

**Berliner Beauftragter für
Datenschutz und Informationsfreiheit**



Berlin sagt Nein
zu Fremdenfeindlichkeit
und Gewalt

Berliner Beauftragter für
Datenschutz und Informationsfreiheit
An der Urania 4 - 10, 10787 Berlin

An/Pour/To: **Senatsverwaltung für Inneres und Sport**
Frau Wolf
- ZS B 12 -

Datum/Date/Date: **14. Mai. 2007**

Anzahl nachfolgender Seiten: **11**
Nombre de page(s) après cette feuille:
Total pages after this page:

Telefax **9028 4213**

Telefax

Bei unvollständigem Empfang Nachricht an:
N'avez pas reçu toutes les pages correctement, informez s.v.p.
If not properly received, please call

Telefon
++/ /30 13889 0

Telefax
++/ /30 215 5050

Sehr geehrte Frau Wolf,

im Auftrag von Frau Saager übersende ich Ihnen den Beschluss des Verwaltungsgerichts
Hamburg vom 10. November 2006 zur Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

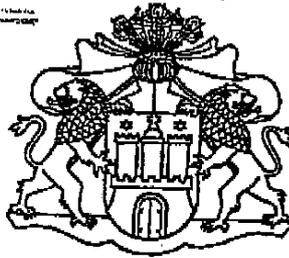
Kerstin Göhler
Kerstin Göhler
(Sekretariat)

8. Dez. 2006 12:17

Personalamt

Nr. 1235 S. 1

23 FB 17/06



Di 2. K.

ABE

VI

- 1. *Leg. P.*
- 2. *P.1030, P.1024, P.1000 z. K.*
- 3. *Amt. P.1011 (P.20)*
- 4. *P.10 m. z. z. K.*
- 5. *z. HA { 78*
- 6. *z. V.*

Mitarbeitermissbrauch

Verwaltungsgericht Hamburg Beschluss

In der Personalvertretungssache

Personalrat beim Hauptzollamt (HZA)
Hamburg-Hafen,
vertreten durch den Vorsitzenden
Manfred Wittke,
Finkenwerderstraße 4,
20457 Hamburg,

P 4/12.

Verkündet am
10.11.2006

- Antragstellerin -

Verfahrensbevollmächtigte:
Rechtsanwälte Dr. Klaus Dammann, Rainer Utikal, Christian-Fr. Rahn,
Dr. Joachim Blau, Hartmut Scharmer, Christoph Welscher,
Gerhard Cesarano, Dr. Daniela Leyhausen,
Cremon 32,
20457 Hamburg,
Az: 00611/06 B JO/CL,

Rechtskraft am 29.12. abwarten

und

Vorsteher des Hauptzollamtes (HZA)
Ltd. RD Urban,
Veddeler Damm 11,
20539 Hamburg,
Az: P1132 B-A 1 (A2).

- Beteiligte(r) -

hat das Verwaltungsgericht Hamburg, Fachkammer 23 nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz, am 10. November 2006 durch

die Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Dr. Wanioerek-Goerke,
die ehrenamtliche Richterin Frau Kärtner,
den ehrenamtlichen Richter Herr Siebenborn,
den ehrenamtlichen Richter Herr Bohn,
die ehrenamtliche Richterin Frau Rumpel

8. Dez. 2006. 12:17

Personalamt

Nr. 1235 S. 2

10

- 2 -

beschlossen:

Es wird festgestellt, dass der Beteiligte verpflichtet ist, dem Antragsteller auch ohne Zustimmung des jeweils betroffenen Beschäftigten mitzuteilen, welche Beschäftigte der Dienststelle innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ihm eine Kopie des Anschreibens an den Betroffenen und ggf. dessen Antwort insoweit zur Verfügung zu stellen, als sie zur Ausübung der Überwachungsfunktion des Antragstellers nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX erforderlich ist.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss findet die Beschwerde an das Oberverwaltungsgericht statt.

Die Frist für die Einlegung der Beschwerde beträgt einen Monat, die Frist für die Begründung der Beschwerde zwei Monate. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Die Frist zur Begründung der Beschwerde kann vom Vorsitzenden einmal auf Antrag verlängert werden, wenn nach seiner freien Überzeugung der Rechtsstreit durch die Verlängerung nicht verzögert wird oder wenn die Partei erhebliche Gründe darlegt.

Die Beschwerde ist durch Einreichung einer Beschwerdeschrift bei dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, einzulegen. Die Beschwerdeschrift muss von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie kann auch von einem Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände unterzeichnet sein, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder beteiligt sind.

Die Beschwerde muss angeben, inwieweit die Abänderung des angefochtenen Beschlusses beantragt wird und auf welche im Einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird. Auf die unrichtige Annahme der örtlichen Zuständigkeit, auf Mängel des Verfahrens bei der Berufung der Beisitzer oder auf Umstände, die die Berufung eines Beisitzers zu seinem Amte ausschließen, kann die Beschwerde nicht gestützt werden.

8. Dez. 2006, 12:17

Personalamt

Nr. 1235 S. 3

102

- 3 -

Gründe

I.

Die Verfahrensbeteiligten streiten darüber, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang, dem Antragsteller Informationsrechte im Rahmen der Durchführung des in § 84 Abs. 2 SGB IX verbindlich vorgesehenen „betrieblichen Eingliederungsmanagements“ zustehen oder nicht.

Mit Inkrafttreten der Änderung des § 84 Abs. 2 SGB IX zum 1. Mai 2004 sind Arbeitgeber und Dienststellenleiter verpflichtet, für jene Beschäftigten, die binnen eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind, ein Wieder-eingliederungsmanagement durchzuführen. Ziel ist es, jenen Beschäftigten die Rückkehr auf ihren Arbeitsplatz zu erleichtern und einer zukünftigen weiteren Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Die Vorschrift lautet:

„(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, 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 Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.“

- 4 -

8. Dez. 2006, 12:17 Personalamt

Nr. 1235 S. 4

AC

- 4 -

Mit Datum vom 5. Januar 2006 erließ das Bundesministerium der Finanzen einen Erlass zur Umsetzung der Präventionsregelung des § 84 Abs. 2 SGB IX. Dieser enthält unter anderem eine Verfahrensweisung (Anl. 1), einen Musterschriftsatz, mit dem die Dienststelle an den Betroffenen herantreten soll (Anl. 2), die Darstellung der gesetzlichen Grundlagen (Anl. 3), ein Merkblatt zum Hilfeangebot (Anl. 4), eine Übersicht über Ansprechpartner/innen (Anl. 5) und ein Muster für eine Einverständniserklärung des Betroffenen (Anl. 6).

Mit Schreiben vom 20. März 2006 bat der Antragsteller den Beteiligten, ihn darüber zu informieren, welchen Beschäftigten ein schriftliches Hilfsangebot unterbreitet worden sei und welche das Angebot abgelehnt hätten. Andernfalls könne er seiner Überwachungspflicht nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX nicht nachkommen. Daraufhin teilte der Beteiligte mit Schreiben vom 20. April 2006 mit, die Verfahrensweise zur Umsetzung der Präventionsregelung sei mit Erlass vom 5. Januar 2006 einvernehmlich mit dem Hauptpersonalrat dahingehend geregelt geworden, dass an den Personalrat ohne Zustimmung des Betroffenen keine Informationen gegeben werden dürften. Dies sei für ihn als nachgeordnete Dienststelle verbindlich. Von diesem Standpunkt wich er auch in der Folgezeit nicht ab.

In seiner Sitzung am 1. August 2006 beschloss der Antragsteller die Einleitung des vorliegenden personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens.

Mit Antrag vom 11. August 2006 hat er das vorliegende Verfahren eingeleitet. Er vertritt die Ansicht, § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX erteile ihm einen spezialgesetzlichen Überwachungsauftrag. Es könne dahinstehen, ob ihm die Informationen über die längerfristigen und häufigen Erkrankungen von Mitarbeitern auch aus § 68 Abs. 2 Satz 1 BPersVG zustehen würden. Für den Fall, dass der Arbeitgeber entgegen seiner Pflicht aus § 84 Abs. 2 SGB IX nicht tätig werde, müsse er die Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements initiieren können. Das setze seine Kenntnis vom Vorliegen des entscheidungserheblichen Sachverhaltes "län-

- 5 -

8. Dez. 2006 12:18

Personalamt

Nr. 1235 S. 5

10

- 5 -

ger als sechs Wochen arbeitsunfähig" voraus. Dieses Informationsrecht bestehe unabhängig von einer Zustimmung des betroffenen Beschäftigten. Dessen Persönlichkeitsrechte seien hinreichend dadurch gewahrt, dass inhaltliche Informationen über den Grund der Arbeitsunfähigkeit nicht verlangt würden. Es gehe ihm einzig darum, zu wissen, für welche Personen ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt werden müsse. Wegen weiterer Einzelheiten wird auf den Antragschriftsatz verwiesen.

Der Antragsteller beantragt,

festzustellen, dass der Beteiligte verpflichtet ist, ihm auch ohne Zustimmung des jeweils betroffenen Beschäftigten mitzuteilen, welche Beschäftigte der Dienststelle innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ihm eine Kopie des Anschreibens an den Betroffenen sowie ggf. dessen Antwort insoweit zur Verfügung zu stellen, als sie zur Ausübung der Überwachungsfunktion des Antragstellers nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX erforderlich ist.

Der Beteiligte beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Nach seiner Ansicht kommt durch die einschlägigen rechtlichen Bestimmungen klar zum Ausdruck, dass die Zustimmung des Betroffenen darüber entscheide, ob ein betriebliches Eingliederungsmanagement statfinde oder nicht. Erst wenn der Erkrankte sein ausdrückliches Einverständnis erklärt habe, sei die Dienststelle berechtigt, entsprechende Maßnahmen zu diskutieren beziehungsweise zu ergreifen. In der Vorstufe gebe es keine Beteiligungsrechte des Personalrates. Die dienststelleninterne Mitteilung der Erkrankungen sei aber ein dem eigentlichen betrieblichen Eingliederungsmanagement vorgeschaltetes Verwaltungshandeln. Das informationelle Selbstbestimmungsrecht des jeweils Betroffenen verbiete jed-

- 6 -

8. Dez. 2006 12:18

Personalamt

Nr. 1235 S. 6

105

- 6 -

wede Information des Antragstellers ohne Zustimmung des Betroffenen. Der Personalrat sei auch kein allgemeines Kontrollorgan der Verwaltung. Außerdem spreche die Vorschrift des § 90 Abs. 1 Satz 2 BBG i. V. m. § 68 Abs. 2 Satz 3 BPersVG dagegen, dem Personalrat die gewünschten Informationen zur Verfügung zu stellen. Denn die Daten über Arbeitsunfähigkeitszeiten seien Teil der Personalakte. Einblick in die Personalakte könne der Personalrat nach § 68 Abs. 2 Satz 3 BPersVG aber nur dann nehmen, wenn der Betroffene damit einverstanden sei. Ferner habe die Dienststelle keinen Ermessensspielraum bei der Umsetzung des § 84 Abs. 2 SGB IX, sondern sei auch durch den Erlass des Bundesministeriums der Finanzen verpflichtet, jeden Beschäftigten, der binnen eines Jahres länger als sechs Wochen erkrankt sei, anzuschreiben. Dass die Dienststelle dies unterlassen könnte, sei völlig ausgeschlossen. Wegen weiterer Einzelheiten wird auf den Schriftsatz vom 19. September 2006 verwiesen.

Am 10. November 2006 hat eine Anhörung vor der Kammer stattgefunden.

II.

Der zulässige Antrag hat in der Sache Erfolg.

Der Beteiligte ist aus § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX verpflichtet, dem Antragsteller die aus dem Tenor ersichtlichen Informationen zukommen zu lassen. Diese Informationen geben ihm die erforderliche Grundkenntnis, um ihn in die Lage zu versetzen, zu überprüfen, ob und gegebenenfalls ob mit oder ohne seine Beteiligung ein Eingliederungsmanagement durchgeführt werden muss.

Nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX hat der Personalrat darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt. Daraus folgt, dass die dem Personalrat zugewiesene Überwachungsfunktion, nicht nur das „Wie“ – wie der Beteiligte meint - sondern auch das „Ob“ des in dieser Vorschrift näher beschriebenen betrieblichen Eingliederungsmanagements

- 7 -

8. Dez. 2006 12:18

Personalamt

Nr. 1235 S. 7

AOK

- 7 -

umfasst. Denn der Arbeitgeber / Dienststellenleiter ist nach § 84 Abs. 2 Satz 1 bis 6 SGB IX auch – und vor allen Dingen - verpflichtet, für alle in Betracht kommende Beschäftigte ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzuregen. Zu den in § 84 Abs. 2 SGB IX näher beschriebenen Aufgaben gehört nicht nur, im Einzelfall den Betroffenen auf seine Rechte und - bei seiner Zustimmung - außerdem auf die zur Verfügung stehenden weiteren Maßnahmen hinzuweisen und diese ggf. durchzuführen, sondern eben auch, stets dann, wenn die Voraussetzungen für ein Eingliederungsmanagement vorliegen, ein solches anzustoßen. Dazu benötigt der Personalrat die genannten Informationen, die ihm folglich auch ohne Zustimmung des Betroffenen zur Verfügung zu stellen sind. Diese hier vertretene Ansicht entspricht den zu diesem Thema verfügbaren rechtswissenschaftlichen Meinungsäußerungen (vgl. Klaesberg, „Das betriebliche Eingliederungsmanagement gem. § 84 Abs. 2 SGB IX“ in Der Personalrat 2005 S. 427 ff.; Zörn, „Betriebliches Eingliederungsmanagement – Rechtsfragen zur praktischen Umsetzung im Betrieb“ in Behindertenrecht 2006 S. 42 ff.; vgl. auch Landschaftsverband Rheinland in seinen Handlungsanweisungen S. 15). Für dieses Verständnis spricht ferner die kollektivrechtliche Verankerung des Personalvertretungsrechts. Durch die Personalvertretung soll auch und vor allen Dingen sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber nicht nur im Einzelfall, sondern die Belegschaft insgesamt verteilungsgerecht behandelt. Dazu gehört auch, dass sichergestellt wird, dass das Verfahren für alle, für die es in Betracht kommt, auch durchgeführt wird.

Im Gegensatz zur Auffassung des Beteiligten hält die Kammer es nicht von vornherein für selbstverständlich, dass ein flächendeckendes Eingliederungsmanagement auch tatsächlich stattfindet. Dies folgt insbesondere nicht bereits daraus, dass die Norm dem Verpflichteten keinen Ermessensspielraum zubilligt. Selbst wenn für die Dienststelle des Beteiligten anzunehmen wäre, dass rechtlichen Vorgaben stets vollen Umfangs nachgekommen wird, wäre dieser Umstand für die Frage, ob und in welchem Umfang der Personalrat nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX zu informieren ist, nicht erheblich.

- 8 -

8. Dez. 2006, 12:18

Personalamt

Nr. 1235 S. 8

10

- 8 -

Die im Tenor genannten Grundinformationen, die es gestatten zu beurteilen, ob für alle in Betracht kommenden Fälle ein Eingliederungsmanagement beim Betroffenen angeregt worden ist und ob dieser mit der weitergehenden Einbeziehung des Personalrates einverstanden ist oder nicht, sind ungeachtet einer Zustimmung des Betroffenen an den Antragsteller zu geben. Eine solche Zustimmung ist nach dem klaren Wortlaut des § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX nicht vorgesehen. Das Erfordernis einer Zustimmung des Betroffenen bezieht sich nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vielmehr lediglich auf die „Klärung“ mit dem Betroffenen, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden, mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Ohne Zustimmung des Betroffenen ist es daher nicht zulässig, diese inhaltlichen Fragen mit ihm auch nur anzusprechen, geschweige denn durchzuführen. Dies gilt für den Arbeitgeber / Dienststellenleiter gleichermaßen wie für den Personalrat. Dabei ist dem Beteiligten allerdings darin zuzustimmen, dass diese inhaltliche „Klärung“ die Legaldefinition des betrieblichen Eingliederungsmanagements und die Information, welche Beschäftigten dafür in Frage kommen, eine Vorfrage ist. Denn die Begriffsbestimmung hat der Gesetzgeber durch den Klammerzusatz in § 84 Abs. 1 Satz 1 SGB IX unmissverständlich vorgegeben. Daraus folgt allerdings – wie bereits ausgeführt – nicht, dass der Antragsteller erst dann eine Information erhalten darf, wenn der Betroffene zugestimmt hat. Denn der klare Wortlaut des Satzes 7 besagt, dass die Überwachungspflicht alle Verpflichtungen des Arbeitgebers / Dienststelleiters nach dieser Norm umfasst, also insbesondere – wie bereits ausgeführt – auch die Frage, ob stets dann, wenn es angezeigt ist, dieses Verfahren von ihm auch angestoßen wird.

Die Vorschrift des § 68 Abs. 2 Satz 2 BPersVG steht dieser Auffassung nicht entgegen. Zwar dürfen nach dieser Bestimmung Personalakten nur mit Zustimmung des Beschäftigten und nur von den von ihm bestimmten Mitgliedern der Personalvertretung eingesehen werden. Auch ist der Sachverhalt, ob ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt ist, Inhalt seiner Personalakte. Jedoch ist § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX gegenüber § 68 Abs. 2

- 9 -

8. Dez. 2006 12:18

Personalamt

Nr. 1235 S. 9

10

- 9 -

Satz 3 BPersVG lex specialis. Im Hinblick auf die Daten, die zur Überwachung des betrieblichen Eingliederungsmanagements für den Personalrat erforderlich sind, ist nicht § 68 Abs. 2 BPersVG die maßgebliche Norm, sondern nur § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX.

Das informationelle Selbstbestimmungsrecht des Betroffenen wird durch die Weitergabe der Informationen, er gehöre zu dem Personenkreis, für den ein betriebliches Eingliederungsmanagement in Betracht komme, und er habe auf ein solches Angebot zustimmend oder ablehnend reagiert, nicht verletzt. Das Grundrecht aus Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG wird nicht schrankenlos gewährt. Es darf vielmehr im Rahmen des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes eingeschränkt werden. So liegt es hier. Die Weitergabe der in Rede stehenden Informationen an den Personalrat, ist geeignet, erforderlich und angemessen, um ihm zu ermöglichen, seine nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX zugewiesene Aufgabe zu erfüllen. Es liegt auf der Hand, dass der Antragsteller ohne die genannten – dazu geeigneten – Mindestinformationen dazu nicht in der Lage wäre. Die Informationsweitergabe im genannten Umfang ist darüber hinaus angemessen, weil bei einer Abwägung zwischen der Schutzwürdigkeit der personenbezogenen Daten des Betroffenen einerseits und der Wertigkeit der gesetzlichen Kontrollbefugnis des Personalrates andererseits hier festzustellen ist, dass die Kontrollaufgabe des Personalrates nicht außer Verhältnis zur Wertigkeit der informationellen Selbstbestimmung im Hinblick auf die genannten Daten steht. Dabei ist einerseits erheblich, dass die Information über den Umstand "binnen eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt" und über eine etwaige Reaktion des Mitarbeiters auf das Angebot zum Eingliederungsverfahren allenfalls den Randbereich seiner Persönlichkeitssphäre berührt. Dies zeigt bereits die Praxis beim Beteiligten. Nach dem unwidersprochen gebliebenen Vortrag in der mündlichen Verhandlung sind die Fehlzeiten von Mitarbeitern durch Aushang von Arbeitsplänen für jedermann erkennbar. Daher könnte der Personalrat – wie jeder andere auch – sich selbst bei entsprechendem Aufwand daraus die Informationen über die Gesamtdauer von Erkrankungen von Mitarbeitern beschaffen. Die Schutzwürdigkeit eines personenbezogenen Datums

- 10 -

8. Dez. 2006 12:18

Personalamt

Nr. 1235 S. 10

105

- 10 -

nimmt aber mit dem Grad seiner allgemeinen Verbreitung bzw. Verfügbarkeit ab. Darüber hinaus aber ist der Umstand, dass ein Mitarbeiter arbeitsunfähig erkrankt ist, für den betrieblichen / dienststelleninternen Ablauf von allgemeinem Interesse. Derartiges kann schon aus Gründen der Arbeitsorganisation nicht geheim gehalten werden. Ganz anders hingegen ist es um die Informationen bestellt, die die Gründe der Erkrankung betreffen. Diesbezüglich hat die Kammer keinen Zweifel daran, dass derartige Mitteilungen an den Personalrat nur mit ausdrücklicher Einwilligungserklärung des Betroffenen zulässig sind. Auf der anderen Seite würde dem Personalrat jegliche Möglichkeit genommen, die Einhaltung der Pflichten des Dienststellenleiters zu überprüfen, würde man ihm die Grundinformationen, welche Mitarbeiter für ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzusprechen sind, nicht zur Verfügung stellen. Er wäre dann darauf verwiesen, nur in den Fällen, in denen der Betroffene zugestimmt hat, zu überprüfen, ob das Eingliederungsmanagement alle Möglichkeiten der Wiedereingliederung und alle Hilfestellungen ausschöpft. Damit aber wäre er auf einen eher nachrangigen Prüfbereich beschränkt, der den für das Personalvertretungsrecht wesentlichen kollektiven Bestandteil des § 84 Abs. 2 Satz 1 bis 6 SGB IX ausklammert. Keine besondere Schutzwürdigkeit besteht schließlich hinsichtlich der Mitteilung, ob und gegebenenfalls ob unter seiner Beteiligung oder nicht nach dem Willen des Betroffenen ein Eingliederungsmanagement durchzuführen ist. Insoweit handelt es sich um die notwendigen unsensiblen Folgeinformationen, die die Kontrolle nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX abrunden.

Dem hier gefundenen Ergebnis steht der Erlass des Bundesministeriums der Finanzen vom 5. Januar 2006 nicht entgegen. Zwar heißt es dort in der Anlage 1 unter Punkt 4, dass die zuständige Personalvertretung einen Abdruck des Anschreibens der Dienststelle erhält, sofern die/der Beschäftigte zustimmt. Daraus dürfte die von dem Beteiligten vertretene Rechtsansicht der Unzulässigkeit jeglicher Informationsweitergabe ohne Einwilligung des Betroffenen folgen. Als rechtswidrige Verwaltungsvorschrift entfaltet der Erlass für das Gericht jedoch keine Bindungswirkung. Der Erlass entspricht nach den obigen Ausführungen nicht der

- 11 -

8. Dez. 2006 12:19

Personalamt

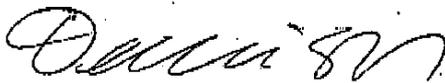
Nr. 1235 S. 11

AC

- 11 -

Rechtslage. U.a. das dort genannte Anschreiben, das den Beleg darstellt, dass mit dem Betroffenen Kontakt aufgenommen wurde, gehört zu den nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX erforderlichen Informationen für den Personalrat.

Ob der Hauptpersonalrat des Bundesministeriums der Finanzen an dem Erlass vom 5. Januar 2006 mitgewirkt hat oder nicht, darf dahingestellt bleiben. Der Beteiligte hat keinen Nachweis für seine Darstellung geliefert, der Hauptpersonalrat habe mitgewirkt. Selbst wenn dies aber so wäre, ist eine die Zuständigkeit des Antragstellers – als Personalrat einer nachgeordneten Behörde – verdrängende Zuständigkeit nur des Hauptpersonalrats in dieser Angelegenheit nicht erkennbar. Der Hauptpersonalrat ist lediglich für diejenigen Angelegenheiten ausschließlich zuständig, die gleichmäßig für die Gesamtheit eines Geschäftsbereichs von der Personalvertretung zu behandeln sind (vgl. Ilbertz / Widmaier, 10. Aufl. 2004, § 53 BPersVG Rn.8). So aber liegt es hier nicht. Vielmehr ist die Kontrolle des betrieblichen Eingliederungsmanagements, das auf allen Ebenen des hier mehrstufigen Verwaltungsapparates jeweils nur intern durchzuführen ist, dem jeweiligen Personalrat zugewiesen. Unterschiedliche Modalitäten sind hier denkbar. Z.B. wäre auch das Bundesministerium der Finanzen aus Rechtsgründen nicht gehindert, sein betriebliches Eingliederungsmanagement im Detail anders auszugestalten als die nachgeordneten Behörden. Eine gleichmäßige Handhabung mag zwar wünschenswert sein, ist aber nach der Natur der Sache nicht zwingend.



Dr. Wanjorek-Goerke