

ARBEITSRECHT

Nach langer Krankheit zurück am Arbeitsplatz

Beim betrieblichen Eingliederungsmanagement hat der Betriebsrat ein Überwachungsrecht

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

Der Arbeitgeber hat für Arbeitnehmer, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind, die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) zu prüfen. Das Gesetz gilt zugunsten aller Beschäftigter, unabhängig von einer Behinderungseigenschaft – geregelt in Paragraf 84, Abs. 2 Satz 1 des neunten Buches des Sozialgesetzbuches – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – kurz SGB IX.

In diesem Verfahren soll mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person geklärt werden, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Beteiligt sind ferner der Betriebsrat und bei

schwerbehinderten Menschen auch die Schwerbehindertenvertretung. Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen.

Ob der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Einleitung des bEM nachkommt, hat der Betriebsrat zu überwachen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat jüngst entschieden, dass die Wahrnehmung dieser Aufgabe nicht von der Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer abhängig ist.

Im Betrieb eines auf dem Gebiet der Luft- und Raumfahrttechnik tätigen Arbeitgebers besteht eine zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung über das betriebliche Eingliederungsmanagement. Danach erhält der Betriebsrat quartalsweise ein Verzeichnis der Mitarbeiter, die im Jahreszeitraum mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Der Ar-



Damit nach langer Krankheit die Rückkehr an den Arbeitsplatz weniger problematisch ist, gibt es das Eingliederungsmanagement. Foto: dpa

beitgeber möchte die Namen dieser Arbeitnehmer nur mit deren Einverständnis dem Betriebsrat offen legen.

Das Bundesarbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrates 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 allen Beschäftigten ein bEM 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 laut Bundesarbeitsgericht weder datenschutzrechtliche Gründe noch das Recht der Europäischen Union entgegen.

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