
Datum: 25.09.2008
Gericht: Verwaltungsgericht Aachen
Spruchkörper: 16. Kammer (Fachkammer für Landespersonalvertretungssachen)
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 16 K 836/08.PVL
ECLI: ECLI:DE:VGAC:2008:0925.16K836.08PVL.00

Tenor:
Die Anträge werden abgelehnt.

Gründe: 1

I. 2

Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung, den Antragsteller unmittelbar und ohne vorherige Zustimmung des jeweiligen Beschäftigten zu unterrichten, wenn der Dienststellenleiter Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements plant. 3

Nach Inkrafttreten des § 84 Abs. 2 des Sozialgesetzbuches IX. Buch (SGB IX) bat der Antragsteller den Beteiligten mit Schreiben vom 21. März 2007, ihn unverzüglich zu unterrichten, sobald eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig gewesen sei; dabei bedürfe es nicht der Zustimmung der betroffenen Person. Diese Bitte wiederholte der Antragsteller unter dem 25. Mai 2007. 4

Bei seiner Erwidern vom 30. Mai 2007 stellte sich der Beteiligte auf den Standpunkt, dass eine solche Information nicht ohne Zustimmung des betroffenen Beschäftigten möglich sei. Er werde den Antragsteller allerdings nachträglich über die Zahl der Betroffenen und darüber informieren, an welche er - der Beteiligte - das Angebot einer betrieblichen Eingliederungsmaßnahme unterbreite habe. Dies sei ausreichend, um dem Antragsteller die Überwachungsfunktion gemäß § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX zu ermöglichen. 5

Fast ein Jahr später wandte sich der Antragsteller erneut an den Beteiligten und bat um Auskunft über die wissenschaftlich Beschäftigten, für die das betriebliche Eingliederungsmanagement seit dem Inkrafttreten des § 84 SGB IX einzuleiten gewesen 6

wäre.

Diese Auskunft erteilte der Beteiligte mit Schreiben vom 9. April 2008. Danach haben vom 1. Januar bis 31. Dezember 2005 zwei Beschäftigte mehr als sechs Wochen krankheitsbedingt gefehlt. Im Jahre 2006 waren drei Beschäftigte betroffen. Im Jahre 2007 waren ebenfalls drei Beschäftigte mehr als sechs Wochen krank. Absicht des Beteiligten ist es, in zwei dieser Fälle ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Daneben wird er dem Antragsteller ein Mal jährlich eine Arbeitsunfähigkeitsstatistik zur Verfügung stellen, aus der die krankheitsbedingten Fehlzeiten ersichtlich sind, und zwar bezogen auf die einzelnen Fachbereiche und die wissenschaftlichen Einrichtungen. Außerdem wird er den Antragsteller ein Mal im Quartal ausführlich über die Beschäftigten unterrichten, an die ein Angebot zu einem Präventionsgespräch geschickt worden ist, über die Anzahl der Annahmen dieses Angebots und der Ablehnungen, über die Anzahl der Gespräche, die aufgrund der Zustimmung der betroffenen Beschäftigten unter Beteiligung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden haben, über die Anzahl der Gespräche, die aufgrund der nicht erteilten Zustimmung ohne Beteiligung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden haben und schließlich über die Anzahl der Betroffenen, die im Zeitpunkt des Angebots noch kein Gespräch führen wollten.

Der Antragsteller hat am 23. April 2008 das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren eingeleitet. Er ist der Ansicht, dass er Anspruch auf eine "Vorab"-Information habe, um seine Überwachungsfunktion im Sinne des § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX ausüben zu können. Diese Information sei unabhängig von der Zustimmung der Betroffenen zu erteilen. Der Beteiligte könne seine diesbezügliche Weigerung nicht auf den Datenschutz stützen. Der Personalrat sei Teil der Dienststelle, so dass er unbeschränkten Zugang zu den entsprechenden Informationen habe. Im Übrigen hätten schon zwei Verwaltungsgerichte in seinem Sinne judiziert.

Der Antragsteller beantragt,

1. festzustellen, dass der Beteiligte verpflichtet ist, dem Antragsteller ohne vorherige Zustimmung des jeweiligen Betroffenen unverzüglich mitzuteilen, dass ein Betroffener innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen arbeitsunfähig war, und dem Antragsteller eine Kopie des Anschreibens an den Betroffenen über das betriebliche Eingliederungsmanagement sowie ggf. dessen Antwort zur Verfügung zu stellen;

2. festzustellen, dass der Beteiligte die Rechte des Antragstellers gemäß §§ 84 Abs. 2, 93 SGB IX dadurch verletzt hat, dass er die Betroffenen über das betriebliche Eingliederungsmanagement informiert hat, ohne zuvor den Antragsteller zu beteiligen.

Der Beteiligte beantragt,

die Anträge abzulehnen.

Er verweist auf die Ausführungen in seinem Schreiben vom 9. April 2008.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge verwiesen.

II.

Der Antrag zu 1. ist zulässig.

18

- Er umschreibt die abstrakte Rechtsfrage, um welche die Beteiligten seit Längerem streiten, und die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen. Dabei kann dahinstehen, dass der Beteiligte sein diesbezügliches Begehren in seiner Anfrage vom 3. April 2008 nicht so klar wie im Antrag zu 1. kenntlich gemacht hat. Die Beteiligten haben im Anhörungstermin indes übereinstimmend erklärt, dass sie beide davon ausgehen, dass mit der Anfrage vom April 2008 und der Beantwortung durch den Beteiligten am 9. April 2008 nochmals die schon im Mai 2007 diskutierte Streitfrage behandelt werden sollte.
- Ebenfalls dahinstehen kann, ob das betriebliche Eingliederungsmanagement auf alle Beschäftigten einer Dienststelle anzuwenden ist oder ob es - nur - für schwerbehinderte Menschen gilt, 19
- vgl. für die Anwendung allgemein auf alle Beschäftigten: Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 12.07.2007 - 2 AZR 716/06 -, Der Betrieb 2008, 189; Hessischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 6. März 2008 - 1 T 2730/07 -, Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 24. Januar 2007 - 2 Sa 991/06 -, mit weiteren Hinweisen auf die Literatur; vgl. auch den Leitfaden des JM NRW vom 21. Mai 2007 - Az. 1281-Z.81 -, wonach für das betriebliche Eingliederungsmanagement unerheblich ist, ob eine Schwerbehinderung vorliegt oder nicht; ablehnend unter Hinweis auf die Entstehungsgeschichte: Koch, Personalvertretung 2008, 256 ff. 20
- Insoweit wäre nämlich zu beachten, dass das Begehren des Antragstellers jedenfalls auch die förmlich als schwerbehinderte Menschen anerkannte oder diesen Personen gleichgestellte Beschäftigte umfasst, so dass hierüber entschieden werden muss. 21
- Der Antrag ist indes nicht begründet. 22
- Gemäß § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX, d. h. dem Personalrat, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsschutz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement), wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Nach Satz 7 der Vorschrift wacht der Personalrat darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt. 23
- Hiernach scheidet eine Unterrichtung des Antragstellers zu Beginn des betrieblichen Eingliederungsmanagements ohne vorherige Zustimmung des jeweiligen Betroffenen aus. Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist nach der gesetzlichen Regelung erkennbar in zwei unterschiedliche Bereiche aufgeteilt: Zum einen wird die Rechtstellung der Beteiligten an diesem Verfahren in § 84 Abs. 2 Sätze 1-6 SGB IX exakt gegeneinander abgegrenzt. Als gleichermaßen dem Interesse aller Beschäftigten und den Interessen des Dienstherrn dienende Maßnahme ist die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ein Angebot an den Beschäftigten mit dem Ziel, Möglichkeiten zu suchen, um künftige Dienstinunfähigkeit zu vermeiden oder zu verringern. Die überragende Bedeutung der körperlichen Integrität und Unversehrtheit des Beschäftigten bringt es mit sich, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement nur mit Zustimmung des oder der Beschäftigten stattfinden darf. Er/sie kann selbst bestimmen, ob und in welcher Art das betriebliche Eingliederungsmanagement durchgeführt wird. So kann er/sie von sich aus eine solche Durchführung beantragen oder aber nach dem Angebot der Dienststelle bestimmen, welche Institutionen, u. a. auch der Personalrat, an dem Verfahren beteiligt werden. 24

Hiervon zu trennen ist die in § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX normierte Überwachungsfunktion des Personalrats, dass der Dienststellenleiter die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt. 25

Mit dieser Zweiteilung und klaren Trennung folgt die Vorschrift der üblichen Abgrenzung zwischen dem Individual- und dem kollektiven Arbeitsrecht. § 84 Abs. 2 Sätze 1-6 SGB IX betonen mit der Notwendigkeit der Zustimmung des Beschäftigten den individuellen Charakter seiner Rechtsposition, während § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX die auch ansonsten im Personalvertretungsrecht umfassten kollektiven Schutzfunktionen aufzeigt, 26

vgl. dazu Landesarbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 21. Mai 2008 - H 3 TaBV 1/08 -. 27

Dem Personalrat als dem kollektiven Vertretungsorgan der Beschäftigten obliegt es, für alle Beschäftigten darüber zu wachen, ob der Dienststellenleiter das betriebliche Eingliederungsmanagement zugunsten der Beschäftigten zutreffend anwendet. 28

Dieser Schutzauftrag umfasst nicht gleichzeitig die Berechtigung des Antragstellers, schon unmittelbar bei der - zu diesem Zeitpunkt noch internen - Überlegung des Dienststellenleiters betreffend die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements auch den Namen des betroffenen Beschäftigten zu erfahren und ggf. auch dessen Antwort auf ein Anschreiben, ob das betriebliche Eingliederungsmanagement in seinem Fall durchgeführt werden soll. Mit einer solchen Unterrichtung würde schon unmittelbar in das Selbstbestimmungsrecht des betroffenen Beschäftigten eingegriffen. Zwar beseitigt die Nennung des Namens des betroffenen Beschäftigten und die Mitteilung seiner - hier allein zu betrachtenden - negativen Antwort über die Mitwirkung des Personalrats nicht dessen Recht auf Ablehnung der Mitwirkung. Andererseits ist deutlich zu erkennen, dass eine solche Handhabung den betroffenen Beschäftigten erheblich unter Druck setzt und sein Wahlrecht, d. h. das Selbstbestimmungsrecht, quasi illusorisch macht. Wenn er/sie nämlich von Anfang an damit rechnen muss, dass auch schon der Personalrat über die Möglichkeit oder auch Notwendigkeit eines betrieblichen Eingliederungsmanagements informiert ist, wird er/sie dies in seine Wahlentscheidung einbeziehen. Demgegenüber billigt ihm das Gesetz zu, dass er/sie als Erste/r die Entscheidung zu treffen hat, ob der Personalrat in das Verfahren hineingezogen wird. 29

Aus diesen Überlegungen wird erkennbar, dass das Begehren des Antragstellers auf "Vorab-Information die Grenzen zwischen dem individuellen und dem kollektiven Arbeitsrecht verwischt. Dies lässt sich mit dem Wortlaut und dem Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung nicht vereinbaren. Der Personalrat kann seine Überwachungsfunktion anhand der ihm vom Beteiligten zugebilligten umfangreichen abstrakten Information ohne Weiteres ausüben. 30

Soweit das VG Hamburg und das VG Bremen gegenteiliger Auffassung sind, folgt die Kammer den dortigen Überlegungen nicht. Dem Antragsteller ist ohne die von ihm begehrte Vorab-Information eben nicht jede Möglichkeit genommen, die Einhaltung der Pflichten des Dienststellenleiters zu überprüfen. Bei begründeten Zweifeln an der Richtigkeit der ihm ein Mal im Quartal übermittelten umfangreichen Informationen muss er den Dienststellenleiter hierauf hinweisen und auf weitere Aufklärung dringen, bei welcher der Dienststellenleiter seinerseits dann bei eventuell betroffenen Beschäftigten nachfragen kann, ob er die Information weitergeben kann. Damit wird die Arbeit des Antragstellers nicht unzumutbar behindert. 31

Da der Antrag zu 1. unbegründet ist, entfällt auch die mit dem Antrag zu 2. begehrte Feststellung, dass der Beteiligte mit seiner Handhabung des Verfahrens des betrieblichen Eingliederungsmanagements die Rechte des Antragstellers verletzt. Es muss deshalb auch nicht weiter vertieft werden, inwieweit ein solcher Feststellungsausspruch im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren überhaupt erstritten werden könnte.

Eine Kostenentscheidung entfällt in personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren.

33