. 2 SGB IX im Beistand seines Prozessbevollmächtigten Rechtsanwalt U hat. Dies hat das Arbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt.

1. Der schwerbehinderte Kläger hat keinen Anspruch auf Hinzuziehung seines Prozessbevollmächtigten im Rahmen des Präventionsverfahrens des § 84 Abs. 1 SGB IX.

Gemäß § 84 Abs. 1 SGB IX schaltet der Arbeitgeber bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, also bei Störungen des Arbeitsverhältnisses, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- bzw. Personalrat sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zur erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann. § 84 Abs. 1 SGB IX enthält eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Ergreifung der dort vorgesehenen Maßnahmen (LAG Hamm, 18.10.2007 - 8 Sa 942/07, Rn. 33; ErfK/Rolfs, 15. Aufl., § 84 SGB IX, Rn. 2).

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einschaltung bestimmter dritter Stellen beinhaltet nicht zugleich eine Einbeziehung auch des schwerbehinderten Arbeitnehmers. Anders als bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX ist der betroffene

Arbeitnehmer im Präventionsverfahren gemäß § 84 Abs. 1 SGB IX nicht beteiligt. Bereits aus diesem Grund scheidet der geltend gemachte Anspruch auf Hinzuziehung des Prozessbevollmächtigten des Klägers. Dass der Prozessbevollmächtigte des Klägers an dem gesetzlichen Präventionsverfahren für diesen teilzunehmen beansprucht, ist vom Antrag ('mit dem Kläger ... und im Beistand') nicht umfasst.

2. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements im Beistand seines Prozessbevollmächtigten Rechtsanwalt U.

Der Anspruch des Klägers gegen die Beklagte auf Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX ist durch Erfüllung erloschen.

a) § 84 Abs. 2 S. 1 SGB IX bestimmt, dass der Arbeitgeber im Falle einer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen gegebenen ununterbrochenen oder wiederholten Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX, bei vorliegender Schwerbehinderung der Schwerbehindertenvertretung und unter Beteiligung der betroffenen Person klärt, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

aa) Die Durchführung des BEM ist gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers (BAG; 12.07.2007 - [2 AZR 716/06](#), NZA 2008, 173; BAG, 24.03.2011 - [2 AZR 170/10](#), NZA 2011, 992 Rn. 20, 22; LAG Hamm, 04.07.2011 - [8 Sa 726/11](#), juris Rn. 26; ErfK/Rolfs, 15. Aufl., § 84 SGB IX Rn. 4). Der Prozess des betrieblichen Eingliederungsmanagements kann es zudem erforderlich machen, den Werks- oder Betriebsarzt und die gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger (§ [22 SGB IX](#)) zu beteiligen, § 84 Abs. 2 S. 2, 4 SGB IX. Diese öffentlich-rechtlichen Pflichten des Arbeitgebers stellen echte Rechtspflichten in Form vertraglicher Nebenpflichten dar (Fabricius, jurisPK-SGB IX, § 84 8 III 2 c).

bb) § 84 Abs. 2 S. 1 SGB IX als öffentlich-rechtliche Norm begründet zwar nicht ohne weiteres einen arbeitsvertraglichen, einklagbaren Anspruch des Klägers auf Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (Wullenkord, Arbeitsrechtliche Kernfragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in der betrieblichen Praxis, S. 103). Doch folgt ein solcher Individualanspruch aus § 241 Abs. 2 BGB i. V. m. § 84 Abs. 2 SGB IX als Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis (so auch Wullenkord, aaO., S. 107).

b) Die Beklagte hat den Anspruch des Klägers auf Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllt.

aa) Die Beklagte bot dem Kläger durch E-Mail vom 09.01.2014 an den Prozessbevollmächtigten des Klägers ein BEM-Gespräch für den 10.01.2014 um 15:00 Uhr an, zu dem sie neben dem Kläger dessen Ehefrau, den Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung eingeladen hatte. Der Kläger hat dem BEM nicht zugestimmt, weil die Beklagte sich nicht bereit erklärt hatte, ein BEM-Gespräch unter Teilnahme des Prozessbevollmächtigten des Klägers zu führen. Der Kläger nahm den angebotenen Termin nicht wahr.

Die Einladung der Beklagten vom 09.01.2014 genügt den gesetzlichen Mindestanforderungen an ein betriebliches Eingliederungsmanagement. Gemäß §

84 Abs. 2 S. 1 SGB IX sind neben der betroffenen Person zum BEM-Verfahrens als Dritte hinzuzuziehen der Betriebsrat und im Falle des schwerbehinderten Klägers die Schwerbehindertenvertretung. Dies ist geschehen. Dass die Beklagte den Kläger nicht zuvor gemäß § 84 Abs. 2 S. 3 SGB IX auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen hätte (vgl. hierzu BAG, 24.03.2011, aaO., Rn. 23), ist nicht streitig geworden.

bb) Der Erfüllung steht nicht entgegen der Anspruch des Klägers, das Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements nur im Beistand seines Prozessbevollmächtigten durchzuführen. Ein solcher Anspruch besteht nicht.

(1) Das folgt zunächst bereits aus der Bestimmung des § 84 Abs. 2 SGB IX selbst. In dessen Satz 1 sind die Akteure eines ordnungsgemäßen betrieblichen Eingliederungsmanagements, nämlich die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX, hier der Betriebsrat, die wegen der Schwerbehinderung des Klägers zu beteiligende Schwerbehindertenvertretung und die betroffene Person, der Kläger, ausdrücklich genannt. Andere (potenziell) Beteiligte wie etwa Werks-/Betriebsarzt, gemeinsame Servicestellen, Integrationsamt (s. § 84 Abs. 2 S. 2, 4 SGB IX) sind zum Verfahren nur dann hinzuzuziehen, wenn dieses ansonsten nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden kann. Hierfür war indes (noch) nichts zu erkennen.

(2) Ein Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts zum BEM-Verfahren besteht zu Gunsten des Klägers nicht.

Zum einen findet sich in § 84 Abs. 2 SGB IX kein Hinweis auf zusätzliche Beteiligte des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Andererseits ist zu berücksichtigen, dass die Ausgestaltung des Verfahrens des Eingliederungsmanagements gesetzlich nicht weiter geregelt, dass es nicht formalisiert ist und dass den Beteiligten jeder denkbare Spielraum gelassen wird (vgl. auch BAG, 10.12.2009 - [2 AZR 198/09](#), NZA 2010, 639). Das ermöglicht es den Beteiligten auch durchaus, dem Arbeitnehmer die Hinzuziehung einer Person seines Vertrauens, auch (s)eines Rechtsanwalts, zu gestatten, allein, es existiert insoweit kein durchsetzbarer Anspruch.

(a) Auch ein Vergleich des Gesprächs im Rahmen des Verfahrens zum betrieblichen Eingliederungsmanagements mit dem Personalgespräch, den das erstinstanzliche Gericht unter Hinweis auf die Entscheidung des LAG Hamm vom 23.05.2001 - 14 Sa 497/01 (MDR 2001, 1361 und juris) gezogen hat, zeigt, dass ein Anspruch des Klägers auf Hinzuziehung seines Rechtsanwalts nicht besteht.

Die Teilnahme an Personalgesprächen, so das LAG Hamm, rechne zum selbstverständlichen Pflichtenkreis des Arbeitnehmers, welcher die Hauptleistungspflicht, nämlich die Leistung entgeltlicher Arbeit, umgibt. Da aber der Arbeitnehmer die vertragliche Arbeitsleistung höchstpersönlich zu erbringen habe, seien auch vom Arbeitgeber angeordnete Personalgespräche grundsätzlich höchstpersönlich wahrzunehmen. Allein bei Grundsatzgesprächen, bei denen es um grundlegende Fragen des Arbeitsverhältnisses gehe, könne der Arbeitgeber nicht erwarten, dass der Arbeitnehmer für ihn wichtige Fragen ohne anwaltlichen Beistand beantworte bzw. anstehende Entscheidungen sofort treffe.

Das Gespräch im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements dient der Klärung, wie Arbeitsunfähigkeit überwunden, wie ihr vorgebeugt und wie der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Es ist nicht formalisiert und lässt den Beteiligten jeden denkbaren Spielraum. Das betriebliche Eingliederungsmanagement verlangt

auch nicht, dass der Arbeitgeber bestimmte Vorschläge unterbreitet. Vielmehr können sämtliche Beteiligte ihnen sinnvoll erscheinende Aspekte und Lösungsvorschläge in das Gespräch und das Verfahren einbringen. Damit kommt dem BEM-Gespräch eine Qualität zu, die noch nicht die des per Direktionsrecht erzwingbaren Personalgesprächs erreicht. Weder kann nämlich der Arbeitgeber das BEM-Gespräch erzwingen noch kann er in dessen Verlauf einseitig Maßnahmen treffen. Es ist daher nicht erkennbar, warum es zu Gunsten des Arbeitnehmers der Teilnahme eines Rechtsanwalts bedarf. Der Arbeitnehmer kann in jeder Situation des betrieblichen Eingliederungsmanagements das nicht formalisierte Verfahren verlassen. Die Einbeziehung der vom Gesetz vorgesehenen Beteiligten sowie - sollte das Verfahren ansonsten nicht ordnungsgemäß durchzuführen sein - der weiter einvernehmlich hinzugezogenen Personen und/oder Stellen reichen zur Erreichung des angestrebten Ziels aus.

(b) Zwar wird im Zusammenhang mit der Anhörung des Arbeitnehmers im Rahmen einer Verdachtskündigung zunehmend die Auffassung vertreten, dem Arbeitnehmer sei bei der Anhörung die Zuziehung eines Rechtsanwalts zuzugestehen (BAG, 13.03.2008 - [2 AZR 961/06](#), NZA 2008, 809 Rn. 18; LAG Berlin-Brandenburg, 06.11.2009 - 6 Sa 1121/09, LAGE § 626 BGB 2002 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 8; LAG Berlin-Brandenburg, 30.03.2012 - 10 Sa 2272/11, NZA-RR 2012, 353; vgl. auch LAG Hamm, 09.06.2011 - 15 Sa 410/11, juris). Indes ist eine Anhörung des Arbeitnehmers im Vorfeld einer beabsichtigten Kündigung seines Arbeitsverhältnisses nicht vergleichbar mit der Durchführung eines BEM-Gesprächs. Befasst sich ein Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer um grundlegende Angelegenheiten des Arbeitsverhältnisses, etwa Änderungen des Arbeitsvertragsinhalts oder die mögliche Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses, wird dem Arbeitnehmer die Gelegenheit zu geben sein, einen Rechtsanwalt seines Vertrauens hinzuzuziehen. Hingegen bedarf es der Hinzuziehung nicht im Rahmen des BEM-Gesprächs, dessen Zweck es ist, der Gefährdung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen zu einem möglichst frühen Zeitpunkt vorzubeugen, ohne dass damit einherginge eine rechtsverbindliche inhaltliche Änderung des Arbeitsverhältnisses.

(c) Ebenso wenig gebietet es vorliegend der Gesichtspunkt der Waffengleichheit, dem Kläger das Recht auf Hinzuziehung seines Rechtsanwalts einzuräumen. Der Kläger vermochte nicht substantiiert darzutun, dass bei der Beklagten Gespräche zum betrieblichen Eingliederungsmanagement unter Begleitung eines Vertreters des Arbeitgeberverbandes Metall, M, durchgeführt werden, nachdem dies die Beklagte bestritten hatte. Nur in dem Fall, dass die Beklagte BEM-Gespräche unter Beteiligung eines Rechtsvertreters veranstaltet, wäre einem entsprechenden Verlangen des Klägers Rechnung zu tragen. Das Verfahren zum betrieblichen Eingliederungsmanagement sieht jedoch gerade nicht die Hinzuziehung von Rechtsanwälten oder Verbandsvertretern vor, sondern ist bemüht, unter Beteiligung der gesetzlichen Akteure des § 84 Abs. 2 SGB IX sowie von diesen gegebenenfalls zusätzlich hinzugezogenen Personen oder Stellen konstruktive Lösungen zur Gesundheitsprävention zu finden.

3. Der Anspruch auf Hinzuziehung des Rechtsanwalts U besteht schließlich auch nicht aufgrund behaupteter, konkret nicht ausgeführter kognitiver Einschränkungen des Klägers. Es geht in einem Gespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement weder um grundlegende, existenzielle Angelegenheiten, noch ist davon auszugehen, dass das Gespräch über längere Zeiträume hinweg geführt wird. Der BEM-Zweck der Gesundheitsprävention ist die Überwindung und Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit. Daher darf unterstellt werden, dass sachkundige Beteiligte des Verfahrens wie (Arbeits-) Mediziner besonders geeignet sind, den gesetzlich beauftragten Klärungsprozess zu fördern.

Zudem ist darauf hinzuweisen, dass die Beklagte die zusätzliche Teilnahme der Ehefrau des Klägers, die bei einer zeitlichen Gesprächsüberforderung des Klägers unterstützend eingreifen könnte, ausdrücklich zugestanden hat.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Berufungskammer hat gemäß § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG die Revision zugelassen wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtsfrage des Arbeitnehmeranspruchs auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts zum BEM-Gespräch.

Rechtsweg: ArbG Iserlohn Urteil vom 17.06.2014 - 2 Ca 262/14

Quelle: [Justizportal des Landes NRW](#)

Referenznummer: R/R6650

[Informationsstand: 13.11.2014]

© 2015 - Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. - REHADAT