



München, 18.03.2016

sfm-Schnellmeldung – BayVGH vom 15.03.2016 - 17 P 14.2689
BayVGH bestätigt Anspruch des PR auf Namen potentieller BEM-Fälle.

Der 17. Senat des BayVGH gibt mit der am 15.03.2016 ergangenen Entscheidung im Verfahren 17 P 14.2689 seine frühere rigidere Rechtsprechung auf und schließt sich der Rechtsprechung des BVerwG (Bundesverwaltungsgerichts) an. Er hat hier die erstinstanzliche Entscheidung bestätigt, die bereits der Argumentation des Personalrats gefolgt war.

Die Entscheidungsgründe liegen noch nicht vor. Daher erlauben wir uns in der Anlage unsere Dokumentation der erstinstanzlichen Entscheidung beizufügen.

Mit freundlichen Grüßen
M. Fleischmann

M 20 P 13.3160
Bayerisches Verwaltungsgericht München

Leitsätze der sfm-Redaktion:

1. Ein Personalrat kann gegen die Dienststelle einen Anspruch auf Mitteilung der Namen und Organisationseinheiten derjenigen Mitarbeiter geltend machen, denen ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten ist.
(dem BVerwG, Beschluss vom 4.9.2012 - 6 P 5/11 folgend; a.A. noch BayVGH vom 12.06.2012 - 17 P 11.1140 und der Bay. DSB)
2. Der Personalrat ist nicht Dritter im Sinne des Datenschutzes.

In der Personalvertretungssache

Personalrat des K, vertreten durch den Vorsitzenden, P-Straße 22, 8xxxx München
- Antragsteller -

bevollmächtigt: Rechtsanwälte Krikor R. Seebacher und Kollegen

beteiligt: **Dienststellenleiter d. K** P-Straße 22, 8xxxx München

bevollmächtigt: ...

wegen

Information BEM (§ 84 SGB IX)

erlässt das Bayerische Verwaltungsgericht München, 20. Kammer, - Fachkammer für Personalvertretungsangelegenheiten nach Landesrecht - durch den Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgericht G., den ehrenamtlichen Richter G., den ehrenamtlichen Richter H., den ehrenamtlichen Richter N., die ehrenamtliche Richterin S. aufgrund der Anhörung vom 4. November 2014 am 4. November 2014 folgenden

Beschluss:

Der Beteiligte wird verpflichtet, einem vom Personalrat benannten Mitglied und im Verhinderungsfall dessen Vertretung die Namen und Organisationseinheiten der vom BEM betroffenen Beschäftigten monatlich aktualisiert mitzuteilen.

Gründe:

I.

Die Parteien sind unterschiedlicher Auffassung über den Umfang des Informationsanspruchs des Personalrats gegenüber dem Dienststellenleiter im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

1. Der Antragsteller ist die gewählte Personalvertretung der Mitarbeiter des K..

Im Januar 2012 trafen der Antragsteller und der Beteiligte zur Information über die Maßnahmen im Rahmen des BEM eine Vereinbarung, nach der zwischen dem Antragsteller und dem Beteiligten ein Anschreiben abgestimmt wurde, das jeder Beschäftigte der Dienststelle erhält, wenn bei diesem die Voraussetzungen zur Einleitung eines BEM gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX erfüllt sind. In diesem Schreiben wird dem Mitarbeiter ein BEM angeboten. Über die Zahl der angeschriebenen Beschäftigten wird der Antragsteller vom Beteiligten jeweils halbjährlich in anonymisierter Form informiert. Gleichzeitig wird der Antragsteller ebenfalls in anonymisierter Form über die Zustimmungen und Ablehnungen der Beschäftigten zur angebotenen Durchführung eines BEM unterrichtet. Daneben wertet die Personalstelle des Beteiligten jeweils zum Monatsende die krankheitsbedingten Fehlzeiten der letzten 12 Monate aller Beschäftigten aus, um zu erkennen, ob die Voraussetzungen zur Einleitung eines BEM vorliegen.

Nach Äußerungen von Mitgliedern des Personalrats bei verschiedenen Monatsgesprächen bzw. Personalversammlungen ging der Beteiligte davon aus, dass der Antragsteller die Durchführung eines BEM nur in eng begrenzten Ausnahmefällen, wenn die Krankheitsursache im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz stehe, als sinnvoll ansehe.

Vor diesem Hintergrund und zusätzlicher datenschutzrechtlicher Bedenken führte der Beteiligte im Juni 2013 eine Umfrage unter allen Bediensteten der Dienststelle durch, ob diese damit einverstanden seien, dass dem Personalrat als Gremium oder einem einzelnen Personalratsmitglied die Namen der von der Einleitung des BEM betroffenen Beschäftigten genannt werden sollten. Wegen der sich dabei ergebenden überwiegenden Ablehnung durch die Beschäftigten und der Auffassung des Beteiligten, dass eine Weitergabe nicht anonymisierter Daten an den Personalrat datenschutzrechtlich unzulässig sei, verweigerte der Beteiligte die Weitergabe nicht anonymisierter Listen an den Personalrat bzw. an ein benanntes Mitglied.

Dagegen machte der Antragsteller mehrfach gegenüber dem Beteiligten einen Anspruch auf monatliche Information eines Personalratsmitglieds bzw. dessen benannten Vertreter über die Namen und Organisationseinheiten der vom BEM betroffenen Beschäftigten geltend. Eine Einigung konnte zwischen den Parteien nicht erzielt werden.

2. Mit Schriftsatz seines Bevollmächtigten vom 19. Juli 2013 leitete der Antragsteller das Beschlussverfahren ein.

Zur Begründung des Antrags wurde ausgeführt, dass es nach der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 4. September 2012 als obergerichtlich geklärt anzusehen sei, dass der Personalrat gegenüber dem Dienststellenleiter einen Informationsanspruch im Rahmen von

dessen Verpflichtung zur umfassenden Unterrichtung geltend machen könne. Der Personalrat wache als zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach § 84 Abs. 2 SGB IX obliegenden gesetzlichen Verpflichtungen erfülle. Wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen bzw. wiederholt arbeitsunfähig seien, kläre der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung mit Zustimmung und Beteiligung der betreffenden Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden oder einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden könne. Zuvor sei die betroffene Person auf die Ziele des BEM hinzuweisen, sowie ebenfalls auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten. Demgemäß habe der Personalrat darüber zu wachen, dass der Dienststellenleiter dem betroffenen Beschäftigten ein ordnungsgemäßes Eingliederungsangebot unterbreite. Zur Wahrnehmung dieser Überwachungsaufgabe sei es erforderlich, dem Personalrat die entsprechenden Informationen zukommen zu lassen. Der Personalrat habe deshalb einen Informationsanspruch auf Übermittlung der Namensliste sowie der Kopien der Anschreiben an den jeweils betroffenen Beschäftigten. Die Mitteilung anonymisierter Unterlagen reiche nicht aus. Datenschutzrechtliche Rechtspositionen der betroffenen Mitarbeiter stünden der Aufgabenerfüllung des Personalrats nicht entgegen. Dies sei durch die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts geklärt. Die entgegenstehende Entscheidung des BayVGH vom 12. Juni 2012 sei insoweit als überholt anzusehen.

Der Antragsteller lässt beantragen,

festzustellen, dass die Dienststelle verpflichtet ist, einem vom Personalrat benannten Mitglied und im Verhinderungsfall dessen Vertretung die Namen und Organisationseinheiten der vom BEM betroffenen Beschäftigten monatlich aktualisiert mitzuteilen.

Der Beteiligte lässt mit Schriftsatz vom 19. September 2013 beantragen,

den Antrag zurückzuweisen.

Nach Art. 69 Abs. 2 BayPVG sei der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die hierfür erforderlichen Unterlagen seien ihm zur Verfügung zu stellen. Da der Personalrat gemäß § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX darüber zu wachen habe, dass der Arbeitgeber die ihm im Zusammenhang mit dem BEM obliegenden Verpflichtungen erfüllt, sei er auch dementsprechend vom Dienststellenleiter zu unterrichten. Dieser Unterrichtungsverpflichtung komme der Beteiligte nach. Nach der Rechtsprechung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofes sei aufgrund einer Abwägung zwischen dem Informationsrecht des Personalrats aus Art. 69 BayPVG und dem Recht des Einzelnen auf informationelle Selbstbestimmung eine nur anonymisierte Übermittlung der vom BEM betroffenen Beschäftigten zulässig. Soweit das Bundesverwaltungsgericht in seiner Entscheidung vom 4. September 2012 weitergehende Unterrichtsrechte des Personalrats als gegeben ansehe, liege dies an der zum bayerischen Landesrecht unterschiedlichen Rechtsgrundlage im nordrhein-westfälischen Personalvertretungsgesetz. Gegenüber dieser Regelung enthalte Art. 69 Abs. 2 Satz 5 BayPVG (richtig wohl Satz 6) eine Ausnahmegestaltung, nach der Personalakten nur mit schriftlicher Zustimmung des Beschäftigten und nur von einem von ihm bestimmten Mitglied des Personalrats eingesehen werden dürften. Damit sei eine zwingende Grenze des Informationsanspruchs des Personalrats geregelt, soweit es um die Mitteilung von Personaldaten gehe. Derartige Daten sollten den Mitgliedern der Personalvertretung auch trotz der ihnen obliegenden Verschwiegenheitsverpflichtung grundsätzlich nicht offengelegt werden. Diese Grenze könne nicht durch das Überwachungsrecht des Antragstellers überwunden werden. Durch die im Januar 2012 zwischen dem Antragsteller und dem Beteiligten vereinbarte Handhabung sei der

Personalrat ausreichend über die Durchführung des BEM an der Dienststelle unterrichtet. Bei Unklarheiten sei im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit jederzeit die Klärung offener Fragen möglich. Eine namentliche Nennung der vom BEM betroffenen Mitarbeiter sei deshalb nicht geboten. Auch die Verschwiegenheitsverpflichtung der Personalratsmitglieder könne den datenschutzrechtlichen Bedenken nicht entgegen gehalten werden. Denn in der Praxis sei es keinesfalls auszuschließen, dass die Personalratsmitglieder trotz ihrer Verpflichtung zur Verschwiegenheit nicht doch Erkenntnisse hinsichtlich des BEM in der Dienststelle weitergeben würden.

Ergänzend wurde mit Schriftsatz vom 21. Oktober 2014 auf die vom Datenschutzbeauftragten geltend gemachten Bedenken gegen die Weitergabe von Personaldaten an die Personalvertretung im Rahmen des BEM hingewiesen und das Vorbringen vertieft.

Auf die Antragsrwiderrung und den ergänzenden Schriftsatz wird im Einzelnen verwiesen.

Die Kammer hat die Beteiligten am 4. November 2014 mündlich angehört. Auf die dabei gefertigte Sitzungsniederschrift wird verwiesen, ebenso wird wegen der weiteren Einzelheiten auf den Inhalt der Gerichtsakte Bezug genommen.

II.

Der zulässig erhobene Antrag hat Erfolg.

1. Der Antrag zur Fachkammer für Personalvertretungsangelegenheiten nach dem Bayerischen Personalvertretungsrecht ist nach Art. 81 Abs. 1 Nr. 3, Art. 82 Bayrisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 1986 (GVBI S. 349), geändert durch § 1 Nr. 18 des Gesetzes zur Änderung des BayPVG und weiterer Rechtsvorschriften vom 24. Juli 2013 (GVBI S. 450) zulässig erhoben. Die Frage des Umfangs der Informationsverpflichtung des Dienststellenleiters gegenüber dem Personalrat im Rahmen von dessen Aufgabe nach Art. 69 Abs. 1 lit. b BayPVG ist zulässiger Gegenstand der gerichtlichen Klärung durch die Fachkammer (vgl. zur Generalklausel nach Art. 81 Abs. 1 Nr. 3 BayPVG: Ballerstedt/Schleicher/Faber, Kommentar zum BayPVG, Stand Sept. 2014, Art. 81 Rn. 41 f.).

2. Der Antrag ist begründet. **Der Antragsteller kann gegen den Beteiligten einen Anspruch auf Mitteilung der Namen und Organisationseinheiten derjenigen Mitarbeiter, denen ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten ist, im tenorierten Umfang geltend machen.** Zu dieser Mitteilung war der Beteiligte zu verpflichten.

a) Das Bundesverwaltungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 4. September 2012 grundlegend zur Frage der Beteiligung des Personalrates an Maßnahmen des BEM Stellung genommen. Danach obliegt es - was insoweit auch zwischen den Beteiligten unstrittig ist - als Aufgabe dem Personalrat, dass dieser darüber zu wachen hat, dass der Dienststellenleiter den vom BEM betroffenen Mitarbeitern ein ordnungsgemäßes Eingliederungsangebot unterbreitet. Aus dieser Aufgabenzuweisung ist nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ein entsprechender Informationsanspruch des Personalrats gegenüber dem Dienststellenleiter abzuleiten. „Soweit es für die Wahrnehmung dieser Überwachungsaufgabe erforderlich ist, hat der Personalrat einen Informationsanspruch“ (BVerwG, B.v. 4.9.2012 - 6 P 5/11 - BVerwGE 144, 156 Rn. 10). Dieser für die Rechtslage nach dem nordrhein-westfälischem Landesrecht dargelegte Rechtsanspruch des Personalrates ergibt sich vorliegend (unstrittig) aus Art. 69 Abs. 2 Satz 2, Abs. 1 lit. b BayPVG i.V.m. § 84 Abs. 2 Satz 7 und Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX)).

Eine Auskunftsanspruch des Antragstellers steht damit dem Grunde nach fest, Zweifel daran bestehen nicht (BVerwG, B.v. 4.9.2012 a.a.O. Rn. 11).

b) Im Rahmen dieses gesetzlichen Auskunftsanspruchs hat der Dienststellenleiter dem Personalrat auch ohne die Zustimmung des jeweils vom BEM betroffenen Beschäftigten eine fortlaufend aktualisierte Namensliste der Betroffenen vorzulegen (BVerwG, B.v. 4.9.2012 a.a.O. Rn. 13). Soweit der Beteiligte insoweit auf die von ihm unter den Beschäftigten der Dienststelle im Juni 2013 durchgeführte Umfrage und darauf hinweist, dass die Mehrheit der an dieser Umfrage teilnehmenden Beschäftigten die Weitergabe von Daten an den Personalrat abgelehnt hat, ist dies für die rechtliche Beurteilung nicht maßgeblich.

Denn zum einen ist aus der Fragestellung für die Beschäftigten in keiner Weise erkennbar gewesen, welche Informationen an den Personalrat weitergegeben werden sollen (vgl. den vom Beteiligten vorgelegten Fragebogen: „dass der Personalrat darüber informiert wird, dass ich in den letzten zwölf Monaten länger als sechs Wochen krank war“; Anlage AG 1 zum Schriftsatz vom 19.9.2013, Bl. 33/35 der Gerichtsakte). Ob damit auch Krankheitsdaten etc. an den Personalrat weitergegeben werden, war aus der Fragestellung nicht erkennbar.

Zum anderen bezieht sich das vom Beteiligten insoweit herangezogene Erfordernis der Zustimmung des Beschäftigten in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nur auf die zweite Phase des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Vorliegend ist demgegenüber jedoch auf der ersten Stufe des BEM die dem Personalrat ob- liegende Aufgabe der Überwachung, ob der Dienststellenleiter allen vom BEM betroffenen Mitarbeitern ein ausreichendes Angebot unterbreitet hat, durch die Übermittlung der Namenslisten zu sichern (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 a.a.O. Rn. 13f.).

c) Diese Verpflichtung zur Weitergabe der Namenslisten unterliegt entgegen der Auffassung des Beteiligten auch keinen datenschutzrechtlichen Bedenken.

Das Bundesverwaltungsgericht hat zu dieser Frage ausgeführt:

„Die Datenübermittlung der Dienststelle an den Personalrat unterliegt nicht den Bestimmungen des Datenschutzgesetzes Nordrhein-Westfalen. **Der Personalrat ist nicht Dritter** im Sinne von § 3 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4, Abs. 4 Satz 2 DSGVO NRW. Vielmehr ist er als Teil der Dienststelle zugleich Teil der verantwortlichen Stelle nach § 3 Abs. 3 DSGVO NRW. Für die Datenübermittlung zwischen Dienststelle und Personalrat ist § 65 NWPersVG die bereichsspezifische Regelung, die gemäß § 2 Abs. 3 DSGVO NRW vorgeht“ (BVerwG, B.v. 4.9.2012 a.a.O. Rn. 25 m. umfängl. Nachw.).

Die Kammer folgt dieser Rechtsprechung. Es ist nicht erkennbar, dass die Rechtslage nach bayerischem Landesrecht anders zu beurteilen wäre. Auch

Art. 2 Abs. 7 Bayerisches Datenschutzgesetz normiert den Vorrang der bereichsspezifischen datenschutzrechtlichen Regelungen (ebenso wie die vom BVerwG zu beurteilende Rechtslage nach § 2 Abs. 3 DSGVO NW; vgl. auch Ballerstedt/Schleicher/Faber, BayPVG, Art. 69 Rn. 112 ff.), so dass in Anwendung der (insoweit zum nordrhein-westfälischen Landesrecht identischen) Regelung in Art. 69 Abs. 2 Satz 6 BayPVG nur die Weitergabe von Personalakten an den Personalrat an die schriftliche Zustimmung des Beschäftigten geknüpft ist.

d) Auch das weiter vom Beteiligten dem Auskunftsanspruch entgegengehaltene Grundrecht des vom BEM betroffenen Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung lässt die Verpflichtung des Dienststellenleiters zur Weitergabe der Namenslisten nicht entfallen.

Unter Darlegung der (insoweit dem bayerischen Landesrecht entsprechenden) Rechtslage in Nordrhein-Westfalen führt das Bundesverwaltungsgericht aus, dass „das Recht der betroffenen Beschäftigten auf Schutz ihrer persönlichen Daten nicht die Schutzgüter, denen der

Informationsanspruch des Personalrats dient“, überwiegt (BVerwG, B.v. 4.9.2012 a.a.O. Rn. 32). Damit ist der Anspruch des Personalrates auf Übermittlung der Namenslisten der vom BEM betroffenen Beschäftigten in der vorliegenden Fallgestaltung höher zu gewichten als das Grundrecht des Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung. Den diesbezüglichen weiteren Ausführungen, auf die zur Vermeidung von Wiederholungen zur Begründung im vollem Umfang Bezug genommen wird (BVerwG, B.v. 4.9.2012 a.a.O. Rn. 33 ff.) schließt sich die Kammer an.

Insbesondere die Beschränkung der Weitergabe der Namenslisten an ein vom Personalrat bestimmtes Mitglied bzw. im Verhinderungsfall an den festgelegten Vertreter gewährleistet, dass der Informationsanspruch des Personalrates im angemessenen Verhältnis zu den gegenläufigen grundrechtlich geschützten Interessen des Beschäftigten steht. Dadurch wird dem Gebot der Abwägung widerstreitender rechtlich geschützter Interessen Genüge getan, eine Verletzung grundrechtlich geschützter Positionen der Beschäftigten ist damit ausgeschlossen (BVerwG, B.v. 4.9.2012 a.a.O. Rn. 38 ff.; Ballerstedt/Schleicher/Faber, BayPVG, Art. 69 Rn. 112c). Durch diese Gestaltung ist auch den vom Bayerischen Verwaltungsgerichtshof in seiner Rechtsprechung (BayVGH, B.v. 12.6.2012 - 17 P 11.1140 - PersV 2012, 383/384 = juris Rn. 17 ff.) dargelegten Bedenken zum sachgerechten Ausgleich der gegenläufigen Interessen ausreichend Rechnung getragen.

Für die Kammer ist somit nicht erkennbar, dass von der umfassend begründeten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts im Sinne der Beschränkung der Informationspflicht durch die Weitergabe anonymisierter Listen abzuweichen wäre. Durch die Weitergabe der Namenslisten ausschließlich an ein vom Personalrat bestimmtes Mitglied wird dem Informationsanspruch des Personalrat in einem verhältnismäßigem Umfang entsprochen, ohne dass mehr als für die Aufgabenerfüllung geboten in die Grundrechte der Beschäftigten eingegriffen wird.

Rechtsmittelbelehrung:

(...)