

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

2 TaBV 6/12

6 BV 32/11

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg -)

Datum: 16.01.2013

Rechtsvorschriften: §§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 7 BetrVG; 84 Abs. 2 SGB IX

Leitsatz:

Für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX (sog. Klärungsphase) kann der Betriebsrat die Einführung von Verfahrensregelungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 7 BetrVG verlangen und ggf. über die Einigungsstelle nach § 87 Abs. 2 BetrVG durchsetzen. Inhalt und Reichweite solcher Verfahrensregelungen waren nicht Gegenstand des Verfahrens.

Beschluss:

1. Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 21.12.2011 (Az. 6 BV 32/11) wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe:

A.

Die Beteiligten streiten um das Bestehen bzw. Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechtes des zu 2) beteiligten Betriebsrats bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements im Betrieb der zu 1) beteiligten Antragstellerin in G....

Die Antragstellerin ist ein Logistikunternehmen mit Hauptsitz in H.... Sie ist Teil der H...-Gruppe und beliefert die Verkaufsfilialen der H...-Gruppe mit Ware. In Deutschland be-

treibt die Antragstellerin Standorte in H... und in G.... Der Beteiligte zu 2) ist der im Betrieb G... gebildete Betriebsrat. Im Übrigen bestehen am Standort H... ein Betriebsrat sowie der bei der Antragstellerin gebildete Gesamtbetriebsrat (Beteiligter zu 3).

Die Antragstellerin führt in ihrem Betrieb in G... ein betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX mit den einzelnen betroffenen Mitarbeitern durch, soweit diese damit einverstanden sind.

Mit Schreiben vom 14.03.2011 forderte der Beteiligte zu 2) die Antragstellerin zur Verhandlung über eine Betriebsvereinbarung zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements auf (Bl. 25 ff. d. A.). Nachdem sich die Antragstellerin geweigert hatte, eine solche Betriebsvereinbarung abzuschließen, setzte das Arbeitsgericht Würzburg auf Antrag des Beteiligten zu 2) mit rechtskräftigem Beschluss vom 22.06.2011, Az. 7 BV 24/11, eine Einigungsstelle zum Regelungsgegenstand „betriebliches Eingliederungsmanagement“ ein. Nachdem der zunächst eingesetzte Einigungsstellenvorsitzende sein Amt niedergelegt hatte, setzte letztlich das Landesarbeitsgericht Nürnberg mit Beschluss vom 06.12.2012, Az. 4 TaBV 36/12, einen neuen Einigungsstellenvorsitzenden ein.

Die Antragstellerin hat erstinstanzlich vorgetragen, dass dem Beteiligten zu 2) kein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zustehe. § 84 Abs. 1 Satz 1 SGB IX räume lediglich ein Mitwirkungsrecht ein. Auch wenn man die Sperrwirkung des § 84 Abs. 2 Sätze 6 und 7 SGB IX für die Mitwirkung des Beteiligten zu 2) am betrieblichen Eingliederungsmanagement verneine, scheide ein Mitbestimmungsrecht aus. Weder würden Verfahrensregeln aufgestellt, die ein mitbestimmungspflichtiges Ordnungsverhalten betreffen würden. Noch liege mangels Anwendung von generellen Regelungen im Rahmen des Verfahrens der erforderliche kollektive Bezug vor. Unter anderem aus diesem Grund scheide auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG aus. Der Charakter als reine Einzelmaßnahme werde auch dadurch deutlich, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement nicht ohne Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers durchgeführt werden könne. Außerdem weise dieser Mitbestimmungstatbestand auch eine andere Zielrichtung auf, da ein betriebliches Eingliederungsmanagement auch dann durchzuführen sei, wenn die Krankheiten nicht im Zusam-

menhang mit der bisherigen Tätigkeit oder den Arbeitsabläufen im Betrieb stehen würden. Im Übrigen würde nicht jede Maßnahme, die darauf gerichtet sei, zukünftige Fehlzeiten der Arbeitnehmer zu verhindern, in den Anwendungsbereich des § 84 Abs. 2 SGB IX fallen.

Den ursprünglich angekündigten Antrag auf Feststellung, dass dem Gesamtbetriebsrat ein Mitbestimmungsrecht für generalisierende Regelungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement zustehe, hat die Antragstellerin bereits erstinstanzlich zurückgenommen. Insoweit hat das Arbeitsgericht das Verfahren eingestellt. Vor dem Arbeitsgericht beantragte die Antragstellerin daher zuletzt,

1. festzustellen, dass der Antragsgegner/Beteiligte zu 2. bei der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX im Betrieb der Arbeitgeberin in G... kein Mitbestimmungsrecht hat.

hilfsweise hierzu festzustellen, dass der Antragsgegner/Beteiligte zu 2. bei der Durchführung eines nicht formalisierten betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX im Betrieb der Arbeitgeberin in G... kein Mitbestimmungsrecht hat.

2. festzustellen, dass der Beteiligte zu 2. kein Initiativrecht für die Aufstellung von generalisierenden Regelungen zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements im Betrieb der Beteiligten zu 1. in G... hat.

Der Beteiligte zu 2) hat erstinstanzlich beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Der Beteiligte zu 2) hat erstinstanzlich vorgetragen, dass die Antragstellerin seit geraumer Zeit in einer Vielzahl von Fällen ein Eingliederungsmanagement in der Form von strukturierten Krankengesprächen durchführen würde. Bei diesen sei auch ein wiederholendes

Gesprächsmuster erkennbar, so dass ein formalisiertes Verfahren vorhanden sei. § 84 Abs. 2 SGB IX regelt unabhängig davon nur das „ob“, nicht aber das „wie“ des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Hierbei bestünde auch ein Mitbestimmungsrecht im Einzelfall. Er ist weiterhin der Ansicht, dass für sämtliche Anträge das Feststellungsinteresse fehle, da es aufgrund der gleichzeitig tagenden Einigungsstelle ansonsten zu divergierenden Entscheidungen über den Inhalt und Umfang des Mitbestimmungsrechts kommen könnte.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge mit Beschluss vom 20.12.2011 als unzulässig zurückgewiesen. Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, dass es sämtlichen Anträgen an der Bestimmtheit im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO fehle. Das Begehren der Antragstellerin laufe im Ergebnis in unzulässiger Weise auf eine gerichtliche Überprüfung von allen im Rahmen der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements in Betracht kommenden generell abstrakten und/oder individuell konkreten Regelungen und Maßnahmen hinaus. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf die Entscheidungsgründe des Erstgerichts (Bl. 134 – 136 d. A.) verwiesen.

Gegen diesen den Antragstellerinvertretern am 12.01.2012 zugestellten Beschluss hat die Antragstellerin mit Schriftsatz vom 10.02.2012, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg per Fax am selben Tage eingegangen, Beschwerde eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 12.04.2012, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tage, innerhalb der bis zu diesem Tage verlängerten Beschwerdebegründungsfrist begründet.

Die Antragstellerin hält an ihrer erstinstanzlich geäußerten Rechtsauffassung fest. Im Betrieb der Arbeitgeberin existierten keine generellen Regelungen für die Überprüfung von Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit eines dauerkranken Mitarbeiters überwunden bzw. mit welchen Leistungen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden könne. Die Antragstellerin entscheide vielmehr fallbezogen unter Berücksichtigung des konkreten Krankheitsbildes, welche Maßnahmen im Einzelfall zu treffen seien. Das erforderliche Feststellungsinteresse und Rechtsschutzbedürfnis sei trotz des Bestehens der Einigungsstelle gegeben. Die Anträge seien auch ausreichend bestimmt. Durch den Antrag zu 1 solle das Nichtbestehen von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats bei Durchführung

des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX festgestellt werden. Bei Stattgabe des Antrages stünde damit fest, dass der Betriebsrat keinerlei Mitbestimmungsrechte hätte. Auch lasse sich die Phase der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements eindeutig bestimmen. Im Antrag zu 2 sei das als nicht bestehend festzustellende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, nämlich das Initiativrecht, sogar ausdrücklich benannt. Auch sei der Antrag auf generalisierende Regelungen begrenzt.

Die gestellten Anträge seien auch begründet. Für den Antrag zu 1 ergebe sich das daraus, dass sowohl für ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG als auch nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG der erforderliche kollektive Bezug bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX fehle. Darüber hinaus stelle § 84 Abs. 2 SGB IX eine abschließende gesetzliche Regelung zum Umfang der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beim betrieblichen Eingliederungsmanagement dar. Auch der Antrag zu 2 sei begründet. Selbst wenn man ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. § 84 Abs. 2 SGB IX für generalisierende Regelungen des betrieblichen Eingliederungsmanagements annehme, sei ein Initiativrecht zu verneinen. Mit den Regelungen des § 84 Abs. 2 Sätze 6 und 7 SGB IX seien die Initiativrechte des Betriebsrats im Zusammenhang mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement abschließend geregelt. Die Überwachungspflicht nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX sei in gleicher Weise ebenfalls in § 93 Satz 1 und § 95 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX geregelt. Gesetzessystematisch mache deshalb § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX nur dann Sinn, wenn er sich nicht auf die Festlegung einer Überwachungsaufgabe beschränke, sondern zusätzlich andere Initiativrechte ausschließe. Auch der Gesetzeszweck spreche für einen solchen Ausschluss. Dieser Gesetzeszweck erfordere, eine Formalisierung des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu vermeiden, um zu verhindern, dass durch die Formalisierung eine Berücksichtigung der spezifischen Erfordernisse des Einzelfalles erschwert oder unmöglich gemacht würde.

Mit Beschluss vom 24.10.2012 hat das Landesarbeitsgericht den bei der Antragstellerin gebildeten Gesamtbetriebsrat beteiligt.

Nach Einstellung des Verfahrens auf Grund übereinstimmender Erledigterklärung bezüglich eines in der mündlichen Verhandlung vom 16.01.2013 gestellten weiteren Hilfsantrages beantragte die Antragstellerin im Beschwerdeverfahren zuletzt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg vom 21. Dezember 2011 (Aktenzeichen 6 BV 32/11) abzuändern und

1. festzustellen, dass der Antragsgegner/Beteiligte zu 2. bei der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX im Betrieb der Arbeitgeberin in G... kein Mitbestimmungsrecht hat;

hilfsweise

festzustellen, dass der Antragsgegner/Beteiligte zu 2. bei der Durchführung eines nicht formalisierten Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX im Betrieb der Arbeitgeberin in G... kein Mitbestimmungsrecht hat;

2. festzustellen, dass der Antragsgegner/Beteiligte zu 2. kein Initiativrecht für die Aufstellung von generalisierenden Regelungen zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX im Betrieb der Arbeitgeberin in G... hat;

Die Beteiligten zu 2) und 3) beantragen:

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

Der Beteiligte zu 2) verteidigt den erstinstanzlichen Beschluss. Zum einen seien die Anträge zu unbestimmt und daher unzulässig. Zum anderen könne im Hinblick auf den Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 13.03.2012, Az. 1 ABR 78/10, nicht mehr ernsthaft in Zweifel gezogen werden, dass der Betriebsrat im Hinblick auf die Ausgestaltung

eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ein Mitbestimmungs- und auch ein Initiativrecht habe. Im Übrigen werde auf die erstinstanzlichen Ausführungen verwiesen.

Der Beteiligte zu 3) verteidigt ebenfalls den erstinstanzlichen Beschluss und hält die Anträge der Antragstellerin für zu unbestimmt und damit unzulässig. Die Anträge seien auch unbegründet im Hinblick auf die Entscheidung des BAG vom 13.03.2012 (1 ABR 78/10). Es könne dahinstehen, ob sich Mitbestimmungsrechte auch aus § 84 Abs. 2 SGB IX ergeben könnten; jedenfalls bestünden Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6 und 7 BetrVG. § 84 Abs. 2 SGB IX lege dem Arbeitgeber bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen eine Handlungspflicht auf. Das betriebliche Eingliederungsmanagement diene der Überwindung einer Arbeitsunfähigkeit, vor allem aber der Vermeidung künftiger Arbeitsunfähigkeitszeiten und diene daher mindestens mittelbar dem Gesundheitsschutz im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Bei Regelungen zum Ablauf des Verfahrens und bei Regelungen zur Erhebung, Verarbeitung und Auswertung der personenbezogenen Daten (insbesondere Krankenstände) bestünde ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 bzw. 6 BetrVG. § 84 Abs. 2 SGB IX beinhalte keine abschließende Regelung hinsichtlich kollektiver Tatbestände. Dies ergebe sich weder aus seinem Wortlaut noch aus dem Gesetzeszweck. Bei Vorliegen eines Mitbestimmungstatbestandes aus § 87 Abs. 1 BetrVG stehe dem Betriebsrat aber ein umfassendes Mitbestimmungsrecht zu, also auch ein Initiativrecht. § 84 Abs. 2 Sätze 6 und 7 SGB IX regelten die Befugnisse des Betriebsrats im konkreten Einzelfall, habe aber auf ein Initiativrecht bei einem kollektiven Mitbestimmungstatbestand keine Auswirkungen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf den Schriftsatz der Antragstellerin vom 12.04.2012 (Bl. 194 – 203 d. A.), des Beteiligten zu 2) vom 18.06.2012 (Bl. 211, 212 d. A.) und des Beteiligten zu 3) vom 04.01.2013 (Bl. 228 – 233 d. A.) verwiesen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

B.**I.** Die Beschwerde ist zulässig.

Die Beschwerde ist statthaft, § 87 Abs. 1 ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 87 Abs. 2, 89, 66 ArbGG.

II. Die Beschwerde ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die auch vor dem Beschwerdegericht gestellten Anträge im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. Allerdings ist lediglich der zu 1 gestellte Hilfsantrag unzulässig. Die zu 1 und 2 gestellten Hauptanträge hingegen sind zulässig, jedoch nicht begründet. Weder ein Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 2 bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (Antrag zu 1) noch ein Initiativrecht des Beteiligten zu 2 zur Aufstellung generalisierender Regelungen zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (Antrag zu 2) im Betrieb im G... sind ausgeschlossen.

1. Am Verfahren ist auch der Gesamtbetriebsrat beteiligt. Nach § 83 Abs. 3 ArbGG haben in einem Beschlussverfahren neben dem Antragsteller diejenigen Stellen ein Recht auf Anhörung, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz im einzelnen Fall beteiligt sind. Das sind alle Stellen, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen werden (st. Rspr. z.B. BAG vom 08.06.2004 – 1 ABR 4/03 mwN). Die von der antragstellenden Arbeitgeberin begehrte Entscheidung betrifft auch die betriebsverfassungsrechtliche Stellung des Gesamtbetriebsrats. Die Arbeitgeberin beschränkt sich bei der Begründung der Anträge nicht etwa darauf, dass nur dem örtlichen Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bzw. ein Initiativrecht bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht zustehe. Sie bestreitet mit dem Antrag zu 1 vielmehr grundsätzlich das mögliche Bestehen eines Mitbestimmungsrechts bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements überhaupt und nicht etwa nur die Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats. Würde dem Antrag mit dem so verstandenen Inhalt stattgegeben, so stünde damit zugleich fest, dass auch dem Gesamtbetriebsrat ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht nicht zustehen kann.

2. Die Hauptanträge zu 1 und 2 der Arbeitgeberin sind zulässig. Ihnen fehlt weder das erforderliche Feststellungsinteresse noch sind die Anträge unbestimmt. Der Hilfsantrag zu 1 hingegen ist unbestimmt und damit unzulässig.

a. Die Hauptanträge zu 1 und 2 sind zulässig.

aa. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse liegt für beide Anträge vor. Der Betriebsrat begehrt den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement und beruft sich hierbei auf Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6, 7 BetrVG. Da die Arbeitgeberin solche Mitbestimmungsrechte bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements verneint, ist auf Antrag des Betriebsrats eine Einigungsstelle zum Thema „betriebliches Eingliederungsmanagement“ gerichtlich eingesetzt worden. Damit reklamiert der Betriebsrat auch ein entsprechendes Initiativrecht zur Einführung generalisierender Regelungen zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements für sich.

bb. Das Feststellungsinteresse für eine gerichtliche Entscheidung über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts ist nicht durch die Einrichtung der Einigungsstelle entfallen. Zwar schließt es § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO für die Dauer der Rechtshängigkeit aus, dass eine Streitsache anderweitig anhängig gemacht wird. Die Sperre gilt aber nur für denselben Streitgegenstand. Daran fehlt es hier. Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens ist die Feststellung, dass ein Mitbestimmungsrecht bzw. Initiativrecht nicht besteht. Streitgegenstand der anderen Verfahren war dagegen die Bestellung eines Einigungsstellenvorsitzenden und die Feststellung der Zahl der Beisitzer. In diesen Verfahren ist nicht abschließend darüber entschieden worden, ob überhaupt ein Mitbestimmungsrecht vorliegt, das die Zuständigkeit der Einigungsstelle begründen kann. Zwar sind nach § 98 Abs. 1 Satz 2 ArbGG die Anträge zurückzuweisen, wenn der Vorsitzende der angerufenen Kammer die Einigungsstelle für offensichtlich unzuständig hält. Die hierfür in einem summarischen Verfahren vorzunehmende Überprüfung kann aber ein Beschlussverfahren über das Bestehen des Mitbestimmungsrechts nicht ausschließen. Das ergibt sich schon daraus, dass in einem solchen Beschlussverfahren die Kammern des Arbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts in voller Besetzung entscheiden und die Rechts-

beschwerde an das Bundesarbeitsgericht möglich ist, während nach § 98 ArbGG der Kammervorsitzende des Arbeitsgerichts bzw. des Landesarbeitsgerichts allein entscheidet und ein weiteres Rechtsmittel ausgeschlossen ist (st. Rspr. z.B. BAG vom 09.05.1995 - 1 ABR 51/94).

cc. Die Hauptanträge zu 1 und 2 entsprechen entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts dem Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

Nach dieser Vorschrift muss der Antragsteller eines Beschlussverfahrens die Maßnahme oder den betrieblichen Vorgang, hinsichtlich dessen das Mitbestimmungsrecht streitig ist, so genau bezeichnen, dass mit der Entscheidung über den Antrag feststeht, für welche Maßnahmen oder Vorgänge das Mitbestimmungsrecht bejaht oder verneint worden ist. Dabei muss der jeweilige Streitgegenstand so genau umschrieben werden, dass die Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Betriebsparteien entschieden werden kann (vgl. z.B. BAG vom 07.02.2012 – 1 ABR 58/10; vom 18.08.2009 - 1 ABR 45/08).

Durch den Hauptantrag zu 1 soll das Nichtbestehen von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats bei Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX festgestellt werden. Bei Stattgabe dieses Antrages stünde damit fest, dass der Betriebsrat keinerlei Mitbestimmungsrechte hätte. Auch der Bereich, für den die Arbeitgeberin diese Feststellung begehrt, ist hinreichend bestimmt. § 84 Abs. 2 SGB IX unterscheidet grundsätzlich zwei Phasen. Nach Satz 3 dieser Vorschrift ist die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter vor Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements auf dessen Ziele sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Diese erste Phase ist vom Antrag daher nicht erfasst. Der Antrag bezieht sich vielmehr auf die zweite Phase, nämlich auf das in § 84 Abs. 2 S. 1 SGB IX als Klärungsprozess gesetzlich definierte betriebliche Eingliederungsmanagement und die damit zusammenhängenden Regelungen der Sätze 2 und 4 -7 des § 84 Abs. 2 SGB IX. Die Durchführung dieser Phase ist von der Zustimmung des Arbeitnehmers abhängig.

Durch den Hauptantrag zu 2 soll festgestellt werden, dass der Betriebsrat kein Initiativrecht zur Durchsetzung generalisierender Regelungen zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements, also der Phase 2 des § 84 Abs. 2 SGB IX, hat. Bei Stattgabe dieses Antrages stünde fest, dass der Betriebsrat nicht selbst generalisierende Regelungen etwa Verfahrensregelungen für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements erzwingen könnte.

Die vorliegenden Anträge unterscheiden sich wesentlich von den im Beschluss des BAG vom 18.08.2009 (1 ABR 45/08) wiedergegebenen Anträgen. Dort hatte das BAG über den Antrag des Betriebsrats zu entscheiden, der festgestellt wissen wollte, dass er bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ein nicht näher konkretisiertes Mitbestimmungsrecht habe. In diesem Fall hat das BAG darauf hingewiesen, dass insofern ein „bunter Strauß“ an möglichen Regelungen und Maßnahmen in Betracht komme und der Betriebsrat nicht dargelegt habe, bei welchen konkreten Regelungen oder Maßnahmen er beteiligt werden wolle. Seine Begehr sei daher auf eine gerichtliche Kommentierung zu § 84 Abs. 2 SGB IX hinausgelaufen, zu der die Gerichte für Arbeitssachen nicht befugt seien. Die Antragstellerin weist zu Recht darauf hin, dass dies im vorliegenden Verfahren grundlegend anders ist. Die Arbeitgeberin möchte mit dem Antrag zu 1 festgestellt wissen, dass dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht zusteht, wenn die Arbeitgeberin ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchführt. Der Antrag wäre bereits dann abzuweisen, wenn hinsichtlich einer möglichen Maßnahme ein solches Mitbestimmungsrecht bestünde. Ähnliches gilt für den Hauptantrag zu 2. Auch dieser Antrag wäre bereits dann abzuweisen, wenn der Betriebsrat selbst die Einführung bestimmter Regelungen bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 87 BetrVG erzwingen könnte.

b. Der Hilfsantrag zu 1 hingegen ist unzulässig.

aa. Dem Hilfsantrag zu 1 fehlt bereits das notwendige Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO. Der Begriff des „nicht formalisierten“ betrieblichen Eingliederungsmanagements ist nicht geeignet, den zwischen den Betriebsparteien schwelenden Streit zu bereinigen. Die Betriebsparteien streiten gerade darüber, ob die Arbeitgeberin mit den in

der Akte dokumentierten Personalgesprächen überhaupt einen kollektiven Tatbestand verwirklicht, da diese Gespräche einheitlich strukturiert seien. Weiter streiten die Parteien darum, ob diese Gespräche überhaupt Teil des betrieblichen Eingliederungsmanagements sind.

bb. Darüber hinaus ist der Hilfsantrag zu 1 auch nicht bestimmt genug. Mit der Verwendung des Begriffs des „nicht formalisierten“ betrieblichen Eingliederungsmanagements möchte die Antragstellerin nur für einen Teil der Maßnahmen und des Vorgehens bei Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements festgestellt wissen, dass ein Mitbestimmungsrecht nicht besteht, nämlich dann, wenn ein kollektiver Bezug fehlt. Dies kann jedoch nur für jede einzelne Maßnahme gesondert ermittelt werden. Bei dieser Antragsstellung tut sich daher in der Tat ein „bunter Strauß“ von Maßnahmen auf, für die im Sinne eines Rechtsgutachtens erst im Einzelfall ermittelt werden müsste, ob ein kollektiver Bezug gegeben ist oder nicht.

3. Soweit sie zulässig sind, sind die Anträge jedoch unbegründet. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements sind nicht ausgeschlossen (Antrag zu 1). Der Betriebsrat kann auch selbst initiativ werden, um beispielsweise Verfahrensregeln zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements durchzusetzen (Antrag zu 2).

a. Der Hauptantrag zu 1 ist unbegründet, da Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements bestehen können.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist nicht durch eine abschließende gesetzliche Regelung nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG ausgeschlossen. § 84 Abs. 2 SGB IX regelt, wann der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen muss. Somit ist zwar das „Ob“ der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements gesetzlich normiert. Allerdings fehlt eine abschließende gesetzliche Regelung zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements, der Phase 2, auf die sich der Antrag bezieht. Zwar regelt § 84 Abs. 2 SGB IX wer wann und unter welchen Voraussetzungen zu

beteiligen ist. Dabei verbleibt gleichwohl ein Regelungsspielraum für die Betriebsparteien zur näheren Bestimmung des „Wie“ eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. Denn bei den Regelungen im § 84 Abs. 2 SGB IX handelt es sich nicht um abschließende Regelungen der insbesondere in Sätzen 6 und 7 statuierten Klärungs-, Überwachungs- und Beteiligungsrechte. Das Gesetz beschreibt das betriebliche Eingliederungsmanagement nicht als formalisiertes Verfahren, sondern lässt den Beteiligten jeden denkbaren Spielraum (BAG, Urteil vom 10.12.2009 – 2 AZR 198/09). Für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements sind verschiedene Möglichkeiten denkbar. Ein Regelungsspielraum verbleibt etwa bei dem Ablauf eines betrieblichen Eingliederungsmanagements, der Nutzung der erhobenen Daten, der Zielrichtung oder etwaigen Verschwiegenheitspflichten (LAG Berlin-Brandenburg vom 23.09.2010 – 25 TaBV 1155/10).

Bei der Ausgestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist daher für jede einzelne Regelung zu prüfen, ob ein Mitbestimmungsrecht besteht. Ein solches kann sich bei allgemeinen Verfahrensfragen aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, in Bezug auf die Nutzung und Verarbeitung von Gesundheitsdaten aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und hinsichtlich der Ausgestaltung des Gesundheitsschutzes aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergeben, denn § 84 Abs. 2 SGB IX ist eine Rahmenvorschrift im Sinne dieser Bestimmung. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates setzt ein, wenn für den Arbeitgeber eine gesetzliche Handlungspflicht besteht und wegen des Fehlens zwingender Vorgaben betriebliche Regelungen erforderlich sind, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen (BAG vom 13.03.2012 – 1 ABR 78/10, Rn 12, zitiert nach juris).

Somit sind Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gerade nicht generell ausgeschlossen, wie es die Antragstellerin festgestellt haben möchte.

b. Auch der Antrag zu 2 ist unbegründet. Dem Betriebsrat stehen Initiativrechte zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements zumindest nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG bezüglich der Einführung und Ausgestaltung von allgemeinen Verfahrensregeln zu. Ob sich aus anderen Mitbestimmungstatbeständen Initiativrechte ableiten lassen, kann daher offen bleiben.

aa. Nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei Mitarbeitern, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind, zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Die Antragstellerin kommt nach eigenem Bekunden dieser Pflicht nach, wenn der jeweils betroffene Mitarbeiter einverstanden ist. Damit führt sie in ihrem Betrieb ein betriebliches Eingliederungsmanagement durch und kommt ihrer gesetzlichen Pflicht nach. Dies ist zwischen den Betriebsparteien nicht strittig.

bb. Soweit sich aus dem Gegenstand der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG keine Beschränkungen ergeben, enthält das Mitbestimmungsrecht ein Initiativrecht des Betriebsrats (BAG vom 21.07.2009 – 1 ABR 42/08). Derartige Beschränkungen sind hier nicht ersichtlich. Insbesondere schließen § 84 Abs. 2 Sätze 6 und 7 SGB IX Initiativrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG nicht von vornherein aus.

§ 84 Abs. 2 SGB IX regelt vornehmlich die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung am betrieblichen Eingliederungsmanagement im Einzelfall. Dass bei generellen Verfahrensregelungen Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 BetrVG eingreifen können, berührt die Beteiligung im Einzelfall nicht und umgekehrt (vgl. Nassibi, NZA 2012, 720, 722). Hiervon geht auch das BAG aus (BAG vom 13.03.2012 – 1 ABR 78/10). Insbesondere ist nicht nachvollziehbar, warum die in §§ 84 Abs. 2 Satz 7, 93 Satz 2 und 95 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 statuierten Überwachungsrechte aus systematischen Gründen ein Initiativrecht des Betriebsrats nach § 87 BetrVG ausschließen sollten. Für den Betriebsrat ergibt sich dieselbe Überwachungspflicht bezüglich der Einhaltung der Pflichten des Arbeitgebers im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements nämlich auch aus der allgemeinen Vorschrift des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Diese Vorschrift schließt Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG anerkanntermaßen nicht aus. Überwachungspflichten und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats stehen vielmehr selbstständig nebeneinander (vgl. Fitting, BetrVG, 26. Aufl., 2012, § 80 BetrVG Rn 4).

Auch schließt allein die Tatsache, dass die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements der Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person bedarf, ein

Initiativrecht bezüglich konkretisierender kollektiver Regelungen nicht aus. Zu Recht verweisen die Beteiligten zu 2 und 3 auf § 84 Abs. 3 SGB IX und auf § 83 Abs. 2a Nr. 5 SGB IX. Nach § 83 Abs. 2a Nr. 5 SGB IX können in Integrationsvereinbarungen „insbesondere auch Regelungen zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement)“ getroffen werden. Vertragspartner sind der Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat (§ 83 Abs. 1 SGB IX). Inhalt sind in erster Linie generelle Regelungen, wie die Abs. 2 und 2a zeigen. Die Nennung auch des betrieblichen Eingliederungsmanagements in diesem Zusammenhang macht deutlich, dass auch der Gesetzgeber beim betrieblichen Eingliederungsmanagement regelmäßig von einem kollektiven Bezug ausgeht. Dafür spricht auch die Regelung des § 84 Abs. 3 SGB IX, wonach Arbeitgeber, die ein „betriebliches Eingliederungsmanagement einführen“, von den Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern mit Prämien und Boni gefördert werden können. Die „Einführung“ eines betrieblichen Eingliederungsmanagements übersteigt aber die bloße Durchführung im Einzelfall und spricht für die gesetzgeberische Vorstellung von strukturierten Verfahrensabläufen und damit von einem kollektiven Bezug. Im ähnlichen Fall der Ausgestaltung eines Beschwerdeverfahrens nach § 13 Abs. 1 AGG hat der Betriebsrat auch ein Initiativrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (BAG vom 21.07.2009 – 1 ABR 42/08). Auch hier hängt die Durchführung eines solchen Verfahrens von der Zustimmung des Betroffenen ab, der ein solches Verfahren mit seiner Beschwerde erst einleiten muss.

cc. Ein Initiativrecht im Rahmen der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements steht dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu. Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften. Voraussetzung für die Mitbestimmung ist das Vorhandensein einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift, bei deren Ausgestaltung Handlungsspielräume verbleiben. § 84 Abs. 2 SGB IX ist eine solche Rahmenvorschrift (BAG vom 13.03.2012 – 1 ABR 78/10).

Zwar wird gegen ein aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG abgeleitetes Mitbestimmungsrecht eingewandt, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement nur auf die Klärung abziele, wie künftige Arbeitsunfähigkeit vermieden werden könne und die in der Vergangenheit aufgetretenen Erkrankungen keinen Bezug zu den betrieblichen Abläufen haben müssten.

Weiterhin dienen die in § 84 Abs. 2 SGB IX genannten Maßnahmen letztlich der Vermeidung der Kündigung und der Verhinderung der Arbeitslosigkeit erkrankter oder kranker Menschen. Die auf dem betrieblichen Eingliederungsmanagement beruhenden Maßnahmen hätten daher einen rein individuellen Bezug zum betroffenen Arbeitnehmer und seien nur durch ihn persönlich betreffende Umstände veranlasst (vgl. LAG Berlin-Brandenburg vom 23.09.2010 – 25 TaBV 1155/10 mwN).

Für ein aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG abgeleitetes Initiativrecht spricht jedoch, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement systematisch und präventiv auch den möglichen betrieblichen Ursachen häufiger oder lang andauernder Arbeitsunfähigkeitszeiten nachgehen soll. § 84 Abs. 2 SGB IX zielt auch auf die Erörterung von betrieblichen Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit ab und soll als ein Verfahren der gesundheitlichen Prävention auch die betrieblichen Gegebenheiten und den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz verändern (Weinbrenner, öAT 2012, 229, 231; Düwell/Kothe, BetrVG, 3. Aufl., 2010, § 87 BetrVG, Rn 92). Diese auch vom Gesetzgeber anerkannte kollektive Dimension wird auch deutlich aus § 83 Abs. 2a Nr. 5 SGB IX, wonach in einer Integrationsvereinbarung auch Regelungen bezüglich des betrieblichen Eingliederungsmanagements getroffen werden können (vgl. Nassibi, NZA 2012, 720, 723).

Deshalb steht dem Betriebsrat auch ein entsprechendes Initiativrecht zur Aufstellung generalisierender Regelungen abgeleitet aus § 87 Abs. Nr. 7 BetrVG zu, ohne dass es an dieser Stelle der Auslotung der Reichweite der Mitbestimmung über gesundheitspräventive Regelungen im Einzelnen bedarf.

dd. Ein Initiativrecht des Betriebsrats folgt auch aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat bei Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen, soweit keine gesetzliche Regelung besteht. Kern des Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist dabei zu unterscheiden zwischen mitbestimmungspflichtigem Ordnungsverhalten und mitbestimmungsfreiem Arbeitsverhalten. Das Arbeitsverhalten ist be-

rührt, wenn der Arbeitgeber kraft seiner Organisations- und Leitungsmacht näher bestimmt, welche Arbeiten auszuführen sind und in welcher Weise das geschehen soll. Mitbestimmungsfrei sind danach nur Anordnungen, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert wird. Hingegen betreffen Anordnungen, die dazu dienen, das sonstige Verhalten der Arbeitnehmer zu koordinieren, die Ordnung des Betriebes im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Mitbestimmungspflichtig ist das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer. Das betriebliche Eingliederungsmanagement betrifft nicht Weisungen oder Regeln, die bei der Ausführung der Arbeitsleistung zu beachten sind und deshalb nur das Arbeitsverhalten betreffen. Das betriebliche Eingliederungsmanagement entspricht dem Zweck des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, der eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens gewährleisten soll (BAG, Beschluss vom 13. Februar 2007 – 1 ABR 18/06). Durch das betriebliche Eingliederungsmanagement sind Arbeitnehmer in die Aufklärung und Überwindung individueller Defizite so eingebunden, dass das Ordnungsverhalten im Betrieb tangiert ist (LAG Berlin-Brandenburg vom 23.09.2010 – 25 TaBV 1155/10 mwN; Kania in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Auflage 2013, a. A. Fitting, BetrVG, 26. Auflage, § 87 Rn. 73).

Ein Regelungsspielraum verbleibt insbesondere beim Ablauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Für den Ablauf eines solchen Verfahrens kann der Betriebsrat über § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle anrufen und damit grundsätzlich generelle Regelungen erzwingen. Da der Betriebsrat bereits die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements, die Klärungsphase nach § 84 Abs. 2 Satz 1 und 6 SGB IX, erzwingen kann, kommt es nach Auffassung des erkennenden Gerichts nicht darauf an, ob die Arbeitgeberin überhaupt ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen will. Dies kann jedoch dahin gestellt bleiben, da die Antragstellerin hier tatsächlich ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchführt.

Der kollektive Bezug folgt auch daraus, dass zwar in jedem Einzelfall ein Klärungsverfahren nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX durchzuführen ist und dies der Betriebsrat im Einzelfall nach Satz 6 auch durchsetzen kann. Aus der Gesamtheit der Einzelfälle ist jedoch ein Bedürfnis nach einer betriebsweit geltenden kollektiven Ablaufplanung und Verfahrensordnung abzuleiten. Solange nämlich kein allgemein geltendes Regelwerk angewandt werden kann, bedarf es jeweils einer in jedem Einzelfall zu treffenden Absprache

über den Ablauf des Klärungsverfahrens und die einzuhaltende Verfahrensordnung. Dies folgt aus dem Gebot der gemeinsamen Klärung (Düwell in Dau/Düwell/Joussen, SGB IX, 3. Aufl, 2011, § 84 SGB IX, Rn 61).

Die Ausgestaltung eines solchen Verfahrens ist darauf angelegt, auch das Ordnungsverhalten der betroffenen Arbeitnehmer in standardisierter Weise zu steuern. Dies genügt. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG setzt nicht voraus, dass es sich um verbindliche verhaltensbegründende Regeln handelt (BAG vom 21.07.2009 – 1 ABR 42/08).

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist mit einem entsprechenden Initiativrecht verbunden (BAG a.a.O.).

III. Die Rechtsbeschwerde war wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen, §§ 92 Abs. 1 Satz 2, 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss kann der Beschwerdeführer Rechtsbeschwerde einlegen.

Für den Beschwerdegegner ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Beschlusses.

Die Rechtsbeschwerde muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Rechtsbeschwerdeeinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen.

Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Steindl
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Hubmann-Bähr
ehrenamtliche Richterin

Eichler
ehrenamtlicher Richter