

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1389
BVerwG Beschluss vom 22.12.1993 - BVerwG 6 P 15.92 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

Stichwörter:

Überwachungspflicht des Personalrats – 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 1389
BVerwG Beschluss vom 22.12.1993 - BVerwG 6 P 15.92 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

Der Personalrat kann verlangen, dass die Dienststelle ihn über die Gewährung von Leistungszulagen unterrichtet und ihm dabei auch die Namen der Empfänger dieser Zulagen mitteilt. Dies darf aber nur in der Form der Einsichtnahme in entsprechende Unterlagen oder Listen geschehen, die ihm nicht zum Verbleib auszuhändigen sind.

Bundesverwaltungsgericht
Beschluss vom 22.12.1993 - BVerwG 6 P 15.92 -

2. Instanz: Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz
Beschluss vom 07.04.1992 - OVG 4 A 11137/91 -

Tenor

Die Rechtsbeschwerde des Beteiligten gegen den Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz - Fachsenat für Personalvertretungssachen (Bund) - vom 7. April 1992 wird zurückgewiesen.

G r ü n d e	
	I.
1	Gegenstand des Verfahrens ist die Frage, ob ein Dienststellenleiter verpflichtet ist, dem Personalrat die Namen der Beschäftigten mitzuteilen, die eine Leistungszulage erhalten.
2	Am 1. August 1989 trat die Verordnung über die Gewährung von Leistungszulagen bei der Deutschen Bundespost (Postleistungszulagenverordnung - PostLZuV -) vom 12. Juli 1989 in Kraft, wonach Beamten der Deutschen Bundespost Zulagen für besondere Leistungen gewährt werden. Für die Angestellten und Arbeiter der Deutschen Bundespost - Bereich Telekom - regelt der Tarifvertrag Nr. 400 die näheren Einzelheiten über die Gewährung der Zulagen für besondere Leistungen. In der zur PostLZuV ergangenen Unternehmensrichtlinie vom 24. Juli 1990 wird in Abschnitt 3.2.4. die personalvertretungsrechtliche Beteiligung bei der Gewährung der Zulagen wie folgt geregelt: "Die Personalvertretung wird monatlich über die Zahl der neuen Leistungszulagenempfänger sowie über die Art und

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1389
BVerwG Beschluss vom 22.12.1993 - BVerwG 6 P 15.92 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>Stufe der an sie gewährten Zulagen unterrichtet. Jeweils nach dem Stand vom 30.06. und 31.12. wird der Personalvertretung eine Übersicht über die Strukturierung der Leistungszulagenvergabe, aus der die Zahl der Leistungszulagenempfänger an diesen Stichtagen nach Art und Stufe der jeweiligen Zulagen hervorgeht, zur Verfügung gestellt."</p> <p>Die gleiche Regelung enthalten die Hinweise der Generaldirektion der Deutschen Bundespost Telekom zum Tarifvertrag Nr. 400 in Abschnitt 2.2.4; dort findet sich außerdem der Zusatz: "Die Beteiligungsrechte nach dem BPersVG bleiben unberührt."</p>
	3	<p>Der Antragsteller, der Personalrat beim Fernmeldeamt 1 K., ist der Auffassung, dass über die vorgenannten Informationen hinaus ihm auch die Namen der Leistungszulagenempfänger mitgeteilt werden müssen. Demgegenüber sieht sich der Beteiligte, der Amtsvorsteher des Fernmeldeamtes, dazu nicht verpflichtet.</p>
	4	<p>Der Antragsteller hat im Februar 1991 zur Klärung der Streitfrage das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren eingeleitet und beantragt, festzustellen, dass der Beteiligte verpflichtet ist, ihm - hilfsweise seinem Vorsitzenden oder dessen Stellvertreter oder einem anderen von ihm beauftragten Mitglied - die Namen der Leistungszulagenempfänger mitzuteilen. Er hat geltend gemacht, aus § 67 Abs. 1 Satz 1 und § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG ergebe sich die Notwendigkeit, nicht nur die Zahl der Zulagenempfänger nach Art und Höhe der Zulagen zu erfahren, sondern auch die Namen der begünstigten Bediensteten. Nur so könne er die ihm obliegende Aufgabe, eine korrekte Verteilung der Zulagen nach Recht und Billigkeit zu überprüfen, richtig wahrnehmen. Bestimmungen des Datenschutzes stünden dem nicht entgegen.</p>
	5	<p>Der Beteiligte ist dem wie folgt entgegengetreten: In laufenden Personal-Verwaltungsangelegenheiten dürfe der Personalrat sich erst dann einschalten, wenn ernsthafte Anhaltspunkte für das Vorliegen von Rechtsverstößen bestünden. Außerdem sei die Gewährung von Leistungszulagen mit der Gewährung sozialer Leistungen entsprechend § 75 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BPersVG vergleichbar, so dass es gerechtfertigt sei, bei der Unterrichtung auch in</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1389
BVerwG Beschluss vom 22.12.1993 - BVerwG 6 P 15.92 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		diesen Fällen nach § 75 Abs. 2 Sätze 3 bis 5 BPersVG zu verfahren. Bei der Gewährung sozialer Leistungen habe der Personalrat insbesondere keinen Anspruch auf Unterrichtung über individuelle Daten. Derartige Informationen verböten sich ohne die Zustimmung der betroffenen Beschäftigten.
	6	Das Verwaltungsgericht hat dem Antrag durch Beschluss vom 26. April 1991 stattgegeben und die begehrte Feststellung getroffen. Zur Begründung hat es ausgeführt: Der Anspruch des Antragstellers ergebe sich aus § 67 Abs. 1 Satz 2, § 68 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Satz 1 und 2 BPersVG. Wegen der Vergleichbarkeit der Sachlage kämen die gleichen Grundsätze zur Anwendung, wie sie für den in der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts anerkannten Anspruch des Personalrats auf Einblick in die Bruttolohn- und Gehaltslisten entwickelt worden seien. Auch hier sei daher der Anspruch in der Weise zu erfüllen, dass dem Personalrat Einblick in die Namenslisten gewährt werde.
	7	Die hiergegen erhobene Beschwerde des Beteiligten hat das Oberverwaltungsgericht durch Beschluss vom 7. April 1992 zurückgewiesen. Es hat sich der Auffassung des Verwaltungsgerichts auch hinsichtlich der gebotenen Form der Mitteilung angeschlossen und ergänzend ausgeführt: Leistungszulagen seien Teil der den Beschäftigten gezahlten Bezüge. Auch hier sei deshalb auf die Einhaltung einheitlicher Maßstäbe zu achten, um sachlich nicht gerechtfertigte Unterschiede in der Gestaltung des Arbeitsverdienstes zu vermeiden. Daher dürfe der Einblick in die Listen mit den Namen der Empfänger nicht davon abhängig gemacht werden, dass zuvor die Besorgnis einer Rechtsverletzung dargelegt worden sei; der für den Informationsanspruch allgemein vorauszusetzende konkrete Bezug zu einer vom Personalrat wahrzunehmenden Aufgabe sei darin zu sehen, dass hier die Ausübung des Überwachungsrechts einen breiten, jedenfalls über Konfliktfälle hinausgehenden Kenntnisstand erfordere. Der Umstand, dass Leistungszulagen nur "für besondere Leistungen" gewährt würden und eine entsprechende Bewertung der dienstlichen Leistungen voraussetzten, rechtfertige keine andere Würdigung. Eine solche Bewertung sei mit einer dienstlichen Beurteilung nicht vergleichbar und daher nicht in demselben Maße

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1389
BVerwG Beschluss vom 22.12.1993 - BVerwG 6 P 15.92 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		wie diese gegen eine Kenntnisnahme durch Dritte geschützt.
	8	<p>Mit seiner vom Oberverwaltungsgericht wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassenen Rechtsbeschwerde rügt der Beteiligte eine Verletzung materiellen Rechts. Er trägt ergänzend vor: Das Oberverwaltungsgericht habe die Beschwerde schon allein deshalb nicht vollen Umfangs zurückweisen dürfen, weil es nur einen Anspruch auf Einblick in die Namenslisten zuerkenne, das Verwaltungsgericht hingegen einen Anspruch auf Mitteilung der Namen gewährt habe. Aber auch ein solches Einsichtsrecht bestehe nicht. Insoweit sei zu Unrecht eine Parallele zur Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 27. Februar 1985 - BVerwG 6 P 9.84 – EEöD 1195 gezogen worden. Diese Entscheidung habe sich nur auf über- und außertarifliche Lohn- oder Gehaltsanteile bezogen. Hier hingegen sei es um den Vollzug normativer Regelungen in der PostLZulV bzw. im Tarifvertrag Nr. 400 gegangen. Daher sei als konkrete Aufgabe, für die allein eine Unterrichtung verlangt werden könne, nur die Überwachung gemäß § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG in Betracht gekommen. Diese Überwachungsaufgabe sei von anderer Qualität als diejenige, die bei nicht normativ geregelten Zahlungen nach § 67 Abs. 1 Satz 1 BPersVG bestehe. In den unregulierten Fällen müssten nämlich zunächst die generellen Maßstäbe ermittelt werden; auf ihrer Grundlage könne erst die weitere Überprüfung erfolgen, ob der Maßstab auch eingehalten worden sei. Im normativ geregelten Bereich hingegen beschränke sich die Überwachung auf den zweiten dieser beiden Schritte. Allein die Frage des korrekten Gesetzesvollzuges könne aber eine breit angelegte Überwachung nicht rechtfertigen. Andernfalls werde dem Personalrat die Rolle eines allgemeinen Kontrollorgans zugebilligt, die ihm nicht zustehe. Anhand der Namenslisten lasse sich außerdem nicht feststellen, ob die Dienststelle die besonderen Leistungen jeweils mit konsistenter Begründung festgestellt habe. Der Personalrat sei auch nicht befugt, der Leistungsbeurteilung ein eigenes Leistungsurteil entgegenzusetzen. Der Einsicht in die Namenslisten stehe schließlich entgegen, dass hier der besondere Schutz beachtet werden müsse, den § 68 Abs. 2 Satz 4 BPersVG bei Beurteilungen gegenüber Dritten entfalte. Die Regelung sei hier wegen der den Zulagen innewohnenden Leistungs-</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1389
BVerwG Beschluss vom 22.12.1993 - BVerwG 6 P 15.92 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		bewertung entsprechend anzuwenden. Der Antragsteller könne daher allenfalls verlangen, die Begründungen für die Gewährung der Zulagen in anonymisierter Form nachlesen zu können.
	9	Der Antragsteller verteidigt den angefochtenen Beschluss.
		II.
	10	Die zulässige Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Das Oberverwaltungsgericht hat die Beschwerde des Beteiligten gegen die dem Begehren des Antragstellers stattgebende Entscheidung des Verwaltungsgerichts mit Recht zurückgewiesen. Der Antragsteller hat Anspruch darauf, dass ihm der Beteiligte die Namen der Empfänger von Leistungszulagen mitteilt. Zum Schutze der Empfänger darf dies allerdings nur in der Weise geschehen, dass lediglich Einblick in entsprechende Listen gewährt wird.
	11	1. Der Anspruch des Antragstellers ergibt sich aus § 68 Abs. 2 Sätze 1 und 2 in Verbindung mit §§ 67 Abs. 1 Satz 1, 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG.
<i>Informationsanspruch des Personalrats - Bedeutung des Informationsanspruch für die Personalratsarbeit.</i>	12	Nach § 68 Abs. 2 Satz 1 BPersVG ist die Personalvertretung "zur Durchführung ihrer Aufgaben" rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Nach Satz 2 sind ihr die "hierfür erforderlichen" Unterlagen vorzulegen. Der Informationsanspruch muss also schon nach dem Wortlaut des § 68 Abs. 2 BPersVG stets im Zusammenhang mit einer von der Personalvertretung wahrzunehmenden Aufgabe gesehen werden, an die er gebunden ist. Dabei kann es sich sowohl um allgemeine Aufgaben handeln, wie sie in den §§ 67, 68 BPersVG genannt werden, als auch um Aufgaben in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten (vgl. Beschluss vom 4. September 1990 - BVerwG 6 P 28.87 – EEöD 1392). Erst durch die Aufgabenwahrnehmung lässt sich der Informationsanspruch rechtfertigen. Denn die Personalvertretung ist kein mit allgemeinen Aufsichtsbefugnissen ausgestattetes Kontrollorgan, das der Rechts- und Fachaufsicht nebengeordnet wäre. Ohne ausreichende Information aber bliebe der ihr vom Gesetz gestellte Auftrag unerfüllbar, obwohl es ihr möglich sein muss, ihn wirksam zu erfüllen (vgl. Beschluss des BVerwG vom 11.02.1981 – BVerwG 6 P

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1389
BVerwG Beschluss vom 22.12.1993 - BVerwG 6 P 15.92 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		44.79 – BVerwGE 61, 325 <327> = EEöD 1368 ; BVerwG Beschluss vom 08.11.1989 - BVerwG 6 P 7.87 - BVerwGE 84, 59 <63> = EEöD Nr. 1188). Durch die Anbindung an die wahrzunehmende Aufgabe - und die gegebenenfalls damit verbundenen Befugnisse - wird der Informationsanspruch zugleich seinem Umfange nach, nämlich im Rahmen des "hierfür Erforderlichen", begrenzt.
<i>Überwachungspflicht des Personalrats</i>	13	Zu Recht hat das Verwaltungsgericht sowohl auf die allgemeine Aufgabe nach § 67 Abs. 1 Satz 1 BPersVG als auch auf den in § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG genannten Überwachungsauftrag abgestellt. Zwar geht es bei der Zuerkennung der Leistungszulagen, wie das Oberverwaltungsgericht zu Recht klargestellt hat, ausschließlich um die Durchführung von Verordnungen und Tarifverträgen, über welche die Personalvertretung gemäß § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG zu wachen hat. <u>Dies schließt aber nicht aus, dass in diesem Rahmen gleichzeitig die allgemeine Überwachungsaufgabe des § 67 Abs. 1 Satz 1 BPersVG wahrzunehmen ist. Auch im Rahmen der Spielräume, die der Normvollzug belässt, haben nämlich Dienststelle und Personalvertretung darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden</u> , insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechtes unterbleibt. <u>Bei dieser Überwachung geht es immer darum, bestimmten verfassungsrechtlichen Grundprinzipien mit Hilfe der Personalvertretungen die Geltung zu verschaffen, die sie für jegliche staatliche Tätigkeit, sowohl beim gebundenen Normvollzug als auch bei nichtgebundenem innerdienstlichen Verwaltungshandeln, gleichermaßen beanspruchen.</u> Dass aber bei der Gewährung der Zulagen für "besondere Leistungen", auch wenn es sich um reinen Normvollzug handelt, entsprechende Spielräume bestehen, lässt sich nicht ernstlich in Abrede stellen. Sie ergeben sich zwangsläufig aus dem Zusammenhang der Gewährung mit entsprechenden Bewertungen und Beurteilungen der im Dienst erbrachten Leistungen. Dies wird im Grunde auch von der Rechtsbeschwerde nicht verkannt.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1389
BVerwG Beschluss vom 22.12.1993 - BVerwG 6 P 15.92 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

	14	<p>Eine Ausschließlichkeit der Zuordnung zu einem der beiden allgemeinen Aufgabenbereiche lässt sich auch nicht etwa, wie die Rechtsbeschwerde meint, aus dem Beschluss des Senats vom 27. Februar 1985 – EEöD 1195 herleiten. Dort wird zwar einerseits die Aufgabe der Überwachung der tariflich festgelegten Entlohnung und Vergütung aus § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG hergeleitet und andererseits, soweit über- und außertarifliche Lohn- und Gehaltsanteile zu überwachen sind, dies der Aufgabe nach § 67 Abs. 1 Satz 1 BPersVG zugerechnet. Die Zuordnung der erstgenannten Aufgabe zu § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG zielte jedoch nicht auf eine Ausschließlichkeit ab. Die Unterscheidung nach beiden Aufgabenbereichen lag im Wesentlichen nur darin begründet, dass es in erster Linie darum ging, den Einblick in Bruttolohn- und Gehaltslisten gerade auch hinsichtlich der darin enthaltenen übertariflichen Zulagen zu rechtfertigen. Insoweit bestand ein zusätzlicher Begründungsbedarf, weil die Gewährung solcher Leistungen nicht der Überwachung nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG unterliegen kann. Das machte einen ergänzenden Hinweis auf die in § 67 Abs. 1 Satz 1 BPersVG genannte Aufgabe erforderlich. Für die tariflichen Zahlungen hingegen ergab sich der Aufgabenbezug ohne weiteres aus dem Wortlaut des § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG, weil es sich dabei um die Durchführung eines zugunsten der Beschäftigten geltenden Tarifvertrages handelt. Dass eine diesbezügliche Überwachung auch in den Aufgabenbereich des §-61 Abs. 1 Satz 1 BPersVG fallen kann, bedurfte deshalb keiner Erörterung.</p>
	15	<p>2. Mit Recht haben das Verwaltungsgericht und das Oberverwaltungsgericht auch angenommen, dass es hier an dem konkreten Bezug zu der von der Personalvertretung wahrzunehmenden Aufgabe, der Voraussetzung für den Informationsanspruch ist, nicht fehlt. So darf insbesondere die Vorlage der Namenslisten nicht davon abhängig gemacht werden, dass zuvor die Besorgnis einer Rechtsverletzung dargelegt wird.</p>
<i>Umfassender Informationsanspruch im Rahmen der Überwachungspflicht</i>	16	<p>Es trifft zwar zu, dass es der Personalvertretung nicht obliegt, die Aufgabenerfüllung und den inneren Betrieb der Dienststelle allgemein und unabhängig von den ihr zugewiesenen Aufgaben zu überwachen (Beschluss vom 27. November 1991 - BVerwG 6 P 24.90 – EEöD 1393). Ihre Aufgaben erschöpfen sich aber nicht darin, den ihr</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1389
BVerwG Beschluss vom 22.12.1993 - BVerwG 6 P 15.92 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		zugestandenem rechtlichen oder tatsächlichen Einfluss in sachlich abgrenzbaren Zusammenhängen oder gar nur in Einzelfällen zur Geltung zu bringen. Sie hat als Kollektivorgan der Beschäftigten auch - und zwar vorrangig - Sorge dafür zu tragen, dass die gemeinsamen rechtlichen und sozialen Belange aller Beschäftigten sowie der Gruppen und letztlich auch der einzelnen Beschäftigten untereinander <u>nach Recht und Billigkeit</u> gewahrt werden. Über Einzelinformationen hinaus benötigt sie daher den Überblick über alle diese Belange berührenden Fakten und Vorhaben, <u>um Rechtsverstößen und Unbilligkeiten nach Möglichkeit bereits im Vorfeld entgegenwirken zu können</u> (Beschluss vom 27. Februar 1985 - BVerwG 6 P 9.84 – EEÖD 1195).
	17	Die Grenze zwischen dem, was nach diesem Kollektiv-auftrag an Information noch verlangt werden kann, und dem, was bereits in eine unzulässige allgemeine Überwachung mündet, ist nach dem Maßstab der Erforderlichkeit zu ermitteln. Er folgt unmittelbar aus dem Wortlaut des § 68 Abs. 2 Satz 2 BPersVG und ist wie folgt anzuwenden:
	18	In Sachzusammenhängen, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass dem Personalrat Verstöße und Unbilligkeiten ihren Anlässen nach wenigstens in Anhaltspunkten erkennbar sind oder ihm doch Anlässe zu entsprechender Besorgnis von den betroffenen Beschäftigten regelmäßig mitgeteilt werden, lässt es sich rechtfertigen, den Informationsanspruch der Personalvertretungen an das Vorliegen eines bestimmten, ein konkretes Informationsbedürfnis sachlich rechtfertigenden Anlasses zu binden; entsprechende Anhaltspunkte sind regelmäßig (vgl. zu einer sachlich gerechtfertigten Ausnahme: BVerwG, 09.03.1990 - 6 P 15.88 - BVerwGE 85, 36) im Zusammenhang mit dem Informationsbegehren dem Dienststellenleiter auf dessen Verlangen mitzuteilen (Beschluss vom 29. August 1990 - BVerwG 6 P 30.87 – EEÖD 1381). Im Regelfall sind dabei jedoch an die Erforderlichkeit keine besonders hohen Anforderungen zu stellen. Anders verhält es sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, der auch hier anzuwenden ist (BVerwG Beschluss vom 08.11.1989 - BVerwG 6 P 7.87 - BVerwGE 84, 58 <63, 65> = EEÖD 1188), wenn entweder das Informationsbedürfnis nur mit erheblichem Auf-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1389
BVerwG Beschluss vom 22.12.1993 - BVerwG 6 P 15.92 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		wand erfüllt werden kann oder aber der Persönlichkeitschutz dies nach der Intensität der Betroffenheit erfordert (vgl. Beschluss vom 29. August 1990 - BVerwG 6 P 30.87 – EEöD 1381). Der Maßstab ist dann entsprechend strenger zu handhaben.
	19	Handelt es sich hingegen um Sachzusammenhänge, die sich dem Blickfeld des Personalrats und der Beschäftigten regelmäßig entziehen, und ist daher eine Information durch die Dienststelle der einzige Weg, um die Personalvertretung überhaupt in den Stand zu versetzen, ihre Aufgabe wahrzunehmen, so verhält es sich anders (vgl. auch dazu die Beschlüsse vom 27. Februar 1985 - BVerwG 6 P 9.84 – EEöD 1195 und vom 29. August 1990 - BVerwG 6 P 30.87 – EEöD 1381). Der Personalrat muss auch diese Aufgaben wirkungsvoll wahrnehmen können und bedarf dazu der nach der konkreten Aufgabenstellung allgemein erforderlichen Informationen. Sie sind ihm zur Verfügung zu stellen. <u>Dies gilt vor allem für diejenigen Bereiche, in denen der vorbeugenden Überwachung durch die Personalvertretung eine besondere Bedeutung zukommt.</u>
<i>Bedeutung der Überwachungspflicht im Eingruppierungsrecht</i>	20	Zu diesen Bereichen zählt namentlich die Entlohnung bzw. Vergütung der Beschäftigten (vgl. Beschluss vom 27. Februar 1985 - BVerwG 6 P 9.84 – EEöD 1195), und zwar vor allem in den Fällen, in denen bei der Festsetzung Entscheidungsfreiräume, und sei es auch nur in der Form eines Bewertungs- oder Beurteilungsspielraumes, bestehen. <u>Dies lässt sich nicht zuletzt daran verdeutlichen, dass selbst Eingruppierung, Höhergruppierung und Rückgruppierung, obwohl es sich dabei einerseits um rechtlich determinierte, andererseits aber nicht konstitutive Akte handelt, nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz der Mitbestimmung unterliegen (§ 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG). Die tiefere Rechtfertigung dieser Mitbestimmungsregelung liegt vor allem in den auch diesen Maßnahmen innewohnenden Beurteilungs- und Bewertungsspielräumen. Hier ist der kollektiv-rechtliche Schutz der Beschäftigten gefordert, weil in diesen Fällen einerseits auch dem individuellen Rechtsschutz Grenzen gesetzt sind und andererseits der Personalrat noch am ehesten in der Lage ist, dienststelleninterne Unstimmigkeiten vergleichend zu erkennen.</u>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1389
BVerwG Beschluss vom 22.12.1993 - BVerwG 6 P 15.92 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

	21	<p>Kaum weniger bedeutsam erscheint die Aufgabe der Überwachung bei der nicht mitbestimmungspflichtigen Festsetzung von Leistungszulagen im Einzelfall (auf sie erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht nach § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG nicht - vgl. Beschluss vom 27. Februar 1985 - BVerwG 6 P 9.84 – EEöD 1195). Ohne ausreichende Unterrichtung könnte der Personalrat seiner ihm durch § 67 Abs. 1 Satz 1 BPersVG übertragenen Überwachungsaufgabe, die bei den gerade hier bestehenden Spielräumen besonders gefordert ist, insoweit nicht nachkommen. Den für die vergleichende Bewertung erforderlichen Überblick könnte er auf andere Weise nicht gewinnen. Eine diesbezüglich umfassende (§ 68 Abs. 2 Satz 2 BPersVG) Information darf daher nicht davon abhängig gemacht werden, dass zuvor die Besorgnis einer Rechtsverletzung dargelegt wird. Auch hier erfordert die Überwachungsaufgabe einen breiten, jedenfalls über Konfliktfälle hinausgehenden Kenntnisstand und muss auch in diesen Fällen auf die Vermeidung von Konflikten und damit auf die Erhaltung des Friedens in der Dienststelle abzielen.</p>
	22	<p>3. Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde lässt sich die Erforderlichkeit der vom Antragsteller begehrten Information nicht damit verneinen, dass ihre Eignung zur sachgerechten Wahrnehmung der Überwachungsaufgaben nach § 67 Abs. 1 Satz 1, § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG in Frage zu stellen wäre. Die Namen der Empfänger von Leistungszulagen vermögen dem Personalrat zumindest Anhaltspunkte dafür zu liefern, ob die Zulagenpraxis dem auch an die Dienststelle gerichteten Auftrag des § 67 Abs. 1 Satz 1 BPersVG gerecht wird. Der Personalrat kann ihnen beispielsweise Hinweise entnehmen, ob es angezeigt ist, der Frage nachzugehen, ob eine unterschiedliche Behandlung verschiedener Gruppen unter den Beschäftigten unterblieben ist, wie etwa einer solchen von Frauen und Männern, Deutschen und Ausländern, Angehörigen von Gewerkschaften und nicht gewerkschaftlich gebundenen Beschäftigten, Angehörigen verschiedener Gewerkschaften, oder auch früherer und gegenwärtiger Personalratsmitglieder im Verhältnis zu den übrigen Beschäftigten.</p>
	23	<p>Auch der Umstand, dass es der Personalvertretung ver-</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1389
BVerwG Beschluss vom 22.12.1993 - BVerwG 6 P 15.92 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		wehrt ist, einer Beurteilung der Leistungen der Beschäftigten durch die Dienststelle ein eigenes Leistungsurteil entgegenzusetzen, lässt die geforderte Information nicht als zur Aufgabenwahrnehmung entbehrlich oder untauglich erscheinen. Ergibt sich aus dem Vergleich der Leistungsempfänger im Ergebnis ein unterschiedliches Ausmaß der Zulagengewährung, so kann ihr schon allein dass Veranlassung geben, dem weiter nachzugehen, indem sie sich etwa eine nachvollziehbare Begründung dafür geben lässt.
	24	4. Es fehlt auch nicht deshalb an der Erforderlichkeit der begehrten Information über die Namen der Empfänger von Leistungszulagen, weil sich der Zweck auf eine für die betroffenen Beschäftigten schonungsvollere Weise erreichen ließe. Die mit der Rechtsbeschwerde insoweit in Betracht gezogene anonymisierte Vorlage der für die Leistungszulagen im Einzelfall maßgeblich gewesenen Gründe mag zwar eine Überprüfung aller schriftlich fixierten Begründungen auf deren Konsistenz ermöglichen. Dies kann aber den Informationswert von Namenslisten nur ergänzen, nicht ersetzen. Letztere haben gegenüber der vom Beteiligten in Betracht gezogenen Vorlage den Vorzug, eine gezielt gruppenspezifische Bewertung der Zulagenpraxis auch nach ihren Ergebnissen zu ermöglichen. Sie eröffnen damit einen an anderen Zusammenhängen orientierten Beurteilungsstandpunkt. Dies kann die anonymisierte Vorlage nicht leisten.
	25	5. Gesichtspunkte des Persönlichkeitsschutzes schließlich stehen dem Anspruch ebenfalls nicht entgegen. So ist nicht etwa § 68 Abs. 2 Satz 4 BPersVG entsprechend anzuwenden. Zunächst handelt es sich hierbei um eine Ausnahmegvorschrift. Schon dies spricht gegen eine erweiternde Rechtsanwendung. Auch fehlt es an der Vergleichbarkeit der Interessenlage. Die Beschränkung auf die Einsicht in dienstliche Beurteilungen in § 68 Abs. 2 Satz 4 BPersVG rechtfertigt sich aus dem umfassenden Charakter derartiger Beurteilungen, die mit Blick auf die auch zu würdigende Eignung regelmäßig über das reine Leistungsbild erheblich hinausgehen und damit in viel stärkerem Maße das allgemeine Persönlichkeitsrecht berühren. Für die Leistungsbewertungen, die der Gewährung der Zulagen vorausgehen, gilt dies nicht. Vor allem aber geht es hier nicht um diese Leistungsbewertungen

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1389
BVerwG Beschluss vom 22.12.1993 - BVerwG 6 P 15.92 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>im Einzelnen. Es geht nur um die Mitteilung, wer eine Leistungszulage erhält. Eine solche Mitteilung lässt nur mittelbar einen groben Schluss auf das Ergebnis der Leistungsbewertung zu, nämlich dahin, dass die erbrachten Leistungen für eine Leistungszulage würdig befunden worden sein müssen. Unter diesem Gesichtspunkt können daher individualisierte Angaben über Leistungszulagen kaum stärkeren Restriktionen unterliegen, als dies bei Beförderungen der Fall ist. Lediglich als Bestandteil der individuellen Bezüge bedürfen sie der vertraulichen Behandlung. Auch insoweit aber können sie keinen höheren Grad an Vertraulichkeit beanspruchen, als dies bei Bruttolohn- und Gehaltslisten ansonsten der Fall ist.</p>
<i>Datenschutz</i>	26	<p>Wie der Senat bereits entschieden hat, dürfen derartige Listen aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes vom Personalrat nur innerhalb der Dienststelle eingesehen werden. Dabei darf er sich zwar bei der Einsichtnahme Notizen machen, er darf sie aber weder vollständig abschreiben noch fotokopieren, auch sind ihm lückenlose Kopien nicht zeitweise zur Verfügung zu stellen (Beschlüsse vom 27. Februar 1985 – BVerwG 6 P 9.84 – EEöD 1195; vom 29. August 1990 - BVerwG 6 P 30.87 – EEöD 1381 und vom 4. September 1990 - BVerwG 6 P 28.87 – EEöD 1392). Im Übrigen aber geht das an die schon genannten Voraussetzungen des § 68 Abs. 2 BPersVG gebundene Informationsrecht des Personalrats als bereichsspezifische Regelung des Dienstrechts einem weiterreichenden Datenschutz vor (vgl. insbesondere Beschluss vom 4. September 1990 - BVerwG 6 P 28.87 – EEöD 1392; ferner BAG Beschluss vom 17.03.1983 - 6 ABR 33/80 - BAGE 42, 113 <116>; BAG Beschluss vom 20.12.1988 - 1 ABR 63/87 – BAGE 60, 311 <320>).</p>