

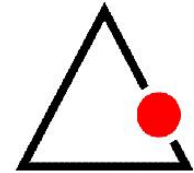
Newsletter Betriebs- /Personalräte Mitarbeitervertretungen

Die Entscheidung im Monat Oktober 2016 für die Praxis

Bundesarbeitsgericht vom 22.03.2016 - 1 ABR 14/14 -
Mitbestimmung des Betriebsrats beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

Leitsätze

1. Bei der Ausgestaltung der „Klärung von Möglichkeiten“ eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach der Rahmenvorschrift des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX durch generelle Verfahrensregelungen steht dem Betriebsrat ein Initiativrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu.
2. Die Rahmenvorschrift des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erfasst das Verfahren über die „Klärung von Möglichkeiten“ eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zwischen Arbeitgeber und u.a. mit dem Betriebsrat. Vom Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht erfasst ist eine sich anschließende Umsetzung konkreter Maßnahmen.



3. Eine Einigungsstelle überschreitet ihre Kompetenz, wenn sie durch Spruch ein Anwesenheitsrecht des Betriebsrates oder eines von ihm benannten Vertreters bei den Gesprächen des Arbeitgebers mit dem Arbeitnehmer regelt.
4. Das Verfahren nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zwischen Arbeitgeber und dem Betriebsrat kann durch Spruch der Einigungsstelle nicht insgesamt auf ein Gremium übertragen werden, auch wenn dieses aus Mitgliedern besteht, die vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt werden. Hierzu bedarf es einer freiwilligen Übereinkunft vom Arbeitgeber und dem Betriebsrat nach § 28 Abs. 2 BetrVG.

Ergebnis:

Der Betriebsrat hat nach dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts **kein** Mitbestimmungsrecht bei der konkreten Beschlussfassung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitszustandes des Mitarbeiters. Gleiches gilt für die Erstellung einer Dokumentation über das BEM-Verfahren und die Erstellung eines jährlichen Tätigkeitsberichtes.

Der Betriebsrat hat auch kein erzwingbares Anwesenheitsrecht beim Erstgespräch, sofern der Mitarbeiter nicht ausdrücklich vorher zustimmt. Insoweit reduziert sich das Mitbestimmungsrecht primär auf das Verfahren zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. Das Verfahren selbst soll jedoch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in der Verantwortung des Arbeitgebers verbleiben.



Für weitere Fragen zu dieser Entscheidung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Besuchen Sie uns auch auf unserer Homepage unter www.LSK-Partner.de und lernen Sie einen unserer 7 Fachanwälte für Arbeitsrecht kennen.

Mit freundlichen Grüßen

Löffler, Steigermann, Krieger & Partner
Rechtsanwälte - Steuerberater - Wirtschaftsprüfer
Karlsruhe - Landau - Pforzheim

Hans Löffler
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

DIE JOBSCHÜTZER