BAG - Betriebliches Eingliederungsmanagement - Überwachungspflicht des Betriebsrats

07.02.2012

BAG, Beschluss vom 07.02.2012, Az. 1 ABR 46/10. Schlagworte: BEM, Betriebsrat, Personalrat.

Das Bundesarbeitsgericht bestätigt die Überwachungspflicht des Betriebsrates, ob der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Einleitung des bEM nachkommt. Die Wahrnehmung dieser Aufgabe ist nicht von der Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer abhängig.

Pressemitteilung № 10/12 des Bundesarbeitsgerichtes vom 07.02.2012

Betriebliches Eingliederungsmanagement - Überwachungsrecht des Betriebsrats

Der Arbeitgeber hat für Arbeitnehmer, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind, die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) zu prüfen (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). In diesem Verfahren soll geklärt werden, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Ob der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Einleitung des bEM nachkommt, hat der Betriebsrat zu überwachen (§ 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX). Die Wahrnehmung dieser Aufgabe ist nicht von der Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer abhängig.

Im Betrieb eines auf dem Gebiet der Luft- und Raumfahrttechnik tätigen Arbeitgebers besteht eine Betriebsvereinbarung über die Durchführung des bEM. Nach dieser erhält der Betriebsrat quartalsweise ein Verzeichnis der Mitarbeiter, die im Jahreszeitraum mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Der Arbeitgeber möchte die Namen dieser Arbeitnehmer nur mit deren Einverständnis offen legen.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat dem Antrag des Betriebsrats entsprochen, mit dem dieser die Angabe sämtlicher Arbeitnehmer verlangt hat, die für die Durchführung eines bEM in Betracht kommen. Der Arbeitgeber durfte deren namentliche Benennung nicht vom Einverständnis der Arbeitnehmer abhängig machen. Er hat ein bEM allen Beschäftigten anzubieten, die im Jahreszeitraum mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig gewesen sind. Für die Ausübung seines gesetzlichen Überwachungsrechts muss der Betriebsrat diesen Personenkreis kennen; einer namentlichen Benennung stehen weder datenschutzrechtliche Gründe noch das Unionsrecht entgegen.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 7. Februar 2012 - 1 ABR 46/10 -
Vorinstanz: Arbeitsgericht Bonn, Beschluss vom 16. Juni 2010 - 5 BV 20/10

Schlagwörter
Baden-Württemberg Recht
diesen Inhalt herunterladen: PDF