

Abschrift

VG 61 A 28.06

18.05.07
Ola, Hes, J
Ba



Wichtig für BEH!

VERWALTUNGSGERICHT BERLIN

BESCHLUSS

In der Personalvertretungssache

Antragsteller:

hat das Verwaltungsgericht Berlin, Fachkammer für Personalvertretungssachen
- Berlin - (61. Kammer) durch

den Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgericht Dr. Heydemann,
die ehrenamtliche Richterin Methner,
die ehrenamtliche Richterin Petersen,
die ehrenamtliche Richterin Stemmler und
den ehrenamtlichen Richter Wegener

aufgrund der mündlichen Anhörung vom 4. April 2007 beschlossen:

Es wird festgestellt, dass der Beteiligte dadurch das Beteiligungsrecht des Antragstellers gemäß § 84 Abs. 2 i.V.m. § 93 des Sozialgesetzbuches IX verletzt hat, dass er Beschäftigte aufgefordert hat mitzuteilen, ob sie einem betrieblichen Eingliederungsmanagement zustimmen würden, ohne dass der Antragsteller vorher beteiligt worden ist.

Es wird festgestellt, dass der Beteiligte verpflichtet ist, dem Antragsteller unverzüglich mitzuteilen, ohne vorherige Zustimmung des jeweils Betroffenen, welche Beschäftigten der Dienststelle innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, und das Anschreiben an die Betroffenen und gegebenenfalls deren Antwort zur Kenntnis zu geben.

Gründe

I.

Der Antragsteller zielt auf seine Beteiligung am betrieblichen Eingliederungsmanagement – BEM – nach § 84 des Sozialgesetzbuches IX – SGB IX –.

Der Antragsteller rügte bereits am 19. April 2005, er sei nicht beteiligt worden vor einem Schreiben des Beteiligten, mit dem dieser einen Beschäftigten zum Zwecke des BEM anschrrieb. Der Beteiligte kündigte gegenüber dem Antragsteller am 10. Juni 2005 eine Beteiligungsvorlage an, hielt dann mit Schreiben vom 21. Juni 2005 die Einführung eines BEM nicht für mitbestimmungspflichtig, da es sich um eine gesetzliche Vorschrift handele; anderes dürfte bezüglich der Verfahrensweise des BEM gelten. Im Jahr 2006 verschickte der Beteiligte zahlreiche Schreiben an Beschäftigte in Bezug auf ein BEM, nach seiner Angabe insgesamt 223. Der Antragsteller rügte wiederum mit Schreiben vom 25. April 2006, nicht beteiligt worden zu sein, und verlangte eine Stellungnahme des behördlichen Datenschutzbeauftragten, eine Liste aller angeschriebenen Beschäftigten sowie den kompletten Beteiligungsvorgang. Der Antragsteller beschloss in seiner Sitzung am 3. Mai 2006, in dieser Angelegenheit ggf. vor Gericht zu ziehen. Der Beteiligte antwortete dem Antragsteller am 8. Mai 2006, er würde zunächst selbst erkunden, ob die betroffenen Beschäftigten ihre Zustimmung zum BEM gäben, und bei Zustimmung dem Antragsteller mitteilen, in welchen Fällen ein BEM beabsichtigt sei. Dann würde der Beteiligte den Antragsteller entsprechend § 84 Abs. 2 SGB IX einbinden. Ein über dieses Gesetz hinausgehendes BEM sei nicht beabsichtigt. Der Antragsteller erkundigte sich mit Anwaltschriftsatz vom 12. Juli 2006 beim Beteiligten nach der bei diesem offenbar schon entwickelten Vorstellung, wie das BEM stattfinden solle, und bot Verhandlungen an. Der Beteiligte antwortete mit Anwaltschriftsatz vom 27. Juli 2006, dass

bislang keinerlei Beteiligungsrechte verletzt worden seien. Ein abstraktes formalisiertes Verfahren sei nicht festgelegt worden. Das BEM werde lediglich und ausschließlich an den gesetzlich festgeschriebenen Vorgaben orientiert. Für eine Verhandlung bestehe keine Notwendigkeit. Der Beteiligte legte dem Antragsteller mit Schreiben vom 16. März 2007 eine Liste derjenigen Beschäftigten vor, die einem BEM zugestimmt hätten (auf Bl. 54 – 56 der Gerichtsakte wird Bezug genommen), und teilte mit, dass vom Monat Mai an jeweils dienstags von 9.00 – 12.00 Uhr und von 13.00 – 17.00 Uhr das BEM durchgeführt würde; der Antragsteller möge sich äußern, ob er die Termine wahrnehmen könne oder ob er Alternativen sehe. Der Beteiligte würde dann die Einladung der Mitarbeiter koordinieren.

Der Antragsteller hat am 17. November 2006 das gerichtliche Beschlussverfahren eingeleitet und beruft sich auf § 84 Abs. 2 SGB IX in der vom 1. Mai 2004 an geltenden Fassung. Aus dem Gesetz folge die Pflicht des Arbeitgebers zur Zusammenarbeit mit dem Personalrat, welcher ein BEM verlangen könne. Für das Verfahren sei eine Verfahrensregelung notwendig. Der Antragsteller bedürfe zur Erfüllung seiner aus § 84 Abs. 2 SGB IX folgenden Aufgaben der Information durch den Beteiligten. Das Informationsrecht beschränke sich nicht auf die Fälle, in denen die Beschäftigten bereits ihre Zustimmung erteilt hätten. Denn so könne der Antragsteller nicht kontrollieren, ob alle, die es angehe, zwecks eines BEM angeschrieben würden.

Der Antragsteller beantragt

1. festzustellen, dass der Beteiligte dadurch das Beteiligungsrecht des Antragstellers gemäß § 84 Abs. 2 i.V.m. § 93 des Sozialgesetzbuches IX verletzt hat, dass er Beschäftigte aufgefordert hat mitzuteilen, ob sie einem betrieblichen Eingliederungsmanagement zustimmen würden, ohne dass der Antragsteller vorher beteiligt worden ist;
2. festzustellen, dass der Beteiligte verpflichtet ist, dem Antragsteller unverzüglich mitzuteilen, ohne vorherige Zustimmung des jeweils Betroffenen, welche Beschäftigten der Dienststelle innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen wiederholt arbeitsunfähig waren, ihm eine Kopie des Anschreibens an die Betroffenen und ggf. deren Antwort zur Verfügung zu stellen.

Der Beteiligte beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Der Beteiligte erklärt, seine Pflicht aus § 84 Abs. 2 SGB IX erfüllen zu wollen, soweit ihm zwingende Vorgaben gemacht würden. Aus dem Gesetz folge nicht seine Pflicht, bereits im Vorfeld der Durchführung eines BEM eine Klärung mit dem Antragsteller herbeizuführen. Der Antragsteller sei vielmehr erst dann zu beteiligen, wenn mit Beschäftigten, die ihre Zustimmung erteilt hätten, ein BEM vorgenommen werde. Der Beteiligte habe exakt alle Beschäftigten angeschrieben, die wegen ihrer Fehlzeiten nach dem Gesetz für ein BEM in Frage gekommen seien. Im Anschreiben seien dem Beschäftigten auch die Ziele des BEM mitgeteilt worden. Der Beteiligte bezieht sich insoweit auf ein Schreiben vom 1. Juni 2006 als Muster (auf Bl. 37 f. der Gerichtsakte wird Bezug genommen). Es sei weder abstrakt noch formalisiert festgelegt, in welchem Verfahren welche Punkte geklärt oder welche Gespräche geführt würden. Einer zwingenden Verfahrensregelung bedürfe es nicht.

Die beiden Feststellungsanträge sind zulässig. Nach § 91 Abs. 1 Nr. 3 des Berliner Personalvertretungsgesetzes – PersVG – entscheidet das Verwaltungsgericht über die Zuständigkeit, die Geschäftsführung und Rechtsstellung der Personalvertretungen, dürfen diese entsprechende Feststellungsanträge stellen. Die Vorschrift räumt Antragsbefugnisse nicht allein im Hinblick auf Beteiligungsrechte nach dem Personalvertretungsgesetz ein. Sie ist offen für Feststellungen über die Reichweite von Zuständigkeiten, die sich aus anderen Gesetzen ergeben. Gemäß § 93 SGB IX achtet ein Personalrat darauf, dass die dem Arbeitgeber nach § 84 desselben Gesetzes obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden. § 84 Abs. 2 S. 6 und 7 SGB IX schreibt wiederholend vor, dass der Personalrat darüber wacht, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt. Ist der Antragsteller mithin zuständig für die Überwachung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beteiligten aus § 84 Abs. 2 SGB IX, darf er Streitigkeiten im Beschlussweg klären lassen (im Ergebnis ebenso: VG Hamburg, Beschluss vom 10. November 2006 – 23 FB 17/06 –, Personalrat 2007, 130 [130]).

Beide Feststellungsanträge sind begründet. Der Antragsteller kann die ihm nach § 84 Abs. 2 S. 6 und 7 SGB IX obliegende Überwachungsaufgabe nur erfüllen, wenn er über die dem Beteiligten obliegenden Verpflichtungen informiert wird. Die Überwachung betrifft ausnahmslos alle dem Beteiligten „nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen“. Der Beteiligte hat die Möglichkeiten eines BEM bei allen Beschäftigten auszuloten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Der Antragsteller hat demgemäß zu überwachen, dass alle derart

arbeitsunfähigen Beschäftigten, nicht mehr, aber auch nicht weniger, vom Beteiligten angeschrieben werden. Er hat deshalb einen Informationsanspruch über die Krankenstände aller – wie im Gesetz präzisiert – länger Erkrankten. Auf die Zustimmung der Betroffenen zur Information des Antragstellers kommt es nicht an (entsprechend VG Hamburg, a.a.O.). Der Beteiligte hat die betroffenen Personen oder ihre gesetzlichen Vertreter, deren Bereitschaft zur Zustimmung zu erfragen ist, auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen (§ 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). Der Antragsteller hat demgemäß darüber zu wachen, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Informationen gegeben werden. Der Antragsteller darf, wenn er das für notwendig erachtet, überprüfen, dass in jedem Einzelfall das Schreiben an die betroffene Person bzw. ihren gesetzlichen Vertreter den gesetzlichen Erfordernissen genügt. Er braucht sich nicht mit einem Musterbrief zu begnügen. Der Beteiligte hat alle Beschäftigten, für die eine Zustimmung vorliegt, in ein BEM einzubeziehen (§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Der Antragsteller darf demgemäß überwachen, ob die Antwortenden vom Beteiligten richtig als zustimmende oder ablehnende Beschäftigte erfasst werden. Dazu darf der Antragsteller alle Antwortbriefe kontrollieren. Er braucht sich nicht mit einer Namensliste zu begnügen.

Nach alledem waren die beiden beantragten Feststellungen antragsgemäß auszusprechen. Dabei hat die Kammer unter Wahrung des beim Antrag zu 2. erkennbaren Begehrens den Tenor modifiziert. Es kommt dem Antragsteller allgemein auf seine Unterrichtung durch den Beteiligten und nicht speziell auf Kopien des Schriftwechsels zum Verbleib beim Personalrat an. Nach der Überzeugung der Kammer hat der Beteiligte insoweit die Wahl, ob er den Schriftwechsel im Original zur Kenntnis vorlegt oder in Ablichtung zum Verbleib übersendet. Mit der Fassung des Tenors will die Kammer dem Beteiligten die Wahlmöglichkeit belassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann Beschwerde eingelegt werden.

Die Beschwerde ist innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zustellung dieses Beschlusses bei dem Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg, Hardenbergstraße 31, 10623 Berlin, schriftlich einzulegen. Sie muss den mit der Beschwerde angegriffenen Beschluss bezeichnen und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss die Beschwerde eingelegt wird.

Die Beschwerde ist spätestens innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Beschlusses zu begründen; diese Frist kann auf Antrag von dem Vorsitzenden des zuständigen Senats des Oberverwaltungsgerichts verlängert werden. Die Beschwerdebegründung muss enthalten:

1. die Erklärung, inwieweit der Beschluss angefochten wird und welche Abänderungen des Beschlusses beantragt werden (Beschwerdeanträge);

2. die Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergibt;
3. die Bezeichnung konkreter Anhaltspunkte, die Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Tatsachenfeststellungen im angefochtenen Beschluss begründen und deshalb eine neue Feststellung gebieten;
4. neues Vorbringen, das im ersten Rechtszug entgegen einer gem. § 83 Abs. 1a ArbGG gesetzten Frist nicht vorgebracht wurde.

Die Beschwerdeschrift und die Beschwerdebegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Anstelle eines Rechtsanwalts kann sie ein Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnen, wenn er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt ist und der Zusammenschluss, der Verband oder eines ihrer Mitglieder Verfahrensbeteiligter sind. Dies gilt entsprechend für Bevollmächtigte, die als Angestellte juristischer Personen handeln, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Dr. Heydemann

Gu

Ausgefertigt

Justizangestellte