

Gericht: VG Frankfurt 23. Kammer  
Entscheidungsdatum: 31.05.2010  
Aktenzeichen: 23 K 500/10.F.PV  
Dokumenttyp: Beschluss  
Quelle: Juris

Normen: § 77 Abs 1 Nr 17 PersVG HE, § 77 Abs 1 Nr 9 PersVG HE, § 62 Abs 1 Nr 1 PersVG HE, § 62 Abs 2 PersVG HE, § 113 Abs 1 PersVG HE

## **(Kein Online-Zugriff des Personalrats auf Personaldaten)**

### **Leitsatz**

1. Durch eine Dienstvereinbarung kann im Geltungsbereich des HPVG nicht geregelt werden, auf welche Weise der Personalrat zur Erfüllung seiner Aufgaben von der Dienststellenleitung zu unterstützen ist.
2. Die Informationsrechte des Personalrats nach § 62 Abs. 2 S. 1, 2 HPVG (§ 68 Abs. 2 S. 1, 2 BPersVG) begründen keinen Anspruch darauf, auf die von der Dienststelle gespeicherten Dateien einen Online-Zugriff zu erhalten.

### **Tenor**

Der Antrag wird abgewiesen.

### **Gründe**

I

- 1 Der Antragsteller begehrt die Verpflichtung des Beteiligten, ihm eine globale Einsicht in die vom Dienstplanprogramm SIEDA beim Beteiligten gespeicherten Daten bezüglich der Dienstpläne und der Arbeitszeiterfassung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu gewähren.
- 2 Dem Einsatz dieses Dienstplansprogramms liegt die zwischen den Beteiligten im Jahr 2003 abgeschlossene Dienstvereinbarung über die Grundsätze der Arbeitszeitregelung und Dienstplangestaltung sowie zum Einsatz des Dienstplanprogramms SIEDA Version 3.0 (Bl. 5-24 d. A.) zugrunde. Die Dienstvereinbarung ist zum 30. Juni 2006 gekündigt worden. Neue Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung und zum Einsatz des Dienstplanprogramms wurden bisher nicht in Kraft gesetzt. In § 7 Abs. 2 S. 2 der Dienstvereinbarung ist vorgesehen, dass sie bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung nachwirkt. In § 6 Ziff. 6.8 Abs. 5 der Dienstvereinbarung ist vorgesehen, dass der Personalrat uneingeschränkte Sichtrechte für das Programm für alle Arbeitsbereiche erhält, die das Dienstplanprogramm verwenden.
- 3 Im Dienstplanprogramm werden unter anderem Krankheitsdaten mit fünf verschiedenen Unterteilungen, Angaben zur Anzahl der Krankheitstage, zum Fortfall der Lohnfortzahlung, Angaben zu Arbeitsversuchen, zur Schwangerschaft, zu Beschäftigungsverboten bei Schwangerschaft, Angaben zur Elternzeit, zu Sonderurlaub ohne Bezüge, zu Dienst- und zu Arbeitsbefreiungen gespeichert. Im Hinblick auf diese vom Programm erfassten personenbezogenen Daten verlangte der Datenschutzbeauftragte des Klinikums, dem Personalrat keine generelle Einsicht mehr in das Programm zu gewähren, da er mit der bisher laut Dienstvereinbarung gewährten Einsicht auch die vorstehend beschriebenen personenbezogenen Daten zur Kenntnis erhalte.
- 4 Anfang Januar 2010 teilte der Beteiligte dem Antragsteller mit, das ihm bisher gewährte umfassende Einsichtsrecht in das Dienstplanprogramm könne aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht mehr gewährt werden. Die Gegenvorstellungen des Antragstellers wies der Beteiligte zurück.

- 5 Im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren macht der Antragsteller geltend, ihm stehe das in der Dienstvereinbarung vorgesehene Einsichtsrecht aufgrund der dort getroffenen Regelung zu, ohne dass dem datenschutzrechtliche Einwände entgegengehalten werden könnten. Der Personalrat sei kein Dritter, sodass eine bereichsübergreifende Datenweitergabe nicht stattfinde. Er benötige die Einsicht auch, um seine in § 62 Abs. 1 HPVG genannten Aufgaben zu erfüllen, insbesondere hinsichtlich der Einhaltung des ArbZG, MuSchG und der für die Dienststelle geltenden Tarifverträge. Die vom Beteiligten angebotenen schriftlichen Mitteilungen genügten nicht und seien nicht umfassend genug. Soweit das Programm keine Möglichkeit biete, bestimmte personenbezogene Informationen wie Krankheit, Mutterschutz usw. zu unterdrücken, falle dies in den Verantwortungsbereich des Beteiligten. Er müsse die entsprechenden technischen Möglichkeiten schaffen.
  - 6 Der Antragsteller beantragt,
  - 7 dem Beteiligten aufzugeben, dem Antragsteller globale Einsicht in die Dienstpläne aller im SIEDA-Plan erfassten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu gewähren, und dem Antragsteller aufzugeben, dem Antragsteller globale Einsicht in die Arbeitszeiterfassung aller im SIEDA-Plan erfassten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu gewähren.
  - 8 Der Beteiligte beantragt,
  - 9 den Antrag abzuweisen.
  - 10 Der Beteiligte macht geltend, der Antragsteller könne Informationen nur für bestimmte Aufgaben beanspruchen. Ein von konkreten Aufgaben losgelöster, umfassender Informationsanspruch bestehe dagegen nicht. Hier stünden dem verlangten Einsichtsrecht auch Datenschutzgründe entgegen. Zudem handele es sich um Daten aus Personalakten, die nur mit Zustimmung der Betroffenen zur Einsicht offen gelegt werden dürften. Die für eine Überwachung des ArbZG und der Tarifverträge nötigen Informationen könne der Antragsteller auf andere Weise erhalten.
  - 11 Ein Heftstreifen Verwaltungsvorgänge ist zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht worden. Auf seinen Inhalt und den der Gerichtsakte wird zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes Bezug genommen.
- II
- 12 Das Begehren des Antragstellers ist als Leistungsantrag zulässig (vgl. BAG B. 6.5.2001 – 1 ABR 13/02 – juris Rn. 45).
  - 13 Der geltend gemachte globale Anspruch auf Einsicht in die vom Dienstplanprogramm gespeicherten Daten zu den Dienstplänen und der Arbeitszeiterfassung der Beschäftigten des Klinikums besteht nicht.
  - 14 Die nachwirkende Dienstvereinbarung ist keine geeignete Anspruchsgrundlage. Nach § 113 Abs. 2 S. 1 HPVG sind Dienstvereinbarung nur zulässig in Bezug auf Gegenstände, hinsichtlich derer an anderer Stelle dieses Gesetzes der Abschluss einer Dienstvereinbarung ermöglicht wird. Nach § 113 Abs. 1 HPVG kann durch Dienstvereinbarung das Personalvertretungsrecht nicht abweichend vom HPVG geregelt werden.
  - 15 § 6 Ziff. 6.8 Abs. 5 der Dienstvereinbarung und die Regelungen in Anlagen 2 und 3 zu dieser Dienstvereinbarung zur Bestimmung derjenigen, denen ein Recht zur Einsicht in die vom Dienstplanprogramm SIEDA gespeicherten Daten zusteht, entbehren jeden Bezugs zu einem der in § 74 Abs. 1, § 77 Abs. 2 HPVG geregelten Mitbestimmungsstatbestände. Nur hinsichtlich der von diesen Tatbeständen erfassten Sachverhalte lässt das HPVG den Abschluss einer Dienstvereinbarung zu. Der Abschluss freiwilliger Dienstvereinbarungen in einer § 88 BetrVG vergleichbaren Weise ist dem HPVG unbekannt.
  - 16 Die der Dienstvereinbarung im Wesentlichen zugrunde liegenden Mitbestimmungsrechte des § 74 Abs. 1 Nr. 9, 17 HPVG schließen die Gestaltung der Unterrichtung des Personalrats zur

Wahrnehmung seiner in § 62 Abs. 1 HPVG genannten allgemeinen Aufgaben nicht ein. § 74 Abs. 1 Nr. 9 HPVG ermöglicht lediglich Vereinbarungen zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen, nicht aber Regelungen zu Fragen, auf welche Weise der Personalrat die Einhaltung solcher Vereinbarungen oder der durchzuführenden Tarifverträge bzw. der Schutzgesetze in Gestalt des ArbZG, MuSchG etc. überwachen kann. Entsprechendes gilt für die Mitbestimmung nach § 74 Abs. 1 Nr. 17 HPVG, die maßgeblich darauf zielt, das Verhältnis der Beschäftigten zum Arbeitgeber, Dienstherrn bei der Anwendung automatisierter Datenverarbeitungssysteme zu gestalten, soweit solche Systeme geeignet sind, Verhalten oder Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Für die Überwachung der Dienststelle durch den Personalrat und die dafür bereit zu stellenden Informationen lässt diese Mitbestimmungstatbestand dagegen nichts entnehmen.

- 17 Welche Informationen dem Personalrat für seine allgemeinen in § 62 Abs. 1 HPVG genannten Aufgaben und die Ausübung seiner Beteiligungsrechte verlangen kann, ergibt sich abschließend aus § 62 Abs. 2 HPVG, soweit nicht die Vorschriften zur Durchführung von Mitbestimmung oder Mitwirkung Näheres oder Abweichendes regeln. Diese gesetzlichen Regelungen sind einer abweichenden Gestaltung durch Dienstvereinbarung nach § 113 Abs. 1 HPVG von vornherein unzugänglich.
- 18 Nach § 62 Abs. 2 S. 1 HPVG kann der Personalrat die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderliche Unterrichtung durch die Dienststellenleitung verlangen. Sein Begehren auf umfassende Einsicht in die vom Dienstplanprogramm SIEDA gespeicherten Daten zu Dienstplänen und Arbeitszeiten stellt sich nicht als ein Fall der Unterrichtung durch die Dienststellenleitung dar. Eine Unterrichtung erfolgt abgesehen von den in Abs. 2 S. 2 geregelten Fällen einer Vorlage von Unterlagen in Gestalt einer Auskunft und damit als Wissenserklärung des Dienststellenleiters. Die Gewährung der Einsicht in eine elektronische Datei stellt keine solche Wissenserklärung dar. Dem Personalrat wird durch die Gewährung der Einsicht vielmehr ermöglicht, sich selbst das aus seiner Sicht nötige Wissen zu verschaffen. Er unterrichtet sich dann selbst.
- 19 Nach § 62 Abs. 2 S. 2 HPVG kann der Personalrat die Vorlage der für die Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen verlangen, soweit dem nicht § 62 Abs. 2 S. 4, 5 HPVG Grenzen setzt, die hier allerdings entsprechend der Rechtsprechung des BVerwG nicht einschlägig sind.
- 20 Die Vorlage von Unterlagen setzt nicht voraus, dass dem Personalrat Schriftstücke vorgelegt werden. Es können auch Dateien vorgelegt werden (vgl. BAG B. v. 7.8.1986 – 6 ABR 77/83 AP Nr. 5 zu § 80 BetrVG 1972; 30.9.2008 – 1 ABR 54/07 – NZA 2009, 502, 503 Rn. 25). Ein globales Einsichtsrecht stellt sich jedoch nicht als Vorlage einzelner oder mehrere Unterlagen dar, da es an jeglicher Mitwirkung der zur Vorlage verpflichteten Stelle fehlt. Diese Mitwirkung reduziert sich auf die einmalige Entscheidung, Dateien einschließlich solcher, die erst noch erstellt werden, generell und ohne weitere Kontrolle durch die Dienststellenleitung offen zu legen. Die Vorlage von Unterlagen setzt jedoch voraus, dass die Dienststellenleitung in jedem Einzelfall die Entscheidung darüber trifft, ob und welche Unterlagen dem Personalrat vorgelegt werden. Nur so kann erreicht werden, dass dem Personalrat im Einzelfall nur solche Unterlagen vorgelegt werden, die für die Durchführung einer von ihm genannten konkreten Einzelaufgabe tatsächlich erforderlich sind. Auf diese Weise wird dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in besonderer Weise genügt.
- 21 Dem kommt deshalb besondere Bedeutung zu, weil der Personalrat grundsätzlich kein Dritter im Sinne des allgemeinen Datenschutzrechts ist (vgl. Lorenzen in Lorenzen/Etzel/Gerhold/Schlatmann/Rehak/Faber § 68 BPersVG Rn. 61 m.w.N.). Vielmehr hat der Schutz personenbezogener Daten im Verhältnis der Dienststellenleitung zum Personalrat in § 62 Abs. 2 HPVG seine eigenständige Ausgestaltung erfahren (vgl. BVerwG B. v. 22.12.1993 – 6 P 15.92 – PersR 1994, 78, 81). Deshalb muss die Beachtung des Prinzips der Erforderlichkeit als Grenze des Vorlageanspruchs dadurch gesichert werden, dass die Dienststellenleitung im Einzelfall über Art und Umfang der Unterrichtung entscheidet. Ein globaler, ein elektronischer Zugriff auf die Personaldaten des Dienstplanprogramms ist damit unvereinbar (vgl. LAG München B. 3.12.2008 – 10 TaBV 67/08 – juris Rn. 74; Lorenzen a.a.O. Rn. 62).

- 22 Der Umfang des vom Antragsteller beanspruchten globalen Einsichtsrechts würde zudem den Umfang dessen überschreiten, was zur Unterrichtung des Personalrats erforderlich ist. Zwischen dem Antragsteller und dem Beteiligten ist im Ansatz unstrittig, dass vom Dienstplanprogramm SIEDA neben den Dienstplan- und Arbeitszeitdaten im engeren Sinn auch weitere personenbezogene Daten gespeichert werden. Dazu gehören unter anderem Krankheitsdaten mit fünf verschiedenen Unterteilungen, Angaben zur Anzahl der Krankheitstage, zum Fortfall der Lohnfortzahlung, Angaben zu Arbeitsversuchen, zur Schwangerschaft, zu Beschäftigungsverboten bei Schwangerschaft, Angaben zur Elternzeit, zu Sonderurlaub ohne Bezüge, zu Dienst- und zu Arbeitsbefreiungen. Der Antragsteller hat – mit Ausnahme der zum Mutterschutz anfallenden Daten – in keiner Weise dargelegt, dass derartige personenbezogene Daten für die Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben nötig wären (zum konkret zu belegenden Aufgabenbezug der jeweils beanspruchten Information vgl. BAG B. v. 6.5.2003 a. a. O. Rn. 59). Ein solcher Bezug erschließt der Kammer auch nicht von sich aus.
- 23 Der Einwand des Antragstellers, der Beteiligte müsse ggf. durch organisatorische Veränderung dafür sorgen, dass die zur Kontrolle der Dienstpläne und Arbeitszeiten unnötigen Informationen durch das Dienstplanprogramm ausgeblendet und damit für den Personalrat unleserlich gemacht werden, kann dem Antrag nicht zum Erfolg verhelfen. Dem steht schon entgegen, dass eine globale Einsicht verlangt wird. Auch geht die vom Antragsteller in Anspruch genommene Dienstvereinbarung gerade von einem umfassenden Leserecht des Antragstellers für die im Dienstplanprogramm gespeicherten Daten aus. Letztlich ist jedoch entscheidend, dass Art und Weise der Vorlage von Unterlagen von der Dienststellenleitung und nicht vom Personalrat bestimmt werden.
- 24 Kann das Dienstplanprogramm derzeit jedenfalls nicht ohne weiteres oder nur mit erheblichen Umstellungen bei erheblichem Kostenaufwand so geändert werden, dass sich die Einsicht des Antragstellers auf ihm zur Verfügung zu stellende Daten beschränkt, so kann sich die Dienststellenleitung ebenso damit begnügen, dem Personalrat die für die Arbeitszeitüberwachung nötigen Informationen durch die Überlassung schriftlicher Unterlagen, Ausdrucke von Listen etc. zu übermitteln, soweit diese Verfahrensweise nicht schon deshalb geboten ist, weil nur so von einer Vorlage von Unterlagen ausgegangen werden kann, wie oben ausgeführt.
- 25 Den auf die Übermittlung von schriftlichen Unterlagen, d. h. letztlich auf die Erteilung von Auskünften bezogenen zweiten Hilfsantrag hat der Antragsteller in der mündlichen Verhandlung zurückgenommen und damit den Bedenken hinsichtlich der nötigen Bestimmtheit und des ausreichenden Bezugs zur konkreten Aufgabenstellung Rechnung getragen (vgl. BAG a.a.O. Rn. 44, 59). Im Übrigen erhält der Antragsteller auf Anforderung die jeweiligen Dienstpläne, sodass insoweit dem Informationsrecht Rechnung getragen wird. Hinsichtlich weitergehender Informationen ist am Antragsteller, genau anzugeben, welche konkreten Informationen er für welche Aufgabe (ArbZG, MuSchG, Tarifverträge unterschiedlicher Art, nachwirkende Dienstvereinbarung etc.) er benötigt. Nur so kann gleichzeitig dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit hinreichen Rechnung getragen werden.