

Titel:

Übermittlung von sozialen Auswahlinformationen unterlegener Mitbewerber unter Namenspreisgabe

Normenketten:

GG Art. 2 Abs. 1

GRCh Art. 8, Art. 51 Abs. 1 S. 1

DS-GVO Art. 6, Art. 7, Art. 9, Art. 88, Art. 2 Abs. 2

BayPVG Art. 69 Abs. 2, Art.70, Art.75 Abs. 1 S. 1 Nr. 6

BayDSG Art. 2

SGB IX § 167 Abs. 2 S. 1

EUV Art. 4 Abs. 2 S. 3

Leitsatz:

Im Rahmen der Mitbestimmung der Personalvertretung über Arbeitnehmersetzungen ohne Bestenauslese kann die namentliche Übermittlung sozialer Auswahlinformationen über Beschäftigte, die eine Versetzung beantragen, aber nicht zum Zuge kommen, einen gravierenden Eingriff in das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 GG) bzw. das Grundrecht auf Schutz personenbezogener Daten (Art. 8 GRCh) darstellen, im Vergleich zu dem der Informationsanspruch der Personalvertretung nach bayerischem Landesrecht nicht pauschal überwiegt, was einem generellen Anspruch der Personalvertretung auf eine nicht anonymisierte Preisgabe dieser Auswahlinformationen entgegensteht. (Rn. 62)

Schlagworte:

Übermittlung von sozialen Auswahlinformationen unterlegener Mitbewerber unter Namenspreisgabe im Rahmen der Mitbestimmung bei Arbeitnehmersetzungen ohne Bestenauslese, Einschlägigkeit der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und der Grundrechtecharta der Europäischen Union (GRCh) bei Datenübermittlungen an die Personalvertretung nach dem Bayerischen Personalvertretungsgesetz., Bestenauslese, Dienststelle, informationelle Selbstbestimmung, Vergleich, verfassungskonforme Auslegung, Namenspreisgabe, Datenschutz

Vorinstanz:

VG München, Beschluss vom 06.11.2018 – M 20 P 17.1878

Fundstellen:

RDV 2019, 257

BeckRS 2019, 15935

LSK 2019, 15935

NZA-RR 2019, 666

ZD 2020, 663

Tenor

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

1

Das Verfahren betrifft Datenschutzfragen zur Unterrichtung der Personalvertretung durch die Dienststelle bei der Mitbestimmung anlässlich der Versetzung von Arbeitnehmern (nicht von Beamten) ohne Bestenauslese. Im Kern geht es um die Frage, ob der Personalvertretung auch hinsichtlich solcher Arbeitnehmer, die für Versetzungen zur Auswahl stehen, aber von der Dienststelle gerade nicht ausgewählt

werden, Angaben unter Nennung des Namens zu übermitteln sind oder ob insoweit anonymisierte Daten ausreichen.

2

Dem antragstellenden Bezirkspersonalrat werden die vom beteiligten Präsidenten des Oberlandesgerichts München vorzunehmenden Versetzungen von Arbeitnehmern zwischen Dienststellen innerhalb des Bezirks des Oberlandesgerichts gemäß Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6, Art. 80 Abs. 2 BayPVG zur Mitbestimmung vorgelegt. Sofern eine entsprechende zu besetzende Stelle zur Verfügung steht und mehrere einschlägige Vetzungswünsche vorliegen, benennt die Dienststelle gegenüber dem Bezirkspersonalrat bislang nur den jeweils von der Dienststelle ausgewählten Bewerber namentlich, während sie auf Mitbewerber nur anonymisiert verweist. Üblicherweise enthält eine Personalratsanfrage dabei neben der Benennung des für die Versetzung ausgewählten Beschäftigten die Mitteilung der Anzahl der weiteren Versetzungsbewerber, die Darstellung der jeweiligen sozialen Auswahlkriterien der Versetzungsbewerber sowie eine Begründung der getroffenen Auswahlentscheidung. Grund für Versetzungswünsche ist dabei weit überwiegend das Ziel, an eine näher am Wohnort des Beschäftigten gelegene Justizbehörde versetzt zu werden. Die für derartige Versetzungen zur Verfügung stehenden Stellen werden sämtlich im Intranet des Finanzministeriums (Marktplatz für freie Stellen) bekannt gegeben, wobei es sich insoweit nicht um eine Ausschreibung im Sinne einer Bestenauslese handelt. Die Arbeitnehmersetzungen erfolgen in Anlehnung an allgemeine Richtlinien, die für die Versetzung von Beamten schriftlich fixiert worden sind, wobei die jeweilige örtliche Dienststellenleitung bei Arbeitnehmersetzungen - anders als bei Beamten - für eine Einstellung zuständig ist und sich für eine solche anstelle einer Versetzung entscheiden kann.

3

Der Bezirkspersonalrat vertritt die Auffassung, nur mit Kenntnis der Namen und der Beschäftigungsbehörden der Mitbewerber sei eine wirksame Nichtzustimmung begründbar bzw. überhaupt zu erkennen, ob eine Nichtzustimmung im Sinne des Art. 75 Abs. 2 BayPVG angezeigt sei. Sein diesbezüglicher Antrag wurde vom Verwaltungsgericht München abgelehnt.

4

Der Antragsteller beantragt im Beschwerdeverfahren,

5

unter Abänderung des entgegenstehenden antragsablehnenden Beschlusses des Verwaltungsgerichts München vom 6. November 2018 festzustellen, dass die Dienststelle bei der Unterrichtung zu Versetzungen von Arbeitnehmern nach Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BayPVG auch die Namen der nicht zum Zuge gekommenen Bewerber mit Nennung der Beschäftigungsbehörde mitzuteilen hat.

6

Er beruft sich auf Art. 69 Abs. 2 Satz 3 BayPVG. Er zieht einerseits eine Parallele zur Mitbestimmung bei der Einstellung von Arbeitnehmern, wo gerade auch die Kenntnis der Personalvertretung über die vorhandenen Bewerber für erforderlich gehalten wird. Dabei beinhaltet eine „umfassende“ Unterrichtung - wie bei der Einstellung von Beschäftigten - auch im Kontext der Mitbestimmung bei Versetzungen die Identifizierbarkeit nicht nur des zum Zuge kommenden Bewerbers, sondern aller Bewerber, zumal ein potentieller Zustimmungsverweigerungsgrund eine „durch Tatsachen begründete Besorgnis“ verlange, deren Prüfung bei rein abstrakter Betrachtung mit anonymisierten Daten nahezu unmöglich, zumindest aber erschwert sei. Das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 1 Abs. 1 i.V.m. Art. 2 Abs. 1 GG) komme als Korrektiv nur dort zum Zuge, wo sich die typisierende gesetzliche Abwägung (hier Art. 69 Abs. 2 BayPVG) als unverhältnismäßig erweise.

7

Andererseits wird eine Parallele zur verwaltungsgerichtlich akzeptierten Informationsweitergabe an den Personalrat beim sog. betrieblichen Eingliederungsmanagement gezogen. Die Angabe anonymisierter Daten genüge nicht, weil die in die Entscheidung nach § 106 GewO (i.V.m. § 315 BGB) - der nicht durch § 4 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) verdrängt werde, weil auch dort eine „Ausübungskontrolle“ zu beachten sei - einzubeziehenden Aspekte vielgestaltig seien und abstrakte Angaben zu Mitbewerbern dem Personalrat kein hinreichendes Bild vermitteln würden. Es müsse dem Personalrat möglich sein, auch Erkenntnisse in die Entscheidungsfindung miteinzubeziehen, die der Dienststelle vielleicht gar nicht bekannt gewesen seien oder welche sie nicht für maßgeblich erachtet habe, wobei ein Zurückhalten solcher Kenntnisse im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit sogar

pfllichtwidrig wäre. Der Personalrat sei dabei nicht „Dritter“ im Sinne des Bayerischen Datenschutzgesetzes, sondern als Teil der Dienststelle zugleich Teil einer öffentlichen Stelle, wobei Art. 69 Abs. 2 BayPVG als bereicherspezifische Regelung gemäß Art. 2 Abs. 7 BayDSG vorgehe.

8

Der Beteiligte beantragt,

9

die Beschwerde zurückzuweisen.

10

Er betont das Kriterium der „Erforderlichkeit“ der Informationsweitergabe, wobei er davon ausgeht, das spezielle Beteiligungsrecht aus Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BayPVG umfasse die Rechtmäßigkeitskontrolle und verdränge in seinem Anwendungsbereich die allgemeine Aufgabe des Personalrats nach Art. 69 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b BayPVG. Bei Versetzungswünschen mehrerer Beschäftigter an dieselbe Behörde seien allein die „sozialen Gründe“ zu würdigen - es finde keine Bestenauslese statt, so dass die Personalvertretung auch über die fachlichen und persönlichen Verhältnisse der nicht für die Versetzung ausgewählten Beschäftigten nicht unterrichtet werden müsse. Das „Ranking“ der Versetzungsbewerber richte sich nach dem Gewicht ihrer sozialen Belange. Eine Namensnennung sei dabei - über die bereits mitgeteilten Informationen (s.o.) hinaus - nicht erforderlich und im Hinblick auf die informationelle Selbstbestimmung auch rechtlich unzulässig. Dabei sei zu sehen, dass Versetzungsgesuche wiederholt mit schwerwiegenden Erkrankungen - zum Teil unter Vorlage besonders sensibler ärztlicher Gutachten - begründet würden. Die Judikatur zum betrieblichen Eingliederungsmanagement beziehe sich auf Aufgaben der Personalvertretung nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX), für die die Namenskenntnis erforderlich sei, was für die Versetzung gerade nicht der Fall sei, so dass sich diese Judikatur nicht auf die vorliegende Konstellation übertragen lasse. Die Informationspflicht des Art. 69 Abs. 2 BayPVG sei „streng aufgabenakzessorisch“. Dabei sei zu sehen, dass gerade auch der Bayerische Verwaltungsgerichtshof sogar im Kontext des betrieblichen Eingliederungsmanagements die zu übermittelnden Informationen eingegrenzt habe. Die Unterrichtung bei „Einstellung“ von Arbeitnehmern betreffe einen anderen Mitbestimmungstatbestand (Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BayPVG) und habe eine andere Übermittlungsgrundlage (Art. 69 Abs. 2 Satz 3 BayPVG). Es erschließe sich nicht, inwieweit § 106 GewO für die Aufgaben der Personalvertretung im vorliegenden Kontext von Bedeutung sei. Es sei nicht Aufgabe des Bezirkspersonalrats, eventuelle „Unstimmigkeiten“ abzuklären oder bei den Betroffenen selbst nachzufragen.

11

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakten beider Rechtszüge Bezug genommen.

II.

12

Die Beschwerde des Antragstellers ist zwar zulässig, hat aber in der Sache keinen Erfolg. Das Verwaltungsgericht hat den Antrag festzustellen, dass die Dienststelle bei der Unterrichtung zu Versetzungen von Arbeitnehmern nach Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BayPVG auch die Namen der nicht zum Zuge gekommenen Bewerber mit Nennung der Beschäftigungsbehörde mitzuteilen hat, im Ergebnis zu Recht abgelehnt.

13

1. Der abstrakte Feststellungsantrag betrifft seiner Tragweite nach nicht allein die Übermittlung der Namen unterlegener Versetzungsbewerber nebst deren Beschäftigungsbehörde.

14

Zwar ist im Wortlaut der Antragsformulierung nur von den Namen der unterlegenen Versetzungsbewerber (einschließlich der Beschäftigungsbehörde) die Rede. Das Begehren der Namenspreisgabe ist aber vor dem Hintergrund der zur Prüfung der Sozialauswahl (vgl. Art. 75 Abs. 2 Nr. 1-3 BayPVG) bislang anonymisiert übermittelten Angaben zu sehen, die dem Antragsteller nicht genügen. Es geht der Personalvertretung vorliegend darum, zusätzlich zu den bislang von der Dienststelle anonymisiert übermittelten Informationen der nicht zum Zuge kommenden Versetzungsbewerber auch den jeweils zugehörigen Namen (einschließlich Beschäftigungsbehörde) zu erfahren. Je nach dem Inhalt der (bislang anonymisierten) Angaben kann eine solche Namenspreisgabe zu Datensätzen ganz unterschiedlicher

Sensibilität führen - wie etwa der Angabe des Wohnorts und seiner Entfernung zum bisherigen bzw. zukünftigen Dienstort oder des Alters der Versetzungsbewerber bis hin zu intimen Angaben betreffend Erkrankungen oder Behinderungen - und außerdem auch den Rechtskreis dritter Personen, beispielsweise die Namen von Kindern, Ehegatten oder Verwandten, deren Alter, Erkrankungen, Behinderungen oder etwaige Pflegebedürftigkeiten, betreffen. Deshalb ist der Feststellungsantrag inhaltlich weitgehender als es seine Formulierung nahelegt.

15

2. Ein Anspruch der Personalvertretung auf Preisgabe derartiger namensbezogener Informationen ergibt sich nicht aus Art. 69 Abs. 2 Satz 3 BayPVG.

16

2.1. Zwar würde diese Vorschrift von ihrer Rechtsfolge her - dass nämlich die Personalvertretung auch die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Vorlage von Bewerbungsunterlagen verlangen kann - auch die vorliegend begehrte Übermittlung nicht anonymisierter Angaben erfassen.

17

2.2. Allerdings liegen schon vom Wortlaut des Art. 69 Abs. 2 Satz 3 BayPVG her die tatbestandlichen Voraussetzungen dieser Norm nicht vor, weil dort die Vorlage von Unterlagen nur für Bewerber bei Einstellungen, Beförderungen oder bei der Übertragung von Dienstposten mit höherem Endgrundgehalt, gerade nicht aber auch für Versetzungen vorgesehen ist.

18

2.3. Dabei ist kein Grund ersichtlich, Art. 69 Abs. 2 Satz 3 BayPVG über seinen Wortlaut hinaus auch auf Versetzungen zu erstrecken. Insbesondere spricht die historische Auslegung gegen ein solches erweiterndes Verständnis.

19

2.3.1. Die historische Auslegung spricht gegen eine erweiternde Interpretation des Art. 69 Abs. 2 Satz 3 BayPVG und für einen Umkehrschluss dahingehend, dass jedenfalls hinsichtlich der außerhalb der dort genannten Fallgruppen (Einstellung, Beförderung, Übertragung höherwertiger Dienstposten) liegenden Versetzungsmitbestimmung die Übermittlung der begehrten sozialen Daten von vornherein ausgeschlossen ist. Art. 69 Abs. 2 Satz 3 BayPVG wurde eingeführt durch § 1 Nr. 20 Buchst. a Doppelbuchst. aa des Änderungsgesetzes vom 10. April 2007 (GVBl S. 276). Die Gesetz gewordene Fassung geht zurück auf eine Beschlussempfehlung des seinerzeit federführenden Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes (LT-Drs. 15/7705) und stellt bereits gegenüber dem ursprünglichen Gesetzentwurf der Staatsregierung (LT-Drs. 15/6238 S. 6, 16) eine nicht unerhebliche Erweiterung dar. Während nämlich der ursprüngliche Gesetzentwurf der Staatsregierung die Vorlage von Bewerbungsunterlagen nur für die Fallgruppe der Einstellung vorsah, hat die Gesetz gewordene Fassung die Unterlagenübermittlung zusätzlich auch bei Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Dienstposten vorgesehen. Weil es sich aber somit um eine klare Erweiterung des Tatbestands gehandelt hat, kann nicht von einem Redaktionsversehen, sondern muss von einer gezielten Entscheidung des Gesetzgebers ausgegangen werden. Hinzu kommt die Besonderheit, dass gerade auch der Mitbestimmungstatbestand der Versetzung (Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BayPVG) im selben Änderungsgesetz vom 10. April 2007 (dort § 1 Nr. 22 Buchst. a Doppelbuchst. bb) die noch heute geltende Erweiterung erfahren hat, dass - anders als nach der früheren Fassung - die Personalvertretung nunmehr auch bei Versetzungen mit Einverständnis mitzubestimmen haben soll. Dabei ging auch diese - im seinerzeitigen Gesetzentwurf der der Staatsregierung gerade abgelehnte (LT-Drs. 15/6238 S. 16) - Änderung wiederum auf die besagte Beschlussempfehlung des seinerzeit federführenden Ausschusses zurück (LT-Drs. 15/7705 S. 2). Im Ergebnis spricht gerade diese Vorgehensweise des historischen Gesetzgebers gegen eine noch weitergehende Erstreckung des Art. 69 Abs. 2 Satz 3 BayPVG auch auf den Bereich der Versetzungsmitbestimmung nach Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BayPVG.

20

2.3.2. Auch die verfassungskonforme Auslegung spricht im Hinblick auf das Gewicht des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 1 Abs. 1 i.V.m. Art. 2 Abs. 1 GG), das von Datenübermittlungen an die Personalvertretung betroffen wird, gegen eine erweiternde Auslegung des Art. 69 Abs. 2 Satz 3 BayPVG über dessen Wortlaut hinaus. Es ist zu sehen, dass sowohl in der personalvertretungsrechtlichen (BVerwG, B.v. 19.3.2014 - 6 P 1.13 - NZA-RR 2014, 387 Rn. 39 ff.) als auch in der arbeitsgerichtlichen

Rechtsprechung (LAG Berlin-Bbg, B.v. 4.5.2016 - 14 TaBV 2163/15 - juris Rn. 151 f.) betont wird, dass - im Hinblick auf die unmittelbare Grundrechtsbindung im Bereich staatlicher Verwaltung - für die Auskunftserteilung der Dienststelle an den Personalrat andere, strengere Grundsätze gelten als für die Auskunftserteilung des Arbeitgebers an den Betriebsrat.

21

2.4. Die vom Antragsteller als Beleg für die Pflicht zur vollständigen und nicht anonymisierten Datenübermittlung auch bei der Versetzungsmittbestimmung benannten Fundstellen gebieten keine abweichende Auslegung des Art. 69 Abs. 2 Satz 3 BayPVG.

22

Die seitens der Personalvertretung zitierte Literaturstelle (Gräfl in Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, 4. Aufl. 2012, § 68 BPersVG Rn. 64) geht auf die besagten Besonderheiten des bayerischen Landesrechts nicht ein, weswegen daraus kein entscheidender Schluss für eine von Wortlaut und Gesetzgebungsgeschichte abweichende Auslegung des Art. 69 Abs. 2 Satz 3 BayPVG zu ziehen ist.

23

Die zitierte Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Hamm (LAG NW, B.v. 17.4.2008 - 13 TaBV 130/07 - juris Rn. 42) bezieht sich nicht auf Art. 69 Abs. 2 BayPVG, sondern auf § 99 BetrVG. Gänzlich abweichend von Art. 69 Abs. 2 Satz 3 BayPVG wird in § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aber explizit die Vorlage gerade auch von Bewerbungsunterlagen für den Fall der „Versetzung“ vorgeschrieben. Hierin liegt ein offenkundiger Unterschied der betriebsverfassungsrechtlichen zur bayerischen personalvertretungsrechtlichen Regelung. Schon dieser Umstand spricht gegen einen Rückgriff auf die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Nordrhein-Westfalen im Kontext einer Versetzungsmittbestimmung nach bayerischem Personalvertretungsrecht. Hinzu kommt die bereits dargestellte (siehe 2.3.2.), im Vergleich zu privaten Arbeitgebern, auf die sich das Betriebsverfassungsgesetz bezieht, strengere Grundrechtsbindung staatlicher Dienststellen im Bereich des Personalvertretungsrechts.

24

Auch die seitens der Personalvertretung zitierten Beschlüsse des Bundesverwaltungsgerichts vom 11. Februar 1981 - 6 P 44.79 - (BVerwGE 61, 325) und des Verwaltungsgerichts Köln vom 16. Februar 2017 - 33 K 7012/15.PVB - (juris Rn. 17 ff.) sind nicht geeignet, den geltend gemachten Anspruch zu untermauern. Denn in diesen Entscheidungen ging es gerade nicht um eine Versetzung, sondern jeweils um Einstellungen.

25

Der zusätzlich herangezogene Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 26. Januar 1994 - 6 P 21.92 - (BVerwGE 95, 73) betraf eine hier nicht einschlägige Konstellation, in der es um ausgeschriebene Dienstposten ging, die - anders als vorliegend - gerade im Wege der Bestenauslese besetzt werden sollten.

26

Der außerdem in Bezug genommene Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Niedersachsen vom 24. Februar 1993 - 18 L 8484/91 - (PersR 1993, 460) betraf keine Versetzung, sondern die Frage von Höhergruppierungen und ist schon deshalb mit der vorliegenden Konstellation im Hinblick auf Art. 69 Abs. 2 BayPVG nicht vergleichbar.

27

3. Der Anspruch ergibt sich auch nicht aus Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG. Die vorliegend beantragte nicht anonymisierte Datenübermittlung ist unter Berücksichtigung des Gewichts der informationellen Selbstbestimmung der von der Datenübermittlung betroffenen Personen nicht nach Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG zu rechtfertigen, und zwar auch nicht im Hinblick auf Art. 75 Abs. 2 Nr. 1-3 BayPVG.

28

3.1. Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG ist auch im Kontext konkreter Mitbestimmungstatbestände neben Art. 70 Abs. 2 BayPVG anwendbar. Art. 69 Abs. 2 BayPVG ist eine bereichsspezifische Gesamtregelung für den Bereich des Arbeitnehmerdatenschutzes im bayerischen Personalvertretungsrecht mit Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG als generalklauselartigen Bestimmungen (BayVGh, B.v. 15.3.2016 - 17 P 14.2689 - PersV 2016, 266 Rn. 49). Für eine Anwendbarkeit auch im Bereich der Mitbestimmung spricht dabei nicht zuletzt auch Art. 69 Abs. 2 Satz 3 BayPVG, der spezielle Regelungen für gerade mitbestimmungspflichtige Fallgruppen (Einstellung, Beförderung, Übertragung höherwertiger Dienstposten) vorsieht.

29

3.2. Wie gezeigt (siehe 2.3.1.) spricht insbesondere die historische Auslegung gegen eine erweiternde Auslegung des Art. 69 Abs. 2 Satz 3 BayPVG und infolge dessen für einen Umkehrschluss dahin, dass für die in dieser Norm gerade nicht genannten Versetzungen eine namentliche Datenübermittlung nicht in Betracht kommt.

30

3.3. Unabhängig davon sind aber selbst dann, wenn ein solcher Umkehrschluss nicht gezogen und im Kontext der Versetzungsmittelbestimmung nur Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG in den Blick genommen wird, die Voraussetzungen für eine nicht anonymisierte Übermittlung von Sozialauswahldaten nach Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG nicht gegeben.

31

Nach dem Wortlaut des Art. 69 Abs. 2 Satz 2 BayPVG sind der Personalvertretung nur die zur Durchführung ihrer Aufgaben „erforderlichen“ Unterlagen zur Verfügung zu stellen, so dass die in Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG vorgesehene Unterrichtungspflicht streng aufgabenbezogen zu interpretieren ist (stRspr, vgl. BVerwG, B.v. 20.3.2002 - 6 P 6.01 - PersV 2002, 405/410 f. zum inhaltsgleichen § 68 Abs. 2 Satz 1 und 2 BPersVG; BayVGh, B.v. 15.3.2016 - 17 P 14.2689 - PersV 2016, 266 Rn. 21 m.w.N.). Was in diesem Sinn „erforderlich“ ist, lässt sich nicht rein begrifflich klären, sondern setzt als Korrektiv eine wertende Betrachtung voraus, in die neben einer Bewertung des Aufgabenbezugs selbst auch grundrechtliche Wertungen im Hinblick auf die von Art. 2 Abs. 1 GG geschützte informationelle Selbstbestimmung (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 - 6 P 5.11 - BVerwGE 144, 156 Rn. 26 ff.; BayVGh, B.v. 15.3.2016 - 17 P 14.2689 - PersV 2016, 266 Rn. 49) einzufließen haben, wobei personalvertretungsrechtliche Datenübermittlungen auch nicht gegen unionsrechtliche Datenschutzvorgaben verstoßen dürfen (siehe 3.4.).

32

3.3.1. Die für die Personalvertretung bei der Versetzungsmittelbestimmung (Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BayPVG) maßgeblichen Kriterien (Art. 75 Abs. 2 BayPVG) können auch auf der Basis bloß anonymisierter Daten weitgehend überprüft werden. Eine darüber hinausgehende Datenübermittlung ist in der beantragten Tragweite nicht erforderlich. Der Unterscheidung zwischen namentlichen und anonymisierten Daten kommt für die Frage der Erforderlichkeit große Bedeutung zu (vgl. BVerwG, B.v. 19.12.2018 - 5 P 6.17 - juris Rn. 11, 50, 54 zu einem Fall, in dem die Personalvertretung lediglich anonymisierte Daten begehrte).

33

3.3.1.1. Im Anwendungsbereich spezieller Mittelbestimmungstatbestände ist auf das dort gesetzlich vorgesehene - gegenüber den allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung (Art. 69 Abs. 1 BayPVG) speziellere - Prüfprogramm (Art. 75 Abs. 2 BayPVG) abzustellen (vgl. BVerwG, B.v. 20.3.2002 - 6 P 6.01 - PersV 2002, 405/412). Dabei erstreckt sich die Prüfung der Personalvertretung im vorliegenden Kontext auf die Frage etwaiger Verstöße gegen versetzungsbezogene Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, gerichtliche Entscheidungen oder Richtlinien (Art. 75 Abs. 2 Nr. 1 BayPVG), die Frage einer begründeten Besorgnis ungerechtfertigter Benachteiligungen (Art. 75 Abs. 2 Nr. 2 BayPVG) sowie die Frage der Besorgnis einer etwaigen Störung des Friedens in der Dienststelle durch einen Beschäftigten (Art. 75 Abs. 2 Nr. 3 BayPVG).

34

3.3.1.2. Im Prinzip kann die Personalvertretung auch aus der Mitteilung anonymisierter Daten die Auswahl anhand der genannten Maßstäbe des Art. 75 Abs. 2 BayPVG überprüfen. Das gilt insbesondere auch im Hinblick auf die für Art. 75 Abs. 2 Nr. 2 BayPVG maßgeblichen Sozialauswahlkriterien hinsichtlich erfolgloser Mitbewerber. Aufgrund anonymisierter Angaben kann hinsichtlich der zwischen der Personalvertretung und der Dienststelle abgestimmten Sozialauswahlkriterien eine Differenzierung (Ranking) vorgenommen werden, etwa im Hinblick auf den gesundheitlichen Zustand der jeweiligen Bewerber und ihrer Angehörigen, die etwaige Anzahl und Betreuungsbedürftigkeit von Angehörigen, die Distanz zwischen Wohn- und Dienstort, das Alter oder die Dauer der Dienstzugehörigkeit oder des Wartens auf die gewünschte Versetzung.

35

3.3.1.3. Zwar kann die Möglichkeit, dass der Dienststelle bei der Erstellung der anonymisierten Datensätze Fehler unterlaufen, ebenso wenig ausgeschlossen werden wie Konstellationen, in denen die Übermittlung

namentlicher Daten zu einer größeren Kontrolldichte seitens der Personalvertretung führt. Der mit einer pauschalen Namensnennung möglicherweise verbundene Vorteil bei der Kontrolle möglicher Fehler ist aber gerade im Hinblick auf Sozialauswahlaspekte nicht hoch zu veranschlagen, weil bei der Versetzungsmitbestimmung auch anonymisierte Daten im Regelfall als tragfähige Rückschlussbasis angesehen werden können (siehe 3.3.1.3.1.). Infolge dessen rechtfertigt der allgemeine Aspekt einer etwaigen durch eine Pflicht zur Übermittlung namentlicher Daten denkbaren Erhöhung von Sorgfalt und Transparenz hinsichtlich der Prüfung der in Art. 75 Abs. 2 BayPVG vorgegebenen Kriterien es - auch mit Blick auf eine etwaige, vom Antragsteller im Versetzungskontext vertretene Ausübungskontrolle hinsichtlich des in § 106 GewO vorgesehenen Weisungsrechts des Arbeitgebers - nicht, die versetzungsrelevanten Sozialauswahldaten pauschal unter Namensnennung mitzuteilen (siehe 3.3.1.3.2.).

36

3.3.1.3.1. Auch anonymisierte Sozialauswahldaten können bei der Versetzungsmitbestimmung eine geeignete Rückschlussbasis sein, um die in Art. 75 Abs. 2 BayPVG genannten Kriterien zu prüfen.

37

Es ist davon auszugehen, dass die bei Versetzungswünschen relevanten Sozialauswahlkriterien der einzelnen Beschäftigten in einer Behörde und insbesondere deren Personalvertretung (bzw. der Stufenvertretung) keineswegs allgemein bekannt sind und deshalb der (zuständigen) Personalvertretung - außerhalb der Unterrichtung durch die Dienststelle - vor allem dann bekannt werden, wenn sich einzelne Versetzungsbewerber direkt an diese wenden. Geschieht dies und teilen die Versetzungsbewerber der Personalvertretung dabei diejenigen Informationen mit, die sie auch der Dienststelle bei ihrem jeweiligen Versetzungsgesuch vorgetragen haben, so darf davon ausgegangen werden, dass die Personalvertretung die von der Dienststelle übermittelten anonymisierten Sozialauswahldaten hinreichend mit den ihr vorliegenden namentlichen (von den Bewerbern direkt der Personalvertretung offenbarten) Daten vergleichen und eventuelle Fehler seitens der Dienststelle feststellen kann. Ein solcher Vergleich ist dabei etwa denkbar, wenn die Dienststelle einen Versetzungsbewerber komplett übersehen und deshalb in dem anonymisierten Datensatz vollständig unberücksichtigt gelassen haben sollte. Aber auch für den Fall, dass die Dienststelle bei Versetzungsbewerbern einzelne Sozialauswahlumstände in der anonymisierten Darstellung unberücksichtigt gelassen haben sollte, wäre der Personalvertretung ein Vergleich mit den ihr parallel von Beschäftigten offenbarten Daten durchaus möglich, je nachdem wie sich die Daten der Bewerber voneinander unterscheiden. Dabei ist zu sehen, dass es in erster Linie eine Obliegenheit der Arbeitnehmer ist, bei Versetzungsgesuchen dem Dienstherrn, der nur ihm bekannte soziale Daten bei seiner Auswahlentscheidung berücksichtigen kann, vollständige Angaben zu machen, die auch im anonymisierten Zustand einen Vergleich mit den gegebenenfalls der Personalvertretung offenbarten Angaben erlauben. Insgesamt stellen vor diesem Hintergrund auch anonymisierte Sozialauswahldaten eine im Grundsatz tragfähige Rückschlussbasis für die Prüfung der in Art. 75 Abs. 2 Nr. 1-3 BayPVG vorgesehenen Kriterien dar. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, etwaige erkannte Unstimmigkeiten zum Anlass für Nachfragen zu nehmen und gegebenenfalls weitere Datenübermittlungen seitens der Dienststelle zu veranlassen.

38

3.3.1.3.2. Eine pauschale namentliche Datenübermittlung ist nicht erforderlich i.S.v. Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG, weil sie im Vergleich zu einer anonymisierten nicht wesentlich besser geeignet ist, um Art. 75 Abs. 2 BayPVG bei Versetzungen zu prüfen (s.o.), gleichzeitig aber im Vergleich zu anonymisierten Datenübermittlungen deutlich intensiver in die informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 GG) eingreift.

39

Es kann dabei offenbleiben, inwieweit der im Kontext des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach dem Neunten Teil des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) - und der diesbezüglichen Aufgabe der Personalvertretung, zu kontrollieren, ob alle betroffenen Beschäftigten in das Eingliederungsmanagement einbezogen worden sind (vgl. § 167 Abs. 2 Satz 3 und 6 SGB IX; zuvor § 84 Abs. Satz 3 und 6 SGB IX a.F.) - relevante Aspekt einer durch Namenspreisgabe möglichen Erhöhung von Sorgfalt und Transparenz (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 - 6 P 5.11 - BVerwGE 144, 156 Rn. 17) auf das in Art. 75 Abs. 2 Nr. 1-3 BayPVG hinsichtlich der Mitbestimmung vorgesehene Prüfprogramm überhaupt übertragbar ist (vgl. etwa BVerwG, B.v. 29.8.1990 - 6 P 30.87 - NJW 1993, 373; B.v. 28.6.2013 - 6 PB 8.13 - PersV 2013, 377 Rn. 10 zu den Grenzen des Unterrichtsanspruchs außerhalb der Mitbestimmung). Denn selbst wenn man den

Gedanken der abstrakt gesehen möglichen Erhöhung von Sorgfalt und Transparenz auch auf die in Art. 75 Abs. 2 BayPVG vorgesehenen Kriterien vom Ansatz her überträgt, rechtfertigt dieser Aspekt jedenfalls im Kontext der Versetzungsmitbestimmung eine pauschale namentliche Übermittlung der Sozialauswahldaten nicht.

40

Zunächst spricht gegen die Erforderlichkeit einer pauschalen Übermittlung namentlicher Sozialauswahldaten im Hinblick auf eine Erhöhung von Sorgfalt und Transparenz der Umstand, dass die bei Versetzungen übermittelten Sozialauswahldaten im Regelfall auch in anonymisierter Form geeignet sind, die besonderen Umstände der Lebenssituation jeweils betroffener Versetzungsbewerber zu beschreiben, und deshalb auch ohne Namenspreisgabe - wie gezeigt - eine tragfähige Rückschlussbasis jedenfalls dann bieten können, wenn der Personalvertretung die namentlichen Daten von Versetzungsbewerbern offenbart worden sind. Insoweit unterscheidet sich die Situation deutlich von der beim betrieblichen Eingliederungsmanagement, wo es nur darum geht, dass alle Beschäftigten in das Eingliederungsmanagement einbezogen werden und deshalb nur wenig spezifische Daten (Name, Privatanschrift, Überschreiten des Grenzwerts der Arbeitsunfähigkeitsdauer) namentlich mitzuteilen sind (BayVG, B.v. 15.3.2016 - 17 P 14.2689 - PersV 2016, 266 Rn. 30, 54), aus denen bei nicht anonymisierter Übermittlung kaum Rückschlüsse auf einzelne Beschäftigte gezogen werden könnten. Für den Fall, dass bei der Auswahlentscheidung Bewerber übersehen werden, die der Personalvertretung nicht bekannt sind, kann diese einen solchen Fehler auch dann nicht erkennen, wenn ihr die Namen der nicht übersehenen Mitbewerber mitgeteilt werden. Ein derartiger Kontrollnachteil beruht dann aber jedenfalls auch auf der Entscheidung der betroffenen Arbeitnehmer als Träger des Grundrechts der informationellen Selbstbestimmung, sich nicht an die Personalvertretung zu wenden, was sich typischer Weise zu Lasten der Schutzfunktion der Personalvertretung auswirkt. Der in einer namentlichen Sozialdatenübermittlung liegende Vorteil einer Erhöhung von Sorgfalt und Transparenz erscheint bei der Versetzungsmitbestimmung im Vergleich zum betrieblichen Eingliederungsmanagement relativ gering.

41

Gegen die Erforderlichkeit einer pauschalen namentlichen Sozialdatenübermittlung spricht bei der Versetzungsmitbestimmung aber auch der Umstand, dass die für eine Versetzung relevanten Sozialauswahldaten der Personalvertretung - anders als etwa beim betrieblichen Eingliederungsmanagement - regelmäßig nicht ohnehin bereits bekannt sind und eine Datenübermittlung unter Namenspreisgabe insoweit einen relativ stark belastenden Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Versetzungsbewerber darstellen kann. Bei der Versetzungsmitbestimmung ist der Unterschied zwischen einer namentlichen Übermittlung von Sozialauswahldaten und einer diesbezüglichen anonymisierten Datenübermittlung signifikant größer als etwa zwischen einer namentlichen oder anonymisierten Datenübermittlung im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements. So ist beim betrieblichen Eingliederungsmanagement generell davon auszugehen, dass die Personalvertretung schon wegen der mit längeren Arbeitsunfähigkeitszeiträumen verbundenen Vertretungsfälle und daraus regelmäßig resultierender Beschwerden durch solche Vertretungen mehrbelasteter Beschäftigter über eine Reihe von Beschäftigten mit Abwesenheitszeiten unterrichtet ist (BVerwG, B.v. 4.9.2012 - 6 P 5.11 - BVerwGE 144, 156 Rn. 16 f.). Gerade aus dieser ohnehin anzunehmenden Informationsbasis der Personalvertretung verbunden mit dem Umstand, dass es dort um weniger spezifische Daten (Name, Privatanschrift, Überschreiten des Grenzwerts der Arbeitsunfähigkeitsdauer) geht (BVerwG, B.v. 4.9.2012 a.a.O.), wurde dort abgeleitet, dass der Aspekt der Erhöhung von Sorgfalt und Transparenz eine namentliche Datenübermittlung rechtfertigt, wobei beim betrieblichen Eingliederungsmanagement eine Rückschlussmöglichkeit aus anonymisierten Daten praktisch ausgeschlossen ist. Dagegen sind bei der Versetzungsmitbestimmung Versetzungswünsche von Beschäftigten und die diesbezüglichen sozialen Gründe für die Personalvertretung keineswegs offenkundig, wenn sich nicht einzelne Versetzungsbewerber aktiv an die Personalvertretung wenden und dieser ihre Sozialauswahldaten offenbaren.

42

Insgesamt spricht der Umstand, dass bei der Versetzungsmitbestimmung die namentliche Datenübermittlung im Vergleich zur anonymisierten relativ gesehen stark in Persönlichkeitsrechte der nicht zum Zuge kommenden Mitbewerber eingreifen kann, zusammen mit dem Umstand, dass eine namentliche Datenübermittlung im Vergleich zu einer anonymisierten Datenübermittlung relativ gesehen nur

vergleichsweise kleine Vorteile erwarten lässt, gegen die Erforderlichkeit der vorliegend begehrten pauschalen namentlichen Sozialauswahldatenübermittlung.

43

Zwar können auch im Kontext der Versetzungsmittelbestimmung Konstellationen, in denen sich die Sozialdaten der Versetzungsbewerber stark ähneln und deshalb etwaige Fehler nicht eindeutig zu entdecken sind, nicht ausgeschlossen werden. Dabei handelt es sich aber nicht um eine stets und pauschal zu erwartende Situation, so dass damit eine pauschale namentliche Übermittlung von Sozialauswahldaten nicht als stets erforderlich gerechtfertigt werden kann.

44

3.4. Auch das mit Inkrafttreten der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung - DS-GVO - ABI 2016 L 119 vom 4.5.2016 S. 1) zum 25. Mai 2018 unionsrechtlich geregelte Datenschutzrecht spricht im Hinblick auf den mit der Datenübermittlung verbundenen Eingriff in das unionsrechtliche Grundrecht auf Schutz personenbezogener Daten (Art. 8 i.V.m. Art. 51 Abs. 1 Satz 1 GRCh) gegen die vorliegend von der Personalvertretung begehrte pauschale Übermittlung namentlicher Sozialauswahldaten.

45

3.4.1. Die Datenschutz-Grundverordnung erfasst unmittelbar auch die vorliegend streitgegenständliche Datenübermittlung im Rahmen des Arbeitnehmerdatenschutzes. Ungeachtet des Umstands, dass Art. 69 Abs. 2 BayPVG als bereichsspezifische Gesamtregelung dem Bayerischen Datenschutzgesetz vorgeht (vgl. BayVG, B.v. 15.3.2016 - 17 P 14.2689 - PersV 2016, 266 Rn. 49; vgl. auch BVerwG, B.v. 19.12.2018 - 5 P 6.17 - juris Rn. 52), erfasst die direkt anwendbare Datenschutz-Grundverordnung im Hinblick auf den Anwendungsvorrang des Unionsrechts unmittelbar auch den Beschäftigtendatenschutz (siehe 3.4.1.1. bis 3.4.1.2.), wobei das bayerische Landesrecht - anders als etwa § 26 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) - für den Bereich des Beschäftigtendatenschutzes die Ausnahmemöglichkeit des Art. 88 DS-GVO nicht ausgeschöpft hat (siehe 3.4.1.3. bis 3.4.1.6.).

46

3.4.1.1. Die Datenschutz-Grundverordnung ist vorliegend als Unionsrecht unmittelbar und nicht erst aufgrund des ergänzenden bayerischen Normanwendungsbefehls in Art. 2 BayDSG anwendbar.

47

Die von der Personalvertretung begehrte namensbezogene Übermittlung der sozialen Auswahlgründe bei Versetzungen ist begrifflich eine Verarbeitung personenbezogener Daten i.S.v. Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 4 Nr. 1 und 2 DS-GVO, und zwar zumindest in Form der Verwendung durch Zurverfügungstellung an die Personalvertretung (vgl. Klafunde in Ehmann/Selmayr, Datenschutz-Grundverordnung, 2. Aufl. 2018, Art. 4 DS-GVO Rn. 23), wobei unerheblich ist, ob gerade diese Verwendung automatisiert erfolgt oder nicht (Art. 4 Nr. 2 DS-GVO).

48

Dabei geht schon aus der erstinstanzlich vom Beteiligten vorgelegten Tabelle hervor, dass die bei der Versetzung relevanten Personaldaten i.S.v. Art. 2 Abs. 1 DS-GVO „in einem Dateisystem gespeichert“ werden, wobei ein „Dateisystem“ auch bei nichtautomatisierten (manuellen) Verarbeitungen möglich ist, solange nur eine strukturierte Sammlung personenbezogener Daten vorliegt, die nach bestimmten Kriterien zugänglich sind (Zerdtick in Ehmann/Selmayr, Datenschutz-Grundverordnung, Art. 2 DS-GVO Rn. 3 m.w.N.).

49

Für die Frage der „Datenverarbeitung“ unerheblich ist, ob „Verantwortlicher“ i.S.v. Art. 4 Nr. 7 DS-GVO beim Umgang mit diesen Daten durch die Personalvertretung die Dienststelle ist (deren Teil die Personalvertretung ist) oder ob die Personalvertretung eine eigene Verantwortlichkeit hat (vgl. etwa Kurzböck/Weinbeck, BB 2018, 1652; Hitzelberger-Kijima, öAT 2018, 136/138).

50

3.4.1.2. Eine Ausnahme vom Anwendungsbereich gemäß Art. 2 Abs. 2 DS-GVO liegt nicht vor. Insbesondere fällt die Datenübermittlung im Zusammenhang mit der Beteiligung einer Personalvertretung nicht i.S.v. Art. 2 Abs. 2 Buchst. a DS-GVO aus dem Anwendungsbereich des Unionsrechts heraus. Denn

nach der insoweit gebotenen abstrakten Betrachtung (vgl. Bäcker in Wolff/Brink, BeckOK Datenschutzrecht, Stand: 1.8.2018, Art. 2 DS-GVO Rn. 7 m.w.N.) ist von einschlägigen Rechtsetzungskompetenzen der Europäischen Union auszugehen. Anders als etwa der Bereich des auswärtigen Handelns der Union und der gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik der Union (Titel V EUV) oder der nationalen Sicherheit (Art. 4 Abs. 2 Satz 3 EUV; vgl. etwa EuGH, U.v. 30.5.2006 - C-317/04 u.a. - ECLI:EU:C:2006:346 Rn. 54 ff.; BVerfG, U.v. 24.4.2013 - 1 BvR 1215/07 - BVerfGE 133, 277 Rn. 88 ff.) kann die Rechtsetzungskompetenz der Europäischen Union durchaus auch den Bereich des Arbeitsrechts und der diesbezüglichen Mitarbeitervertretung (hier: Personalvertretung) betreffen, was etwa durch Art. 2 Buchst. f, Art. 4 Abs. 4, Art. 6 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 7 der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (ABI L 80 vom 23.3.2002 S. 29) belegt wird.

51

3.4.1.3. Auch ergibt sich aus Art. 88 DS-GVO keine Ausnahme vom Geltungsbereich der Datenschutz-Grundverordnung für den Beschäftigtendatenschutz an sich. Hiergegen spricht schon der Wortlaut des Art. 88 Abs. 1 DS-GVO, wo von „spezifischeren Vorschriften“ die Rede ist. Die Verwendung des Komparativs (spezifischerer) ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass es sich insoweit nicht um eine vollständige Geltungsbereichsausnahme, sondern vielmehr um eine Öffnungsklausel handelt, die den Mitgliedstaaten die Möglichkeit gibt, die im Ausgangspunkt einschlägigen Regelungen der Datenschutz-Grundverordnung durch spezifischere nationale Vorschriften zu präzisieren (vgl. Art. 88 Abs. 2 DS-GVO; Franzen in Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2018, Art. 88 DS-GVO Rn. 5 f. m.w.N.).

52

3.4.1.4. Der im Bereich des Bundes erlassene § 26 BDSG, insbesondere § 26 Abs. 6 BDSG, der Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten unberührt lässt, ist vorliegend nicht einschlägig, weil die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 i.V.m. § 2 Abs. 2 BDSG nicht vorliegen.

53

3.4.1.5. Das infolgedessen für den Beschäftigtendatenschutz im Hinblick auf Art. 88 DS-GVO maßgebliche bayerische Landesrecht sieht im Zusammenhang mit der vorliegend streitgegenständlichen Versetzungsmitbestimmung und der diesbezüglichen Datenübermittlung an die Personalvertretung aber gerade keine „spezifischere“ Regelung vor.

54

Es bestehen keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass der bayerische Landesgesetzgeber für den Bereich der Datenübermittlung bei Versetzungsmitbestimmung gegenüber Art. 88 DS-GVO spezifischere Vorschriften als die genannten Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung erlassen hat. Während nämlich Art. 69 Abs. 2 Satz 3 BayPVG einen im Vergleich zur Datenschutz-Grundverordnung höheren Konkretisierungsgrad aufweist und insofern eine „besondere“ landesgesetzgeberische Maßnahme i.S.v. Art. 88 Abs. 2 DS-GVO darstellt, weist Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG im Vergleich zu Art. 88 DS-GVO und zu Art. 5, 6 und 9 DS-GVO keine höhere Spezifizierung auf - insbesondere auch nicht hinsichtlich der in Art. 88 DS-GVO betonten Grundrechte der jeweils betroffenen Personen -, wobei das bayerische Landesrecht bislang auch keine dem § 26 Abs. 6 BDSG vergleichbare explizite Vorschrift kennt. Vielmehr handelt es sich bei Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG um generalklauselartige Bestimmungen (BayVGH, B.v. 15.3.2016 - 17 P 14.2689 - PersV 2016, 266 Rn. 49).

55

Deshalb bleibt es derzeit im Bereich des bayerischen Personalvertretungsrechts bei der unmittelbaren Anwendbarkeit der Datenschutz-Grundverordnung, und damit insbesondere auch der dort (Art. 6 DS-GVO) vorgesehenen Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen für Datenverarbeitungen (vgl. Gola, ZD 2018, 448; Hitzelberger-Kijima, öAT 2018, 136/138; Kremer, CR 2017, 367/370).

56

3.4.1.6. Weil aber - wie gezeigt - die Datenschutz-Grundverordnung unmittelbar als Unionsrecht und nicht erst aufgrund des ergänzenden Normanwendungsbefehls in Art. 2 BayDSG gilt, ist ihre Auslegung im Lichte des primären Unionsrechts und insbesondere der Unionsgrundrechte vorzunehmen (vgl. Art. 51 Abs. 1 Satz 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union - Grundrechtecharta, GRCh). Besondere Bedeutung erlangt insofern Art. 8 GRCh (Schutz personenbezogener Daten).

57

3.4.2. Innerhalb der somit maßgeblichen und im Licht der Unionsgrundrechte auszulegenden Datenschutz-Grundverordnung ist der vorliegende Fall insbesondere zu messen an Art. 6 Abs. 1, Art. 5 Abs. 1 Buchst. c sowie Art. 9 Abs. 2 Buchst. b DS-GVO.

58

3.4.2.1. Dabei ist hinsichtlich der streitgegenständlichen Datenübermittlung bei Versetzungsmitbestimmung gerade für Arbeitnehmer auch keine gegenüber Art. 88 DS-GVO spezifischere Kollektivvereinbarung ersichtlich. Zwar besteht im Bereich des Oberlandesgerichts München die Übung, sich im Arbeitnehmerbereich an die für den Beamtenbereich vereinbarten Richtlinien anzulehnen. Allerdings wurde für den Arbeitnehmerbereich nicht von einer eigenständigen verbindlichen Regelung berichtet. Auch wurde übereinstimmend darauf hingewiesen, dass im Bereich der Arbeitnehmer die örtlichen Dienststellen Einstellungen vornehmen können, was bei Versetzungsentscheidungen im Arbeitnehmerbereich zu berücksichtigen ist, so dass eine unterschiedslose Übertragung der Beamtenregeln auf den Arbeitnehmerbereich im Zusammenhang mit Versetzungsmitbestimmung und diesbezüglicher Datenübermittlung nicht möglich ist. Der Frage, ob sich das Fehlen einer dem § 26 Abs. 6 BDSG entsprechenden Vorschrift im bayerischen Landesrecht auf die Anforderungen an Kollektivvereinbarungen i.S.v. Art. 88 DS-GVO auswirkt, ist deshalb im vorliegenden Fall nicht nachzugehen.

59

3.4.2.2. Eine Rechtfertigung der streitgegenständlichen Datenübermittlung an die Personalvertretung ergibt sich nicht aus Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a DS-GVO. Insbesondere kann in der bloßen Äußerung eines Versetzungswunsches - auch wenn sie sich auf behördenintern bekannt gegebene, zu besetzende Dienstposten bezieht - noch keine i.S.v. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a DS-GVO hinreichende Einwilligung in eine Datenübermittlung der Dienststelle an die Personalvertretung gesehen werden. Hinsichtlich eventueller namensbezogener Gesundheitsdaten ergibt sich dies schon aus Art. 9 Abs. 2 Buchst. a DS-GVO, der eine ausdrückliche Einwilligung verlangt. Im Übrigen reicht die bloße Äußerung eines Versetzungswunsches aber auch nicht hin, um i.S.v. Art. 7 Abs. 1 DS-GVO „nachzuweisen“, dass die betroffene Person in die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten in Form der Übermittlung ihrer sozialen Auswahldaten an die Personalvertretung eingewilligt hat.

60

3.4.2.3. Aber auch Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c DS-GVO rechtfertigt die begehrte Datenübermittlung vorliegend nicht, weil sie bei einer Auslegung im Licht des Art. 8 GRCh für die Erfüllung der rechtlichen Pflichten der Dienststelle nicht „erforderlich“ ist. Nicht anders als bei der verfassungskonformen Auslegung (vgl. BayVGh, B.v. 15.3.2016 - 17 P 14.2689 - PersV 2016, 266 Rn. 49) kommt auch die unionsrechtskonforme Auslegung unter Berücksichtigung des Rechts auf Schutz der personenbezogenen Daten (Art. 8 GRCh) als Korrektiv dort zum Zuge, wo sich die typisierende gesetzliche Abwägung des Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG im Einzelfall als unverhältnismäßig erweist. Der Unterscheidung zwischen namentlichen und anonymisierten Daten kommt auch aus Sicht des unionsrechtlichen Datenschutzes große Bedeutung zu (vgl. BVerwG, B.v. 19.12.2018 - 5 P 6.17 - juris Rn. 54, 50, 11).

61

Vorliegend spricht die abstrakt gesehen mögliche Sensibilität der gewünschten namensbezogenen Datenübermittlung - angesichts der wie gezeigt ohnehin auch bei anonymisierten Daten bestehenden Rückschlussmöglichkeiten (siehe 3.3.1.3.) - gegen die Erforderlichkeit der von der Personalvertretung abstrakt und generell begehrten namensbezogenen Übermittlung der sozialen Auswahlinformationen im Hinblick auf den bei der Auslegung des Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c DS-GVO wie gezeigt (siehe 3.4.1.6.) heranzuziehenden Art. 8 (i.V.m. Art. 51 Abs. 1 Satz 1) GRCh.

62

Die vorliegend von der Personalvertretung begehrten namentlichen Angaben zu den sozialen Auswahlkriterien der Dienststelle bei Versetzungen können gerade in intime private und gesundheitliche Themen hineinreichen und nicht nur die Daten betroffener Beschäftigter, sondern auch die Daten Dritter - insbesondere von Kindern, Ehegatten oder pflegebedürftigen Verwandten - betreffen. Schon von daher ist die begehrte Datenübermittlung sozialer Auswahlinformationen unter Namenspreisgabe geeignet, einen schwerwiegenden Eingriff in Art. 8 GRCh hervorzurufen, was sich auf die erforderliche Abwägung zwischen

dem Informationsanspruch der Personalvertretung einerseits und den grundrechtlich geschützten Interessen der betroffenen Beschäftigten andererseits entscheidend auswirkt.

63

Damit kann der mit der begehrten Datenübermittlung verbundene Grundrechtseingriff weit über die Eingriffsintensität bei den in der ersten Phase des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu übermittelnden Daten hinausgehen, weswegen sich entgegen der Ansicht der Personalvertretung aus der Pflicht der Dienststelle zur Namenspreisgabe beim betrieblichen Eingliederungsmanagement aufgrund des Neunten Teils des Sozialgesetzbuchs (vgl. BayVGh, B.v. 15.3.2016 - 17 P 14.2689 - PersV 2016, 266 Rn. 26 ff.) im vorliegenden Kontext keine Rückschlüsse auf die Problematik der Datenübermittlung nicht zum Zuge kommender Versetzungsbewerber ziehen lassen. Denn es bestehen zwischen dem Inhalt der in beiden Fallgruppen betroffenen Daten ganz erhebliche Unterschiede. Beim betrieblichen Eingliederungsmanagement erstreckt sich der Kreis der zu übermittelnden Daten auf einen von vornherein überschaubaren und weniger intimen Datensatz, nämlich auf den jeweiligen Namen - ggf. mit Privatschriften (vgl. BVerwG, B.v. 4.9.2012 - 6 P 5.11 - BVerwGE 144, 156 Rn. 35) - und den Umstand eines länger als sechs Wochen im Jahr dauernden Arbeitsunfähigkeitszeitraums. Für die auch beim betrieblichen Eingliederungsmanagement erforderliche Abwägung der Datenschutzinteressen der betroffenen Beschäftigten einerseits und des Informationsanspruchs der Personalvertretung andererseits ist entscheidend, dass sich die Datenübermittlungspflicht der Dienststelle allein auf die erste Phase des betrieblichen Eingliederungsmanagements erstreckt, in der lediglich die genannten Informationen übermittelt werden, während intimere Daten erst in der zweiten Phase des betrieblichen Eingliederungsmanagements erhoben werden, bei denen eine Einbindung der Personalvertretung ohne Zustimmung des Betroffenen gerade nicht vorgesehen ist (§ 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX; zuvor § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX a.F.; vgl. BayVGh, B.v. 15.3.2016 - 17 P 14.2689 - PersV 2016, 266 Rn. 54 m.w.N.). Hinzu kommt, dass die Rechtsprechung den Datenzugriff bei der Personalvertretung auf eine Person begrenzt (BayVGh, B.v. 15.3.2016 a.a.O. Rn. 56 f. m.w.N.). Hinsichtlich aller weitergehenden Informationen in der zweiten Phase des betrieblichen Eingliederungsmanagements räumt das Gesetz dem Gewicht der Datenschutzinteressen der betroffenen Beschäftigten den Vorrang ein (vgl. BVerwG, B.v. 23.6.2010 - 6 P 8.09 - BVerwGE 137, 148 Rn. 54 ff.; B.v. 4.9.2012 - 6 P 5.11 - BVerwGE 144, 156 Rn. 13).

64

Von der Sensibilität der betroffenen Daten her ist die vorliegend streitgegenständliche Übermittlung sozialer Auswahldaten bei Versetzungsmitbestimmung viel eher mit der zweiten als mit der ersten Phase des betrieblichen Eingliederungsmanagements vergleichbar. Hinzu kommt, dass die sozialen Auswahlkriterien bei der Versetzungsmitbestimmung sich gerade auch aus Daten Dritter ergeben können, etwa bei erkrankten oder behinderten Kindern, Ehegatten oder sonstigen Angehörigen. Abgesehen davon, dass schon fraglich ist, inwieweit Art. 88 DS-GVO hinsichtlich der Daten Dritter überhaupt Erleichterungen ermöglicht, führt diese besondere Problematik - abstrakt gesehen - jedenfalls zu einer erheblichen Schwere des mit dem Ansinnen der Personalvertretung vorliegend verbundenen Eingriffs in Art. 8 GRCh hinsichtlich eventuell betroffener Dritter.

65

Es mag sein, dass Fälle nicht ausgeschlossen werden können, in denen mittels einer namentlichen Übermittlung der Sozialauswahldaten das in Art. 75 Abs. 2 BayPVG für Mitbestimmungsfälle (hier Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BayPVG) vorgesehene Prüfprogramm von der Personalvertretung mit einem noch höheren Maß an Gewissheit geprüft und noch weitergehend sichergestellt werden kann, dass die Auswahlentscheidung tatsächlich allen gesetzlichen Anforderungen entspricht (siehe 3.3.1.2.; vgl. BayVGh, B.v. 15.3.2016 - 17 P 14.2689 - PersV 2016, 266 Rn. 30, 38 m.w.N.). Allerdings ist auch insoweit zu sehen, dass - wie gezeigt - auch anonymisierte Sozialauswahldaten der Personalvertretung eine deutlich tragfähigere Rückschlussbasis verschaffen als es beim betrieblichen Eingliederungsmanagement die dort zu übermittelnden unspezifischeren Basisdaten (Name, Privatschrift, Überschreiten des Arbeitsunfähigkeitsgrenzwerts) vermöchten (siehe 3.3.1.2. und 3.3.1.3.). Vor diesem Hintergrund verbietet das Gewicht des von Art. 8 GRCh vermittelten Grundrechtsschutzes es, schon aus diesem weniger schwer wiegenden Kontrollvorteil für die Personalvertretung die Zulässigkeit der Datenübermittlung zu folgern. Vielmehr ist - im Prinzip nicht anders als beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (vgl. BayVGh, B.v. 15.3.2016 - 17 P 14.2689 - PersV 2016, 266 Rn. 53 ff.) - gerade auch in Kenntnis der der Personalvertretung gemäß Art. 75 Abs. 2 BayPVG obliegenden Prüfung eine Abwägung erforderlich

zwischen dem Informationsanspruch der Personalvertretung einerseits und dem Gewicht des Rechts der betroffenen Personen auf Schutz ihrer sozialen Daten. Da aber - wie gezeigt - der mit einer Übermittlung der für eine Versetzungsauswahl erforderlichen sozialen Daten verbundene Grundrechtseingriff erheblich schwerwiegender ist als der mit der Übermittlung der in der ersten Phase des betrieblichen Eingliederungsmanagements sozialen Daten (s.o.), fällt die Abwägung im Kontext der Datenübermittlung bei Versetzungsmittelbestimmung jedenfalls hinsichtlich der abstrakten Weite der vorliegend pauschal begehrten namensbezogenen Datenübermittlung zugunsten des Datenschutzes der betroffenen Beschäftigten aus. Im Ergebnis führt Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c DS-GVO damit vorliegend zu keinem anderen Ergebnis als das bislang gültige Personalvertretungsrecht.

66

3.4.2.4. Andere Rechtfertigungsgründe i.S.v. Art. 6 DS-GVO kommen vorliegend nicht in Betracht. Insbesondere ergibt sich nichts anderes aus Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. f DS-GVO. Denn ungeachtet der Frage, ob eine Geltung dieser Vorschrift im Zusammenhang mit personalvertretungsrechtlicher Aufgabenerfüllung nicht schon gemäß Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 2 DS-GVO ausgeschlossen ist, kann jedenfalls die in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. f DS-GVO vorgeschriebene Interessenabwägung im Hinblick auf den von Art. 8 GRCh vermittelten Grundrechtsschutz nicht anders ausfallen als die Erforderlichkeitsprüfung bei Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c DS-GVO (siehe 3.4.2.3.).

67

3.4.2.5. Weil der mit der - ohne Rücksicht auf etwaige Besonderheiten des Einzelfalls generell - pauschal begehrten Datenübermittlung verbundene Grundrechtseingriff auch mit Art. 8 GRCh nicht zu vereinbaren ist (s.o.), ist auch der Frage nicht weiter nachzugehen, ob Konstellationen denkbar sind, in denen wegen konkreter objektiver Anhaltspunkte für einen Versagungsgrund i.S.v. Art. 75 Abs. 2 BayPVG - nach Übermittlung der zunächst anonymisierten Angaben - eine Namenspreisgabe erforderlich werden kann wegen Unstimmigkeiten oder Hinweisen auf besondere Fallgestaltungen (vgl. BVerwG, B.v. 19.3.2014 - 6 P 1.13 - NZA-RR 2014, 387 Rn. 11 und Rn. 32 f. zur elektronischen Arbeitszeiterfassung).

68

4. Eine Kostenentscheidung ist nicht erforderlich (Art. 82 Abs. 2 Satz 1 BayPVG i.V.m. § 2 Abs. 2 GKG).

69

Diese Entscheidung ist endgültig (Art. 82 Abs. 2 Satz 2 BayPVG).