



18.05.2016

Wichtige neue Entscheidung

Personalvertretungsrecht: Namensnennung der vom betrieblichen Eingliederungsmanagement betroffenen Beschäftigten gegenüber dem Personalrat

Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG, § 84 Abs. 2 Satz 3, 6, 7, § 93 SGB IX, Art. 2 Abs. 1 GG

Betriebliches Eingliederungsmanagement (Phase 1)
Anspruch auf Mitteilung der Namen der vom betrieblichen Eingliederungsmanagement betroffenen Beschäftigten gegenüber dem Personalrat
Erforderlichkeit der Information zur Aufgabenwahrnehmung des Personalrats
Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten

Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 15.03.2016, Az. 17 P 14.2689

Leitsatz:

Der Dienststellenleiter hat einem vom Personalrat bestimmten Mitglied regelmäßig – hier monatlich – die Namen der Beschäftigten, denen ein betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX anzubieten ist, unabhängig von deren Zustimmung mitzuteilen (Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung, vgl. Beschluss vom 12.6.2012, Az. 17 P 11.1140 – PersV 2012, 383 m.w.N., in Anlehnung an BVerwG, Beschluss vom 04.09.2012, Az. 6 P 5.11 – BVerwGE 144, 156).

Hinweis: Diese Entscheidung wird gleichzeitig auf unserer Internetseite eingestellt.

www.landesanwaltschaft.bayern.de

Hinweis:

Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof (BayVGH) hat mit seinem Beschluss vom 15.03.2016 seine bisherige Rechtsprechung hinsichtlich eines Anspruchs des Personalrats auf Mitteilung der Namen der vom betrieblichen Eingliederungsmanagement betroffenen Beschäftigten (Beschluss vom 12.06.2012, Az. 17 P 11.1140) aufgegeben und sich der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschluss vom 04.09.2012, Az. 6 P 5.11) ausdrücklich angeschlossen.

Entgegen seiner bisherigen Rechtsprechung und der dieser bisherigen Rechtsprechung folgenden Auffassung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat und des Landesbeauftragten für den Datenschutz ist nunmehr ein Anspruch des Personalrats dahingehend zu bejahen, vom Dienststellenleiter die Namen der Beschäftigten ohne Angabe der exakten Dauer der Krankheitszeiten zu erhalten, denen ein betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX anzubieten ist, unabhängig von deren Zustimmung (vgl. Leitsatz). Insbesondere bezüglich der Frage der diesbezüglichen Erforderlichkeit hatte die Landesadvokatur Bayern als Vertreter des öffentlichen Interesses Bedenken kundgetan.

In dem sehr ausführlich begründeten Beschluss vom 15.03.2016 stellt der BayVGH heraus, dass es Aufgabe des Personalrats als der zuständigen Interessensvertretung sei, dass der Dienststellenleiter als Arbeitgeber die ihm nach § 84 SGB IX zum betrieblichen Eingliederungsmanagement obliegenden Pflichten erfüllt. Demgemäß habe der Personalrat auch darüber zu wachen, dass der Dienststellenleiter den Kreis der betroffenen Beschäftigten zutreffend ermittelt und allen Betroffenen ein ordnungsgemäßes Eingliederungsangebot unterbreitet (Rn. 23).

Zwar betont der BayVGH, dass Informationen unter Namensnennung stets mit einem Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Betroffenen verbunden sind und daher anonymisiert zu unterrichten sei, wenn dies für eine effiziente Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe durch den Personalrat ausreiche (Rn. 28). Für die Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe im Zusammenhang mit Phase 1 des betrieblichen Eingliederungsmanagement sei die Mitteilung anonymisierter Daten jedoch nicht ausreichend (Rn. 29 ff.).

Der Personalrat dürfe die geforderten Daten jedoch nur nutzen, um seinem gesetzlichen

Überwachungsrecht nachzukommen und zu überprüfen, ob der Dienststellenleiter alle betroffenen Beschäftigten richtig erfasst und ihnen ein ordnungsgemäßes Integrationsangebot unterbreitet hat (Rn. 35). Sollte hierzu erforderlich sein, dass sich der Personalrat Gewissheit dadurch verschafft, dass er stichprobenartig bei einzelnen Beschäftigten nachfragt (vgl. auch BVerwG, Beschluss vom 04.09.2012, Az. 6 P 5.11 – BVerwGE 144, 156, Rn. 15 m.w.N.), habe er dabei allerdings zu beachten, von dieser Möglichkeit nur äußerst zurückhaltend – im Sinne einer ultima ratio – Gebrauch zu machen und sich bei der Nachfrage beim Betroffenen strikt darauf zu beschränken, ob dem Betroffenen das Unterrichtsschreiben der Dienststelle tatsächlich zugegangen ist (Rn. 34).

Soweit der BayVGH in der vorliegenden Entscheidung eine *monatliche* Namensnennung in ihrer Rechtmäßigkeit beurteilt, ergibt sich diese zeitliche Komponente aus den konkreten Umständen des Einzelfalls. Je nach organisatorischer Vorgehensweise der Dienststellenleitung bzw. der Personalabteilung bei der Erfassung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfte auch ein anderes zeitliches (größeres) Intervall hinreichend sein (Rn. 41).

Im weiteren Verlauf der Entscheidungsgründe verneint der BayVGH die Anwendbarkeit von Art. 69 Abs. 2 Satz 6 BayPVG (Herausgabe von Personalakten nur mit Zustimmung des Beschäftigten), da die Liste der Beschäftigten nicht Teil einer Personalakte sei (Rn. 42 ff. mit Verweis auf BVerwG, Beschluss vom 23.06.2010, Az. 6 P 8.09 – BVerwGE 137, 148, Rn. 45 m.w.N.). Auch die datenschutzrechtlichen Bestimmungen des Bayerischen Datenschutzgesetzes und das Recht der betroffenen Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung nach Art. 2 Abs. 1 GG stehen aus Sicht des BayVGH – bezüglich des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung unter ausdrücklicher Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung des BayVGH im Beschluss vom 12.06.2012, Az. 17 P 11.1140 (PersV 2012, 383, Rn. 17 ff.) – nicht entgegen (Rn 45 f. und 47 ff.).

In Rn. 56 ff. der Beschlussgründe stellt der BayVGH abschließend heraus, dass das Informationsbegehren jedoch auf ein einzelnes Personalratsmitglied begrenzt sei und der Personalrat wegen der Vertraulichkeit und Sensibilität der betreffenden Daten sein Augenmerk besonders auf die Auswahl des betreffenden Personalratsmitglieds legen sollte. Die ihm durch Einsichtnahme bekanntgewordenen Tatsachen dürfe das ausgewählte Personalratsmitglied den übrigen Personalratsmitgliedern nicht offenbaren. Soweit erforderlich

könne das ausgewählte Personalratsmitglied die gewonnenen Erkenntnisse in Form von Schlussfolgerungen in die Beratung des Personalrats einbringen.

Insofern dürfte es – wie so oft im Personalvertretungsrecht – auf die konkrete Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Personalrat und das konkrete Agieren des Personalrats im sensiblen Bereich des betrieblichen Eingliederungsmanagements ankommen, um die tatsächlichen Auswirkungen dieser Entscheidung einzuschätzen. Nur ein sensibler Umgang der Dienststellenleitung und des Personalrats mit Gesundheits- bzw. Krankheitsdaten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht schließlich, dass sich die Chancen, die einem betrieblichen Eingliederungsmanagement innewohnen, tatsächlich entfalten können.

Kumetz
Landesanwalt

17 P 14.2689
M 20 P 13.3160

*Großes Staats-
wappen*

Verkündet am 15. März 2016
Langhammer
als stellvertretende Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Bayerischer Verwaltungsgerichtshof

In der Personalvertretungssache

***** ** *****

*****_*****,

***** ** *****

*** . **, *****

_ ***** _

*****.

***** ***** , *****

***** . **, *****

*****.

* *****

*****_*****,

*** . **, *****

* *****

*** ***** ** *****

***** . **, *****

***** ** *.

***** ***** * . **,

*****_****_** . **, *****

wegen

Unterrichtung des Personalrats im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements;

hier: Beschwerde der Beteiligten zu 1 gegen den Beschluss des Bayerischen Verwaltungsgerichts München vom 4. November 2014,

erlässt der Bayerische Verwaltungsgerichtshof, 17. Senat

– Fachsenat für Personalvertretungsrecht Land –

durch die Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgerichtshof Koch,
die Richterin am Verwaltungsgerichtshof Klein,
die Richterin am Verwaltungsgerichtshof Siller,
die ehrenamtliche Richterin Hamberger,
die ehrenamtliche Richterin Hildebrandt

aufgrund mündlicher Anhörung vom 15. März 2016

am **15. März 2016**

folgenden

Beschluss:

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

- 1 Gegenstand des Beschwerdeverfahrens ist die Frage, ob der Personalrat vom Dienststellenleiter im Rahmen der ersten Phase des betrieblichen Eingliederungsmanagements (§ 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX) monatlich die Mitteilung der Namen und Organisationseinheiten der betroffenen Beschäftigten verlangen kann.
- 2 Im Januar 2012 schlossen der Antragsteller, der Personalrat beim Kreisjugendring München-Stadt, und der damalige Dienststellenleiter eine Vereinbarung über die Unterrichtung des Antragstellers bei Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX. Nach dieser Vereinbarung erhält jeder Beschäftigte, der die Voraussetzungen des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erfüllt, weil er innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, ein zwischen dem Antragsteller und der Dienststellenleitung abgestimmtes Anschreiben, mit dem die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements angeboten wird. Zudem wird der Antragsteller jeweils auf der Grundlage der am 30. Juni und 31. Dezember eines jeden Jahres erfassten Daten in anonymisierter Form über die Anzahl der angeschriebenen Beschäftigten einschließlich der Anzahl der schwerbehinderten Personen unterrichtet. Zum gleichen Stand wird der Antrag-

steller über die Zustimmungen und Ablehnungen der Beschäftigten zum angebotenen betrieblichen Eingliederungsmanagement einschließlich der Anzahl der durchgeführten Gespräche mit und ohne Handlungsbedarf informiert. Das aktuell verwendete Musteranschreiben wurde am 9. Januar 2013 zwischen den Parteien abgestimmt und wird seither von der Beteiligten zu 1, der derzeitigen Dienststellenleiterin, genutzt. Die Information des Antragstellers erfolgt auf der Grundlage der von der Personalabteilung jeweils am Monatsanfang erfassten krankheitsbedingten Fehlzeiten der letzten 12 Monate aller Beschäftigten.

- 3 Mit Email vom 27. März 2013 bat der Vorsitzende des Antragstellers den damaligen Dienststellenleiter, einem vom Antragsteller benannten Mitglied die Namen und Organisationseinheiten der vom betrieblichen Eingliederungsmanagement betroffenen Beschäftigten monatlich aktualisiert zu übermitteln. Hierzu führte die Dienststellenleitung im Juni 2013 eine Umfrage unter den Mitarbeitern der Dienststelle durch. Diese lehnten die Weitergabe der Daten an ein Mitglied des Antragstellers mehrheitlich ab.
- 4 Nachdem die Dienststellenleitung dem Begehren des Antragstellers nicht nachkam, wandte sich der Antragsteller am 22. Juli 2013 an das Bayerische Verwaltungsgericht München und beantragte festzustellen, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, einem vom Personalrat benannten Mitglied und im Verhinderungsfall dessen Vertretung die Namen und Organisationseinheiten der vom betrieblichen Eingliederungsmanagement betroffenen Beschäftigten monatlich aktualisiert mitzuteilen. Mit Beschluss vom 4. November 2014 gab das Verwaltungsgericht diesem Antrag unter Bezugnahme auf den Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 4. September 2012 – 6 P 5.11 – (BVerwGE 144, 156) statt.
- 5 Hiergegen wendet sich die Beschwerde der Beteiligten zu 1. Sie beantragt,
- 6 den Beschluss des Verwaltungsgerichts abzuändern und den Antrag abzulehnen.
- 7 Zur Begründung trägt die Beteiligte zu 1 im Wesentlichen vor, dem Antrag fehle bereits das Rechtsschutzbedürfnis. Die monatliche Mitteilung der streitgegenständlichen Namen sei erstmalig im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren geltend gemacht worden. Auch habe sie dem Antragsteller mehrfach vorher angeboten, die Organisationseinheiten der betreffenden Beschäftigten zu nennen. Der diesbezügliche Antrag sei daher weder inhaltlich noch formal nachzuvollziehen. Der geltend gemachte Informationsanspruch sei im Hinblick auf das Persönlichkeitsrecht des vom betrieblichen Eingliederungsmanagement betroffenen Beschäftigten streng

durch den Erforderlichkeitsgrundsatz beschränkt. Der Antragsteller verkenne, dass die geforderten Daten vorliegend zur Wahrung seiner Überwachungsaufgabe nicht erforderlich seien. Die vom Verwaltungsgericht zur Begründung herangezogene Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 4. September 2012 – 6 P 5.11 – (BVerwGE 144, 156) sei auf den vorliegenden Fall nicht übertragbar. Sie gelte nur für die Fälle, bei denen die interne Handhabung unübersichtlich und deren Ordnungsmäßigkeit offensichtlich nicht sichergestellt sei. Immer dann, wenn die Einleitung des betrieblichen Eingliederungsmanagements korrekt erfolge, dürfe die Abwägung der Interessen der Betroffenen nicht zu deren Namensnennung führen. Es habe zu keinem Zeitpunkt Anhaltspunkte gegeben, dass die Beteiligte zu 1 ihre Verpflichtung aus § 84 Abs. 2 SGB IX fehlerhaft ausgeübt habe und der Antragsteller seine Überwachungsaufgabe nicht ordnungsgemäß hätte wahrnehmen können. Die Beteiligte zu 1 habe durch Vorkehrungen in ihrer Personaldatenverarbeitung sichergestellt, dass jeder in Frage kommende Beschäftigte automatisch das mit dem Antragsteller abgestimmte Schreiben erhalte. Der Antragsteller habe die Erfassung der betroffenen Mitarbeiter durch die Dienststelle nie als nicht ordnungsgemäß beanstandet. Zudem berufe er sich lediglich formal auf seinen Auskunftsanspruch. Mit den geforderten Daten könne er seinen Überwachungsauftrag nicht wahrnehmen, da er hierfür die Anschreiben an die Beschäftigten benötige. Einer konkreten Namensnennung stehe die Gefahr entgegen, dass der Antragsteller bzw. das Personalratsmitglied, dem gegenüber die Namensnennung erfolgen solle, die betroffenen Beschäftigten fehlerhaft über das betriebliche Eingliederungsmanagement informiere und so Verfahren verhindere, anstatt eine gemeinsame Klärung im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu fördern. Der Antragsteller habe sich mehrfach gegenüber den Mitarbeitern dahingehend geäußert, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement nur in den Fällen sinnvoll sei, in denen die Arbeitsunfähigkeit betrieblich verursacht sei. Die Nennung der Namen dürfe nach der Rechtsprechung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs nur mit Zustimmung der Betroffenen erfolgen. Zudem müssten das Recht der Betroffenen auf informationelle Selbstbestimmung nach Art. 2 Abs. 1 GG und das Informationsrecht des Personalrats aus Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG und § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX gegeneinander abgewogen werden. Da das Recht der Betroffenen stärker wiege, gehe die Abwägung zu Lasten des Antragstellers. Hiervon sei auch der Bayerische Verwaltungsgerichtshof in seinen bisherigen Entscheidungen ausgegangen. Es entspreche zudem der Ansicht des Bayerischen Datenschutzbeauftragten, die Daten nur in anonymisierter Form herauszugeben.

- 9 die Beschwerde zurückzuweisen.
- 10 Er trägt im Wesentlichen vor, die Beschwerde sei bereits unzulässig, da die Beschwerdebegründungsschrift sich nicht ausreichend mit den Gründen des angefochtenen Beschlusses auseinandersetze. Er informiere die Beschäftigten in Bezug auf das betriebliche Eingliederungsmanagement zurückhaltend und ausgewogen, was sich insbesondere aus der Personalratsinformation vom 23. Juni 2013 ergebe. Es sei denklogischer Inhalt einer Überwachungsaufgabe, dass diese nicht erst einsetze, wenn Unregelmäßigkeiten, Verstöße oder Indizien dafür vorlägen. Die Überwachungsaufgabe sei grundsätzlich gegeben. Die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts sei sehr wohl auf die vorliegende Fallgestaltung übertragbar. § 84 Abs. 2 SGB IX könne als Bundesrecht nur einheitlich ausgelegt werden. Die Informationen an den Antragsteller seien nicht von der Zustimmung der Betroffenen abhängig. Das bayerische Datenschutzrecht sei nicht strenger als das Datenschutzrecht Nordrhein-Westfalens, zu dem die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts ergangen sei.
- 11 Die Beteiligte zu 2, die Landesadvokatur Bayern als Vertreter des öffentlichen Interesses, stellt keinen Antrag. Sie hält die Beschwerde für begründet und nimmt insoweit Bezug auf die vorgelegten Stellungnahmen des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat.
- 12 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Gerichtsakten beider Instanzen Bezug genommen.

II.

- 13 A. Die Beschwerde ist gemäß Art. 81 Abs. 2 Satz 1 BayPVG i.V.m. § 87 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1, § 66 Abs. 1 Satz 1 und 2 ArbGG zulässig. Insbesondere hat die Beteiligte zu 1 die Beschwerde den Anforderungen des § 89 Abs. 2 ArbGG entsprechend begründet. Hierzu ist eine argumentative Auseinandersetzung mit den Gründen des angefochtenen Beschlusses erforderlich. Entgegen der Rüge des Antragstellers hat der Senat keinen Zweifel, dass ihrer Beschwerdebegründungsschrift vom 13. Januar 2015 hinreichend deutlich zu entnehmen ist, in welchen Punkten tatsächlicher und rechtlicher Art die Beteiligte zu 1 den angefochtenen Beschluss des Verwaltungsgerichts für unrichtig hält.
- 14 B. Die Beschwerde hat jedoch in der Sache keinen Erfolg. Das Verwaltungsgericht

hat zu Recht festgestellt, dass die Beteiligte zu 1 verpflichtet ist, einem vom Antragsteller benannten Mitglied und im Verhinderungsfall dessen Vertretung die Namen und Organisationseinheiten der vom betrieblichen Eingliederungsmanagement betroffenen Beschäftigten monatlich aktualisiert mitzuteilen.

- 15 I. Bedenken gegen die Zulässigkeit des Feststellungsantrags hat der Senat nicht. Insbesondere fehlt dem Antragsteller nicht das Rechtsschutzbedürfnis für die beantragte Feststellung.
- 16 Ein Rechtsschutzbedürfnis liegt vor, wenn für die Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens ein konkreter Anlass gegeben ist, der die Berechtigung zur Klärung der streitig gewordenen Frage ergibt (Ballerstedt/Schleicher/Faber, BayPVG, Stand November 2015, Art. 81 Rn. 98 mit Bezug auf BVerwG, B.v. 11.2.1981 – 6 P 2.79 – PersV 1982, 105). Dies ist vorliegend der Fall.
- 17 Entgegen der Rüge der Beteiligten zu 1 hat der Antragsteller den damaligen Dienststellenleiter bereits vor Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens mit Email vom 27. März 2013 um monatliche Übermittlung der streitgegenständlichen Daten gebeten. Aufgrund der sich anschließenden Korrespondenz durfte der Antragsteller davon ausgehen, dass die Beteiligte zu 1 dieser Bitte nicht nachkommen würde, so dass die Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens aus der Sicht des Antragstellers erforderlich war. Unabhängig davon behandelt die Frage, in welchen Zeitabständen die Beteiligte zu 1 den Antragsteller über die vom betrieblichen Eingliederungsmanagement betroffenen Beschäftigten zu informieren hat, eine Modalität des geltend gemachten Anspruchs. Sie stellt im Vergleich zum eigentlichen Begehren des Antragstellers – Herausgabe der Daten nicht, wie in der Vergangenheit, anonymisiert, sondern nichtanonymisiert – lediglich einen unwesentlichen Teilaspekt dar. Selbst wenn der Antragsteller die monatliche Aktualisierung der geforderten Angaben vor Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens nicht ausdrücklich gegenüber der Beteiligten zu 1 geltend gemacht hätte, hätte dies keinen Einfluss auf die Zulässigkeit des Antrags gehabt.
- 18 Auch der Einwand der Beteiligten zu 1, die Durchführung des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens sei nicht erforderlich, soweit es um die Nennung der Organisationseinheiten der betroffenen Beschäftigten gehe, lässt das Rechtsschutzbedürfnis nicht entfallen. Der Antragsteller hat zwar nicht in Abrede gestellt, dass die Beteiligte zu 1 ihm während mindestens zweier Monatsgespräche angeboten hat, zusätzlich zu den anonymisierten Daten die jeweiligen Arbeitsbereiche und die Hie-

rarchiestufen der vom betrieblichen Eingliederungsmanagement betroffenen Beschäftigten zu nennen. Dies lässt das Rechtsschutzbedürfnis für den geltend gemachten Anspruch auf Mitteilung der Organisationsbereiche aber nicht entfallen, da die Beteiligte zu 1 dem Antragsteller dieses Angebot lediglich als ergänzende Information zu den anonymisierten Daten unterbreitet hat. Der Antragsteller konnte nicht davon ausgehen, dass die Beteiligte zu 1 ihm die Organisationseinheiten von sich aus auch dann nennen würde, wenn sie zur Mitteilung der Namen der Betroffenen verpflichtet ist.

- 19 II. Rechtsgrundlage für das streitige Begehren des Antragstellers ist Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG in Verbindung mit § 84 Abs. 2 Satz 7, § 93 SGB IX.
- 20 1. Nach Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG ist der Antragsteller zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (Satz 1). Ihm sind die dafür erforderlichen Unterlagen vorzulegen (Satz 2).
- 21 Die Pflicht des Dienststellenleiters aus Art. 69 Abs. 2 Satz 2 BayPVG zur Vorlage von Unterlagen ist Bestandteil seiner sich aus Art. 69 Abs. 2 Satz 1 BayPVG ergebenden Informationspflicht gegenüber dem Personalrat. Sie besteht nur in dem Umfang, in welchem der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Kenntnis der Unterlagen benötigt, d.h. sie ist streng aufgabenakzessorisch und in ihrer Reichweite durch das Erforderlichkeitsprinzip begrenzt (stRspr, vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – BVerwGE 144, 156 Rn. 9; B.v. 23.6.2010 – 6 P 8.09 – BVerwGE 137, 148 Rn. 13, jeweils m.w.N.). Der Verpflichtung der Dienststelle korrespondiert ein entsprechender Anspruch des Personalrats (vgl. Ballerstedt/Schleicher/Faber, BayPVG, Art. 69 Rn. 109). Die Vorschriften des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes sind auch auf den Kreisjugendring München-Stadt, einer Untergliederung des Bayerischen Jugendrings, anzuwenden (vgl. Art. 1 BayPVG, Art. 32 Abs. 2 Satz 1, Abs. 1 Satz 2, Abs. 6 AGSG). Art. 83a Satz 1 BayPVG stellt klar, dass der Kreisjugendring München-Stadt als selbständige Dienststelle gilt. Er hat daher zu Recht eine Personalvertretung gebildet.
- 22 2. Die Aufgabe, der der geltend gemachte Anspruch auf Vorlage der streitigen Unterlagen dient, ist die Befugnis des Antragstellers nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX.
- 23 Nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX wacht die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX, somit auch der Personalrat, darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach § 84 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt. Grundlegend ist dabei die Verpflichtung nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Danach klärt der Arbeitgeber, wenn

Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, mit der zuständigen Interessenvertretung mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (sog. Phase 2 des betrieblichen Eingliederungsmanagements). Zuvor ist die betroffene Person auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen (§ 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX; sog. Phase 1 des betrieblichen Eingliederungsmanagements). Demgemäß hat der Personalrat darüber zu wachen, dass der Dienststellenleiter den Kreis der betroffenen Beschäftigten zutreffend ermittelt und allen Betroffenen ein ordnungsgemäßes Eingliederungsangebot unterbreitet. Soweit es für die Wahrnehmung dieser Überwachungsaufgabe erforderlich ist, hat der Personalrat einen Anspruch nach Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – BVerwGE 144, 156 Rn. 10 m.w.N. zu § 65 Abs. 1 Satz 1 und 2 PersVG NW).

- 24 3. Rechtssystematische Bedenken, den Auskunftsanspruch des Personalrats nach Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG auf die Aufgaben der Personalvertretung nach § 84 Abs. 2 SGB IX anzuwenden, werden nicht geltend gemacht und bestehen nicht (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – BVerwGE 144, 156 Rn. 11 mit Verweis auf BVerwG, B.v. 23.6.2010 – 6 P 8.09 – BVerwGE 137, 148 Rn. 15 ff. zum Verhältnis von § 73 Abs. 1 BlnPersVG zu § 84 Abs. 2 SGB IX). Auch soweit in § 84 Abs. 2 SGB IX Aufgaben und Befugnisse für die Personalvertretungen im Bereich der Länder normiert werden, ist die Regelung keinen durchgreifenden verfassungsrechtlichen Zweifeln ausgesetzt (vgl. BVerwG, B.v. 23.6.2010 a.a.O. Rn. 26 ff. zur entsprechenden Rechtslage nach dem Berliner Personalvertretungsgesetz). § 84 Abs. 2 SGB IX könnte – soweit er die Beteiligung von Personalvertretungen im Bereich der Länder regelt – durch Landesrecht ersetzt werden (Art. 125a Abs. 1 Satz 2 GG n.F.). In Bayern ist dieses bisher jedoch nicht geschehen.
- 25 4. Das Zustimmungserfordernis des Beschäftigten gemäß § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX verbietet es der Beteiligten zu 1 nicht, dem Antragsteller eine Liste mit den Namen der betroffenen Beschäftigten vorzulegen.
- 26 Das Zustimmungserfordernis nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX bezieht sich nur auf die zweite Phase des betrieblichen Eingliederungsmanagements, nämlich den eigentlichen Klärungsprozess, nicht aber auf die vorhergehende und hier inmitten stehende erste Phase, die mit dem Zugang des Angebots über die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements beim Beschäftigten endet. Mit der Über-

mittlung der Namensliste wird das Recht des Beschäftigten, das Eingliederungsangebot abzulehnen, nicht in Frage gestellt. Ebenso wenig wird dadurch dem Erfolg des betrieblichen Eingliederungsmanagements geschadet, wenn sich der Beschäftigte zu dessen Durchführung entschließt (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – BVerwGE 144, 156 Rn. 13 m.w.N.). Die Beteiligte zu 1 ist auch nicht durch die von ihr durchgeführte Umfrage, bei der sich die Beschäftigten mehrheitlich gegen die Weitergabe ihrer Namen an den Antragsteller ausgesprochen haben, daran gehindert, dem Antragsteller die erforderlichen Listen auszuhändigen.

- 27 5. Die vom Antragsteller monatlich begehrten Informationen sind zu dessen Aufgabenwahrnehmung nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX erforderlich.
- 28 Welche Auskünfte dem Antragsteller zur Wahrnehmung seiner Überwachungsfunktion nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX zu erteilen sind, beurteilt sich am Maßstab der Erforderlichkeit. Diesem kommt vor allem besondere Bedeutung zu, wenn es um die Frage geht, ob Auskünfte unter Namensnennung der betroffenen Beschäftigten oder anonym zu erteilen sind. Da Informationen unter Namensnennung stets mit einem Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Beschäftigten verbunden sind, ist anonymisiert zu unterrichten, wenn dies für eine effiziente Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe durch den Personalrat ausreicht. Gibt die anonymisierte Information dem Personalrat bereits Aufschluss darüber, dass die Dienststelle die im fraglichen Sachzusammenhang in Betracht zu ziehenden Regelwerke durchweg einhält, so beschränkt sich eine ergänzende Unterrichtung unter Namensnennung der betroffenen Beschäftigten auf diejenigen Einzelfälle, in denen ausnahmsweise eine Rechtsverletzung zu besorgen ist. Ein derartiges zweistufiges Verfahren reduziert die Zahl der personenbezogenen Daten erheblich, ohne dass die effiziente Kontrolle des Personalrats Schaden nimmt. Nach dem Erforderlichkeitsprinzip bestimmt sich ferner, ob Auskünfte fortlaufend oder in größeren Abständen zu erteilen sind (BVerwG, B.v. 19.3.2014 – 6 P 1.13 – IÖD 2014, 138 Rn. 11 m.w.N.).
- 29 a) Dies berücksichtigend benötigt der Antragsteller insbesondere die Namen der betroffenen Beschäftigten, um seine Überwachungsaufgabe nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX erfüllen zu können.
- 30 Die Mitteilung anonymisierter Daten reicht zur Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe – entgegen der bislang vom Senat vertretenen Auffassung (vgl. BayVGh, B.v. 30.4.2009 – 17 P 08.3389 – VGh n.F. 62, 41 Rn. 25 ff.; B.v. 12.6.2012 – 17 P 11.1140 – PersV 2012, 383 Rn. 17 ff.) – nicht aus. Dies gilt auch dann, wenn dem Antragsteller eine anonymisierte, jedoch durchnummerierte Liste der in Frage kom-

menden Beschäftigten sowie anonymisierte, die Listenummer enthaltende Kopien der Anschreiben an die Betroffenen ausgehändigt werden. Aus derartigen Unterlagen kann der Antragsteller lediglich ersehen, dass einer bestimmten Anzahl an Beschäftigten das mit ihm abgestimmte Anschreiben zur Einleitung des betrieblichen Eingliederungsmanagements unterbreitet wurde. Dies reicht für eine effektive Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX nicht aus. Denn eine hinreichende Gewissheit darüber, dass alle Beschäftigten, die die Fehlzeiten nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erfüllen, vollständig erfasst und sie zudem tatsächlich über das gesetzliche Angebot nach dieser Vorschrift informiert wurden, erlangt der Personalrat hierdurch nicht (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – BVerwGE 144, 156 Rn. 14 m.w.N.). Ob allen Beschäftigten ein ordnungsgemäßes Eingliederungsangebot unterbreitet wurde, kann der Personalrat frühestens dann beurteilen, wenn er die Namen der Betroffenen kennt. Die Kenntnis der Namen der vom betrieblichen Eingliederungsmanagement betroffenen Beschäftigten ist grundlegende Voraussetzung und damit der erste notwendige Schritt, dass der Personalrat die ihm nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX übertragene Überwachungsaufgabe überhaupt wahrnehmen kann.

- 31 aa) Ohne Kenntnis der betreffenden Namen ist es dem Antragsteller bereits verwehrt, festzustellen, ob die Beteiligte zu 1 tatsächlich alle Beschäftigten erfasst hat, die die Voraussetzungen des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erfüllen. Auch wenn die Vollständigkeit der Erfassung nicht unmittelbar aus der beantragten Namensliste ersichtlich ist, ist es dem Antragsteller ausschließlich mittels der nichtanonymisierten Daten möglich, etwaige Unstimmigkeiten hinsichtlich des betroffenen Personenkreises zu erkennen. Dabei ist davon auszugehen, dass dem Antragsteller entsprechende Unrichtigkeiten nicht verborgen bleiben, da er in der Regel bei Wahrnehmung seiner gesetzlichen Tätigkeiten – beispielsweise während seiner Sprechzeiten – von längeren krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten erfahren wird. Werden ihm im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben und Befugnisse abweichende Erkenntnisse über den betroffenen Personenkreis bekannt, kann er sich in der Folge gezielt an die Beteiligte zu 1 wenden, um entsprechende Unstimmigkeiten abzuklären. Die namentliche Nennung der betroffenen Beschäftigten schafft die erforderliche zusätzliche Transparenz und sichert so die Aufgabenerledigung der Dienststelle nach § 84 Abs. 2 SGB IX (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – BVerwGE 144, 156 Rn. 17).
- 32 bb) Der Erforderlichkeit der Namensnennung zur Erfüllung der Überwachungsaufgabe steht auch der Einwand der Beteiligten zu 1 nicht entgegen, der Antragsteller berufe sich nur formal auf seine Überwachungstätigkeit nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX; er könne diese Aufgabe anhand der geforderten Angaben nicht wahrneh-

men, da er den für eine effektive Überwachungstätigkeit nötigen Abgleich der Namen der betroffenen Beschäftigten mit den übermittelten Angeboten nicht vornehmen könne, nachdem er die an die Beschäftigten versandten Anschreiben nicht fordere.

- 33 (1) Grundsätzlich ist es zutreffend, dass der Antragsteller für eine umfassende Wahrnehmung der ihm obliegenden Überwachungsaufgabe nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX auch wissen muss, ob allen auf der Liste genannten Mitarbeitern tatsächlich ein ordnungsgemäßes Integrationsangebot unterbreitet wurde. Hiervon geht erkennbar auch der Antragsteller aus. Denn der Vorsitzende des Antragstellers hat hierzu in der mündlichen Anhörung vor dem Verwaltungsgerichtshof erklärt, er halte zunächst die Namensliste für den zentralen Punkt. Alles Weitere werde im Nachhinein geklärt. Aus dem Vorgehen des Antragstellers, zunächst in einem personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren klären zu lassen, ob er – aufgrund der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Senats – überhaupt einen Anspruch auf Herausgabe nichtanonymisierter Daten hat, kann daher nicht geschlossen werden, er halte eine Einsichtnahme in die nichtanonymisierten Anschreiben für eine umfassende Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe nicht für erforderlich. Es erscheint daher naheliegend, dass der Antragsteller als nächstes die Einsichtnahme in die nichtanonymisierten Anschreiben erbitten wird und die Beteiligte zu 1 ihm dies auch zu gewähren hat (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – BVerwGE 144, 156). Der diesbezügliche Einwand der Beteiligten zu 1 ist daher eher theoretischer Natur.
- 34 (2) Ungeachtet dessen wird eine effektive Überwachungstätigkeit vorliegend nicht dadurch in Frage gestellt, dass der Antragsteller nicht auch Einsicht in die nichtanonymisierten Anschreiben an die Betroffenen fordert. Es bedarf daher keiner Entscheidung, ob dem Antragsteller die beantragten Daten dann verwehrt werden könnten, wenn diese Informationen seine Aufgabenerledigung in einem wesentlichen Punkt ermöglichen, allerdings nicht ausreichen, um die Überwachungsaufgabe nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX effektiv wahrnehmen zu können. Nachdem der Antragsteller auch weiterhin – wie vereinbart – die anonymisierten Anschreiben erhalten wird, kann er sich jedenfalls davon überzeugen, ob entsprechend der Anzahl der mitgeteilten Namen tatsächlich – inhaltlich abgestimmte – Eingliederungsangebote erfolgt sind. Da grundsätzlich eine hohe Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die Schreiben nur an die namentlich erfassten Betroffenen – also nicht an Dritte – gerichtet sind, kann der Antragsteller – ohne dass ihm dies entgegengehalten werden könnte – auf eine entsprechende Unterbreitung der Angebote vertrauen. Hat er Anhaltspunkte daran zu zweifeln, hat er sich zunächst vertrauensvoll an die Beteiligte zu 1 zu wenden, um mit ihr etwaige Unstimmigkeiten abzuklären. Sollte dies im Ein-

zelfall nicht zielführend sein, kann sich der Personalrat zusätzliche Gewissheit dadurch verschaffen, dass er stichprobenartig bei einzelnen Beschäftigten nachfragt (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – BVerwGE 144, 156 Rn. 15 m.w.N.). Hierbei hat der Personalrat allerdings zu beachten, dass er von dieser Möglichkeit äußerst zurückhaltend – im Sinne einer ultima ratio – Gebrauch zu machen hat und sich eine Nachfrage beim Betroffenen – entsprechend der Überwachungsfunktion nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX – strikt darauf zu beschränken hat, ob diesem das Unterrichtsschreiben der Dienststelle tatsächlich zugegangen ist.

35 (3) Soweit die Beteiligte zu 1 dem Antragsteller in diesem Zusammenhang unterstellt, er wolle die geforderten Daten nutzen, um die betroffenen Beschäftigten ungefragt und ungenau über den Sinn und Zweck des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu informieren, gibt es keine stichhaltigen Anhaltspunkte für derartige Absichten des Antragstellers. Insbesondere spricht hiergegen das im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorgelegte Informationsblatt des Antragstellers vom 26. Juni 2013. Zudem hat der Vorsitzende des Antragstellers in der mündlichen Anhörung vor dem Verwaltungsgerichtshof die Frage, ob der Antragsteller der Ansicht sei, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement sich nur auf arbeitsplatzbedingte Krankheiten beziehe, verneint und ausgeführt, es sei nach den gesetzlichen Regelungen klar, dass auch andere Krankheiten eine Rolle spielten. Darüber hinaus ist auch der Antragsteller an die gesetzlichen Vorgaben des § 84 Abs. 2 SGB IX gebunden, d.h. er darf die geforderten Daten nur nutzen, um seinem gesetzlichen Überwachungsrecht nachzukommen und zu überprüfen, ob die Beteiligte zu 1 alle betroffenen Beschäftigten richtig erfasst und ihnen ein ordnungsgemäßes Integrationsangebot unterbreitet. Es kann daher vorliegend offenbleiben, ob einem Personalrat im Einzelfall entsprechende Informationen verweigert werden könnten, wenn konkrete Hinweise dafür vorliegen, dass er die Namen der vom betrieblichen Eingliederungsmanagement betroffenen Beschäftigten nicht verlangt, um seine Überwachungsaufgabe nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX zu erfüllen, sondern um sie missbräuchlich für anderweitige Zwecke nutzen zu können.

36 cc) Zu einem gegenteiligen Ergebnis gelangt man auch nicht aufgrund des von der Beteiligten zu 1 genannten Beschlusses des Bundesverwaltungsgerichts vom 19. März 2014 – 6 P 1.13 – (IÖD 2014, 138). Im Gegensatz zur vorliegenden Fallgestaltung, bei der mittels einer anonymisierten Liste nicht mit hinreichender Gewissheit festgestellt werden kann, dass die Dienststelle bei der Einleitung des betrieblichen Eingliederungsmanagements § 84 Abs. 2 SGB IX entsprechend handelt, ist ein Verstoß gegen arbeitszeitrechtliche Bestimmungen schon ersichtlich, wenn dem Personalrat zunächst anonymisierte Arbeitszeitlisten vorgelegt werden. Denn bereits an-

hand der anonymisierten Arbeitszeitliste kann der Personalrat erkennen, ob beispielsweise die Tageshöchstzeit eingehalten wird.

- 37 dd) Auch der Einwand der Beteiligten zu 1, sie habe durch Vorkehrungen in ihrer Personaldatenverarbeitung sichergestellt, dass jeder in Frage kommende Beschäftigte automatisch erfasst und über das gesetzliche Angebot nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX informiert werde, spricht nicht gegen die Erforderlichkeit der vom Antragsteller begehrten Unterlagen.
- 38 Die Vorlagepflicht des Dienststellenleiters ist von der Darlegung eines besonderen Anlasses, namentlich einer zu besorgenden Rechtsverletzung etwa durch eine intern unübersichtliche Handhabung des betrieblichen Eingliederungsmanagements, unabhängig. Eine Überwachung verlangt ein von einem bestimmten Anlass gerade unabhängiges, vorbeugendes Tätigwerden. Dementsprechend soll der Personalrat in die Lage versetzt werden, etwaigen Rechtsverstößen bereits im Vorfeld wirkungsvoll entgegenwirken zu können (BVerwG, B.v. 19.3.2014 – 6 P 1.13 – IÖD 2014, 138 Rn. 9 m.w.N.). Hiervon ausgehend sind die beanspruchten nichtanonymisierten Angaben entgegen der Ansicht der Beteiligten zu 1 nicht nur in den Fällen erforderlich, in denen der Personalrat Anlass zu der Annahme hat, die interne Handhabung des betrieblichen Eingliederungsmanagements sei unübersichtlich und deren Ordnungsmäßigkeit offensichtlich nicht sichergestellt. Auch entfällt die Erforderlichkeit der beanspruchten Unterrichtung nicht deshalb, weil der Antragsteller im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit (Art. 2 Abs. 1 BayPVG) Fragen zu § 84 Abs. 2 SGB IX mit der Beteiligten zu 1 klären könnte, ohne eine Namensliste erhalten zu müssen. Ebenso wenig ist die Vorlage der streitgegenständlichen Daten davon abhängig, dass der Antragsteller der Beteiligten zu 1 auf Nachfrage detailliert erläutert, warum er die geforderten Daten benötigt. Nur die Kenntnis der Namen der betroffenen Beschäftigten versetzt den Antragsteller in die Lage, etwaigen Verstößen der Beteiligten zu 1 gegen § 84 Abs. 2 SGB IX bereits im Vorfeld effektiv entgegenzuwirken (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – BVerwGE 144, 156 Rn. 18 m.w.N.).
- 39 Im Übrigen hat auch der Arbeitgeber ein eigenes Interesse daran, durch ordnungsgemäße Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements die weitere Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten und damit verbundene Mehrkosten zu vermeiden. Auch will er regelmäßig durch eine ordnungsgemäße Handhabung des betrieblichen Eingliederungsmanagements andere gegebenenfalls negative Folgen verhindern, etwa bei einer später dennoch erforderlich werdenden Kündigung. Da § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX die Überwachungsaufgabe des Personalrats gerade nicht von weiteren Voraussetzungen – insbesondere nicht von einem Verdacht der nichtord-

nungsgemäßen Aufgabenerledigung durch die Dienststelle – abhängig macht, schließen sich eine gesetzeskonforme Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements durch die Dienststelle und eine Überwachung durch den Personalrat nicht aus.

- 40 b) Der Einwand der Beteiligten zu 1, die Nennung der Organisationseinheiten sei inhaltlich bereits deshalb nicht erforderlich, weil nicht geklärt sei, wofür der Antragsteller diese Angaben brauche, ist nicht durchgreifend. In Anbetracht dessen, dass die Dienststelle mehr als 60 Organisationseinheiten umfasst, dient deren Angabe der besseren und einfacheren Zuordnung der betroffenen Mitarbeiter zu den jeweiligen Tätigkeitsbereichen. Auf diese Weise können vor allem Verwechslungen vermieden werden. Im Übrigen erhält der Antragsteller durch Nennung der Organisationseinheiten – anders als durch Nennung der Namen der betroffenen Beschäftigten – weder besonders sensible Daten noch solche, die er nicht auch auf andere Weise in Erfahrung bringen könnte. Ungeachtet dessen hat die Beteiligte zu 1 nach eigenem Vortrag dem Antragsteller bereits entsprechende Informationen – wenn auch anonymisiert – angeboten. Warum sie die Nennung der Organisationseinheiten nicht mehr für erforderlich hält, wenn sie gleichzeitig mit den Namen der betroffenen Beschäftigten erfolgt, hat sie nicht erläutert.
- 41 c) Dem Antragsteller die geforderte Übersicht der vom betrieblichen Eingliederungsmanagement betroffenen Beschäftigten monatlich zuzuleiten, begegnet vorliegend keinen Bedenken. Nach Angaben der Beteiligten zu 1 in der mündlichen Anhörung vor dem Verwaltungsgerichtshof werden die streitgegenständlichen Krankheitsdaten laufend erfasst und jeweils am Anfang des Monats für die zurückliegenden zwölf Monate ausgewertet. Das Angebot zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements werde zeitnah nach der Datenerfassung den betroffenen Beschäftigten versandt. Es bedarf daher keiner zusätzlichen Datenerfassung, um den Antragsteller nicht nur regelmäßig in größeren Zeitabständen, sondern monatlich zu informieren. Die monatliche Übermittlung stellt sicher, dass der Antragsteller zeitnah seiner Überwachungsaufgabe nachkommen kann.
- 42 6. Art. 69 Abs. 2 Satz 6 BayPVG steht dem Herausgabeverlangen ebenfalls nicht entgegen. Danach dürfen Personalakten nur mit Zustimmung des Beschäftigten und nur von einem von ihm bestimmten Mitglied des Personalrats eingesehen werden. Diese Vorschrift ist vorliegend weder unmittelbar noch entsprechend anzuwenden.
- 43 a) Es liegen bereits keine Personalakten vor. Personalakten sind eine Sammlung von

Schriftstücken, die in Bezug auf die Person des Beschäftigten von dienstlichem Interesse sind. Sie sollen ein umfassendes, möglichst lückenloses Bild über Herkunft, Ausbildung, beruflichen Bildungsgang, sonstige dienstlich relevante Daten (z.B. über Befähigung und Leistungen) sowie über das dienstliche und ggf. außerdienstliche Verhalten des Beschäftigten geben. Die Liste der Beschäftigten, die vom betrieblichen Eingliederungsmanagement betroffen sind, ist bereits nicht Teil einer Personalakte (vgl. BVerwG, B.v. 23.6.2010 – 6 P 8.09 – BVerwGE 137, 148 Rn. 45 m.w.N.).

- 44 b) Eine entsprechende Anwendung des Art. 69 Abs. 2 Satz 6 BayPVG auf Schriftstücke, die personenbezogene Angaben über Beschäftigte enthalten, scheidet ebenfalls aus. Würde man in allen diesen Fällen den Informationsanspruch des Personalrats an die Zustimmung des betroffenen Beschäftigten knüpfen, so wäre die Mitbestimmung des Personalrats insbesondere in personellen Angelegenheiten weitgehend entwertet (vgl. BVerwG, B.v. 23.6.2010 a.a.O. Rn. 46 m.w.N.).
- 45 7. Die Weitergabe der geforderten Namensliste (unter Nennung der Organisationseinheiten) an den Antragsteller verstößt nicht gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen.
- 46 Zwar finden nach Art. 2 Abs. 1 BayDSG die Vorschriften des Bayerischen Datenschutzgesetzes auf den Kreisjugendring München-Stadt als Untergliederung des Bayerischen Jugendrings Anwendung. Die Datenübermittlung der Beteiligten zu 1 an den Antragsteller unterliegt jedoch nicht den Bestimmungen des Bayerischen Datenschutzgesetzes. Der Personalrat ist nicht Dritter im Sinne von Art. 4 Abs. 6 Satz 2 Nr. 3 BayDSG. Vielmehr ist er als Teil der Dienststelle zugleich Teil einer öffentlichen Stelle nach Art. 4 Abs. 2 BayPVG. Für die Datenübermittlung zwischen Dienststelle und Personalrat ist Art. 69 Abs. 2 BayDSG die bereichsspezifische Regelung, die gemäß Art. 2 Abs. 7 BayDSG vorgeht (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – BVerwGE 144, 156 Rn. 25 m.w.N. zu § 65 PersVG NW; BayVGH, B.v. 30.4.2009 – 17 P 08.3389 – VGH n.F. 62, 41 Rn. 28).
- 47 8. Das Grundrecht der betroffenen Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung nach Art. 2 Abs. 1 GG steht einer Weitergabe der Namensliste (einschließlich der Organisationseinheiten) ebenfalls nicht entgegen. Der Senat gibt diesbezüglich seine insbesondere im Beschluss vom 12. Juni 2012 – 17 P 11.1140 – (PersV 2012, 383 Rn. 17 ff.) vertretene Rechtsauffassung auf.
- 48 a) Das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung umfasst die Befugnis des

Einzelnen, grundsätzlich selbst zu bestimmen, wann und innerhalb welcher Grenzen persönliche Lebenssachverhalte offenbart werden. Dieses Recht ist nicht schrankenlos gewährleistet, sondern muss sich Einschränkungen im überwiegenden Allgemeininteresse gefallen lassen. Diese Beschränkungen bedürfen einer gesetzlichen Grundlage, aus der sich die Voraussetzungen und der Umfang der Beschränkungen klar und für den Einzelnen erkennbar ergeben (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – BVerwGE 144, 156 Rn. 27 m.w.N.). Die Regelung zum Informationsrecht des Personalrats in Art. 69 Abs. 2 BayPVG enthält eine strikt aufgabengebundene, in ihrer Reichweite durch das Erforderlichkeitsprinzip begrenzte bereichsspezifische Rechtsgrundlage, die dem Gebot der Normenklarheit entspricht. Das Grundrecht des betroffenen Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung steuert Auslegung und Anwendung der vorbezeichneten Bestimmungen (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 – a.a.O.).

49 b) Letzteres bedeutet allerdings nicht, dass die Informationspflicht des Dienststellenleiters gegenüber dem Personalrat mit Blick auf das informationelle Selbstbestimmungsrecht sich vorab in jedem Einzelfall als offene Frage darstellt. Eine derartige Betrachtungsweise würde dem Charakter des Art. 69 Abs. 2 BayPVG als bereichsspezifischer Gesamtregelung, die für das Personalvertretungsrecht bereits eine typisierende und generalisierende Abwägung vorgenommen hat, nicht gerecht. Die generalklauselartigen Bestimmungen in Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG schreiben unter den Gesichtspunkten Aufgabenbezug und Erforderlichkeit die Informationspflicht der Dienststelle als Regelfall vor. Diese Grundregel wird durch spezielle Vorgaben für Art und Umfang der Information bei Organisationsentscheidungen, Einstellungsverfahren und Prüfungen ergänzt (Art. 69 Abs. 2 Satz 3 bis 5, Abs. 4 BayPVG). Dagegen enthält Art. 69 Abs. 2 Satz 4 bis 6 BayPVG Ausnahmefallgestaltungen, in welchen sich das Persönlichkeitsrecht des betroffenen Beschäftigten durchsetzt: von dienstlichen Beurteilungen ist grundsätzlich nur die abschließende Bewertung bekanntzugeben; die Einsicht in Personalakten ist vom Einverständnis des Beschäftigten abhängig. Demgemäß beinhaltet Art. 69 BayPVG ein in sich geschlossenes einfach-rechtliches Regelungskonzept, anhand dessen sich beantworten lässt, ob der Personalrat zu unterrichten ist oder nicht. Angesichts dessen kommt Art. 2 Abs. 1 GG als Korrektiv dort zum Zuge, wo sich die typisierende gesetzliche Abwägung im Einzelfall als unverhältnismäßig erweist. Der offene Wortlaut in Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG lässt eine derartige verfassungskonforme Handhabung zu (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – BVerwGE 144, 156 Rn. 28 m.w.N. zum im Wesentlichen gleichlautenden § 65 Abs. 1 Satz 1 und 2 PersVG NW).

50 c) Die Grundaussage in Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG, wonach der Personal-

rat am Maßstab des Aufgabenbezugs und der Erforderlichkeit zu unterrichten ist, trägt dem Stellenwert des personalvertretungsrechtlichen Informationsanspruchs Rechnung. Mit diesem steht und fällt die Effektivität jeglicher personalvertretungsrechtlicher Beteiligung. Von ihr auch erfasst wird als klassische Befugnis des Personalrats das Überwachungsrecht gemäß Art. 69 Abs. 1 Buchst. b BayPVG. Der Personalrat hat einen personalvertretungsrechtlichen Wächter- und Hinwirkungsauftrag. Er hat nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht, die ihm zugewiesenen Überwachungsaufgaben zu übernehmen (vgl. Ballerstedt/Schleicher/Faber, BayPVG, Art. 69 Rn. 30b). Das Überwachungsrecht wirkt dahin, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Regelwerke tatsächlich angewandt werden, was nicht von der vorherigen Einwilligung der von der Vorschrift Begünstigten abhängig ist (vgl. BAG, B.v. 7.2.2012 – 1 ABR 46/10 – BAGE 140, 350 Rn. 17 zu § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Dieser Erfolg stellt sich freilich nur ein, wenn der Personalrat anhand der ihm zur Verfügung gestellten Informationen in die Lage versetzt wird, seine Überprüfungsaufgabe wahrzunehmen (so auch BVerwG, B.v. 19.3.2014 – 6 P 1.13 – IÖD 2014, 138 Rn. 9 ff. zu § 69 BPersVG).

- 51 d) Der umfassende Informationsanspruch des Personalrats ist gerechtfertigt, weil das Gesetz Vorkehrungen zum Schutz personenbezogener Daten trifft, die dem Personalrat anvertraut worden sind. Dessen Mitglieder unterliegen – nicht nur theoretisch, wie es die Beteiligte zu 1 meint – der Schweigepflicht nach Art. 10 Abs. 1 BayPVG. Deren Verletzung ist nicht folgenlos, sondern kann zu schwerwiegenden arbeitsrechtlichen, personalvertretungsrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen führen. Personalräten, die gegen die gesetzliche Schweigepflicht verstoßen, droht der Ausschluss aus dem Personalrat nach Art. 28 Abs. 1 BayPVG. Darüber hinaus kommt eine Bestrafung nach § 203 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 StGB in Betracht. Personalratsmitglieder sind daher bei Verletzung der Schweigepflicht einem ähnlich scharfen Sanktionsregime ausgesetzt wie der Dienststellenleiter und nachgeordnete Mitarbeiter, die wegen amtlicher Befassung mit Personalangelegenheiten unvermeidlich Zugang zu personenbezogenen Daten der Beschäftigten erhalten. Es gibt keinen Anhaltspunkt dafür, dass die Mitglieder des Antragstellers weniger vertrauenswürdig sein sollen als die mit Personalangelegenheiten befassten Mitarbeiter der Beteiligte zu 1 (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – BVerwGE 144, 156 Rn. 30 m.w.N.).
- 52 Zudem unterliegt der Antragsteller als Teil der Dienststelle bei Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben – wie die Beteiligte zu 1 – den Bestimmungen des Bayerischen Datenschutzgesetzes. Hierzu gehört insbesondere die Wahrung des Datenheimnisses gemäß Art. 5, 17 und 18 BayDSG. (vgl. auch BAG, B.v. 7.2.2012 – 1 ABR 46/10 – BAGE 140, 350 Rn. 43 zu den Bestimmungen des Betriebsverfas-

sungsrechts und den Datenschutzbestimmungen des Bundes).

- 53 e) In der vorliegenden Fallgestaltung überwiegt das Recht der betroffenen Beschäftigten auf Schutz ihrer persönlichen Daten nicht die Schutzgüter, denen der Informationsanspruch des Personalrats dient.
- 54 aa) Die Namensliste enthält die Mitteilung, dass die dort genannten Beschäftigten im maßgeblichen Jahreszeitraum länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Diese Information betrifft zwar Daten über die Gesundheit und damit solche personenbezogenen Daten, die bereits nach der Wertung des Gesetzgebers als besonders sensibel einzustufen sind (Art. 15 Abs. 7 Satz 1 BayDSG). Innerhalb dieser Datengruppe gehört die nicht weiter spezifizierte Angabe, dass der genannte Beschäftigte innerhalb des maßgeblichen Jahreszeitraums länger als sechs Wochen arbeitsunfähig war, jedoch zu den Daten von eher geringem Gewicht. Dies gilt vor allem im Vergleich zu Angaben über Art und Dauer der Erkrankung, die in der ersten Phase des betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht erhoben werden (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – BVerwGE 144, 156 Rn. 34; BAG, B.v. 7.2.2012 – 1 ABR 46/10 – BAGE 140, 350 Rn. 41). Das Begehren des Antragstellers ist auf die Namen der Beschäftigten beschränkt, welche die Voraussetzungen nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erfüllen. Es erstreckt sich – zutreffender Weise – nicht auf die exakte Dauer der Abwesenheitszeiten; diese werden für die Überprüfung, ob die Dienststelle ihre Verpflichtung zum Angebot eines betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllt hat, nicht benötigt. Die Bedeutung der Namensliste für das Persönlichkeitsrecht der dort bezeichneten Beschäftigten wird dadurch weiter relativiert, dass der auf Krankheit beruhende Arbeitsausfall wegen der dadurch ausgelösten Notwendigkeit einer Vertretung regelmäßig in der Dienststelle bekannt ist (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 a.a.O. Rn. 34; BAG, B.v. 7.2.2012 a.a.O. Rn. 45).
- 55 bb) Das Überwachungsrecht gemäß § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX, welches eine spezielle Ausformung der bereits in Art. 69 Abs. 1 Buchst. b BayPVG enthaltenen Überwachungsaufgabe für den Bereich des betrieblichen Eingliederungsmanagements darstellt (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – BVerwGE 144, 156 Rn. 37; BAG, B.v. 7.2.2012 – 1 ABR 46/10 – BAGE 140, 350 Rn. 9), rechtfertigt es, dem Personalrat die Namensliste zu überlassen. Wenn der Personalrat darüber wacht, dass alle betroffenen Beschäftigten ordnungsgemäß über die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements unterrichtet werden, so dient dies dem Schutz der Betroffenen vor dem drohenden Verlust ihrer Arbeitsplätze und damit ihrer wirtschaftlichen Existenz (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 a.a.O.; BAG, B.v. 7.2.2012 a.a.O. Rn. 41 m.w.N.). Die korrekte Belehrung eines jeden Betroffenen ist wesentliche Voraussetzung dafür,

dass das Angebot des betrieblichen Eingliederungsmanagements vom Beschäftigten positiv aufgegriffen wird und die vom Gesetzgeber intendierte Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess gelingen kann (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 a.a.O.; BAG, B.v. 7.2.2012 a.a.O. Rn. 21, 41 und 46). Sie betrifft ein elementares Gemeinschaftsinteresse der betroffenen Beschäftigten. Dieses Interesse aller betroffenen Beschäftigten in der Dienststelle fällt stärker ins Gewicht als das Interesse einzelner Beschäftigter daran, die Tatsache ihrer Zugehörigkeit zum Kreis der in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX bezeichneten Personen vor dem Personalrat geheim zu halten (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 a.a.O.). Dem streitgegenständlichen Informationsanspruch kann daher auch nicht entgegengehalten werden, die Mitarbeiter hätten sich im Rahmen einer Befragung der Beteiligten zu 1 gegen die namentliche Nennung ausgesprochen.

56 f) Zutreffend hat der Antragsteller das streitige Informationsbegehren auf ein einzelnes Personalratsmitglied begrenzt.

57 Durch die vom Antragsteller beantragte Begrenzung des Einsichtsrechts auf eines seiner Mitglieder wird sichergestellt, dass die Vertraulichkeit der betreffenden Informationen gewahrt und dem Persönlichkeitsrecht des einzelnen Beschäftigten – aber auch den Bedenken der Beteiligten zu 1 – hinreichend Rechnung getragen wird. Darüber hinaus sollte der Personalrat wegen der Vertraulichkeit und Sensibilität der betreffenden Daten sein Augenmerk besonders auf die Auswahl des betreffenden Personalratsmitglieds legen. Durch die beantragte Begrenzung wird der Antragsteller nicht gehindert, in der betreffenden Angelegenheit als Gremium tätig zu werden. Das betreffende Personalratsmitglied darf zwar – dem Rechtsgedanken aus Art. 10 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BayPVG und Art. 69 Abs. 2 Satz 6 BayPVG folgend – die ihm durch Einsichtnahme bekannt gewordenen Tatsachen den übrigen Personalratsmitgliedern nicht offenbaren. Es kann jedoch, soweit dies zur Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe erforderlich ist, die durch Einsichtnahme gewonnenen Erkenntnisse in Form von Schlussfolgerungen in die Beratung des Personalrats einbringen (BVerwG, B.v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – BVerwGE 144, 156 Rn. 38 ff.). Ist dem betreffenden Personalratsmitglied aufgrund der Namenslisten ersichtlich, dass Beschäftigten im Sinne von § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX kein betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten wurde, kann der Personalrat die Dienststelle zu den erforderlichen Maßnahmen auffordern. Die Einsichtnahme in die Liste benötigt das Personalratsplenum dafür nicht.

58 Eine Kostenentscheidung ist nicht erforderlich (Art. 81 Abs. 2 BayPVG i.V.m. § 80 Abs. 1, § 2a Abs. 1 ArbGG, § 2 Abs. 2 GKG).

59 Diese Entscheidung ist endgültig (Art. 81 Abs. 2 Satz 2 BayPVG).

60 Koch Klein Siller Hamberger Hildebrandt