

## **Informationsrecht des Personalrats beim betrieblichen Eingliederungsmanagement**

### **Informationsrecht des Personalrats beim betrieblichen Eingliederungsmanagement**

Das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig hat zum Informationsrecht des Personalrats beim betrieblichen Eingliederungsmanagement Stellung genommen. Nach § 84 Abs. 2 des Sozialgesetzbuchs Neuntes Buch (SGB IX) klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement); die betroffene Person ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen; die Interessenvertretung wacht darüber, dass der Arbeitgeber seine Vorbezeichneten Verpflichtungen erfüllt.

Im vorliegenden Fall hat das Verwaltungsgericht Berlin in erster Instanz rechtskräftig festgestellt, dass der Leiter der Berliner Bäder-Betriebe verpflichtet ist, dem dortigen Personalrat unverzüglich ohne vorherige Zustimmung des jeweils Betroffenen mitzuteilen, welche Beschäftigten innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Dagegen war in zweiter Instanz streitig, ob der Dienststellenleiter auch verpflichtet ist, sein Anschreiben an die Betroffenen und deren Antworten dem Personalrat zur Kenntnis zu geben. Das Obergericht Berlin-Brandenburg hat dies unter Hinweis auf das Persönlichkeitsrecht des Betroffenen abgelehnt. Dagegen richtete sich die Rechtsbeschwerde des Personalrats.

Das Bundesverwaltungsgericht ist der Rechtsauffassung des Personalrats nur teilweise gefolgt. Der Personalrat benötigt zwar das Anschreiben des Dienststellenleiters, um überprüfen zu können, ob der Betroffene über das gesetzliche Angebot des betrieblichen Eingliederungsmanagements ordnungsgemäß unterrichtet worden ist. Ein ins Gewicht fallender zusätzlicher Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ist damit nicht verbunden, nachdem aufgrund der genannten Entscheidung des Verwaltungsgerichts rechtskräftig feststeht, dass der Personalrat über den betroffenen Personenkreis zu unterrichten ist. Dagegen hat der Personalrat aber keinen Anspruch auf Mitteilung der Antwortschreiben der Beschäftigten, die der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht oder nur ohne Beteiligung des Personalrats zugestimmt haben. Das Recht

dieser Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung verbietet es, deren Haltung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement und zur Beteiligung des Personalrats zu offenbaren. Typischerweise kann angenommen werden, dass der Dienststellenleiter die eingehenden Antworten der betroffenen Beschäftigten korrekt zuordnet. Angesichts dessen benötigt der Personalrat zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben nur die Antwortschreiben derjenigen Beschäftigten, die dem betrieblichen Eingliederungsmanagement unter seiner Beteiligung zugestimmt haben.

**BVerwG 6 P 8.09 - Beschluss vom 23. Juni 2010**