

Titel:

Personalvertretungsrecht – kein pauschaler Informationsanspruch des Personalrats

Normenkette:

BayPVG Art. 68, Art. 69 Abs. 2 S. 1, 2, Art. 75, Art. 76

GG Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1

DSGVO Art. 4, Art. 6, Art. 88 Abs. 2

Leitsätze:

1. Aus Art. 69 Abs. 2 S. 1, S. 2 BayPVG lässt sich kein allumfassender und pauschaler Informationsanspruch des Personalrats ableiten. (Rn. 28) (Rn. 30) (redaktioneller Leitsatz)
2. Die in Art. 69 Abs. 2 S. 1, S. 2 BayPVG vorgesehene Unterrichtungspflicht ist streng aufgabenbezogen zu interpretieren. Dies setzt eine wertende Betrachtung voraus, in die neben einer Bewertung des Aufgabenbezugs selbst auch grundrechtliche Wertungen im Hinblick auf die informationelle Selbstbestimmung einzufließen haben, wobei personalvertretungsrechtliche Datenübermittlungen auch nicht gegen unionsrechtliche Datenschutzvorgaben verstoßen dürfen. (Rn. 29) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Personalvertretungsrecht: Informationsanspruch des Personalrats, Anspruch auf regelmäßige, anlassunabhängige Überlassung des Ist-/Sollstellenplans mit konkreten personenbezogenen Daten (verneint)

Tenor

1. Die Anträge werden abgelehnt.
2. Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst.

Gründe

I.

1

Die Verfahrensbeteiligten streiten über das Bestehen von regelmäßigen Informationsrechten hinsichtlich eines Soll- bzw. Ist-Stellenplans mit bestimmten Angaben.

2

Der Antragsteller ist der örtliche Personalrat der vom Beteiligten geleiteten Dienststelle, einer staatlichen Hochschule. Er forderte den Beteiligten seit dem Sommer 2020 wiederholt schriftlich und in verschiedenen Monatsgesprächen dazu auf, ihm einen Stellenplan schriftlich zur Unterrichtung zu überlassen. Zur Begründung macht er geltend, er benötige diese Informationen für eine Reihe von Beteiligungsfällen, insbesondere im Rahmen der Beteiligung bei Neueinstellungen sowie der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, um einschätzen zu können, ob andere Beschäftigte benachteiligt werden. Dabei wies er auch auf sein Anhörungsrecht nach Art. 76 Abs. 3 BayPVG hin. Nachdem seinem Antrag nicht entsprochen wurde, wandte er sich an den Hauptpersonalrat, welcher ihn zur rechtsanwaltlichen Unterstützung und gegebenenfalls gerichtlicher Geltendmachung riet. Der Antragsteller machte gegenüber dem Beteiligten erneut geltend, er benötige die geforderten Informationen über den Stellenplan unter Ausweisung vorhandener Stellen, der Namen der Beschäftigten zu den jeweils besetzten Stellen, deren Wochenarbeitszeit, der jeweiligen Stellen nebst Eingruppierung, etwaiger Befristungen und bevorstehender oder anstehender Elternzeit nebst entsprechender Überlassung von Unterlagen, um seine personalvertretungsrechtlichen Aufgaben erfüllen zu können.

3

Der Beteiligte lehnte den Antrag ab. Das Begehren stütze sich auf eine Entscheidung des BVerwG vom 23. Januar 2002 (Az. 6 P 5.01) zum Bundespersonalvertretungsrecht, das insoweit nicht maßgeblich sein

könne. Darüber hinaus könne diese nach Geltung der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (im Folgenden: DSGVO) ohnehin nicht mehr greifen.

4

Der Antragsteller hat nach entsprechender Beschlussfassung am 21. Juli 2021 ein Beschlussverfahren bei der Fachkammer des Bayerischen Verwaltungsgerichts Ansbach eingeleitet. Das Informationsrecht des Personalrats stütze sich auf Art. 69 Abs. 2 Satz 1 BayPVG i.V.m. Art. 69 Abs. 1 lit. b BayPVG und Art. 68 Abs. 1 Satz 1 BayPVG sowie auf die Ermöglichung seiner Mitbestimmungsrechte nach Art. 75 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 BayPVG sowie Art. 76 Abs. 3 Satz 1 BayPVG. Der Personalrat habe einen Informationsanspruch zur Wahrnehmung seiner allgemeinen Überwachungsaufgaben. Hierzu müsse kein bestimmter, sachlich gerechtfertigter Anlass bestehen. Er könne innerhalb seiner Aufgaben und im Rahmen des Erforderlichen umfassende Auskünfte verlangen. Er benötige regelmäßig Basismaterial für die Wahrnehmung seines Mitbestimmungsrechts, insbesondere bei personellen Einzelmaßnahmen, da er nur dann in der Lage sei, vom Beteiligten vorgeschlagene Maßnahmen daraufhin zu überprüfen, ob andere Beschäftigte benachteiligt würden. Weiterhin fordere das Informationsrecht nach Art. 76 Abs. 3 Satz 1 BayPVG, dass die Dienststelle dem Personalrat eine zahlenmäßige Zusammenstellung der Anträge auf Stellenmehrungen, -hebungen, -umwandlungen und -übertragungen gegliedert nach Besoldungs- und Entgeltgruppen bekannt gebe. Ob neben der personalvertretungsrechtlichen Erforderlichkeit weiterhin die datenschutzrechtliche Zulässigkeit nach der DSGVO und dem BayDSG zu prüfen sei, sei umstritten und bislang höchstrichterlich nicht entschieden. Aber unabhängig davon seien die Schutzinteressen der Beschäftigten nicht vorrangig gegenüber den in Art. 68 und 69 BayPVG zum Ausdruck kommenden öffentlichen Interessen der Datenverwendung durch den Personalrat. Sie stünden einer aufgabenbezogenen Verwendung durch den zur Geheimhaltung verpflichteten Personalrat nicht entgegen. Auch stehe der Verweis darauf, dass in der Hochschule keine vom Personalrat geforderten Stellenpläne geführt würden, dem Informationsanspruch nicht entgegen. Es könne davon ausgegangen werden, dass dem Beteiligten jedenfalls ein Sollbesetzungsplan als Grundlage personalwirtschaftlicher Planung und Verwaltung vorliege, welcher um die vom Personalrat geforderten Informationen ohne Weiteres ergänzt werden könne.

5

Das nach der DSGVO hier maßgebliche BayDSG enthalte keine dem § 26 Abs. 6 BDSG entsprechende Regelung, wonach die Beteiligungsrechte der Interessenvertreter der Beschäftigten unberührt blieben. Die DSGVO gelte hier unmittelbar, da es sich bei der vom Antragsteller begehrten Überlassung eines Soll-/Ist-Stellenplans wohl um eine Verarbeitung personenbezogener Daten im Sinne von Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 4 Nr. 1 und 2 DSGVO handelt. Die begehrte Information sei jedoch zulässig. Ihre Rechtfertigung ergebe sich vorliegend aus Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1c DSGVO, weil die Datenverarbeitung auch im Lichte des Art. 8 der Charta der Grundrechte der EU (im Folgenden GRCh) für die Erfüllung der sich aus dem BayPVG ergebenden rechtlichen Pflichten der Dienststelle erforderlich und damit zulässig sei. Das BayPVG stelle eine ausreichende Rechtsgrundlage im Sinne der DSGVO zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten durch den Personalrat dar. Die Regelungen würden den Anforderungen von Art. 6 Abs. 3 DSGVO entsprechen. Aus der alternativen Formulierung in Art. 6 Abs. 3 Satz 2 DSGVO folge, dass der Verarbeitungszweck nicht notwendigerweise präzise und detailliert in der Rechtsgrundlage selbst festgelegt sein müsse. Vielmehr könne er sich auch daraus ergeben, dass die Verarbeitung zu einem bestimmten Zweck für die Erfüllung der jeweiligen Aufgabe erforderlich sei, was sich auch aus dem Erwägungsgrund 45 S. 2 der DSGVO ergebe. Die Zwecke zur Datenverarbeitung würden sich bereits aus den allgemeinen Vorgaben in Art. 69 BayPVG ergeben. Daneben verfolge das BayPVG nach Art. 6 Abs. 3 Satz 4 DSGVO ein im öffentlichen Interesse liegendes Ziel. Seine Regelungen stellten eine Rechtsgrundlage im Sinne des Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. c i.V.m. Abs. 3 DSGVO dar. Die begehrten Angaben zu den Beschäftigten würden nicht in deren private oder gesundheitliche Sphäre hineinreichen und darüber hinaus auch keine Dritten betreffen. Bei der Abwägung zwischen dem Informationsanspruch des Personalrats einerseits und den grundrechtlich geschützten Interessen der betroffenen Beschäftigten andererseits sei festzustellen, dass die Intensität des Eingriffs nicht über das erforderliche Maß hinausgehe und angemessen sei. Die Mitglieder des Personalrats seien zur Verschwiegenheit verpflichtet. Eine Zurverfügungstellung an den Personalratsvorsitzenden minimiere die Intensität des Eingriffs weiterhin. Auch sei die Unterrichtsverpflichtung des Arbeitgebers strikt an eine dem Personalrat obliegende Aufgabe gebunden, was den Auskunftsanspruch rechtfertige. Zudem rechtfertige Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f DSGVO die Datenverarbeitung. Der Personalrat habe einen gesetzlichen Auftrag nach dem BayPVG. Dies stelle ein gewichtiges berechtigtes Interesse dar, hinter dem etwaige Gegeninteressen zurückstehen müssten.

Der Antragsteller begehre auch nicht pauschale Informationen, sondern solche, die er benötige, um seinen gesetzlichen Auftrag nachkommen zu können. Sie seien die Vorstufe seiner Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und weiterer Beteiligungsrechte. Der Grundsatz der Datenminimierung nach Art. 5 Abs. 1 lit. c DSGVO beseitige nicht die den Beteiligungsrechten vorgeschalteten Ansprüche des Personalrats auf für die Erfüllung seiner Aufgaben und Pflichten notwendige Informationen. Ein Anspruch auf Übermittlung einer Übersicht über alle Teilzeitarbeitsplätze, deren Besetzung mit dem jeweiligen Anteil an Teilzeit und die entsprechende Planung ergebe sich aus § 7 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (im folgenden TzBfG). Der Personalrat müsse auch im Hinblick auf beabsichtigte Beförderungen von Beamten prüfen können, ob der Leistungsgrundsatz berücksichtigt worden sei. Dazu müsse ihm bekannt sein, welche Beamte überhaupt befördert werden könnten und wie sich deren Leistungen im Vergleich zueinander darstellten. Auch bei der Höhergruppierung von Angestellten könne er sich erst mit einem Blick in den begehrten Stellenplan und die Stellenbedarfsplanung ein Bild davon machen, welche anderen Beschäftigten mit welchen Tätigkeiten als Mitbewerber in Betracht kommen würden und ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund vorliege. Gemäß Art. 76 Abs. 3 BayPVG sei der Personalrat vor der Weiterleitung von Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag anzuhören. Um der Möglichkeit einer Stellungnahme hierzu nachkommen zu können, müsse der Personalrat zunächst erfahren, wie sich die Stellenbesetzung (Ist und Soll) darstelle. Er könne nicht beurteilen, ob etwaig unbesetzte Stellen vorhanden sein oder Beschäftigte nach TzBfG sachgrundlos oder mit Sachgrund befristet eingestellt worden seien, wenn eine dazugehörige Stelle im Stellenplan nicht zugewiesen worden sei. Gemäß Art. 69 Abs. 1b BayPVG gehöre es zu den Aufgaben des Personalrats, dafür zu sorgen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt würden. Es gelte beispielsweise das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (§ 1 Entgelttransparenzgesetz – im Folgenden EntgTranspG). Gemäß § 13 Abs. 3 i.V.m. § 16 EntgTranspG sei dem Personalrat auch Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter der Beschäftigten zu gewähren, die aufgeschlüsselt nach Geschlechtern alle Entgeltbestandteile enthalten müssten. Zur Ausübung der Beteiligungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen, die regelmäßig erfolgen würden, sei die dauerhafte Überlassung und Aktualisierung dieser Unterlagen unabdingbar. Der Antragsteller müsse wissen, wer auf welcher Stelle (im Haushaltsplan hinterlegt oder nicht) mit welchen Zeitanteilen in welcher Entgeltgruppe wie lange beschäftigt sei.

In der Hochschule komme es häufig zu Stellenverschiebungen. Stellenmehrungen und -minderungen in den einzelnen Fachbereichen seien für den Antragsteller nicht mehr nachvollziehbar. Durch den Wegfall von Stellen entstünden zusätzliche Belastungen einzelner Mitarbeiter. Negativentwicklungen seien nicht absehbar, sodass der Antragsteller diesen nicht entgegenwirken könne. Die Prüfung der Einhaltung von gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsätzen und Diskriminierungsverboten sei ihm nicht möglich. Über- oder außertarifliche Gehaltsbestandteile seien derzeit für ihn nicht nachvollziehbar. Damit sei die Prüfung der Entgeltgerechtigkeit und entgeltrelevanter Tarifregelungen nicht möglich. Der Personalrat habe auch keine Beurteilungsmöglichkeit von Eingruppierungen, so dass er keine Höhergruppierung anregen könne. Er werde auch nicht in die Planungen des Personalbestands eingebunden. Art. 69 Abs. 2 BayPVG gewähre einen Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Unterrichtung. Der Antragsteller benötige die begehrten Unterlagen für die Wahrnehmung seines Anhörungsrechts nach Art. 76 Abs. 3 Satz 1 und 2 BayPVG. Auch für die Durchführung seiner Aufgaben nach Art. 68 Abs. 1 Satz 1, Art. 69 Abs. 1 lit. b BayPVG benötige er die begehrten Unterlagen, um Rechtsverstößen und Unbilligkeiten bereits im Vorfeld entgegenwirken zu können. Den Stellenplan und die Personalbedarfsberechnung benötige er auch zur Durchführung seiner Aufgaben nach Art. 75 Abs. 1 BayPVG. Seine Aufgabe erschöpfe sich nicht darin, nur in Einzelfällen Einfluss zu nehmen, vielmehr habe er als Kollektivorgan dafür Sorge zu tragen, dass die gemeinsamen rechtlichen und sozialen Belange aller Beschäftigten sowie der Gruppen und letztlich auch der einzelnen Beschäftigten untereinander nach Recht und Billigkeit gewahrt würden. Die Vorlage der Personalbedarfsberechnung und des Stellenplans hätten durch dauerhafte Überlassung einer Kopie an den Vorsitzenden oder seiner Stellvertreterin zu erfolgen. Diese benötige er für die Wahrnehmung seines Mitbestimmungsrechts nach Art. 75 Abs. 1 Nr. 1 und 4 BayPVG.

Die Personalbedarfsberechnung enthalte eine anonymisierte Auflistung von Soll und Haben des Personals auf der Grundlage eines aus der Berechnung selbst nicht hervorgehenden Bedarfsschlüssels zu den dem

Bedarfsschlüssel zugrundeliegenden Daten. Hierbei handle es sich schon nicht um personenbezogene Daten. Die im Stellenplan enthaltenen personenbezogenen Angaben hätten kein solches Gewicht, dass dessen Herausgabe unterbleiben müsste. Er enthalte die Namen der Beschäftigten, ihre Zuordnung zu Tätigkeitsbereichen, die Angaben zu ihrer Funktion sowie den Ort ihrer Beschäftigung sowie sonstige für die Personalbedarfsberechnung wesentliche Angaben. Dabei handle es sich nicht um Daten, bei denen die Unterrichtung auf die Gewährung von Einblick in die Unterlagen zu beschränken wäre. Zum Teil seien diese jedenfalls einem Teil der Beschäftigten ohnehin bekannt. Jedenfalls seien sie nicht derart sensibel, dass der Persönlichkeitsschutz die Herausgabe des Stellenplans verbiete.

9

Nach Durchführung der öffentlichen Anhörung am 30. Januar 2023 gab der Antragsteller noch an, aufgrund der dortigen Einlassung des Beteiligten führe dieser jedenfalls einen Stellenplan mit Angaben wie Namen der Beschäftigten, Haushaltsstelle und Eingruppierung. Dies diene dem Beteiligten zur Stellenbewirtschaftung. Der Stellenplan sei die Aufstellung und Darstellung der Arbeits-/Haushaltsstellen und weise sowohl freie als auch geschätzte Stellen auf. Demgemäß beantrage der Antragstellerin nunmehr eine Klarstellung hinsichtlich des Soll-/Ist-Stellenplans. Zudem werde nach dem Vortrag des Beteiligten ein Geschäftsverteilungsplan geführt, der Angaben zu den Namen der Beschäftigten, Abteilungen und Funktionen enthalte. Eine Personalbedarfsberechnung werde an der Hochschule aufgrund der Besonderheit der Stellenbewirtschaftung nicht durchgeführt. Daher sei die Antragsstellung entsprechend anzupassen. Der Personalrat begehre den bei der Dienststelle vorhandenen Stellenplan ergänzt um weitere Angaben gemäß jeweiliger Antragsstellung.

10

Der Antragsteller beantragte im Hinblick auf die in der öffentlichen Anhörung am 30. Januar 2023 gewonnen Erkenntnisse, die gewisse unterschiedliche Verständnisse der Beteiligten über Begrifflichkeiten offenbarten, zuletzt:

1. Es wird festgestellt, dass der Beteiligte verpflichtet ist, dem Antragsteller über alle Beschäftigten zum Quartalsbeginn und aktualisiert in Kopie dauerhaft einen Soll-/Ist-Stellenplan zu überlassen, der Angaben enthält zu

- Name, Vorname,
- Geburtsdatum,
- Einstellungsdatum,
- Befristung des Arbeitsverhältnisses,
- Herkunft der Stelle (Haushaltsstelle, Drittmittel etc.),
- Abteilung, Stellenbezeichnung und Tätigkeit,
- Stellenwertigkeit (z.B. A10/E10),
- besetzte Wertigkeit/Eingruppierung,
- Schwerbehinderung

und darüber hinaus sonstige, für die Personalbewirtschaftung wesentliche Angaben (z.B. hinsichtlich anstehender Versetzungen, Umsetzungen und /oder Abordnungen, hinsichtlich des Umfangs von Freistellungen oder von der Dauer von z.B. Elternzeiten und Angaben über Teilzeitbeschäftigungen, bevorstehende Beendigungen) enthält, soweit es sich bei den Beschäftigten nicht um den Leiter der Dienststelle, den leitenden Beamten der Hochschulverwaltung, dessen ständiger Vertreter, den Leiter der Personalabteilung, wissenschaftlichen Mitarbeitern, Lehrkräften für besondere Aufgaben oder sonstige nebenberufliche wissenschaftlich-Tätige handelt, es sei denn, sie haben einen Antrag nach Art. 78 Abs. 2 BayPVG gestellt.

hilfsweise,

2. Es wird festgestellt, dass der Beteiligte verpflichtet ist, dem/der Vorsitzenden des Antragstellers, ersatzweisen seiner/m Stellvertreter/in über alle Beschäftigten zum Quartalsbeginn und aktualisiert in Kopie dauerhaft einen Soll-/Ist-Stellenplan zu überlassen, der Angaben enthält zu

- Name, Vorname,
- Geburtsdatum,
- Einstellungsdatum,
- Befristung des Arbeitsverhältnisses,
- Herkunft der Stelle (Haushaltsstelle, Drittmittel etc.),
- Abteilung
- Stellenbezeichnung und Tätigkeit,
- Stellenwertigkeit (z.B. A10/E10),
- besetzte Wertigkeit/Eingruppierung,
- Schwerbehinderung

und darüber hinaus sonstige, für die Personalbewirtschaftung wesentliche Angaben (z.B. hinsichtlich anstehender Versetzungen, Umsetzungen und /oder Abordnungen, hinsichtlich des Umfangs von Freistellungen oder von der Dauer von z.B. Elternzeiten und Angaben über Teilzeitbeschäftigungen, bevorstehende Beendigungen) enthält, soweit es sich bei den Beschäftigten nicht um den Leiter der Dienststelle, den leitenden Beamten der Hochschulverwaltung, dessen ständiger Vertreter, den Leiter der Personalabteilung, wissenschaftlichen Mitarbeitern, Lehrkräften für besondere Aufgaben oder sonstige nebenberufliche wissenschaftlich-Tätige handelt, es sei denn, sie haben einen Antrag nach Art. 78 Abs. 2 BayPVG gestellt.

hilfsweise,

3. Es wird festgestellt, dass der Beteiligte verpflichtet ist, dem Antragsteller über alle Beschäftigten jährlich, spätestens bis jeweils 1. Februar, in Kopie dauerhaft einen Soll-/Ist-Stellenplan zu überlassen, der Angaben enthält zu

- Name, Vorname,
- Geburtsdatum,
- Einstellungsdatum,
- Befristung des Arbeitsverhältnisses,
- Herkunft der Stelle (Haushaltsstelle, Drittmittel etc.),
- Abteilung,
- Stellenbezeichnung und Tätigkeit,
- Stellenwertigkeit (z.B. A10/E10),
- besetzte Wertigkeit/Eingruppierung,
- Schwerbehinderung

und darüber hinaus sonstige, für die Personalbewirtschaftung wesentliche Angaben (z.B. hinsichtlich anstehender Versetzungen, Umsetzungen und /oder Abordnungen, hinsichtlich des Umfangs von Freistellungen oder von der Dauer von z.B. Elternzeiten und Angaben über Teilzeitbeschäftigungen, bevorstehende Beendigungen) enthält, soweit es sich bei den Beschäftigten nicht um den Leiter der Dienststelle, den leitenden Beamten der Hochschulverwaltung, dessen ständiger Vertreter, den Leiter der Personalabteilung, wissenschaftlichen Mitarbeitern, Lehrkräften für besondere Aufgaben oder sonstige nebenberufliche wissenschaftlich-Tätige handelt, es sei denn, sie haben einen Antrag nach Art. 78 Abs. 2 BayPVG gestellt.

hilfsweise,

4. Es wird festgestellt, dass der Beteiligte verpflichtet ist, dem/der Vorsitzenden des Antragstellers, ersatzweise seiner/m Stellvertreter/in über alle Beschäftigten ganzjährlich, spätestens bis jeweils zum 1. Februar, in Kopie dauerhaft einen Soll-/Ist-Stellenplan zu überlassen, der Angaben enthält zu

- Name, Vorname,
- Geburtsdatum,
- Einstellungsdatum,
- Befristung des Arbeitsverhältnisses,
- Herkunft der Stelle (Haushaltsstelle, Drittmittel etc.),
- Abteilung,
- Stellenbezeichnung und Tätigkeit,
- Stellenwertigkeit (z.B. A10/E10),
- besetzte Wertigkeit/Eingruppierung,
- Schwerbehinderung

und darüber hinaus sonstige, für die Personalbewirtschaftung wesentliche Angaben (z.B. hinsichtlich anstehender Versetzungen, Umsetzungen und /oder Abordnungen, hinsichtlich des Umfangs von Freistellungen oder von der Dauer von z.B. Elternzeiten und Angaben über Teilzeitbeschäftigungen, bevorstehende Beendigungen) enthält, soweit es sich bei den Beschäftigten nicht um den Leiter der Dienststelle, den leitenden Beamten der Hochschulverwaltung, dessen ständiger Vertreter, den Leiter der Personalabteilung, wissenschaftlichen Mitarbeitern, Lehrkräften für besondere Aufgaben oder sonstige nebenberufliche wissenschaftlich-Tätige handelt, es sei denn, sie haben einen Antrag nach Art. 78 Abs. 2 BayPVG gestellt.

hilfsweise,

5. Es wird festgestellt, dass der Beteiligte verpflichtet ist, dem/der Vorsitzenden des Antragstellers, ersatzweise seiner/m Stellvertreter/in, jährlich, spätestens bis jeweils 1. Februar, über alle Beschäftigten eine Kopie des aktuellen Stellenplans zu überlassen, welcher Angaben enthält zu

- die Namen der Beschäftigten,
- Einstellungsdatum,
- Herkunft der Stelle (Haushaltsstelle, Drittmittel etc.),
- Abteilung,
- Angaben zur Stelle und Tätigkeit,
- Stellenwertigkeit (z.B. A10/E10),
- besetzte Wertigkeit/Eingruppierung der Beschäftigten und

darüber hinaus sonstige, für die Personalbewirtschaftung wesentliche Angaben (z.B. hinsichtlich anstehender Versetzungen, Umsetzungen und /oder Abordnungen, hinsichtlich des Umfangs von Freistellungen oder von der Dauer von z.B. Elternzeiten und Angaben über Teilzeitbeschäftigungen, bevorstehende Beendigungen) enthält, soweit es sich bei den Beschäftigten nicht um den Leiter der Dienststelle, den leitenden Beamten der Hochschulverwaltung, dessen ständiger Vertreter, den Leiter der Personalabteilung, wissenschaftlichen Mitarbeitern, Lehrkräften für besondere Aufgaben oder sonstige nebenberufliche wissenschaftlich-Tätige handelt, es sei denn, sie haben einen Antrag nach Art. 78 Abs. 2 BayPVG gestellt.

11

Der Beteiligte beantragt

die Ablehnung der Anträge

und führt zu den Ausführungen des Antragstellers vor der öffentlichen Anhörung aus, die beantragte Überlassung der Angaben beträfen ausnahmslos personenbezogene Daten im Sinne der DSGVO. Ihre Bereitstellung stelle eine Verarbeitung im Sinne des Art. 4 Nr. 2 DSGVO dar. Die Verarbeitung stelle einen Eingriff in das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung nach Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG sowie in das Grundrecht auf Datenschutz nach Art. 8 GRCh dar. Als Rechtfertigung für eine etwaige Übermittlungspflicht komme vorliegend grundsätzlich Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit c DSGVO in Betracht, der aber ebenso wie Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit e DSGVO lediglich eine Scharniernorm darstelle. Deshalb müsse die eigentliche Befugnisnorm außerhalb der DSGVO gefunden werden. Vor Geltung der DSGVO habe die Rechtsprechung Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG als bereichsspezifische Sondervorschrift angesehen, die dem Datenschutzrecht vorgehe. Unter Geltung der DSGVO könne es sich hierbei aber allenfalls noch um Rechtsgrundlagen handeln, welche die genannten Tatbestände der DSGVO spezifizierten. Die Vorschrift würde jedoch weder die Voraussetzungen des Art. 88 Abs. 2 DSGVO noch die Anforderungen nach Art. 6 Abs. 3 Satz 2 und 4 DSGVO erfüllen. Eine Pflicht zur umfassenden Unterrichtung und zur Bereitstellung der hierfür erforderlichen Unterlagen wäre alles andere als angemessen und verletze das Gebot der Datenminimierung nach Art. 5 Abs. 1 lit.c DSGVO. Daher könne der Antragsteller sein Begehren nicht auf diese Norm stützen. Die Zulässigkeit von Datentransfers an die Personalvertretung bestimme sich mangels speziellerer Rechtsgrundlagen allein nach Art. 4 Abs. 1 BayDSG, der lediglich eine Befugnis der übermittelnden öffentlichen Stelle begründe, nicht aber die Ansprüche des Antragstellers. Die Entscheidung, inwiefern zu dessen sachgerechter und rechtmäßiger Wahrnehmung seiner im BayPVG geregelten Begleit-, Neben- und Hilfsaufgaben personenbezogene Daten verarbeitet werden, obliege allein dem Verantwortlichen im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DSGVO. Dies sei vorliegend gemäß Art. 3 Abs. 2 BayDSG die Hochschule, für die nicht der Antragsteller, sondern gemäß Art. 20 Abs. 2 Satz 1 BayHSchG die Hochschulleitung entscheide.

12

Selbst wenn man Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG auch unter Geltung der DSGVO einen Informationsanspruch der Personalvertretung entnehmenden wollte, könne dieser nicht weiterreichen als die Befugnisse, die sich für die dadurch verpflichtete Dienststelle aus Normen jenseits des Personalvertretungsrechts ergeben. Die Datenverarbeitung sei nach Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. e DSGVO i.V.m. Art. 4 Abs. 1 BayDSG zulässig, soweit sie zur Erfüllung einer dieser obliegenden Aufgabe erforderlich sei. Inwiefern der Antragsteller die begehrten Daten für seine Tätigkeit dürfe, vermöge er nicht zu begründen.

13

Die fraglichen Informationen würden sich gleichzeitig auf mehrere Personen beziehen, weil etwa die Angabe „Eingruppierung“ nicht nur über die Person etwas aussage, um deren Eingruppierung es gehe, sondern diese Angabe auch Informationen über weitere Personen beinhalte. Insbesondere seien Personen betroffen, die Verantwortung für die Übertragung der auszuübenden Tätigkeit und die Feststellung der Eingruppierung tragen würden. Auch würden nicht alle von der Tätigkeit des Antragstellers profitieren. Vielmehr führe eine Intervention des Personalrats zwangsläufig zu Nachteilen für Beschäftigte, wobei sich dieser unter Umständen erst später zeige und für den Antragsteller bei seiner Entscheidung noch nicht einmal abzusehen sei. Werde etwa einer bestimmten Person auf Initiative des Personalrats eine höher zu bewertende Tätigkeit übertragen, bedeute dies, dass das hierfür ausgeschöpfte Stellenpotenzial nicht für die Höhergruppierung einer anderen Person zur Verfügung stehe, wobei das Bedürfnis hiernach gegebenenfalls erst viel später entstehen könne. Möglicherweise verhindere die Ausschöpfung der vollen Wertigkeit einer Stelle sogar die Einstellung eines Beschäftigten, weil im fraglichen Zeitpunkt keine Stelle mit der benötigten Wertigkeit mehr zur Verfügung stehe. Handele es sich um eine Planstelle, wirke sich die Entscheidung auch auf die Einstellungs- und/oder Beförderungsmöglichkeiten von Beamten aus. Dabei könne es sich auch um Beschäftigte handeln, die der Antragsteller in solchen Angelegenheiten nicht einmal vertrete, insbesondere wissenschaftliche Mitarbeiter und Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

14

Das Begehren des Antragstellers zielen auf eine extrem komplexe Spannungs- und Konfliktlage. Hierfür würde es nach dem Wesentlichkeitsgrundsatz einer gesetzlichen Grundlage bedürfen. Unspezifische Rechtsgrundlagen wie Art. 4 Abs. 1 BayDSG würden diese Anforderungen jedoch nicht gerecht, da sie lediglich einen eindimensionalen, klar strukturierten Abwägungsvorgang zwischen den Datenschutzgrundrechten einer bestimmten betroffenen Person und der Aufgabenerfüllung durch eine

öffentliche Stelle abbilden würden. Für komplexere Situationen, die eine Entscheidung von Konflikten mit grundrechtlich fundierten widerstrebenden Interessen anderer Grundrechtsträger erforderten, könnten sie nicht als Rechtsgrundlage dienen. Eine hinreichend spezifische, spezielle Rechtsgrundlage fehle vorliegend jedoch.

15

Inwiefern der Antragsteller die begehrten Daten für seine Tätigkeit bedürfe, vermöge er nicht zu begründen. Sein diesbezüglicher Vortrag sei völlig unkonkret. Soweit sich der Antragsteller auf die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 23. Januar 2002 (Az. 6 P 5.01) berufe, verkenne er, dass diese Entscheidung auf § 78 Abs. 3 Satz 3 BPersVG a.F. beruhe. Eine entsprechende Regelung gebe es im BayPVG gerade nicht. Soweit die Entscheidung unter Heranziehung von §§ 67 Abs. 1 Satz 1, 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG a.F. darauf abstelle, dass die Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und der zugunsten der Beschäftigten geltenden Regelwerke auch umfasse, dass der Personalrat von Zeit zu Zeit die Richtigkeit der Eingruppierungen im Lichte neuerer Erkenntnisse überprüfe und gegebenenfalls eine Höhergruppierung anrege, hätten ihr gänzlich andere Unterlagen zugrunde gelegen als jene Listen, um die es dem Antragsteller vorliegend gehe. Nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts hätten in der damaligen Entscheidung die aus der Personalbedarfsberechnung ersichtlichen Aufgabenbeschreibungen und die aus Informationen im Stellenplan zu schlussfolgernde Zuordnung zu den Vergütungsgruppen des Tarifvertrages dem Personalrat in ihrem Zusammenspiel Aufschluss darüber gegeben, ob die Eingruppierung der Beschäftigten ordnungsgemäß festgestellt worden sei. Dies würden die vorliegend verlangten Listen nicht ermöglichen. Überdies sei die Entscheidung bereits damals zweifelhaft gewesen und heute jedenfalls überholt. Die darin vertretene Ansicht, die Personalbedarfsberechnung enthalte gar keine personenbezogenen Angaben, sei offensichtlich nicht haltbar und stehe im Widerspruch zur gerichtlichen Argumentation, da sie für den Personalrat wertlos gewesen wäre, wenn sie keine auf bestimmte Beschäftigte beziehbaren Daten enthalten hätte. Zudem gehe mittlerweile die DSGVO jedem nationalen Recht vor.

16

Der Antragsteller verstehe unter „Eingruppierung“ offenbar auch die Besoldungsgruppe von Beamten. Mit „Kostenstelle“ meine er wohl die Planstelle, die von der betroffenen Person besetzt werde. Listen mit derartigen Inhalten gehörten jedenfalls nicht zum Basismaterial, dass der Personalvertretung ständig und unabhängig vom konkreten Beteiligungsverfahren zur Verfügung stehen müsse. Der Antragsteller überdehne seine Aufgaben, wenn er sich zu einer Zweckmäßigkeitkontrolle für berechtigt halte. Art. 68 Abs. 1 Satz 1 und Art. 69 Abs. 1 lit. b BayPVG sowie deren Konkretisierungen, etwa in Art. 75 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BayPVG, dienten ausschließlich der Rechtskontrolle. Soweit er nicht nur das „Ist“, sondern auch das „Soll“ betrachte, verkenne er, dass es sich beim Haushaltsplan nicht um ein zugunsten der Beschäftigten geltendes Gesetz im Sinne von Art. 69 Abs. 1 lit. b BayPVG handele, sondern ausschließlich im Innenverhältnis zwischen den Staatsorganen seine Wirkung entfalte. Er gebiete keine Personalmaßnahmen, sondern ermächtige die Verwaltung lediglich, Verpflichtungen einzugehen und Ausgaben zu leisten. Diese dürfe hiervon nur Gebrauch machen, soweit dies wirtschaftlich sei. Die Entscheidung über Personalmaßnahmen wie die Einstellung von Beschäftigten, die Befristung von Arbeitsverträgen, die Feststellung der Eingruppierung, die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit und die Beförderung hingen von Voraussetzungen ab, deren Vorliegen anhand der vom Antragsteller begehrten Angaben überhaupt nicht geprüft werden könnten und diesem daher nicht zu der ihm obliegenden Rechtskontrolle dienten. Die Anhörung nach Art. 76 Abs. 3 Satz 1 BayPVG solle den Personalrat in die Lage versetzen, sich zu möglichen Folgewirkungen der von der Dienststelle für die Aufstellung des nächsten Haushaltsplans in Aussicht genommenen Personalanforderungen auf die personelle Zusammensetzung der Dienststelle zu äußern. Diese höchstens jährlich, in der Regel sogar nur alle zwei Jahre anfallende Aufgabe erfordere weder eine regelmäßige noch eine vollumfängliche Unterrichtung des Antragstellers über die Bewirtschaftung der bereits vorhandenen Stellen.

17

Zudem fehle der nötige Aufgabenbezug des Antragstellers für einen Kreis der davon betroffenen Personen, soweit er Angaben über alle Beschäftigten begehre, weil auch die Ausnahmen von der Beteiligung des Personalrats nach Art. 78 Abs. 1 und 2 BayPVG zu beachten seien.

18

Es sei unstreitig, dass die Dienststelle den Informationsanspruch gemäß § 7 Abs. 4 Satz 1 TzBfG zu erfüllen habe. Die erforderlichen Unterlagen seien jedoch nicht regelmäßig oder quartalsweise, sondern nur dann vorzulegen, soweit ein konkreter Informationsvorgang dazu Anlass gebe. Zudem seien die begehrten Unterlagen in Hinblick hierauf nicht nur nicht erforderlich, sondern vollkommen ungeeignet, da sie nicht die Besetzung von Arbeitsplätzen beträfen, sondern nach der Diktion des Antragstellers „Kostenstellen“, womit wohl Haushaltsstellen gemeint seien. Auf welcher Haushaltsstelle jemand geführt werde, besage jedoch nichts darüber, ob seine Tätigkeit teilzeitfähig sei oder nicht. Erst recht spiele seine Eingruppierung bzw. Besoldungsgruppe hierfür keine Rolle. Auch die betreffende Kostenstelle im zutreffenden Sinne sei dafür ohne Belang. Welche Tarifbeschäftigten als Mitbewerberinnen und Mitbewerber um dieselbe höher zu bewertende Tätigkeit in Betracht kommen würden, könne ebenfalls nicht anhand der begehrten Angaben festgestellt werden. Insbesondere spiele es dafür keine Rolle, auf welcher Haushaltsstelle diese geführt würden. Auch im Hinblick auf Beförderungen sei es irrelevant, welche Wertigkeit die Planstellen aufweisen würden, in welche die etwaigen Konkurrentinnen und Konkurrenten um ein Beförderungsamts aktuell eingewiesen seien. Im Übrigen seien an der Hochschule lediglich 26 Beamtinnen und Beamte tätig, bei denen es sich zugleich um Beschäftigte im Sinne des BayPVG handle. Im Hinblick auf die Anhörung nach Art. 76 Abs. 3 Satz 1 BayPVG benötige der Personalrat Informationen über die Stellenbewirtschaftung nicht quartalsweise, sondern nur, falls Personalanforderungen im Sinne dieser Vorschrift inmitten stünden, also höchstens im Turnus der Haushaltsaufstellung. Zudem beziehe sich sein Informationsanspruch aufgabenbezogen nur auf die Besetzung der (wenigen) Haushaltsstellen, um die es bei den jeweiligen Personalanforderungen gegebenenfalls gehe. § 13 Abs. 3 Satz 1 EntgTranspG vermittele ein Einsichtsrecht in Bruttolohnlisten. Ein solches sei nicht Gegenstand des vorliegenden Antrags. Die begehrten Unterlagen würden weder Bruttolöhne ausweisen noch sämtliche Informationen enthalten, aus denen diese ableitbar wären. Der mit Schriftsatz vom 16. Januar 2023 vorgenommenen Antragsänderung (urspr. Klageantrag zu 5) werde widersprochen.

19

Zu den nach der öffentlichen Anhörung getroffenen Aussagen des Antragstellers verweist der Beteiligte auf seine schriftsätzlichen Ausführungen, insbesondere zur datenschutzrechtlichen Problematik. Eine turnusmäßige Zurverfügungstellung der begehrten Daten sei nicht nur mangels Anspruchsgrundlage nicht geboten, sondern sogar mangels Befugnissnorm unzulässig und würde sich jedenfalls als unverhältnismäßig erweisen. Die Informationen seien ausschließlich im Rahmen konkreter Beteiligungsvorgänge relevant, und auch das nur teilweise. Soweit der Antragsteller auch die Auflistung „sonstiger für die Personalbewirtschaftung wesentlicher Angaben“ begehre, seien die Anträge schon zu unklar formuliert. Zudem werde eine Unterlage gefordert, die es so nicht gebe und auch nur mit großem Aufwand herzustellen sei. Der bestehende Geschäftsverteilungsplan enthalte die Namen und Vornamen der Beschäftigten und deren Abteilung bzw. Organisationseinheit. Eine „Stellenbezeichnung“ oder „Funktion“ finde sich dort unter dem Begriff „Rolle“, z.B. „Leiter/in“, „Mitarbeiter/in“ oder Funktionsbezeichnungen wie „Datenschutzbeauftragte/r“. Die „Tätigkeit“ werde insofern angesprochen, als es die stichpunktartig aufgeführten Aufgaben angehe, für welche die Person zuständig sei. Dieser Geschäftsverteilungsplan sei für alle Beschäftigten im Intranet der Hochschule einsehbar.

20

Der Stellenplan sei als Teil des Haushaltsplans im Intranet des StMFH einsehbar. Die Hochschule führe Listen, in denen sie die Bewirtschaftung der zugewiesenen Stellen nachvollziehe. und in der haushaltsrechtlich relevante Informationen festgehalten seien, etwa auch, wenn Personalkosten nicht durch die Inanspruchnahme von Stellen, sondern aus bestimmten Mitteln bestritten würden. Darin seien Namen und Vornamen der Beschäftigten genannt, die Wertigkeit der zur Verfügung stehenden Stellen und die individuelle Eingruppierung oder Besoldungsgruppe. Als „Stellenbezeichnung“ sei dort nur zu finden, ob es sich um die Bezeichnung der betreffenden Haushaltsstelle handle (z.B. Oberregierungsrat, Arbeitnehmer etc.). Mit „Arbeitsstellen“ oder der „Tätigkeit“ der Beschäftigten hätten die Angaben in diesen Listen nichts zu tun. Ihre Inhalte und Gliederung folgten einer haushaltsrechtlichen Systematik und nicht etwa des o.g. Geschäftsverteilungsplans, weshalb in der Regel auch nicht die „Abteilung“ oder sonstige Organisationseinheit auftauchten. Zudem enthielten diese Listen auch keine Geburts- und Einstellungsdaten oder Angaben zur Schwerbehinderung. Auch würden Angaben zur Befristung von Arbeitsverhältnissen, der Dauer von Freistellungen (insbesondere aufgrund von Elternzeit oder einem absehbaren Ausscheiden) nicht systematisch festgehalten, sondern nur, wenn und solange sie von der Personalabteilung für in nächster Zeit anstehende Aufgaben bei der Bewirtschaftung der betreffenden Stelle

für hilfreich gehalten würden. Auch werde eine Teilzeitbeschäftigung darin nicht als solche vermerkt, sondern allenfalls, dass eine Stelle mit einer/m Beschäftigten zum Teil besetzt sei. Das bedeute aber nicht unbedingt, dass der/die Betroffene in Teilzeit tätig sei, da er/sie ggf. auf mehreren Stellen „sitze“.

21

Am 30. Januar 2023 hat vor der Fachkammer eine öffentliche Anhörung stattgefunden, wegen deren Verlaufs auf das Protokoll verwiesen wird. Aufgrund dessen hat die Fachkammer den Verfahrensbeteiligten mit Beschluss vom 31. Januar 2023 einen in der Anhörung ausgehandelten Vergleichsabschluss unterbreitet, der vom Beteiligten angenommen, dem vom Antragsteller mit Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 22. Februar 2023 innerhalb der eingeräumten Widerspruchsfrist jedoch widersprochen wurde. Die Verfahrensbeteiligten haben auf die Durchführung einer weiteren öffentlichen Anhörung verzichtet.

22

Wegen weiterer Einzelheiten des Sachverhalts, der öffentlichen Anhörung vom 30. Januar 2023 und der schriftsätzlichen Ausführungen der Verfahrensbeteiligten sowie des Protokolls des Verkündungstermins wird auf den Inhalt der Gerichtsakte Bezug genommen.

II.

23

Die Anträge sind jedenfalls unbegründet.

24

1. Die Zulässigkeit der Anträge wurde von den Beteiligten nicht infrage gestellt. Diese ist zwar hinsichtlich der vom Antragsteller begehrten Einsicht in den Stellenplan und in den Geschäftsverteilungsplan der Hochschule insofern fraglich, als ersterer im Intranet des StMFH und letzterer im Intranet der Hochschule einsehbar ist, sodass insoweit ein Rechtsschutzbedürfnis des Antragstellers fraglich sein könnte. Da der Antragsteller das Begehren insoweit aber mit Erwartungen verknüpft, dass diese Pläne Angaben beinhalten sollten, die diese einsehbaren Pläne – wie in der öffentlichen Anhörung zwar ausführlich erläutert, vom Antragsteller im weiteren Verfahren jedoch nicht berücksichtigt – tatsächlich nicht enthalten, und sich die Anträge des Antragstellers gerade auf diese Angaben beziehen, dürfte das Rechtsschutzbedürfnis auch insoweit nicht zu verneinen sein.

25

2. Die Anträge sind jedoch nicht begründet. Die im Haupt- und den Hilfsanträgen darauf zielenden Feststellungen zur Verpflichtung des Beteiligten, dem Antragsteller über alle von ihm genannten Beschäftigten der Hochschule zu den in den jeweiligen Anträgen genannten Bedingungen einen Soll-/Ist-Stellenplan zu überlassen, sind nicht begründet.

26

2.1. Der Antragsteller hat keinen Anspruch auf die Feststellung, dass der Beteiligte verpflichtet ist, dem Antragsteller einen Soll-/Ist-Stellenplan über alle von ihm genannten Beschäftigten der Hochschule zum Quartalsbeginn und aktualisiert in Kopie dauerhaft mit den im Antrag zu 1 genannten Angaben zu überlassen.

27

Dabei kann dahingestellt bleiben, inwieweit der Antrag auf die Auflistung „sonstiger für die Personalbewirtschaftung wesentliche Angaben“ schon an der Anforderung der Bestimmtheit eines Antrags scheitern könnte – auch wenn der Antragsteller insoweit durch beispielhafte Aufzählung der von ihm gewünschten Angaben eine Konkretisierung zumindest versucht hat –, da ihm jedenfalls in der Sache ein solcher Anspruch ohnehin nicht zusteht.

28

Nach Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG muss der Dienststellenleiter den Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend unterrichten und die hierfür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen. Dem Antragsteller ist zuzugeben, dass die von ihm gewünschten Angaben im konkreten Fall einer Einstellung, Beförderung oder bei der Übertragung von Dienstposten mit höherem Endgrundgehalt zur Erfüllung seiner sich aus Art. 68 Abs. 1 Satz 1, Art. 75 Abs. 1 Nrn. 1 und 2, Art. 76 Abs. 3 Satz 1 BayPVG ergebenden Pflichten bzw. Mitbestimmungsrechte jeweils nach den im Einzelfall

bestehenden Umständen ein Informationsrecht zustehen kann. Vorliegend ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Antragsteller gerade nicht in einem derartigen konkreten Fall ein Informationsrecht geltend macht, sondern generell und regelmäßig Informationen über die von ihm genannten personalisierten Angaben des von ihm bezeichneten Personenkreises der in der Hochschule Beschäftigten erhalten will. Ein solcher Anspruch steht ihm jedoch nicht zu, da dies von dem ihm durch die personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen eingeräumten Informationsanspruch nicht mehr gedeckt ist und den maßgeblichen datenschutzrechtlichen Vorgaben widerspricht.

29

Nach der Rechtsprechung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs ergibt sich ein solcher Anspruch nicht aus Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG (vgl. BayVGh B.v. 21.5.2019 – 17 P 18.2581 – juris Rn. 28).

Vielmehr unterliegt danach dieser Anspruch den Vorgaben des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung der von der Datenübermittlung betroffenen Personen (Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG, Art. 8 der Charta der Grundrechte der EU i.V.m. den Vorgaben der DS-GVO). Nach dem Wortlaut des Art. 69 Abs. 2 Satz 2 BayPVG sind der Personalvertretung nur die zur Durchführung ihrer Aufgaben „erforderlichen“ Informationen bzw. 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. 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. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG geschützte informationelle Selbstbestimmung einzufließen haben, wobei personalvertretungsrechtliche Datenübermittlungen auch nicht gegen unionsrechtliche Datenschutzvorgaben verstoßen dürfen (BayVGh a.a.O. Rn. 31 m.w.N.).

30

Bei den vom Antragsteller geforderten Angaben handelt es sich zweifelsohne um personalisierte Daten (Art. 4 Nr. 1 DS-GVO). Deren vom Antragsteller begehrte Weitergabe an ihn stellt eine Datenverarbeitung im Sinne der DS-GVO dar (Art. 4 Nr. 2 DS-GVO). Hierzu hat der Bayerische Verwaltungsgerichtshof (a.a.O.) klar festgestellt, dass die personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte und Aufgaben – soweit nicht im konkreten Einzelfall erforderlich – nicht von der Weitergabe derartiger Angaben abhängig sind, sondern auch durch anonymisierte Daten weitgehend erfüllt bzw. überprüft werden können, weshalb die vom Antragsteller im vorliegenden Fall begehrte Weitergabe dieser Daten nach der DS-GVO nicht zulässig ist. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich aus Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG kein allumfassender und pauschaler Informationsanspruch des Personalrats ableiten lässt, da dieser kein Kontrollorgan der Verwaltung darstellt (Ballerstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Stand Mai 2023, Art. 69 Rn. 113i m.w.N.). Die vom Antragsteller genannte Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (B.v. 23.1.2002 – 6 P 5.01) kann unabhängig von der Frage der Einschlägigkeit jedenfalls nach Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung nicht mehr herangezogen werden, weil die Vorschriften des Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG die Voraussetzungen des Art. 6 Abs. 3, Art. 88 Abs. 2 DS-GVO nicht erfüllen. Der Antrag ist daher abzulehnen.

31

2.2 Aus den vorgenannten Gründen ergibt sich, dass auch die weiteren als Hilfsanträge gestellten Anträge abzulehnen sind, weil auch diese ohne konkreten Fallbezug auf die Verpflichtung des Beteiligten auf Weitergabe von personalisierten Daten an den Antragsteller zielen, ihm regelmäßig einen Soll-/Ist-Stellenplan mit diesen Daten über alle von ihm genannten Beschäftigten zu den in den jeweiligen Anträgen genannten Bedingungen zu überlassen. Hierauf besteht jedoch aufgrund der einschlägigen personalvertretungsrechtlichen Vorschriften kein Anspruch; vielmehr ist dies aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht zulässig.

32

Ungeachtet dessen verkennt die Fachkammer im Hinblick auf die in der öffentlichen Anhörung gewonnenen Eindrücke nicht, dass die vorliegende Streitigkeit nicht zuletzt darauf gründet, dass den Informationsrechten des Antragstellers, wie auch vom Beteiligten in der öffentlichen Anhörung selbst eingeräumt, in der Vergangenheit in Einzelfällen auch in konkreten Fällen offenbar erst auf Nachfragen entsprochen wurde, was mutmaßlich Ursache der vorliegenden Streitigkeit sein könnte. Angesichts dessen empfiehlt sich aus Sicht der Fachkammer, zwischen den Verfahrensbeteiligten – soweit erforderlich auch unter Einschaltung eines unabhängigen Mediators – Regelungen über die Abläufe zu treffen, damit die Informationsrechte des Antragstellers bei dessen Beteiligung im konkreten Fall gesichert sind. Zudem stellt die Fachkammer

klarstellen fest, dass es im Hinblick auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Verfahrensbeteiligten nicht ausgeschlossen und gegebenenfalls auch empfehlenswert ist, dass ein von der Hochschulleitung geführter für die Personalplanung bestehender konkretisierter Geschäftsverteilungs- bzw. Stellenplan, allerdings entsprechend vorstehenden Ausführungen nur in anonymisierter Form und mit entsprechend beschränkten Angaben, dem Antragsteller bekannt gegeben werden könnte.

33

3. Eine Kostenentscheidung kommt nicht in Betracht (Art. 81 Abs. 2 BayPVG; § 80 Abs. 1 ArbGG und § 2 Absatz 2 GKG).