


Gericht:	VG München 20. Kammer	Quelle:	
Entscheidungsdatum:	12.11.2008	Normen:	§ 84 Abs 2 SGB 9, Art 69 Abs 1b PersVG BY
Aktenzeichen:	M 20 P 08.3530		
Dokumenttyp:	Beschluss		

Sonstiger Orientierungssatz

Keine schrankenlose Kontrolle; Persönlichkeitsrechte

Tenor

Der Antrag wird abgelehnt.

Gründe

I.

- 1 Die Beteiligten streiten um die Auslegung von § 84 SGB IX. Der antragstellende Personalrat ist der Ansicht, er habe Anspruch darauf, dass der Dienststellenleiter ihm die Namen all der Beschäftigten mitteilt, die während der vergangenen zwölf Monate mehr als sechs Wochen (ununterbrochen oder wiederholt) arbeitsunfähig erkrankt waren. Dieser Anspruch ergebe sich aus § 84 Abs. 2 SGB IX, denn er, der Antragsteller, habe darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber die ihm obliegenden Pflichten erfülle. Die Namensnennung dürfe daher nicht von der (vorherigen) Zustimmung der Betroffenen abhängig gemacht werden. Der Antragsteller lässt folgende Anträge stellen:
- 2 Es wird festgestellt, dass der Beteiligte verpflichtet ist,
- 3 a) dem Antragsteller unverzüglich die Namen derjenigen Beschäftigten mitzuteilen, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren,
- 4 b) dem Antragsteller die Kopien der Anschreiben an die Betroffenen und auch Kopien der Antwortschreiben zugänglich zu machen und
- 5 c) den Antragsteller über sämtliche Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zu unterrichten.
- 6 Der Beteiligte tritt dieser Rechtsauffassung entgegen und beantragt,
- 7 den Antrag abzulehnen.
- 8 Aus § 84 SGB IX ergebe sich der geltend gemachte Anspruch nicht. Diese Vorschrift erweitere die Befugnisse der Personalvertretung nicht. Dies sei auch mangels Kompetenz des Bundesgesetzgebers nicht möglich. Eine generelle Vorabinformation der Personalvertretung beeinträchtige zudem die Rechte der Betroffenen. Selbstverständlich werde der Personalrat über allgemeine Daten unterrichtet. Vierjährlich würde ihm die Zahl der Beschäftigten mitgeteilt, bei denen die Voraussetzungen des § 84 SGB IX vorlägen. Ihm würden statistische Daten wie Anschreiben an Beschäftigte, Zustimmung zur Durchführung des BEM, Ablehnung des BEM, geführte Gespräche, offene Gespräche, Anzahl der schwerbehinderten Menschen mitgeteilt.

- 9 Das Gericht hat die Beteiligten am 12. November 2008 angehört. Insoweit wird auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.
- II.
- 10 Für den unter c) gestellten Antrag fehlt das Rechtsschutzbedürfnis, denn diese Informationen werden dem Antragsteller bereits gegeben, allerdings ohne die Maßnahme auf eine konkrete Person zu beziehen.
- 11 Der im übrigen zulässige Antrag (a/b) hat in der Sache keinen Erfolg. Der Antragsteller hat keinen Anspruch darauf, dass dem Gremium vorab - und ohne Zustimmung des Betroffenen - die Namen der Personen, und die an diese Personen gerichtete Anschreiben und deren Antwort mitgeteilt werden.
- 12 Weder aus § 84 Abs. 2 SGB IX noch aus Art. 69 Abs. 1 b BayPVG lässt sich ein solches umfassendes Informationsrecht über höchstpersönliche Belange der Beschäftigten herleiten. Gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX hat der Arbeitgeber bei mehr als sechswöchiger Erkrankung innerhalb eines Jahres mit der Personalvertretung und mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und wie einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Diese Klärung - durch den Arbeitgeber - kann die Personalvertretung verlangen. Sie hat darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber die ihm obliegenden Verpflichtungen erfüllt.
- 13 Gemäß Art. 69 Abs. 1 b BayPVG muss der Personalrat dafür sorgen, dass die zu Gunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden. Zu diesen Gesetzen gehört auch das in § 84 Abs. 2 SGB IX geregelte BEM, denn es soll dem Verlust des Arbeitsplatzes vorbeugen. Damit ist es ein Schutzgesetz zu Gunsten der Beschäftigten.
- 14 Nach Auffassung des Gerichts sind beide Vorschriften hinsichtlich der Aufgaben der Personalvertretung identisch, auch wenn der Wortlaut nicht identisch ist. Welche Befugnisse sich daraus für die Personalvertretung ergeben, ist anhand der konkreten Aufgabe zu ermitteln. Der Antragsteller kann nur das an Informationen beanspruchen, was zur Durchführung seiner Aufgabe erforderlich ist und es sind die gesetzlichen Grenzen des Informationsanspruchs zu beachten. § 84 Abs. 2 SGB IX wendet sich in erster Linie an den Arbeitgeber und verlangt von ihm die Klärung von Integrationsmöglichkeiten, wenn die betroffene Person dem zustimmt und sich - mit oder ohne Mitwirkung der Personalvertretung - daran beteiligen will. Hierzu hat der Arbeitgeber zunächst die Fehlzeiten festzustellen. Wenn die Voraussetzungen vorliegen, hat er den Betroffenen über die Möglichkeiten des BEM zu informieren und ihm die Zustimmung/Ablehnung des BEM anheim zu stellen.
- 15 Die Personalvertretung hat darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber diesen Verpflichtungen nachkommt. Hierfür ist es nicht erforderlich, dass dem Antragsteller grundsätzlich und immer die Namen der betroffenen Beschäftigten, die an sie gerichteten Anschreiben und deren Antworten mitgeteilt oder in Kopie überlassen werden. In letzter Konsequenz würde die „Überwachung des Arbeitgebers“ nämlich dazu führen, dass dem Gremium die Fehlzeiten eines jeden Beschäftigten mitgeteilt werden müssten, damit das Gremium prüfen kann, ob der Arbeitgeber die Notwendigkeit des BEM zu Recht bejaht oder zu Unrecht verneint hat. Einer solchen „Überwachung“, steht das informelle Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten entgegen. Der Betroffene muss selbst entscheiden können, ob er am BEM teilnehmen und ob er ein Mitglied der Personalvertretung zum BEM hinzuziehen will. Die generelle Information des Gremiums über alle Personen, die länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, stellt eine Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen dar (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 29.8.1990, 6 P 30/87 zitiert nach juris).
- 16 Eine solche generelle Information widerspricht aber auch dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Der Personalrat ist kein allgemeines Kontrollorgan der Dienststelle. Deswegen stehen ihm nicht alle in der Dienststelle vorhandenen Informationen zu. Vielmehr hat er nur im Rahmen der Notwendigkeit Anspruch auf die Informationen, die er zur Erfüllung seiner Aufgaben braucht. Hierfür ist aber ein sachlich berechtigter Anlass erforderlich (Bundesverwaltungsgericht a.a.O.).

- 17 Derzeit erachtet es das Gericht als ausreichend, dass dem Antragsteller die Anzahl der Fälle und der (allgemeine) Stand der Maßnahmen mitgeteilt wird. Die Aufgabenbeschreibung in § 84 Abs. 2 SGB IX und das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit erfordern, den Antragsteller insoweit einzubeziehen, als er (z.B.) an der Formulierung der Anschreiben mitwirkt. Auch sollen mit ihm die Maßnahmen, die grundsätzlich für ein BEM in Betracht kommen, abgestimmt werden. Der Antragsteller seinerseits sollte sich bei den Mitarbeitern verstärkt für die Chancen des BEM einsetzen und auf diese Weise die Akzeptanz des BEM fördern.
- 18 Eine weitergehende Information könnte dann erforderlich sein, wenn der Antragsteller geltend macht, der Arbeitgeber verletze seine Pflichten. Hierfür sind jedoch im gegenwärtigen Stand keine Anhaltspunkte ersichtlich und wurden vom Antragsteller auch nicht behauptet.
- 19 Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst.

© juris GmbH