

Überwachung des BEM durch den Betriebsrat

§ 80 Abs. 2 BetrVG; § 84 Abs. 2 SGB IX; §§ 28 Abs. 2, 32 BDSG

1. Der Arbeitgeber ist gegenüber dem Betriebsrat zur Auskunft über die Arbeitnehmer, die für ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in Betracht kommen, verpflichtet.

2. Das Überwachungsrecht des Betriebsrats hängt weder von einer zu besorgenden Rechtsverletzung des Arbeitgebers noch vom Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte ab.

3. Der Arbeitgeber ist auch dann zur Auskunft verpflichtet, wenn die betroffenen Mitarbeiter der Weitergabe ihrer Daten nicht zugestimmt haben.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 – 1 ABR 46/10

Problempunkt

Nach einer mit dem Betriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung war der Arbeitgeber verpflichtet, der Arbeitnehmervertretung quartalsmäßig ein Verzeichnis der Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen, die die Voraussetzungen für ein betriebliches Eingliederungsmanagement erfüllen. Später verweigerte der Arbeitgeber diese Auskünfte und berief sich auf datenschutzrechtliche Belange. Im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren beantragte der Betriebsrat, den Arbeitgeber zu verpflichten, ihm quartalsmäßig ein Verzeichnis der Mitarbeiter vorzulegen, die die Voraussetzungen für ein betriebliches Eingliederungsmanagement erfüllen. Der Arbeitgeber wandte ein, eine Pflicht zur Übergabe eines Mitarbeiterverzeichnisses an den Betriebsrat bestehe nur, wenn die Betroffenen zuvor ihr Einverständnis erklärt haben. Der Betriebsrat könne über die Erfüllung der Pflichten aus § 84 Abs. 2 SGB IX auch dann wachen, wenn der Arbeitgeber ihm zunächst nur anonymisiert die Anzahl der Mitarbeiter mitteilt, deren Arbeitsunfähigkeitszeiten sechs Wochen überschreiten. Das Arbeitsgericht entsprach dem Antrag des Betriebsrats.

Entscheidung

Die Sprungrechtsbeschwerde des Arbeitgebers hatte keinen Erfolg. Nach Auffassung des BAG kann der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG i. V. m. § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX die Vorlage eines Verzeichnisses der Arbeitnehmer verlangen, die die Voraussetzungen für ein betriebliches Eingliederungsmanagement erfüllen.

Dem stehen weder datenschutzrechtliche Belange noch Persönlichkeitsrechte der betroffenen Beschäftigten entgegen. Der Betriebsrat hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Dazu gehört auch die gesetzliche Vorschrift über das BEM (§ 84 SGB IX). Die Übergabe dieses Mitarbeiterverzeichnisses ist erforderlich, um die Überwachung durchzuführen. Der Betriebsrat verfügt über keine eigenen Informationen hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeit einzelner Arbeitnehmer. Die schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten werden durch die Weitergabe der Fehlzeiten an das Gremium nicht in unzulässiger Weise tangiert. Die Überwachungsaufgabe verfolgt gerade den Zweck, das gesetzlich vorgesehene Präventionsverfahren zu Gunsten der Arbeitnehmer zu stärken.

Konsequenzen

Das BAG hat sich mehrfach mit der Bedeutung des BEM im Zusammenhang mit der krankheitsbedingten Kündigung und den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats bei der Ausgestaltung des Präventionsverfahrens auseinandergesetzt. Hier befasste es sich erstmals mit den Informationsrechten der Arbeitnehmervertretung im Zusammenhang mit der Durchführung des BEM. Die neuere Rechtsprechung des BAG stärkt die Position der Betriebsräte bei der Durchführung und Ausgestaltung des BEM und unterstreicht dessen Bedeutung.

Praxistipp

Das BAG leitet den Anspruch des Betriebsrats auf Übergabe eines Verzeichnisses mit Namen der Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen für die Durchführung eines BEM erfüllen, unmittelbar aus § 80 BetrVG und § 84 SGB IX her. Es ist davon auszugehen, dass die in dieser Entscheidung entwickelten Grundsätze gegenüber Personalräten entsprechend gelten. Die Personalvertretungsgesetze beinhalten Regelungen, die mit § 80 BetrVG vergleichbar sind.

RA und FA für Arbeitsrecht Thorsten Walter,
Bartsch Rechtsanwälte, Karlsruhe