

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

Stichwörter:

Informationsanspruch des Personalrats – Überwachungspflicht des Personalrats -
Datenschutz der Beschäftigten und der Informationsanspruch des Personalrats

Hinweis des Bearbeiters:

Bei dem vorliegenden Beschluss handelt es sich um den Originaltext. Der Beschluss wurde vom Bearbeiter in drei Spalten aufgeteilt. Die im Text gefetteten Stellen wurden durch den Bearbeiter hervorgehoben. Weiterhin stammen die kursiv gesetzten Anmerkungen sowie die Hinweise auf die Entscheidungssammlung „**EEöD**“ vom Bearbeiter.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

Die Dienststelle ist verpflichtet, einem Mitglied des Personalrats regelmäßig die Namen derjenigen Beschäftigten mitzuteilen, denen ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten ist, und Einsicht in das Hinweisschreiben an die betroffenen Beschäftigten zu gewähren.

Bundesverwaltungsgericht
Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 -

2. Instanz: OVG für das Land Nordrhein-Westfalen
Beschluss vom 26.04.2011 - AZ: OVG 16 A 1950/09.PVL -

Tenor:

Der Beschluss der Fachkammer für Landespersonalvertretungssachen des Verwaltungsgerichts Köln vom 1. Juli 2009 wird aufgehoben, soweit der Antrag zu 1 hinsichtlich der Namensliste sowie des nicht anonymisierten Anschreibens abgelehnt wurde. Der Beschluss des Fachsenats für Landespersonalvertretungssachen des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom 26. April 2011 wird aufgehoben, soweit die Beschwerde gegen den erstinstanzlichen Beschluss hinsichtlich der Namensliste sowie des nicht anonymisierten Anschreibens zurückgewiesen wurde.

Unter Ablehnung des Antrages im Übrigen wird festgestellt, dass der Beteiligte verpflichtet ist,

1. einem vom Antragsteller besonders genannten Mitglied in regelmäßigen Abständen, mindestens halbjährlich mitzuteilen, welche Beschäftigten der Dienststelle innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren,

2. diesem Mitglied Einsicht in das Anschreiben an den betroffenen Beschäftigten zu gewähren, mit dem dieser auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen wird.

Im Übrigen werden Beschwerde und Rechtsbeschwerde des Antragstellers zurückgewiesen.

		Gründe
		I
	1	Mit Schreiben vom 21. Mai 2008 forderte der Antragsteller den Beteiligten auf, ihm wie bisher diejenigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen, die er benötige, um überprüfen zu können, ob der Arbeitgeber seine Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Eingliederungs-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		rungsmanagement (BEM) erfülle. Dies lehnte der Beteiligte mit Schreiben vom 4. Juni 2008 im Wesentlichen mit der Begründung ab, dass die Bekanntgabe höchst sensibler persönlicher Daten ohne Zustimmung des Betroffenen gegen den Datenschutz verstoße.
	2	Das vom Antragsteller angerufene Verwaltungsgericht hat den Beteiligten verpflichtet, dem Antragsteller in regelmäßigen Abständen, mindestens halbjährlich, in anonymisierter Form Listen über die Zahl der BEM-pflichtigen Verfahren, die Zahl der angebotenen Gespräche, die Zahl der abgelehnten Gespräche und die Zahl der durchgeführten Gespräche mit oder ohne Handlungsbedarf zur Verfügung zu stellen. Das weitergehende Begehren auf Verpflichtung des Beteiligten, dem Antragsteller auch ohne Zustimmung der jeweils betroffenen Beschäftigten die Namen der vom betrieblichen Eingliederungsmanagement betroffenen Personen mitzuteilen und eine Kopie des Informationsschreibens an den Betroffenen sowie dessen Antwortschreiben zur Verfügung zu stellen, hat das Verwaltungsgericht abgelehnt.
	3	Der Antragsteller hat Beschwerde eingelegt und vor dem Obergericht beantragt, den erstinstanzlichen Beschluss teilweise zu ändern und festzustellen, dass der Beteiligte verpflichtet ist, auch ohne Zustimmung des jeweils betroffenen Beschäftigten - einem vom Antragsteller besonders genannten Mitglied in regelmäßigen Abständen, mindestens halbjährlich mitzuteilen, welche Beschäftigten der Dienststelle innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, hilfsweise, dem Antragsteller in regelmäßigen Abständen, mindestens halbjährlich eine Liste zur Verfügung zu stellen, in der diejenigen Beschäftigten der Dienststelle, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ohne Namensnennung, anonymisiert, jedoch durchnummeriert aufgeführt sind, - diesem Mitglied Einsicht in das Anschreiben an den Betroffenen oder seinen Vertreter zu gewähren, mit dem dieser über die Möglichkeiten eines betrieblichen Eingliederungsmanagements, das dabei einzuleitende Verfahren und die Rechte des Betroffenen informiert wird, hilfsweise, dem Antragsteller eine anonymisierte, jedoch die Listennummer enthaltene Kopie des Anschreibens an den Betroffene-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		nen oder seinen Vertreter zur Verfügung zu stellen, mit dem dieser über die Möglichkeiten eines betrieblichen Eingliederungsmanagements, das dabei einzuleitende Verfahren und die Rechte des Betroffenen informiert wird, - sowie dieses Mitglied über die daraufhin ergehende Antwort des Beschäftigten, mit dem dieser das Angebot annimmt oder ablehnt, zu unterrichten, hilfsweise, den Antragsteller unter Verwendung der Listennummer über die Antwort des Beschäftigten zu unterrichten.
	4	In der mündlichen Verhandlung des Oberverwaltungsgerichts hat der Beteiligte in Bezug auf die Hilfsanträge das Anerkenntnis erklärt. Dem hat das Oberverwaltungsgericht durch Teilerkenntnisbeschluss entsprochen, im Übrigen aber die Beschwerde des Antragstellers zurückgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt: Selbst wenn dem Personalrat sämtliche Hinweisschreiben nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX und die Listen mit den Betroffenen in nicht anonymisierter Form zur Kenntnis gegeben würden, könne er die Einhaltung der Pflicht praktisch nicht wirkungsvoller überprüfen, als wenn ihm nur die vom Beteiligten zugestandenen anonymisierten Unterlagen sowie die statistischen Informationen zugänglich seien. Jedenfalls könne der minimale Zuwachs an Nutzen den gewichtigen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, den die Weitergabe des personalisierten Schreibens an den Personalrat darstelle, nicht rechtfertigen. Mit dem um Name und Anschrift erweiterten Wissen erfahre der Personalrat zusätzlich nur, dass der Arbeitgeber annehme, genau dieser Adressat erfülle die Voraussetzungen des § 84 Abs. 2 SGB IX. Ob das tatsächlich der Fall sei, könne der Antragsteller mangels weiterer Sachkenntnisse nicht prüfen. Die zusätzliche Information über Name und Adresse setze den Antragsteller auch nicht in den Stand, spürbar besser zu erkennen, ob weitere Beschäftigte die Voraussetzungen des § 84 Abs. 2 SGB IX erfüllten, aber pflichtwidrig nicht von dem Beteiligten angeschrieben worden seien. Die positive Kenntnis, dass ein Dienststellenangehöriger die Voraussetzungen für ein betriebliches Eingliederungsmanagement erfülle, gleichwohl aber nicht vom Beteiligten angeschrieben worden sei, sei bei mehr als 400 Beschäftigten entweder purer Zufall oder gezielt anderweitig erlangt. Um die Einhaltung der mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement zusammenhängenden Arbeit-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		geberpflichten spürbar wirkungsvoller überwachen zu können, müsste ein Personalrat für jeden Beschäftigten Zugriff auf sämtliche Arbeitgeberunterlagen erhalten, die Abwesenheiten zum Gegenstand hätten. Diese Unterlagen allerdings stellten offensichtlich eine Sammlung von Personaldaten dar, in die der Personalrat nach § 65 Abs. 3 Satz 1 NWPersVG nur mit Zustimmung des Betroffenen Einsicht erhalten dürfe.
	5	Der Antragsteller trägt zur Begründung seiner Rechtsbeschwerde vor: Die dem Personalrat obliegende Überwachungsaufgabe sei mit der Bekanntgabe statistischer Gesamtzahlen und der Hereingabe einer anonymisierten Liste mit Nummerierungen, die im weiteren Fortgang beibehalten würden, nicht zu leisten. Damit allein könne der Personalrat nicht überprüfen, ob der Arbeitgeber tatsächlich alle Beschäftigten erfasse, die die Kriterien des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erfüllten. Denn insoweit werde dem Personalrat mit der anonymisierten Liste eine bereits bearbeitete und fertige Auswahl präsentiert, die er nicht darauf überprüfen könne, ob sie korrekt zustande gekommen sei. Nur bei Kenntnis der Namen der Betroffenen könne der Personalrat konkret nachforschen, ob die Auswahl zutreffend stattgefunden habe. Wüsste er von einem Beschäftigten, der längere Zeit arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei, und fände er diesen in der Namensliste nicht erfasst, so wäre unschwer zu erkennen, dass die Liste nicht richtig und vollständig sein könne. Erhalte der Personalrat die Information lediglich in Form einer anonymisierten Liste, müsste der entsprechende Abgleich scheitern. Dem könne nicht entgegengehalten werden, dass die namentliche Benennung des betroffenen Personenkreises nicht mit dem gebotenen Personaldatenschutz zu vereinbaren sei. Die Tatsache einer krankheitsbedingt eintretenden Arbeitsunfähigkeit sei kein Dienstgeheimnis, sondern im Kollegenkreis offenkundig. Abgesehen davon unterliege die bloße Information darüber, dass der über längere Zeit fehlende Mitarbeiter einen Namen erhalte, keinem besonderen Personaldatenschutz. Denn es gehe dabei nicht um Art, Inhalt und voraussichtliche zeitliche Dauer der Erkrankung, sondern lediglich um die Tatsache des schlichten Fehlens am Arbeitsplatz wegen eingetretener Arbeitsunfähigkeit. Der Personalrat habe täglich mit empfindlichen und schutzbedürftigen Personaldaten umzugehen. In dieser Hinsicht

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		unterlägen er und jedes seiner Mitglieder der Schweigepflicht.
	6	Der Antragsteller beantragt sinngemäß, die Beschlüsse der Vorinstanzen zu ändern und nach den in der Beschwerdeinstanz gestellten Hauptanträgen zu erkennen.
	7	Der Beteiligte verteidigt den angefochtenen Beschluss.
		II
	8	Die zulässige Rechtsbeschwerde des Antragstellers ist teilweise begründet. Der Beschluss des Oberverwaltungsgerichts beruht - ebenso wie der durch ihn bestätigte erstinstanzliche Beschluss - auf der unrichtigen Anwendung von Rechtsnormen, soweit der Antrag hinsichtlich der Namensliste sowie des nicht anonymisierten Anschreibens abgelehnt wurde (§ 79 Abs. 2 NWPersVG vom 3. Dezember 1974, GV.NW. S. 1514, zuletzt geändert durch Art. 4 des Gesetzes vom 31. Januar 2012, GV.NRW. S. 90, i.V.m. § 93 Abs. 1 Satz 1 ArbGG). In diesem Umfang sind die Beschlüsse der Vorinstanzen aufzuheben; da der Sachverhalt geklärt ist, entscheidet der Senat in der Sache selbst (§ 96 Abs. 1 Satz 2 ArbGG i.V.m. § 562 Abs. 1, § 563 Abs. 3 ZPO). Danach ist der Beteiligte nach Maßgabe des Tenors verpflichtet, einem Mitglied des Antragstellers regelmäßig die Namen der arbeitsunfähig erkrankten Beschäftigten mitzuteilen und Einsicht in das Hinweisschreiben an den betroffenen Beschäftigten zu gewähren. Dagegen sind die Beschlüsse der Vorinstanzen zu bestätigen, soweit der Antrag hinsichtlich des Antwortschreibens abgelehnt wurde.
<i>Informationsanspruch des Personalrats - Vorlage von Unterlagen</i>	9	Rechtsgrundlage für das streitige Begehren ist § 65 Abs. 1 Satz 1 und 2 NWPersVG. Danach ist der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (Satz 1). Ihm sind die dafür erforderlichen Unterlagen vorzulegen (Satz 2). Die Pflicht des Dienststellenleiters zur Vorlage von Unterlagen ist somit Bestandteil seiner Informationspflicht gegenüber dem Personalrat. Sie besteht nur in dem Umfang, in welchem der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Kenntnis der Unterlagen benötigt (vgl. Beschluss vom 23. Juni 2010 - BVerwG 6 P 8.09 - BVerwGE 137, 148, m.w.N.).

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

	10	<p>1. Die Aufgabe, welcher der geltend gemachte Anspruch des Personalrats auf Vorlage der streitigen Unterlagen dient, ist dessen Befugnis nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX. Danach wacht die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX, also auch der Personalrat, darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach § 84 Abs. 2 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 (betriebliches Eingliederungsmanagement). 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). Demgemäß hat der Personalrat darüber zu wachen, dass der Dienststellenleiter den betroffenen Beschäftigten ein ordnungsgemäßes Eingliederungsangebot unterbreitet. Soweit es für die Wahrnehmung dieser Überwachungsaufgabe erforderlich ist, hat der Personalrat einen Informationsanspruch nach § 65 Abs. 1 Satz 1 und 2 NWPersVG (vgl. Beschluss vom 23. Juni 2010 a.a.O. Rn. 14).</p>
	11	<p>2. Rechtssystematische Bedenken, den Auskunftsanspruch des Personalrats nach § 65 Abs. 1 Satz 1 und 2 NWPersVG auf dessen Aufgaben nach § 84 Abs. 2 SGB IX anzuwenden, bestehen nicht (vgl. Beschluss vom 23. Juni 2010 a.a.O. Rn. 15 ff.). 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. zur entsprechenden Rechtslage nach dem Berliner Personalvertretungsrecht: Beschluss vom 23. Juni 2010 a.a.O. Rn. 26 ff.).</p>
	12	<p>3. Der vom betrieblichen Eingliederungsmanagement erfasste Personenkreis besteht aus den „Beschäftigten“, welche innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		<p>ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Die Pflicht zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist nicht auf Beschäftigte mit einer Behinderung beschränkt, sondern erstreckt sich auf alle Arbeitnehmer und Beamte mit einer krankheitsbedingten Fehlzeit von mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahreszeitraums (vgl. Beschluss vom 23. Juni 2010 a.a.O. Rn. 14; BAG, Urteile vom 12. Juli 2007 - 2 AZR 716/06 - BAGE 123, 234 Rn. 35, vom 30. September 2010 - 2 AZR 88/09 - BAGE 135, 361 Rn. 27 und vom 24. März 2011 - 2 AZR 170/10 - AP Nr. 6 zu § 69 ArbGG 1979 Rn. 19 sowie Beschluss vom 7. Februar 2012 - 1 ABR 46/10 - NZA 2012, 744 Rn. 9).</p>
	13	<p>4. Das Zustimmungserfordernis gemäß § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX verbietet es dem Dienststellenleiter nicht, dem Personalrat eine Liste mit den Namen der betroffenen Beschäftigten sowie die Unterrichtungsschreiben nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX vorzulegen. Es bezieht sich nur auf die zweite Phase des betrieblichen Eingliederungsmanagements, nämlich den eigentlichen Klärungsprozess, nicht aber auf die vorhergehende erste Phase, die mit dem Zugang des Angebots über die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements beim Beschäftigten endet. Mit der Übermittlung der Namensliste sowie der Anschreiben in generalisierter Form 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. Beschluss vom 23. Juni 2010 a.a.O. Rn. 39 f.; BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 a.a.O. Rn. 19 ff.).</p>
	14	<p>5. Der Personalrat benötigt die Namensliste sowie Kopie der Anschreiben, um seine Überwachungsaufgabe nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX erfüllen zu können. Nur so kann der Personalrat überprüfen, ob den betroffenen Beschäftigten ein ordnungsgemäßes Integrationsangebot unterbreitet wurde. Die Mitteilung anonymisierter Unterlagen reicht nicht aus. Dadurch erlangt der Personalrat keine hinreichende Gewissheit darüber, dass alle betroffenen Beschäftigten über das gesetzliche Angebot des betrieblichen Eingliederungsmanagements tatsächlich informiert wurden (vgl. Beschluss vom 23. Juni 2010</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		a.a.O. Rn. 43; BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 a.a.O. Rn. 12).
	15	a) Dies gilt auch, soweit Liste und Anschreiben im Sinne des angefochtenen Beschlusses durchnummeriert werden. Unterstellt man, dass die vom Dienststellenleiter zur Verfügung gestellte Liste vollständig ist, so kann der Personalrat durch Abgleich mit den Kopien der Anschreiben feststellen, ob allen betroffenen Beschäftigten das Angebot ordnungsgemäß unterbreitet wurde. Zusätzliche Gewissheit kann sich der Personalrat dadurch verschaffen, dass er stichprobenartig bei einzelnen Beschäftigten nachfragt, ob ihnen das Unterrichtungsschreiben des Dienststellenleiters tatsächlich zugegangen ist (vgl. BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 a.a.O.). Diese Möglichkeit hat der Personalrat nicht, wenn ihm die Unterlagen lediglich in anonymisierter Form zugeleitet werden; die fortlaufende Nummerierung der Mitarbeiter hilft ihm dabei nicht weiter.
	16	b) Allerdings kann der Personalrat aus der Namensliste als solcher nicht ersehen, ob alle Beschäftigten, welche die Fehlzeiten gemäß § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erfüllen, vollständig erfasst sind. Das Oberverwaltungsgericht hat in diesem Zusammenhang angeführt, die positive Kenntnis des Personalrats, dass ein Dienststellenangehöriger die Voraussetzungen für ein betriebliches Eingliederungsmanagement erfülle, gleichwohl aber nicht vom Dienststellenleiter angeschrieben worden sei, sei bei mehreren hundert Beschäftigten entweder purer Zufall oder gezielt anderweitig erlangt. Die Annahme des Oberverwaltungsgerichts, abweichende Erkenntnisse des Personalrats über den betroffenen Personenkreis seien „gezielt anderweitig erlangt“, trifft zu. Dieser Umstand ist jedoch rechtlich nicht unbeachtlich, weil er sich aus den gesetzlichen Aufgaben und Befugnissen des Personalrats herleitet. Längere krankheitsbedingte Abwesenheit von Mitarbeitern führt zu Unruhe in der Dienststelle, weil sie für die übrigen Beschäftigten in der jeweiligen Arbeitseinheit mit Mehrbelastung verbunden ist. Der Personalrat erfährt davon durch die Beschäftigten in seiner Sprechstunde (§ 39 Abs. 1 Satz 1 NWPersVG). Dahingehende Beschwerden von Beschäftigten im Zusammenhang mit einem gerechten Belastungsausgleich sind Gegenstand der Verhandlungen zwischen Dienststellen-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		leiter und Personalrat, welche dem Bemühen um Abhilfe dienen (§ 64 Nr. 5 NWPersVG). Über entsprechende Maßnahmen setzt der Dienststellenleiter den Personalrat im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit in Kenntnis (§ 2 Abs. 1 Halbs. 1 NWPersVG). Dabei kann es sich im Einzelfall um mitbestimmungspflichtige Umsetzungen handeln (§ 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 Alt. 2 NWPersVG). Schließlich ist der Personalrat - jedenfalls in Abstimmung mit dem Dienststellenleiter und bei Vorliegen von Anhaltspunkten - befugt, sich im Wege der Selbstinformation Gewissheit darüber zu verschaffen, ob ein bestimmter Beschäftigter zum Personenkreis des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX gehört (vgl. Beschluss vom 12. Dezember 2005 - BVerwG 6 P 7.05 -).
	17	Aus alledem ergibt sich, dass der Personalrat über eine Reihe von Beschäftigten mit Abwesenheitszeiten im Sinne von § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX unterrichtet ist. Findet er einen derartigen Beschäftigten auf der ihm überreichten Namensliste nicht vor, so handelt es sich um einen für den Dienststellenleiter und die ihm nachgeordneten Mitarbeiter der Personalabteilung problematischen Vorgang. Die Gefahr, sich deswegen dienststellenweit einer deutlichen Kritik ausgesetzt zu sehen, wirkt ihrerseits dahin, dass der Kreis der Beschäftigten, denen ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten ist, genau und vollständig erfasst wird. Die Erhöhung von Sorgfalt durch Transparenz unterbleibt, wenn der Personalrat mit anonymisierten, wenn auch durchnummerierten Listen Vorlieb nehmen muss.
	18	6. Die Vorlagepflicht des Dienststellenleiters ist von der Darlegung eines besonderen Anlasses, namentlich einer zu besorgenden Rechtsverletzung unabhängig. Nur die Kenntnis der Namensliste sowie der Anschreiben versetzt den Personalrat in die Lage, etwaigen Verstößen des Dienststellenleiters gegen § 84 Abs. 2 Satz 1 und 3 SGB IX bereits im Vorfeld effektiv entgegenzuwirken (vgl. Beschluss vom 23. Juni 2010 - BVerwG 6 P 8.09 - BVerwGE 137, 148 = EEöD 1103 , Rn. 44 m.w.N.).
	19	7. Nach § 65 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 1 NWPersVG dürfen Personalakten oder Sammlungen von Personaldaten nur mit Zustimmung des Beschäftigten und nur von den von

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		ihm bestimmten Mitgliedern des Personalrats eingesehen werden. Soweit diese Vorschrift sich auf Personalakten bezieht, ist sie hier weder unmittelbar noch entsprechend anzuwenden (vgl. Beschluss vom 23. Juni 2010 a.a.O. Rn. 45 f. m.w.N.).
	20	Ebenso wenig geht es hier um eine Sammlung von Personalakten. Dabei handelt es sich um die Zusammenfassung von Personalakten über einzelne Beschäftigte, die nicht die an den Begriff der Personalakten zu stellenden Anforderungen erfüllen. Die Datensammlungen müssen personenbezogen zusammengestellt worden sein. Diese Voraussetzungen sind nicht gegeben, wenn einzelne Personalakten der Beschäftigten überindividuell-sachbezogen zusammengefasst werden (vgl. Cecior / Vallendar / Lechtermann / Klein, Das Personalvertretungsrecht in Nordrhein-Westfalen, Stand April 2011, § 65 Rn. 55). Dieses Verständnis wird der Absicht des Gesetzgebers gerecht, mit der Neufassung der Vorschrift im Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 18. Dezember 1984, GV.NW. S. 29, die Einsichtsmöglichkeit des Personalrats zu erweitern (LTDrucks 9/3091 S. 37).
	21	Demgemäß handelt es sich bei der hier in Rede stehenden Namensliste nicht um eine Sammlung von Personalakten im Sinne von § 65 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 1 NWPersVG. Hier wird nicht eine Mehrzahl personenbezogener Daten für einzelne Beschäftigte zusammengefasst. Vielmehr enthält die Namensliste für eine Mehrzahl von Beschäftigten jeweils ein einziges personenbezogenes Datum, nämlich die Tatsache, dass sie innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren.
	22	8. Die Weitergabe der Namensliste sowie der Anschreiben an den Personalrat verstößt nicht gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen. Namentlich scheitert die Weitergabe nicht schon daran, dass die Datenerhebung durch die Dienststelle rechtswidrig ist. Letzteres ist nicht der Fall.
	23	a) Als Rechtsgrundlage für die Datenerhebung kommt § 29 Abs. 1 Satz 1 DSGVO NRW in Betracht. Danach dürfen die Daten von Beschäftigten verarbeitet werden, wenn

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		dies zur Durchführung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Diese Vorschrift ist auch auf Gesundheitsdaten anwendbar (§ 4 Abs. 3 Satz 1 und 2 Nr. 4 Buchst. a DSGVO NRW). Die Datenerhebung durch die Dienststelle, die begrifflich der Datenverarbeitung unterfällt (§ 3 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 Nr. 1 DSGVO NRW), ist zur Durchführung der Beschäftigungsverhältnisse erforderlich. Ohne die Beschaffung der maßgeblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten ist die Dienststelle nicht zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Verpflichtung in der Lage, den betroffenen Beschäftigten zu deren Schutz vor Arbeitsunfähigkeit und Beschäftigungslosigkeit ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten (vgl. BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 - 1 ABR 46/10 - Rn. 38 f.).
	24	b) § 84 Abs. 4 Satz 1 LBG NRW enthält eine vergleichbare Rechtsgrundlage. Danach darf der Dienstherr personenbezogene Daten über Beamte erheben, soweit es zur Durchführung des Dienstverhältnisses erforderlich ist. § 29 Abs. 2 DSGVO NRW bestimmt, dass die beamtenrechtlichen Vorschriften über die Führung von Personalakten, darunter § 84 LBG NRW, für alle nicht beamteten Beschäftigten einer öffentlichen Stelle grundsätzlich entsprechend anzuwenden sind. Soweit daher § 84 Abs. 4 Satz 1 LBG NRW hier vorrangig anzuwenden ist (§ 2 Abs. 3 DSGVO NRW), ersetzt er die Regelung in § 29 Abs. 1 Satz 1 DSGVO NRW als Rechtsgrundlage für die hier in Rede stehende Datenerhebung.
<i>Datenschutz und Informationsanspruch der Personalvertretung</i>	25	c) 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 (vgl. Beschlüsse vom 9. Oktober 1996 - BVerwG 6 P 1.94 -, vom 23. Januar 2002 - BVerwG 6 P 5.01 - und vom 16. Februar 2010 - BVerwG 6 P 5.09 – EEÖD 1194 ; Altvater, in: Altvater/Baden/Kröll/Lemcke/Peiseler, Bundespersonalvertretungsgesetz, 7. Aufl. 2011, § 10 Rn. 44 und § 68 Rn. 44;

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		Lorenzen, in: Lorenzen / Etzel / Gerhold / Schlatmann / Rehak / Faber, Bundespersonalvertretungsgesetz, Stand Dezember 2007, § 68 Rn. 61; Ilbertz / Widmaier / Sommer, Bundespersonalvertretungsgesetz, 12. Aufl. 2012, § 68 Rn. 71; Cecior u.a., a.a.O. § 65 Rn. 25; Stähler/Pohler, Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen, 3. Aufl. 2003, § 29 Rn. 12; zum Betriebsverfassungsrecht: BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 a.a.O. Rn. 43 m.w.N.).
	26	9. Die Weitergabe der Namensliste sowie der Anschreiben verstößt nicht gegen das Grundrecht der betroffenen Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung nach Art. 2 Abs. 1 GG.
	27	a) Dieses Grundrecht 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. Beschluss vom 23. Juni 2010 a.a.O. Rn. 41 unter Bezugnahme auf BVerfG, Urteil vom 15. Dezember 1983 - 1 BvR 209/83 u.a. - BVerfGE 65, 1 <42 ff.>). Die Regelung zum Informationsrecht des Personalrats in § 65 Abs. 1 Satz 1 und 2 NWPersVG 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. Beschluss vom 23. Juni 2010 a.a.O. Rn. 42 und 47).
	28	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 § 65 NWPersVG als bereichsspezifischer Gesamtregelung, die für das Personalvertretungs-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>recht bereits eine typisierende und generalisierende Abwägung vorgenommen hat, nicht gerecht. Die general-klauselartigen Bestimmungen in § 65 Abs. 1 Satz 1 und 2 NWPersVG 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 und Einstellungsverfahren ergänzt (§ 65 Abs. 1 Satz 3 und 4, Abs. 2 NWPersVG). Dagegen enthält § 65 Abs. 3 NWPersVG Ausnahmefallgestaltungen, in welchen sich das Persönlichkeitsrecht des betroffenen Beschäftigten durchsetzt: Die Einsicht in Personalakten und dienstliche Beurteilungen sowie die Teilnahme an Besprechungen zu beteiligungspflichtigen Angelegenheiten ist vom Einverständnis des Beschäftigten abhängig. Demgemäß enthält § 65 NWPersVG ein in sich geschlossenes einfachrechtliches 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 (vgl. in diesem Zusammenhang Beschluss vom 29. August 1990 - BVerwG 6 P 30.87 - Buchholz 251.8 § 68 RhPPersVG Nr. 3). Der offene Wortlaut in § 65 Abs. 1 Satz 1 und 2 NWPersVG lässt eine derartige verfassungskonforme Handhabung zu.</p>
<p><i>Bedeutung des Informationsanspruchs der Personalvertretung</i></p> <p><i>Überwachungspflicht des Personalrats</i></p>	29	<p>c) Die Grundaussage in § 65 Abs. 1 Satz 1 und 2 NWPersVG, wonach der Personalrat am Maßstab des Aufgabenbezugs und des Erforderlichkeitsmerkmals zu unterrichten ist, <u>trägt dem Stellenwert des personalvertretungsrechtlichen Informationsanspruchs Rechnung. Mit diesem steht und fällt die Effektivität jeglicher personalvertretungsrechtlicher Beteiligung.</u> Von ihr auch erfasst wird als <u>klassische Befugnis des Personalrats das Überwachungsrecht gemäß § 64 Nr. 2 NWPersVG.</u> Dieses wirkt dahin, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Regelwerke tatsächlich angewandt werden. 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.</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

	30	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 der Schweigepflicht nach § 9 Abs. 1 NWPersVG. Deren Verletzung kann zu schwerwiegenden arbeitsrechtlichen, personalvertretungsrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen führen. Unter Umständen kann der Ausschluss aus dem Personalrat nach § 25 Abs. 1 NWPersVG und darüber hinaus die Bestrafung nach § 203 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 StGB in Betracht kommen. 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, und sie sind auch nicht weniger vertrauenswürdig (vgl. Beschlüsse vom 23. Januar 2002 a.a.O. S. 6 und vom 16. Februar 2010 a.a.O. Rn. 25; BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 - 1 ABR 46/10 – Rn. 46, EEöD 1193).
	31	§ 65 Abs. 4 Satz 1 NWPersVG bestimmt, dass dem Personalrat die Einhaltung des Datenschutzes obliegt. Damit ist klargestellt, dass der Personalrat als Teil der Dienststelle verpflichtet ist, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten, wozu insbesondere die Wahrung des Datengeheimnisses gemäß §§ 6, 14 Abs. 4 DSGVO NRW gehört. Dieser Verpflichtung wird in § 65 Abs. 4 Satz 2 NWPersVG noch dadurch Nachdruck verliehen, dass der Personalrat die zur Wahrung des Datenschutzes getroffenen Maßnahmen der Dienststelle mitzuteilen hat (vgl. LTDruks 11/5258 S. 38; zum Betriebsverfassungsrecht: BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 a.a.O. Rn. 43).
	32	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.
	33	aa) Die Namensliste enthält die Mitteilung, dass die dort genannten Beschäftigten im maßgeblichen Jahreszeitraum länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		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 (§ 4 Abs. 3 Satz 1 DSGVO). 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 namentlich im Vergleich zu Angaben über Art und Dauer der Erkrankung (vgl. BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 a.a.O. 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 - zutreffenderweise - 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.
	34	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. BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 a.a.O. Rn. 45).
	35	bb) Ist dem Personalrat über die Namensliste die Identität der betroffenen Beschäftigten bekannt, so erfährt er durch die Anschreiben des Dienststellenleiters gemäß § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX zusätzlich lediglich die Privatanschriften. Ein ins Gewicht fallender Eingriff in das Persönlichkeitsrecht ist damit nicht verbunden (vgl. Beschluss vom 23. Juni 2010 - BVerwG 6 P 8.09 - BVerwGE 137,148).
	36	Der Dienststellenleiter ist gehalten, den Inhalt seines Anschreibens auf diejenigen Gesichtspunkte zu begrenzen, die für eine ordnungsgemäße Belehrung nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX unumgänglich sind. In dieser Hinsicht genügt eine abstrakte Bezeichnung der Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements, wie sie in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX definiert sind. Hinsichtlich der Angaben zur Datenerhebung und -verwendung ist ebenfalls ein

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		<p>genereller Hinweis ausreichend. Die Verpflichtung des Dienststellenleiters, den Inhalt des Anschreibens auf das unumgänglich Notwendige zu beschränken, besteht nicht nur gegenüber den betroffenen Beschäftigten, sondern auch gegenüber dem Personalrat. Nur auf diese Weise können der Schutz des Beschäftigten vor einer Weitergabe seiner Daten und die effektive Erfüllung der Personalratsaufgaben zu einem schonenden Ausgleich gebracht werden. Die Dienststelle ist nicht befugt, in das Anschreiben individuelle, auf die Art der Erkrankung hinweisende Angaben aufzunehmen und sodann unter Hinweis auf den Datenschutz das Kontrollrecht der Personalvertretung auszuschalten (vgl. Beschluss vom 23. Juni 2010 a.a.O. Rn. 52).</p>
	37	<p>cc) Das Überwachungsrecht gemäß § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX, welches eine spezielle Ausformung der bereits in § 64 Nr. 2 NWPersVG enthaltenen Überwachungsaufgabe für den Bereich des betrieblichen Eingliederungsmanagements darstellt (vgl. BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 a.a.O. Rn. 9), rechtfertigt es, dem Personalrat die Namensliste und Kopie der Anschreiben 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. 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. Beschluss vom 23. Juni 2010 a.a.O. Rn. 42, 51 und 62; BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 a.a.O. Rn. 21, 41 und 46). Sie betrifft ein elementares Gemeinschaftsinteresse der betroffenen Beschäftigten. Dem dient das Angebot des betrieblichen Eingliederungsmanagements durch die Dienststelle sowie die Kontrolle des Personalrats daraufhin, dass das Angebot tatsächlich unterbreitet wird. 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.</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

	38	dd) Zutreffend hat der Antragsteller das streitige Informationsbegehren auf ein einzelnes Personalratsmitglied begrenzt (vgl. dazu Beschluss vom 23. Juni 2010 a.a.O. Rn. 53 m.w.N.). Dies ist für die Abwägung bei der vorliegenden Fallgestaltung von entscheidender Bedeutung.
	39	Entgegen einer in Rechtsprechung und Literatur vertretenen Auffassung (vgl. VG Oldenburg, Beschluss vom 3. Mai 2011 - 8 A 2967/10 - PersR 2011, 486 <488>; Daniels, PersR 2010, 428 <430>) ist die Information - von den ausdrücklich im Gesetz genannten Ausnahmen abgesehen (vgl. § 65 Abs. 3 NWPersVG) - nicht stets dem Personalrat in seiner Gesamtheit zuzusprechen. Abweichendes ist geboten, wenn der Informationsanspruch auf gegenläufige grundrechtlich geschützte Interessen einzelner Beschäftigter trifft, diesen Interessen durch die Begrenzung der Einsichtnahme auf ein einzelnes Personalratsmitglied Rechnung getragen wird und dadurch die beiderseitigen Schutzgüter im Wege praktischer Konkordanz einen schonenden Ausgleich erfahren. Einfachrechtlicher Anknüpfungspunkt dafür ist die Regelung in § 65 Abs. 3 NWPersVG insbesondere zu Personalakten und dienstlichen Beurteilungen, denen eine entsprechende typisierende Abwägung zugrunde liegt.
	40	In der vorliegenden Fallgestaltung wird dem Persönlichkeitsrecht des einzelnen Beschäftigten dadurch Rechnung getragen, dass die Einsichtnahme auf ein einzelnes Personalratsmitglied begrenzt wird. Es entspricht aller Erfahrung, dass die Vertraulichkeit einer Information umso besser gewahrt wird, je weniger Personen davon erfahren. Andererseits wird der Personalrat durch die Begrenzung des Einsichtsrechts auf eines seiner Mitglieder nicht gehindert, in der betreffenden Angelegenheit als Gremium tätig zu werden. Dies folgt aus einem Rechtsgedanken, der § 9 Abs. 2 Satz 3 und § 65 Abs. 3 NWPersVG zu entnehmen ist. Nach § 9 Abs. 2 Satz 3 NWPersVG besteht die Schweigepflicht nicht im Verhältnis der Personalratsmitglieder untereinander. Dies gilt allerdings „abgesehen von den Fällen des § 65 Abs. 3“ NWPersVG. Das vom Beschäftigten bestimmte Personalratsmitglied darf daher die ihm durch Einsichtnahme in die Personalakte bekannt gewordenen Tatsachen den übrigen Personalratsmitgliedern nicht offenbaren. Es

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		<p>kann jedoch - soweit dies zur Wahrnehmung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist - die durch Einsichtnahme gewonnenen Kenntnisse in Form von Schlussfolgerungen in die Beratung des Personalrats einbringen (vgl. Altvater, a.a.O. § 10 Rn. 12, § 68 Rn. 39; Faber, in: Lorenzen u.a., a.a.O. § 10 Rn. 25; Fischer/Goeres/Gronimus, in: GKÖD Band V, Stand Februar 2002, K § 68 Rn. 32; Ilbertz/Widmaier, a.a.O. § 10 Rn. 17a; Gräfl, in: Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, 3. Aufl. 2008, § 68 Rn. 105; Cecior, a.a.O. § 9 Rn. 57). Auf die vorliegende Fallgestaltung übertragen bedeutet dies, dass das Personalratsplenum die Dienststelle auffordern kann, Beschäftigten im Sinne von § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX, welche nicht auf der dem zuständigen Personalratsmitglied überreichten Namensliste stehen, ein betriebliches Eingliederungsmanagements anzubieten. Die Einsichtnahme in die Liste benötigt es dafür nicht.</p>
	41	<p>10. Der Überlassung der Namensliste sowie der Kopien der Anschreiben steht der Vortrag des Beteiligten im Schriftsatz vom 10. Oktober 2011 nicht entgegen. Soweit dort das Beteiligungsverfahren des Hauptpersonalrats beim Finanzministerium des Landes Nordrhein-Westfalen zum Einsatz des elektronischen Personalverwaltungssystems „PersFM“ für die Erfassung der Krankheitszeiten gemäß § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX beschrieben wird, handelt es sich um einen Sachvortrag, der durch entsprechende Feststellungen des Oberverwaltungsgerichts nicht gedeckt und deswegen im Rechtsbeschwerdeverfahren nicht zu berücksichtigen ist (§ 79 Abs. 2 NWPersVG i.V.m. § 93 Abs. 1 Satz 1 ArbGG). Abgesehen davon ist der Vortrag auch deswegen unerheblich, weil zwischen dem Mitbestimmungsverfahren beim Finanzministerium des Landes Nordrhein-Westfalen und der Beteiligung des örtlichen Personalrats nach § 84 Abs. 2 SGB IX zu unterscheiden ist. Beim Finanzministerium des Landes Nordrhein-Westfalen ging es seinerzeit um die Verwendung eines elektronischen Systems zur Erfassung der Abwesenheitszeiten der Beschäftigten. Hieran hatte der Hauptpersonalrat ein Mitbestimmungsrecht (vgl. § 72 Abs. 3 Nr. 1 und 2 NWPersVG). Davon wesensverschieden ist die Beteiligung des örtlichen Personalrats am Klärungsprozess nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX sowie sein Recht auf Überprüfung, ob die Dienststelle</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		den betroffenen Beschäftigten ein entsprechendes Angebot unterbreitet (§ 84 Abs. 2 Satz 3 und 7 SGB IX). Nur auf Letzteres bezieht sich das hier streitige Informationsrecht.
	42	11. Dagegen kann der Antragsteller nicht verlangen, dass der Beteiligte ihm die Antwortschreiben der Beschäftigten ohne deren Zustimmung zur Kenntnis bringt. Insoweit wird auf den Senatsbeschluss vom 23. Juni 2010 (a.a.O. Rn. 54 ff.) Bezug genommen. Die Rechtsbeschwerdebeurteilung des Antragstellers gibt keinen Anlass für eine abweichende Beurteilung.
	43	Der Personalrat kann die Vorlage aller Antwortschreiben nicht unter Hinweis darauf verlangen, dass sich sein Kontrollrecht unabhängig von der Zustimmung der betroffenen Beschäftigten auf den äußeren Gang des Klärungsprozesses beziehe, also z.B. darauf, dass die Hinzuziehung des Betriebsarztes oder der örtlichen gemeinsamen Servicestellen erwogen werde (§ 84 Abs. 2 Satz 2 und 4 SGB IX). Diese Argumentation trifft nicht zu. Hat der betroffene Beschäftigte der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements unter Beteiligung des Personalrats zugestimmt, so kann dieser im Rahmen seiner Teilnahme am Klärungsprozess die Zuziehung des Betriebsarztes oder der örtlichen gemeinsamen Servicestelle anregen, wenn er dies für zweckmäßig hält. In diesem Fall geht sein Überwachungsrecht nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX in seine aktive Beteiligung am Klärungsprozess über. Hat der Beschäftigte das Angebot des betrieblichen Eingliederungsmanagements abgelehnt, so ist damit weder für Beteiligung noch für Kontrolle des Personalrats weiter Raum. Dasselbe gilt, wenn der Beschäftigte das Angebot der Dienststelle annimmt, die Beteiligung des Personalrats aber nicht wünscht. Damit hat der Beschäftigte eine selbstbestimmte Entscheidung gegen die Teilnahme des Personalrats am Klärungsprozess getroffen. Diese Entscheidung erstreckt sich folgerichtig auf alle denkbaren Elemente des Klärungsprozesses, also auch auf eine etwaige Hinzuziehung des Betriebsarztes oder der örtlichen gemeinsamen Servicestellen. Die selbstverantwortete Entscheidung des Beschäftigten darf nicht durch eine Ausweitung des Kontrollrechts der Personalvertretung in Frage gestellt werden (vgl. zum Kontrollrecht bei antragsabhängiger Mitbestimmung: Beschluss

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1196
BVerwG Beschluss vom 04.09.2012 - BVerwG 6 P 5.11 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		vom 20. März 2002 - BVerwG 6 P 6.01 - Buchholz 250 § 77 BPersVG Nr. 16 S. 10).
	44	12. Nach alledem hat der Hauptantrag hinsichtlich der Namensliste sowie der Anschreiben Erfolg. Hinsichtlich des Antwortschreibens ist er abzulehnen.
	45	Damit ist der Ausspruch des Oberverwaltungsgerichts zu den Hilfsanträgen insgesamt gegenstandslos. Für den Ausspruch zu 1 und 2 zur Liste sowie zum Anschreiben liegt dies auf der Hand. Hinsichtlich des Ausspruchs zu 3 zum Antwortschreiben des Beschäftigten folgt dies daraus, dass dieser Ausspruch mit denjenigen zu 1 und 2 inhaltlich über die Listennummer verklammert ist und dadurch seine Plausibilität erhält. Dieser Zusammenhang entfällt, wenn einem Mitglied des Antragstellers Liste und Anschreiben nicht anonymisiert zur Verfügung zu stellen sind. Eine Vermischung des Hauptausspruchs zu 1 und 2 mit dem Hilfsausspruch zu 3 verbietet sich, weil sonst die Gefahr besteht, dass der Antragsteller aus dem mit der Listennummer versehenen Antwortschreiben auf die Identität des betroffenen Beschäftigten schließen kann.