

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): Wann und wie ist der Personalrat zu beteiligen?

Will der Arbeitgeber Mitarbeiter um Zustimmung zu einem BEM bitten, muss er zuvor den Personalrat informieren über

- Inhalt der Schreiben und
- Zahl der angeschriebenen Personen.

Die Namen der betroffenen Mitarbeiter darf er hingegen erst mitteilen, wenn die Betroffenen zugestimmt haben.

OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 20.11.2008 – OVG 60.PV 9.07 – n.rkr. – Rechtsbeschwerde: BVerwG 6 PB 3.09

Der Fall: Der Arbeitgeber schreibt die Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, an und bittet sie um Zustimmung zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 84 SGB IX). Den Personalrat informiert er nicht. Der Personalrat klagt auf Feststellung,

1. dass sein Beteiligungsrecht nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX verletzt ist,
2. dass der Arbeitgeber auch ohne Zustimmung der Betroffenen mitteilen muss, wer konkret angeschrieben wurde.

§ 84 Abs. 2 SGB IX Prävention

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber [...] mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). [...] Die Zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

Hintergrund: Ob der Arbeitgeber der Arbeitnehmervertretung auch ohne Zustimmung der Betroffenen die Namen der wegen eines BEM angeschriebenen Personen mitteilen darf, ist streitig:

- **Nein:** VG Düsseldorf, 20.10.2008 – 34 K 3001/08.PVL – BeckRS 2008, 40946; VG Aachen, 25.9.2008 – 16 K 836/08. PVL – BeckRS 2008, 39947. Grund: Selbst im späteren Verlauf des BEM bedarf die Information der Arbeitnehmervertretung der Zustimmung des Betroffenen nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX. Das muss dann erst für „Vorab“-Informationen gelten.
- **Ja:** VG Hamburg, 10.11.2006 – 23 FB 17/06 – BeckRS 2007, 23358. Grund: Wenn die Arbeitnehmervertretung die Namen nicht kennt, kann sie nicht kontrollieren, ob der Arbeitgeber tatsächlich alle in Betracht kommenden Personen anschreibt.

Die Entscheidung: Das OVG Berlin-Brandenburg gibt nur dem Antrag zu 1. statt. Durch das Versenden der Anschreiben ohne jegliche Information des Personalrats habe der Arbeitgeber des-

sen Beteiligungsrechte verletzt: Aus der Überwachungspflicht des Personalrats nach §§ 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX folge ein entsprechendes Informationsrecht, dass grundsätzlich in jeder Phase des BEM bestehe. Bereits in der ersten Phase (Einladungen) habe der Arbeitgeber den Personalrat deshalb über Inhalt und Anzahl der geplanten Schreiben zu unterrichten.

Weitergehende Informationen könne der Personalrat hingegen erst verlangen, wenn der Beschäftigte zugestimmt habe. Erst dann beginne die zweite Phase (Klärungsprozess), für die auch der Personalrat nähere Einzelheiten benötige. Das Zustimmungserfordernis folge aus dem Wortlaut des § 82 Abs. 2 Satz 1 SGB IX sowie dem informationellen Selbstbestimmungsrecht der Betroffenen (Art. 2, 1 GG): Bei namentlicher Information hätten die Arbeitnehmervertretungen nämlich Kenntnis davon, wer in dem erforderlichen Umfang erkrankt war. Insbesondere den Daten zur Gesundheitsmessung messe das Gesetz besondere Bedeutung zu, weil es verlangt, dass der Betroffene eingehend über Art und Verwendung dieser Daten informiert wird, § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX. Eine Weitergabe dieser Informationen an den Personalrat bedürfe also einer gewichtigen sachlichen Rechtfertigung, an der es in der Einladungsphase fehle. Insbesondere bestehe kein Anlass zur Annahme, dass der Arbeitgeber nicht alle in Betracht kommenden Personen einlade. Denn diese seien leicht zu ermitteln und das BEM diene auch dem Interesse des Arbeitgebers, die Kosten durch Lohnfortzahlung und Krankheitsvertretung zu reduzieren.

Praxishinweis: Bis zur Klärung durch das BVerwG sollte der Arbeitgeber der Arbeitnehmervertretung nur ein Musteranschreiben zum BEM zur Kenntnis geben und mitteilen, dass er alle nach § 84 Abs. 2 SGB IX für ein BEM in Betracht kommenden Beschäftigten anschreiben wird.