

## Information des Personalrats beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

Anmerkung zum Beschluss des OVG Berlin-Brandenburg vom 20.11.2008<sup>1</sup>

*Im Rahmen des dem Beschluss zu Grunde liegenden Verfahrens vor dem OVG Berlin-Brandenburg ging es um die Klärung der Frage, ob die Dienststelle dadurch das Beteiligungsrecht des Personalrats gemäß § 84 Abs. 2 i.V.m. § 93 SGBIX verletzt hat, dass sie Beschäftigte aufgefordert hat mitzuteilen, ob sie einem betrieblichen Eingliederungsmanagement zustimmen würden, ohne dass der Personalrat vorher beteiligt worden war. In diesem Rahmen war auch zu klären, ob die Dienststelle verpflichtet ist, dem Personalrat ohne vorherige Zustimmung der Betroffenen das Anschreiben an die Betroffenen (und zwar jedes individualisierte Anschreiben) und gegebenenfalls deren Antwort zur Kenntnis zu geben.*

*Dass dem Personalrat bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements Beteiligungsrechte zustehen, war prinzipiell unstrittig. Strittig war nur, ab wann der Personalrat in das betriebliche Eingliederungsmanagement einzubeziehen ist. Strittig war insbesondere auch die Art und Weise der Beteiligung im Stadium der »Einladungsphase«.*

*Nach dem vorliegenden Beschluss ist diese Frage abhängig vom Verhalten der Dienststelle zu beantworten.*

### I. Reichweite des Informationsrechts im Vorfeld des individuellen Verfahrens

§ 84 Abs. 2 SGBIX formuliert folgende Verpflichtung für den Arbeitgeber:

»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 und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).«

Entscheidet sich der Arbeitgeber dafür, ausschließlich die Informationen gem. § 84 Abs. 2 Satz 3 SGBIX der betroffenen Person mitzuteilen, also die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie Art und Umfang der dafür erhobenen und verwendeten Daten und damit zusammenhängend die Zustimmung der betroffenen Person einzuholen – so lag der Fall hier –, gestaltet der Arbeitgeber das Verfahren also nicht abweichend von der gesetzlichen Regelung, besteht für den Personalrat nur ein eingeschränktes Informationsrecht.

Der Personalrat hat im Rahmen des Überwachungsrechts, das aus § 84 Abs. 2 letzter Satz SGBIX folgt, einen Anspruch darauf, das verwendete Anschreiben als Muster zur Kenntnis zu bekommen. Der Personalrat dürfte außerdem einen Anspruch darauf haben darüber informiert zu werden, in wie vielen Fällen die Dienststelle ein betriebliches Eingliederungsmanagement anstrebt. Nur sofern in der Dienststelle ohnehin vorhanden, ist ein Verlangen nach einer anonymisierten Liste der Krankheitszeiten aller Beschäftigten gerechtfertigt. Sicher muss die Dienststelle, auch wenn dies in dem Beschluss nicht explizit angesprochen worden ist, mitteilen, dass sie für den gesetzlich vorgegebenen Personenkreis, also alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, in der Gesamtheit ein betriebliches Eingliederungsmanagement anstrebt.

Würde die Dienststelle diesen Personenkreis allerdings beschränken und eine Auswahl treffen oder diesen Personenkreis erweitern, ergibt sich ein darüber hinausgehendes Beteiligungsrecht des Personalrates, das im Rahmen von § 83 SGBIX durch eine Integrationsvereinbarung ausgeübt werden kann.

### II. Informations- und Beteiligungsrechte in der »Einladungsphase«

Wird das individuelle Verfahren mit einem Schreiben der Dienststelle an den jeweiligen Arbeitnehmer, der in den

<sup>1</sup> OVG 60 PV 9.07, abgedruckt in diesem Heft, S. 170.

letzten zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war, eingeleitet, besteht für den Personalrat diesbezüglich weder ein Informationsrecht noch eine sonstige Beteiligungsberechtigung. Der Personalrat hat weder ein Recht zu erfahren, wer konkret angeschrieben wird, noch wie die Antwort der betroffenen Person lautet. Diese Sichtweise des OVG Berlin-Brandenburg, mit der die erstinstanzliche Entscheidung korrigiert worden ist, wird vom VG Aachen<sup>2</sup> geteilt, während das VG Hamburg<sup>3</sup> dies anders sieht.

Erst in dem Fall, in dem die betroffene Person sowohl der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements als auch der Beteiligung des Personalrates daran zustimmt, ist die Dienststelle verpflichtet, den Personalrat am weiteren Verfahren zu beteiligen.

Ein gegen den Willen der Beschäftigten durchgeführtes Eingliederungsverfahren und ohne deren direkte Einwilligung durchgeführte Maßnahmen verstoßen gegen das Prinzip der Selbstbestimmung der betroffenen Beschäftigten. Dieses Selbstbestimmungsrecht verschafft den betroffenen Arbeitnehmern maßgeblichen Einfluss darauf, wie sich das Verfahren als Ganzes und in seinen einzelnen Prozessphasen entwickelt. Die Durchführung des gesamten Verfahrens steht somit unter dem Vorbehalt der Einwilligung des Arbeitnehmers und damit in seinem Ermessen.<sup>4</sup>

Das schließt aber auch – so das OVG Berlin-Brandenburg mit guter Begründung unter Hinweis auf den grundgesetzlich gewährleisteten Persönlichkeitsschutz entgegen der Auffassung mancher Kommentierungen zum SGBIX – mit ein, dass der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die Interessenvertretung gemäß § 93 SGBIX nur mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Personen einschalten kann.

### III. Informations- und Beteiligungsrechte im individuellen Verfahren

Ist aber erst einmal die Zustimmung der betroffenen Person erteilt und widerruft diese die Zustimmung zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements einerseits und zur Beteiligung des Personalrates andererseits nicht, so ist der Arbeitgeber bzw. die Dienststelle verpflichtet, mit dem Personalrat unter Beteiligung der betroffenen Person zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Der Personalrat ist dann vollumfassend zu informieren. Der Personalrat ist dann auch bei jedem einzelnen Schritt des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu beteiligen. Ohne den Personalrat darf im individuellen Verfahren i.S.d. § 84 Abs. 2 SGBIX keine Maßnahme ergriffen werden, es sei denn, die betroffene Person widerruft die Einwilligung zur Beteiligung des Personalrates.

### IV. Weitere Möglichkeiten der Einflussnahme in der Einladungsphase.

Agiert die Dienststelle hinsichtlich der sie betreffenden Verpflichtung entsprechend der gesetzlichen Regelung,

#### Literaturhinweise

Werner Feldes, Wolfhard Kohte,  
Eckart Stevens-Bartol (Hrsg.)

#### Sozialgesetzbuch IX

Kommentar für die Praxis

Gesetze, Verordnungen, Empfehlungen auf CD-ROM  
1. Auflage, 2009, 1.024 Seiten, gebunden  
ISBN 978-3-7663-3797-9, € 109,00

Werner Feldes, Rüdiger Kamm, Manfred Peiseler,  
Burkhard von Seggern, Hermann Unterhinninghofen,  
Bernd Westermann, Harald Witt

#### Schwerbehindertenrecht

Basiskommentar zum SGB IX

9., überarbeitete und aktualisierte Auflage, 2007,  
336 Seiten, kartoniert  
ISBN 978-3-7663-3809-9, € 29,90

Norbert Minninger, Werner Hinterholz,  
Bernd Westermann

#### Rechte behinderter Menschen

Der Ratgeber für Betroffene, Angehörige und  
Interessenvertretungen

2., überarbeitete Auflage, 2007, 347 Seiten,  
kartoniert  
ISBN 978-3-7663-3770-2, € 24,90

Werner Feldes, Hans-Günther Ritz, Jürgen Schmidt

#### Die Praxis der Schwerbehindertenvertretung von A bis Z

4., überarbeitete Auflage, 2005, 560 Seiten,  
gebunden  
ISBN 978-3-7663-3636-1, € 39,90

Werner Feldes

#### Handbuch Integrationsvereinbarung

Regelungsmöglichkeiten nach dem SGB IX  
1. Auflage, 2003, 144 Seiten, kartoniert  
ISBN 978-3-7663-3416-9, € 19,90

Diese Bücher sind direkt zu beziehen über

#### Buch & Mehr

Telefon: 069/9520530

E-Mail: [service@buchundmehr.de](mailto:service@buchundmehr.de)

[www.buchundmehr.de](http://www.buchundmehr.de)

bestehen nach der Entscheidung des OVG Berlin-Brandenburg also keine Rechte des Personalrates in diese Einladungsphase im Vorfeld des individuellen betrieblichen Eingliederungsmanagements einzugreifen bzw. Informationen betreffend den Einzelfall zu erhalten.

Der Personalrat hat lediglich ein Informationsrecht, das es ihm ermöglicht gemäß § 84 Abs. 2 Satz 7 SGBIX

<sup>2</sup> Beschluss v. 25.9.2008 – 16 K 836/08.PVL–.

<sup>3</sup> Beschluss v. 10.11.2006 – 23 FB 17/06 –.

<sup>4</sup> So auch Feldes/Kamm/Peiseler/von Seggern/Unterhinninghofen/Westermann/Witt, Schwerbehindertenrecht, 9. Auflage, § 84 Rn. 23.

darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt. Da ihm das Musteranschreiben zur Kenntnis zu geben ist, kann der Personalrat darüber wachen, dass der Arbeitgeber keine falschen Hinweise zu den Zielen des betrieblichen Eingliederungsmanagements oder falsche Aussagen zu Art und Umfang der für das betriebliche Eingliederungsmanagement erhobenen und verwendeten Daten trifft.

Eine Einflussnahme auf den Inhalt des Schreibens an die betroffenen Personen ist gegebenenfalls noch über den Abschluss einer Integrationsvereinbarung gemäß § 83 SGBIX möglich. Gemäß § 83 Abs. 2a Ziffer 5 SGBIX kann die Integrationsvereinbarung auch Regelungen zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung enthalten. Wenn der Arbeitgeber aber die Entscheidung trifft, sich im Hinblick auf den einzuladenden Personenkreis strikt an die gesetzliche Regelung zu halten, sind die Einflussmöglichkeiten des Personalrats diesbezüglich sehr beschränkt.

Darüber hinaus besteht eine Möglichkeit zur Einflussnahme in Phase 1 des betrieblichen Eingliederungsmanagements nur, wenn der Arbeitgeber abweichend von der gesetzlichen Regelung verfährt.

Entschließt sich ein Arbeitgeber, nur einen Teil der nach der gesetzlichen Regelung in das betriebliche Eingliederungsmanagement einzubeziehenden Beschäftigten, nach welchem Prinzip auch immer, auszuwählen und um Zustimmung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement zu bitten, oder den betroffenen Beschäftigtenkreis über den in der gesetzlichen Regelung vorgesehenen Beschäftigtenkreis hinaus zu erweitern, ist dies, sofern eine solche Handhabung überhaupt zulässig ist,

eine Regelung, die über eine Integrationsvereinbarung gemäß § 83 Abs. 2a Ziffer 5 SGBIX zu regeln ist.

Allerdings eröffnet § 83 Abs. 2a Ziffer 5 SGBIX nicht den Weg dahin, dass der Personalrat im Vorfeld, bevor die betroffene Person ihre Zustimmung zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements und der Beteiligung des Personalrates daran erteilt hat, einbezogen werden muss und Informationen über die Gesundheitsdaten der einzelnen Beschäftigten erhält.

## V. Fazit

Dem OVG Berlin-Brandenburg ist insoweit zuzustimmen: Die Weitergabe persönlicher Daten und Lebenssachverhalte, insbesondere aus der Intim- bzw. Privatsphäre, ohne Einwilligung der betroffenen Beschäftigten, bedeutet eine Beeinträchtigung von grundgesetzlich geschützten Persönlichkeitsrechten der Betroffenen. Dieser Persönlichkeitsschutz ist Ausfluss des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung, das jedem Beschäftigten gegenüber seiner Dienststelle und damit auch gegenüber der Personalvertretung als Teil derselben bezüglich seiner persönlichen Daten zusteht. Eine Weitergabe persönlicher Daten und Lebenssachverhalte, die grundgesetzlich geschützt ist, ist ohne Zustimmung des Einzelnen rechtswidrig und kann nicht durch eine, auf einer einfachgesetzlichen Regelung basierenden, Integrationsvereinbarung aufgehoben werden, wenn die gesetzliche Regelung dieses nicht vorsieht.

*Rechtsanwältin Maria Timmermann  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Berlin*

# Die Übernahme von Auszubildenden

## Aufgabenfeld von JAV und Personalrat

*Die Übernahme nach der Ausbildung ist seit langem kein Normalzustand mehr. Es gehört deshalb zu den Aufgaben von Personalrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), sich für die unbefristete Übernahme der Auszubildenden einzusetzen. Eine Reihe von Argumenten sprechen für die Übernahme: Nicht nur gesellschaftspolitische Gründe, da Auszubildenden eine berufliche Perspektive gegeben wird. Auch die langfristige Sicherung von Fachkräften für die Dienststelle ist ebenso von Bedeutung wie der Anspruch, einer personellen Unterbesetzung entgegenzuwirken, um so gegen Leistungsverdichtung und Stress in der Dienststelle anzugehen.*

*Hier wird näher aufgezeigt, was JAV und Personalrat für die Übernahme von Auszubildenden tun können und worauf zu achten ist.*

### I. Formen der Übernahme

Es gibt unterschiedliche Formen der Übernahme:

#### 1. Übernahme in ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis

Für Personalrat und JAV sollte die Forderung nach Übernahme in ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis an erster Stelle stehen.

Sollte die Übernahme in ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis nicht möglich sein, gibt es Alternativen, die als »Notlösungen« anzusehen sind: