

Sachgebiet:

BVerwGE: ja
Fachpresse: ja

Personalvertretungsrecht und Richtervertretungsrecht

Rechtsquelle/n:

LBesG RP	§ 29 Abs. 2, § 30 Abs. 1 Satz 1 und 2
LPersVG RP	§ 68 Abs. 1, § 69 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Satz 1, §§ 71, 79 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1, § 121 Abs. 2
BBesG	§§ 27, 28
BPersVG	§ 67 Abs. 1 Satz 1, § 76 Abs. 1 Nr. 1
ArbGG	§ 93 Abs. 1 Satz 1
ZPO	§ 256 Abs. 1
LDSG RP	§ 20 Abs. 1
BDSG	§ 26 Abs. 1 Satz 1
VO (EU) 2016/679	Art. 88

Stichworte:

Abwägung; Allgemeines Persönlichkeitsrecht; Anonymität; anonymisiert; Antragsauslegung; Antragsbegründung; Aufgaben; allgemeine Aufgaben; Aufgabengebundenheit; Aufgabenwahrnehmung; Beamte; Besoldung; Besoldungsrecht; Bezirkspersonalrat; Daten; personenbezogene Daten; Datenschutz; Datenverwendung; Dienststelle; Dienststellenleiter; diskriminierungsfrei; Einigungsstelle; Erfahrungsstufen; Festsetzung von Erfahrungsstufen; Erforderlichkeit; Erforderlichkeitsprinzip; Erforderlichkeitsprüfung; Feststellungsantrag; Information; Informationsanspruch; Informationsbegehren; Informationsrecht; Interessenabwägung; Individualrechte; individuelle Rechte; Kollektivrechte; kollektive Rechte; Kontrollaufgaben; Kontrollorgan; Kontrollrecht; Mitbestimmung; Mitbestimmungsrecht; Namensnennung; Normvollzug; Persönlichkeitsrecht; Personalrat; Personalvertretung; Recht auf informationelle Selbstbestimmung; Rechtsbeschwerde; Rechtsbeschwerdegericht; Schweigepflicht; Sperrwirkung; Stufenfestsetzung; Überwachungsaufgaben; Unterlagen; Unterrichtung; Unterrichtsanspruch; Verhältnismäßigkeit; vertrauensvolle Zusammenarbeit; Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit; Wächteramt.

Leitsätze:

1. Der Anspruch der Personalvertretung gegenüber der Dienststellenleitung auf Unterrichtung nach § 69 Abs. 2 Satz 1 LPersVG RP kann auch darauf gestützt werden, dass die Unterrichtung zur Durchführung der allgemeinen Aufgaben erforderlich sei, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze durchgeführt werden (§ 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG RP) und, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit, insbesondere diskriminierungsfrei behandelt werden (§ 68 Abs. 1 LPersVG RP). Dieser Anspruch kann es auch gebieten, dass der Dienststellenleiter die Personalvertretung über Einzelheiten der Erstfestsetzung von Erfahrungsstufen (§ 29 Abs. 2, § 30 LBesG RP) unterrichtet.



2. Der Umstand, dass die Festsetzung der Erfahrungsstufen bei Beamtinnen und Beamten nicht der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, entfaltet keine Sperrwirkung hinsichtlich des auf seine allgemeinen Aufgaben gestützten Informationsrechts (aus § 69 Abs. 2 Satz 1 i.V.m. Abs. 1 Nr. 2, § 68 Abs. 1 LPersVG RP).

3. Dem Informationsanspruch der Personalvertretung (§ 69 Abs. 2 Satz 1 LPersVG RP) kann nicht entgegengehalten werden, eine Unterrichtung des Personalrats sei dann nicht erforderlich, wenn individuelle Rechte berührt seien, welche die Beschäftigten selbst in Anspruch nehmen könnten.

4. Ein zur Wahrnehmung allgemeiner Überwachungsaufgaben geltend gemachter Informationsanspruch aus § 69 Abs. 2 Satz 1 LPersVG RP ist nicht notwendig daran gebunden, dass sich die Personalvertretung gegenüber dem Dienststellenleiter auf einen besonderen Anlass - wie etwa einen bekannt gewordenen oder zu besorgenden Rechtsverstoß der Dienststelle - berufen kann.

Beschluss des 5. Senats vom 19. Dezember 2018 - BVerwG 5 P 6.17

- I. VG Mainz vom 9. März 2016
Az: VG 5 K 1467/15.MZ
- II. OVG Koblenz vom 8. September 2016
Az: OVG 5 A 10374/16.OVG



Bundesverwaltungsgericht

IM NAMEN DES VOLKES
BESCHLUSS

BVerwG 5 P 6.17
OVG 5 A 10374/16

Verkündet
am 19. Dezember 2018

...

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In der Personalvertretungssache

hat der 5. Senat des Bundesverwaltungsgerichts
auf die Anhörung vom 19. Dezember 2018
durch den Vorsitzenden Richter am Bundesverwaltungsgericht Vormeier,
die Richterin am Bundesverwaltungsgericht Stengelhofen-Weiß,
den Richter am Bundesverwaltungsgericht Dr. Störmer,
die Richterin am Bundesverwaltungsgericht Dr. Harms und
den Richter am Bundesverwaltungsgericht Holtbrügge

für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers wird der Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz - Fachsenat für Personalvertretungssachen (Land) - vom 8. September 2016 geändert. Die Beschwerde des Beteiligten gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Mainz vom 9. März 2016 wird zurückgewiesen.

G r ü n d e :

I

- 1 Die Beteiligten streiten darüber, ob der Personalvertretung im Zusammenhang mit der Erstfestsetzung von Erfahrungsstufen ein Informationsrecht zusteht.
- 2 Antragsteller ist der Bezirkspersonalrat für die st. L. an ... bei der A. Beteiligter ist deren Präsident als Dienststellenleiter, der die Erfahrungsstufen bei eingestellten Beamtinnen und Beamten festsetzt. Ein diesbezügliches Mitbestimmungsrecht des Antragstellers lehnte er ebenso ab wie ein Informationsrecht.
- 3 Der Antragsteller hat daraufhin ohne vorherige Einschaltung der Einigungsstelle das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren bei dem Verwaltungsgericht eingeleitet. Zunächst hat er seinen Feststellungsantrag auf ein Mitbestimmungsrecht gestützt. Nach Bekanntwerden eines einschlägigen Beschlusses des Bundesverwaltungsgerichts hat er hiervon Abstand genommen und sich darauf berufen, ihm stehe im Hinblick auf die Stufenfestsetzungen ein allgemeiner personalvertretungsrechtlicher Informationsanspruch zu.

- 4 Das Verwaltungsgericht hat in seinem Beschluss antragsgemäß festgestellt, dass der Beteiligte verpflichtet sei, dem Antragsteller im Falle der Einstellung von Beamten in den Landesdienst im Rahmen des Erlasses der Stufenfestsetzungsbescheide mitzuteilen, welche Stufenfestsetzungen im Sinne des § 29 Abs. 2 des Landesbesoldungsgesetzes vorgenommen werden und von welchen Erwägungen er sich dabei hat leiten lassen.
- 5 Diesen Beschluss hat das Oberverwaltungsgericht auf die Beschwerde des Beteiligten aufgehoben und den Antrag abgelehnt. Der Feststellungsantrag des Antragstellers sei zwar zulässig, aber unbegründet. Die Voraussetzungen des § 69 Abs. 2 Satz 1 LPersVG RP als der für den damit geltend gemachten Informationsanspruch allein in Betracht kommenden Rechtsgrundlage lägen nicht vor. Das Informationsbegehren stehe schon nicht im Zusammenhang mit einer gesetzlich zugewiesenen Aufgabe der Personalvertretung. Die Erstfestsetzung von Erfahrungsstufen sei nicht von dem Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung umfasst. Ein Informationsrecht des Antragstellers ergebe sich auch nicht aus einem allgemeinen Wächteramt. Es gebe keinen abstrakten Informationsanspruch, der dem Personalrat unabhängig von einem bestimmten Anlass und ohne Bezug zu einer konkreten Aufgabe allgemeine Aufsichtsbefugnisse einräume. Der Personalrat habe zur Durchführung seiner allgemeinen Überwachungsaufgaben einen Informationsanspruch nur bei Vorliegen eines bestimmten, sachlich gerechtfertigten Anlasses, über den er die Dienststellenleitung unterrichten müsse. Zudem fehle es hier an der Erforderlichkeit der Informationsübermittlung. Es obliege dem einzelnen Beamten selbst, auf eine rechtmäßige Handhabung der Stufenfestsetzungen hinzuwirken. Ein darüber hinausgehendes Mandat zur eigenständigen Überprüfung stehe der kollektiven Interessenvertretung der Beschäftigten nicht zu. Wenn bei einer Maßnahme kein Beteiligungstatbestand vorliege, so entfalte dies eine Sperrwirkung hinsichtlich des nur subsidiären allgemeinen Wächteramts. Die Festsetzung der Beamtenbesoldung unterliege einer strikten Gesetzesbindung, deren Kontrolle den Personalvertretungen stets entzogen gewesen sei. Das gelte auch für die Festsetzung der Erfahrungsstufen.
- 6 Hiergegen richtet sich die Rechtsbeschwerde des Antragstellers, der die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung begehrt.

7 Der Beteiligte verteidigt den angefochtenen Beschluss des Oberverwaltungsgerichts.

II

8 Die zulässige Rechtsbeschwerde des Antragstellers ist begründet. Der angefochtene Beschluss des Oberverwaltungsgerichts beruht auf der unrichtigen Anwendung von Rechtsnormen (§ 93 Abs. 1 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 121 Abs. 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPersVG RP) in der Fassung vom 24. November 2000 <GVBl. S. 529>, zuletzt geändert durch Gesetz vom 7. Februar 2018 <GVBl. S. 9>). Er steht nicht im Einklang mit § 69 Abs. 2 Satz 1 i.V.m. Abs. 1 Nr. 2 und § 68 Abs. 1 LPersVG RP, weil dem Antragsteller der von ihm geltend gemachte Informationsanspruch nach diesen Regelungen zusteht. Der Feststellungsantrag des Antragstellers ist mit dem Inhalt, mit dem er Gegenstand des Rechtsbeschwerdeverfahrens geworden ist (1.), sowohl zulässig (2.) als auch begründet (3.).

9 1. Gegenstand des Rechtsbeschwerdeverfahrens ist das Begehren, über das die Vorinstanzen entschieden haben und das aufgrund des Rechtsmittels in die Rechtsbeschwerdeinstanz gelangt ist (BVerwG, Beschluss vom 29. Januar 2003 - 6 P 15.01 - Buchholz 251.95 § 51 S-HPersVG Nr. 4 S. 17). Der Inhalt des bei dem Verwaltungsgericht gestellten und bei dem Oberverwaltungsgericht unverändert gebliebenen Feststellungsantrags, der als Prozessklärung von dem Rechtsbeschwerdegericht ausgelegt werden kann (vgl. BVerwG, Beschluss vom 6. November 2018 - 5 P 8.16 - juris Rn. 8 m.w.N.) und den Streitgegenstand des Rechtsbeschwerdeverfahrens bestimmt, bedarf unter Berücksichtigung der Antragsbegründung der Auslegung. Dem Wortlaut nach hat der Antragsteller begehrt festzustellen, dass der Beteiligte verpflichtet ist, ihm im Falle der Einstellung von Beamten in den Landesdienst im Rahmen des Erlasses der Stufenfestsetzungsbescheide mitzuteilen, welche Stufenfestsetzungen im Sinne des § 29 Abs. 2 Landesbesoldungsgesetz vorgenommen werden und von welchen Erwägungen er sich dabei hat leiten lassen. Der Senat stellt klar, dass dieser Antrag in zweifacher Hinsicht konkretisiert worden und - wie mit den Beteiligten in der

mündlichen Anhörung erörtert und von diesen als zutreffend erachtet worden ist - mit diesen Konkretisierungen als Verfahrensgegenstand in das Rechtsbeschwerdeverfahren übergegangen ist.

- 10 Zum einen hat der Antragsteller sein mit dem Antrag verfolgtes Begehren bereits im verwaltungsgerichtlichen Verfahren dahin präzisiert, dass er nicht über alle von der Dienststelle "beabsichtigten" Stufenfestsetzungen informiert werden möchte, sondern eine Mitteilung über den Inhalt der bereits erlassenen Stufenfestsetzungen beanspruche, um insbesondere deren Rechtmäßigkeit kontrollieren zu können. In dem vorgenannten Sinne hat auch das Verwaltungsgericht den Antrag ausgelegt.
- 11 Zum anderen hat das Verwaltungsgericht den Feststellungsantrag unter Berücksichtigung der Antragsbegründung zu Recht dahin verstanden, dass der Antragsteller entsprechend seiner Klarstellung in der mündlichen Anhörung "Auskünfte ohne Namensnennung" begehre. Es hat herausgestellt, dass er nicht die Übermittlung der Stufenfestsetzungsbescheide in jedem Einzelfall, sondern "anonymisierte" Informationen "ohne eine Vorlage der Festsetzungsbescheide selbst" beanspruche, wobei die Informationen als Mitteilungen oder in Form von Listen zugänglich zu machen sind. Dabei soll die jeweilige Liste oder sonstige Mitteilungsform - was im Hinblick auf die Auslegung des Antrags zwischen den Beteiligten auch in der mündlichen Anhörung vor dem Senat nicht im Streit stand - folgende Informationen (gegebenenfalls aufgelistet in Spalten) enthalten: Erstens den für die Stufenfestsetzung bedeutsamen Werdegang der Betroffenen, zweitens diejenigen Zeiten, die für die jeweilige Festsetzung berücksichtigt worden sind, und drittens diejenigen Zeiten, die ohne Berücksichtigung geblieben sind, wobei solche Zeiten nicht aufgeführt werden müssen, deren Anerkennung offensichtlich ausscheidet.
- 12 2. Das Oberverwaltungsgericht hat den in der vorgenannten Weise präzisierten Antrag des Antragstellers zu Recht als zulässig angesehen.
- 13 Dem Feststellungsantrag fehlt es insbesondere nicht deshalb an dem gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Interesse an der begehrten Feststellung oder am Rechtsschutzbedürfnis, weil kein vorheriges Verfahren vor der Einigungs-

stelle durchgeführt worden ist. Das Oberverwaltungsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass der Antragsteller nicht darauf verwiesen war, seinen Informationsanspruch zunächst außergerichtlich im Einigungsstellenverfahren durchzusetzen. Ein Streit um Informationsansprüche ist jedenfalls dann im Wege des verwaltungsgerichtlichen Beschlussverfahrens zu klären, wenn - wie hier - zwischen der Personalvertretung und der Dienststelle umstritten ist, ob der Personalrat in einer bestimmten Angelegenheit entsprechend seinem "Wächteramt" nach § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG RP überhaupt zu informieren ist. Denn es entspricht ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, dass in Fällen, in denen zwischen dem Dienststellenleiter und der Personalvertretung streitig ist, ob überhaupt ein Mitbestimmungsrecht besteht, das - tatbestandlich an das Vorliegen eines Mitbestimmungsrechts geknüpfte - Einigungsstellenverfahren nicht durchzuführen ist, sondern die Verwaltungsgerichte zur Entscheidung über die Mitbestimmungspflichtigkeit berufen sind (BVerwG, Beschluss vom 28. August 2008 - 6 PB 19.08 - Buchholz 251.92 § 66 SAPersVG Nr. 1 Rn. 19 m.w.N.). Entsprechendes gilt, wenn - wie hier - im Streit steht, ob in einer bestimmten Konstellation überhaupt ein Informationsanspruch des Personalrats besteht.

- 14 3. Der im obigen Sinne präzierte Feststellungsantrag des Antragstellers ist auch begründet. Das Oberverwaltungsgericht hat einen Informationsanspruch des Antragstellers zu Unrecht verneint. Rechtsgrundlage für das verfolgte Informationsbegehren des Antragstellers ist § 69 Abs. 2 Satz 1 i.V.m. Abs. 1 Nr. 2 und § 68 Abs. 1 LPersVG RP.
- 15 Nach § 69 Abs. 2 Satz 1 LPersVG RP ist die Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig, fortlaufend, umfassend und anhand der Unterlagen von der Dienststellenleitung zu unterrichten. Die Unterrichtung hat sich auf sämtliche Auswirkungen der von der Dienststelle erwogenen Maßnahme auf die Beschäftigten zu erstrecken und auf Verlangen hat die Dienststellenleitung die erwogene Maßnahme mit der Personalvertretung zu beraten (§ 69 Abs. 2 Satz 2 und 3 LPersVG RP).
- 16 Diese Unterrichtungs- bzw. Informationspflicht gegenüber der Personalvertretung besteht nur in dem Umfang, in welchem die Personalvertretung zur Durch-

führung ihrer Aufgaben die Kenntnis der Unterlagen benötigt (stRspr, vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 23. Juni 2010 - 6 P 8.09 - BVerwGE 137, 148 Rn. 13, vom 4. September 2012 - 6 P 5.11 - BVerwGE 144, 156 Rn. 9 und vom 19. März 2014 - 6 P 1.13 - Buchholz 250 § 68 BPersVG Nr. 18 Rn. 8). Mit der Verpflichtung des Dienststellenleiters korrespondiert ein entsprechender Anspruch des Personalrats. Der Informationsanspruch als solcher wie auch der darauf bezogene Anspruch auf Vorlage von Unterlagen sind strikt aufgabengebunden und in ihrer Reichweite durch das Erforderlichkeitsprinzip begrenzt (BVerwG, Beschluss vom 19. März 2014 - 6 P 1.13 - Buchholz 250 § 68 BPersVG Nr. 18 Rn. 8 m.w.N.).

- 17 Daran gemessen besteht hier zweifelsfrei ein Informationsanspruch des Antragstellers, weil sein Informationsbegehren einen Aufgabenbezug aufweist (a) und die beanspruchten Informationen nach Art und Umfang zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich sind (b).
- 18 a) Eine der Personalvertretung zugeordnete Aufgabe ergibt sich hier zwar nicht aus einem Mitbestimmungstatbestand (aa). Der Antragsteller kann sich jedoch auf die allgemeinen Überwachungsaufgaben der Personalvertretung aus § 69 Abs. 1 Nr. 2 und § 68 Abs. 1 LPersVG RP stützen (bb), zu denen sein Informationsbegehren den erforderlichen Bezug aufweist (cc).
- 19 aa) Die Vorinstanzen wie auch die Beteiligten gehen zu Recht davon aus, dass der Antragsteller die begehrten Informationen nicht zur Wahrnehmung eines Mitbestimmungsrechts benötigt, weil ihm im Hinblick auf die Erstfestsetzung von Erfahrungsstufen ein solches nicht zusteht.
- 20 Nach der Rechtsprechung des Senats zum Bundespersonalvertretungsgesetz unterfällt die Erstfestsetzung von Erfahrungsstufen (§§ 27, 28 des Bundesbesoldungsgesetzes <BBesG>) nicht dem Mitbestimmungstatbestand der Einstellung im Sinne von § 76 Abs. 1 Nr. 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG), sondern stellt sich als eine Form der Eingruppierung dar, die der Gesetzgeber für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten nicht der Mitbestimmung unterworfen hat (BVerwG, Beschluss vom 24. November 2015 - 5 P 13.14 - BVerwGE 153, 254). Dem haben sich sowohl die Beteiligten des vorlie-

genden Verfahrens als auch die Vorinstanzen angeschlossen und gehen übereinstimmend davon aus, dass dies auch für die inhaltsgleiche Regelung des Personalvertretungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz gilt. Darauf gestützt hat das Obergerverwaltungsgericht zu Recht angenommen, dass hier ein allein unter dem Gesichtspunkt der Einstellung im Sinne von § 79 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 LPersVG RP in Betracht kommendes Mitbestimmungsrecht des Antragstellers ausscheidet. Unter den Begriff der Einstellung im Sinne dieser Vorschrift fällt nicht die in Rede stehende Festsetzung von Erfahrungsstufen nach § 29 Abs. 2 des Landesbesoldungsgesetzes (LBesG RP) in der Fassung vom 18. Juni 2013 (GVBl. S. 157), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Oktober 2016 (GVBl. S. 541).

- 21 bb) Der Antragsteller kann den geltend gemachten Informationsanspruch jedoch auf die allgemeinen Überwachungsaufgaben der Personalvertretung stützen, die - soweit hier von Interesse - in § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG RP und in § 68 Abs. 1 LPersVG RP normiert sind.
- 22 (1) Nach § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG RP hat der Personalrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen durchgeführt werden. Diese Überwachungsaufgabe ist hier betroffen.
- 23 Das Gesetz, dessen Durchführung hier zu überwachen gemäß § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG RP zu den Aufgaben der Personalvertretung gehört, ist das Landesbesoldungsgesetz. Das Verwaltungsgericht hat zu Recht ausgeführt, dass es zu den Aufgaben des Antragstellers zähle, überprüfen zu können, ob die Vorschriften des Landesbesoldungsgesetzes mit den dort geregelten Erfahrungsstufen nach § 29 Abs. 2, § 30 LBesG RP und den dazu etwa im Rundschreiben des Ministeriums der Finanzen vom 28. Juni 2013 (MinBl. S. 195) enthaltenen allgemeinen Hinweisen bei der Festsetzung der Besoldung neu eingestellter Beamten eingehalten werden.
- 24 Bei den Regelungen über die Festsetzung von Erfahrungsstufen (§ 29 Abs. 2, § 30 LBesG RP) handelt es sich um zugunsten der Beschäftigten geltende Rechtsnormen im Sinne des § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG RP. Das Erfordernis der Begünstigung ist weit zu verstehen und erfasst alle Regelungen, die zumindest

auch den Interessen der Beschäftigten im Verhältnis zur Dienststelle Rechnung tragen, was im Hinblick auf die genannte Regelung des Besoldungsgesetzes nicht zweifelhaft ist (vgl. Küssner, in: Jacobi/Küssner/Meerkamp, Personalvertretungsgesetz für Rheinland-Pfalz, Stand Mai 2017, Erl. § 69 Rn. 9 f.; Lorenzen, in: Lorenzen/Etzel/Gerhold u.a., Bundespersonalvertretungsgesetz, 67. Update 5/2018, § 68 Rn. 16 m.w.N.).

- 25 (2) Darüber hinaus ist hier, was das Oberverwaltungsgericht unberücksichtigt gelassen hat, die allgemeine Überwachungsaufgabe der Personalvertretung aus § 68 Abs. 1 LPersVG RP einschlägig. Nach dieser (mit § 67 Abs. 1 Satz 1 BPersVG inhaltsgleichen) Vorschrift haben Dienststelle und Personalvertretung darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.
- 26 Auch wenn es um die Durchführung von Gesetzen, Verordnungen oder Tarifverträgen geht, über welche die Personalvertretung gemäß § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG RP zu wachen hat, schließt dies nicht aus, dass in diesem Rahmen gleichzeitig die allgemeine Überwachungsaufgabe des § 68 Abs. 1 LPersVG RP wahrzunehmen ist. Denn auch und gerade im Rahmen der Spielräume, die der Normvollzug belässt, haben Dienststelle und Personalvertretung darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Diskriminierung unterbleibt. Bei dieser Überwachung geht es darum, bestimmten verfassungsrechtlichen Grundprinzipien mithilfe der Personalvertretungen die Geltung zu verschaffen, die sie für jegliche staatliche Tätigkeit, sowohl beim gebundenen Normvollzug als auch bei nicht entsprechend gebundenem innerdienstlichen Verwaltungshandeln, gleichermaßen beanspruchen (BVerwG, Beschluss vom 22. Dezember 1993 - 6 P 15.92 - Buchholz 250 § 68 BPersVG Nr. 14 S. 16 m.w.N.).

- 27 Spielräume im vorgenannten Sinne ergeben sich auch im Rahmen des Normvollzuges bei der Festsetzung von Erfahrungsstufen nach § 29 Abs. 2, § 30 LBesG RP. Das gilt etwa im Hinblick auf die Bestimmung des § 30 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 LBesG RP, wonach Zeiten einer "gleichwertigen" hauptberuflichen Tätigkeit in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn berücksichtigungsfähige Zeiten im Sinne von § 29 Abs. 2 Satz 2 LBesG RP sind. Des Weiteren ergeben sich solche Spielräume bei der Auslegung und Anwendung der Regelung, dass hauptberufliche Tätigkeiten ganz oder teilweise als Erfahrungszeiten berücksichtigt werden "können", soweit sie für die Verwendung der Beamten "förderlich" sind und auf der Qualifikationsebene eines Ausbildungsberufs über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung ausgeübt wurden (§ 30 Abs. 1 Satz 2 LBesG RP).
- 28 (3) Vor diesem Hintergrund geht es fehl, soweit das Oberverwaltungsgericht einen Informationsanspruch des Antragstellers mit der Erwägung abgelehnt hat, die Festlegung der Erfahrungsstufen sei als strikte Gesetzesbindung der Kontrolle der Personalvertretung entzogen. Insbesondere trifft es nicht zu, soweit die Vorinstanz in diesem Zusammenhang ausführt, es obliege, weil die Erfahrungsstufen zu der gesetzlichen Besoldung gehörten, den betroffenen Beschäftigten selbst, auf eine gesetzmäßige Festsetzung gegebenenfalls auch durch die Inanspruchnahme gerichtlichen Rechtsschutzes hinzuwirken. Mit diesem und dem anschließenden Hinweis, dass Rechte der Personalvertretungen dort nicht erforderlich seien, wo individuelle Rechte berührt seien, die der einzelne Beamte selbst in Anspruch nehmen könne, verkennt das Oberverwaltungsgericht im vorliegenden Zusammenhang das Verhältnis des Individualrechtsschutzes zum Schutz kollektiver Rechte durch das Personalvertretungsrecht und ihrer Durchsetzung im gerichtlichen Beschlussverfahren.
- 29 Ebenso wie die Mitbestimmungsrechte sind auch die Informationsrechte den Personalvertretungen in erster Linie zum Schutz kollektiver Interessen der Beschäftigten zugewiesen; sie ergänzen damit den Individualrechtsschutz durch einen andersartigen Schutz. Dieser besondere Schutzauftrag bedingt, dass die Personalvertretung eine wirksame Möglichkeit haben muss, unabhängig von einem Tätigwerden des Betroffenen, dessen Rechte sie schützen soll, ihre Rech-

te gerichtlich geltend zu machen (BVerwG, Beschluss vom 15. März 1995 - 6 P 31.93 - BVerwGE 98, 77 <85> m.w.N.). Die individuellen Rechte der Beschäftigten verdrängen daher grundsätzlich - und so auch hier - nicht die dem Schutz kollektiver Interessen dienenden personalvertretungsrechtlichen Rechtspositionen. Dementsprechend sind im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren regelmäßig die kollektiv-rechtlichen Rechtsbeziehungen zwischen Personalrat und Dienststellenleiter zu klären, während die individuelle Rechtsposition einzelner Beschäftigter davon grundsätzlich unberührt bleibt (BVerwG, Beschluss vom 22. März 2006 - 6 P 10.05 - Buchholz 251.95 § 84 S-HPersVG Nr. 1 Rn. 19 m.w.N.). Im Hinblick auf die hier in Rede stehende Kontrollaufgabe der Personalvertretung erklärt § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG RP u.a. die Überwachung der Wahrung der die Beschäftigten begünstigenden Gesetze zum Kollektivinteresse. In der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist zudem geklärt, dass die Personalvertretung als Kollektivorgan nach § 68 Abs. 1 LPersVG RP auch - und zwar vorrangig - Sorge dafür zu tragen und darüber zu wachen hat, dass die gemeinsamen rechtlichen und sozialen Belange aller Beschäftigten sowie der Gruppen und letztlich auch der einzelnen Beschäftigten untereinander nach Recht und Billigkeit gewahrt werden (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 27. Februar 1985 - 6 P 9.84 - Buchholz 238.3A § 67 BPersVG Nr. 5 S. 4 f. und vom 22. April 1998 - 6 P 4.97 - Buchholz 251.91 § 73 SächsPersVG Nr. 1 S. 6 f.). Geklärt ist in der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ferner, dass insbesondere bei der Entlohnung bzw. der Vergütung der Beschäftigten im Fall bestehender Bewertungs- und Beurteilungsspielräume - wie hier - dem kollektiv-rechtlichen Schutz der Beschäftigten in Gestalt einer vorbeugenden Überwachung durch die Personalvertretung besondere Bedeutung zukommt, weil in diesen Fällen einerseits auch dem individuellen Rechtsschutz Grenzen gesetzt sind und andererseits der Personalrat noch am ehesten in der Lage ist, dienststelleninterne Unstimmigkeiten vergleichend zu erkennen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 22. Dezember 1993 - 6 P 15.92 - Buchholz 250 § 68 BPersVG Nr. 14 S. 18 f.). Auch mit dieser Rechtsprechung setzt sich die Vorinstanz nicht auseinander.

- 30 (4) Rechtsfehlerhaft ist es weiterhin, soweit das Oberverwaltungsgericht angenommen hat, dass die allgemeine Überwachungsaufgabe des Personalrats aus § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG RP hier nicht einschlägig bzw. anwendbar sei, weil

der Rückgriff auf diese Aufgabe im Bereich der Festsetzung von Erfahrungsstufen wegen des Fehlens eines diesbezüglichen Mitbestimmungsrechts verdrängt würde. Der von dem Oberverwaltungsgericht in diesem Zusammenhang aufgestellte Rechtssatz, wenn bei der jeweiligen Maßnahme - hier der Festsetzung von Erfahrungsstufen - kein Beteiligungstatbestand vorliege, so entfalte dies eine Sperrwirkung hinsichtlich des nur subsidiär als Auffangtatbestand anzusehenden Wächteramts des Personalrats nach § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG RP, hält einer Überprüfung nicht stand.

- 31 Auch wenn es ausgeschlossen sein kann, einen Unterrichtsanspruch in bestimmten besonderen Fallkonstellationen auf die allgemeine Aufgabe des Personalrats zu stützen, um damit das Unterlaufen anderweitiger Rechtspositionen zu verhindern (vgl. BVerwG, Beschluss vom 20. März 2002 - 6 P 6.01 - Buchholz 250 § 77 BPersVG Nr. 16 S. 10), trifft die vorgenannte Aussage des Oberverwaltungsgerichts in dieser Pauschalität weder im Allgemeinen noch im Hinblick auf die vorliegende Fallkonstellation zu.
- 32 Sie steht bereits nicht in Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts. Danach sind die Überwachungsaufgaben der Personalvertretung und ihre Aufgaben aus Beteiligungsrechten nebeneinander anwendbar und schließen sich nicht aus. Der Informationsanspruch der Personalvertretung muss danach zwar stets im Zusammenhang mit einer von der Personalvertretung wahrzunehmenden Aufgabe gesehen werden, an die er gebunden ist. Dabei kann es sich jedoch sowohl um eine der allgemeinen Aufgaben handeln (wie sie in § 68 Abs. 1 und § 69 Abs. 1 LPersVG RP genannt werden) als auch um Aufgaben in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten (BVerwG, Beschluss vom 22. Dezember 1993 - 6 P 15.92 - Buchholz 250 § 68 BPersVG Nr. 14 S. 15 m.w.N.). Dementsprechend ist bislang - der Sache nach dem Ansatz des Bundesverwaltungsgerichts folgend - in Rechtsprechung und Literatur zu Recht ausgeführt worden, dass sich der Personalrat auf sein als allgemeine Aufgabe normiertes Überwachungsrecht unabhängig von speziellen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten und deren Umfang, d.h. auch dann stützen kann, wenn keine diesbezüglichen Beteiligungsangelegenheiten einschlägig sind (vgl. noch OVG Koblenz, Beschluss vom 15. Juli 2013 - 5 B 10700/13 - juris Rn. 10;

Küssner, in: Jacobi/Küssner/Meerkamp, Personalvertretungsgesetz für Rheinland-Pfalz, Stand Mai 2017, Erl. § 69 Rn. 1).

- 33 Daran ist festzuhalten. Die nunmehr von dem Oberverwaltungsgericht vertretene Ansicht, wonach aus dem Umstand, dass ein Mitbestimmungstatbestand nicht einschlägig ist, eine Sperrwirkung für Informationsansprüche folgt, die auf allgemeine Überwachungsaufgaben gestützt sind, findet im Wortlaut des § 69 Abs. 2 LPersVG RP keine Stütze. Diese Vorschrift gewährt der Personalvertretung Unterrichtsansprüche "zur Durchführung ihrer Aufgaben" ohne eine Begrenzung auf die aus Beteiligungsrechten folgenden Aufgaben vorzunehmen. Eine Sperrwirkung lässt sich auch weder im Wege der systematischen Auslegung begründen noch ist sie mit dem Sinn und Zweck der allgemeinen Überwachungsaufgaben des Personalrats vereinbar. Vielmehr würde namentlich die Erfüllung der in § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG RP als kollektives Recht der Personalvertretung normierten Aufgabe, darüber zu wachen, ob zugunsten der Beschäftigten bestehende Gesetze und sonstige dort genannte rechtliche Regelungen eingehalten werden, in unzulässiger Weise verkürzt. Eine diesbezügliche effektive Aufgabenerfüllung der Personalvertretung wäre nicht möglich, wenn sie Informationsansprüche nur noch in Beteiligungsangelegenheiten geltend machen könnte (vgl. Janssen, jurisPR-ArbR 45/2016, Anm. 5).
- 34 cc) Das Informationsbegehren des Antragstellers weist hier auch einen Aufgabenbezug im Sinne von § 69 Abs. 2 Satz 1 LPersVG RP auf. Sein Begehren, von dem beteiligten Dienststellenleiter darüber informiert zu werden, welche Stufenfestsetzungen im Sinne des § 29 Abs. 2 LBesG RP vorgenommen worden sind und von welchen Erwägungen dieser sich dabei hat leiten lassen, um dadurch im Wege der "nachvollziehenden Kontrolle" die Recht- und Zweckmäßigkeit der Festsetzungspraxis überwachen zu können, dient gerade der Umsetzung der dem Antragsteller in § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG RP und in § 68 Abs. 1 LPersVG RP gesetzlich übertragenen Aufgaben.
- 35 Demgegenüber greift es nicht durch, soweit das Oberverwaltungsgericht diesen konkreten Aufgabenbezug des Informationsbegehrens des Antragstellers mit allgemeinen Erwägungen in Abrede gestellt hat, wie etwa dem wiederholten Hinweis darauf, dass es kein allgemeines (aufgabenunabhängiges) Kontrollrecht

der Personalvertretung gebe, diese also "kein allgemeines Kontrollorgan der Dienststelle" sei.

- 36 Zwar treffen seine Erwägungen insofern zu, als der gesetzliche Informationsanspruch nach § 69 Abs. 2 Satz 1 LPersVG RP - wie oben dargelegt - strikt aufgabengebunden ist und es deshalb einen von ihren Aufgaben losgelösten, umfassenden Informationsanspruch der Personalvertretung nicht gibt, der diese zu einem Kontrollorgan machte, dem es obläge, die Aufgabenerfüllung und den inneren Betrieb der Dienststelle allgemein zu überwachen (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 21. September 1984 - 6 P 24.83 - Buchholz 238.3A § 68 BPersVG Nr. 5, vom 27. Februar 1985 - 6 P 9.84 - Buchholz 238.3A § 67 BPersVG Nr. 5 S. 2, 4 und vom 29. August 1990 - 6 P 30.87 - Buchholz 251.8 § 68 RhPPersVG Nr. 3).
- 37 Allerdings lässt sich aus diesen allgemeinen Erwägungen für die entscheidungserhebliche Frage, ob in der konkreten Konstellation des vorliegenden Falles der geltend gemachte Informationsanspruch zur Erfüllung einer gesetzlichen Aufgabe des Personalrats dient oder nicht, wenig herleiten. Damit wird nur nochmals der oben bezeichnete Maßstab für die Prüfung des § 68 Abs. 2 Satz 1 LPersVG RP umschrieben, dass - was dann im Einzelnen erst noch zu prüfen ist - der Informationsanspruch als solcher wie auch der darauf bezogene Anspruch auf Vorlage von Unterlagen strikt aufgabengebunden sind und in ihrer Reichweite durch das Erforderlichkeitsprinzip begrenzt werden (vgl. etwa BVerwG, Beschluss vom 19. März 2014 - 6 P 1.13 - Buchholz 250 § 68 BPersVG Nr. 18 Rn. 8 m.w.N.).
- 38 b) Die vom Antragsteller beanspruchten und von dem verfahrensgegenständlichen Feststellungsantrag erfassten Informationen sind nach Art und Umfang zur Wahrnehmung seiner Kontrollaufgaben nach § 69 Abs. 2 Satz 1 i.V.m. Abs. 1 Nr. 2 und § 68 Abs. 1 LPersVG RP erforderlich.
- 39 Die Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe (hier des § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG RP) ist grundsätzlich von der Darlegung eines besonderen Anlasses, namentlich einer zu besorgenden Rechtsverletzung unabhängig. Denn eine "Überwachung" verlangt ein von einem bestimmten Anlass gerade unabhängi-

ges, vorbeugendes Tätigwerden. Dementsprechend soll der Personalrat in die Lage versetzt werden, etwaigen Rechtsverstößen bereits im Vorfeld effektiv entgegenwirken zu können (BVerwG, Beschluss vom 19. März 2014 - 6 P 1.13 - Buchholz 250 § 68 BPersVG Nr. 18 Rn. 9 m.w.N. zur inhaltsgleichen Regelung des § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG RP). Die vorgenannten Überwachungsaufgaben der Personalvertretung erschöpfen sich nicht darin, den ihr zugestandenen rechtlichen Einfluss in sachlich abgrenzbaren Zusammenhängen oder gar nur in Einzelfällen zur Geltung zu bringen. Sie hat - wie aufgezeigt - als Kollektivorgan der Beschäftigten auch Sorge dafür 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 werden. Über Einzelinformationen hinaus benötigt sie daher den Überblick über alle diese Belange berührenden Fakten und Vorhaben, um Rechtsverstößen und Unbilligkeiten nach Möglichkeit bereits im Vorfeld entgegenwirken zu können (BVerwG, Beschluss vom 27. Februar 1985 - 6 P 9.84 - Buchholz 238.3A § 67 BPersVG Nr. 5 S. 5). Die Grenze zwischen dem, was nach diesem Kollektivauftrag an Information noch verlangt werden kann, und dem, was bereits in eine unzulässige allgemeine Überwachung fiele, ist nach dem Maßstab der Erforderlichkeit zu ermitteln (BVerwG, Beschluss vom 22. Dezember 1993 - 6 P 15.92 - Buchholz 250 § 68 BPersVG Nr. 14 S. 17). Daran gemessen ist das Informationsbegehren des Antragstellers nach Art und Umfang erforderlich, um die ihm zugewiesenen Kontrollaufgaben zu erfüllen.

40 aa) Entgegen der Rechtsansicht des Oberverwaltungsgerichts ist die Erforderlichkeit, Informationen zur Erfüllung der in Rede stehenden Überwachungsaufgaben zu erhalten, und damit das Bestehen eines diesbezüglichen Informationsanspruchs des Personalrats weder notwendigerweise allgemein noch im vorliegenden Fall daran gebunden, dass sich dieser gegenüber der Dienststelle auf einen bestimmten, sachlich gerechtfertigten Anlass - wie etwa einen bekannt gewordenen oder zu besorgenden Rechtsverstoß der Dienststelle in einem Einzelfall - berufen kann.

41 (1) Zwar lässt sich in Sachzusammenhängen, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass dem Personalrat Verstöße und Unbilligkeiten ihren Anlässen nach wenigstens in Anhaltspunkten erkennbar sind oder ihm doch Anlässe zu

entsprechender Besorgnis von den betroffenen Beschäftigten regelmäßig mitgeteilt werden, gegebenenfalls rechtfertigen, den Informationsanspruch der Personalvertretungen an das Vorliegen eines bestimmten, ein konkretes Informationsbedürfnis sachlich rechtfertigenden Anlasses zu binden; entsprechende Anhaltspunkte sind dann regelmäßig im Zusammenhang mit dem Informationsbegehren dem Dienststellenleiter auf dessen Verlangen mitzuteilen (BVerwG, Beschlüsse vom 29. August 1990 - 6 P 30.87 - Buchholz 251.8 § 68 RhPPersVG Nr. 3 und vom 22. Dezember 1993 - 6 P 15.92 - Buchholz 250 § 68 BPersVG Nr. 14 S. 17 f.).

- 42 Handelt es sich hingegen um Sachzusammenhänge, die sich dem Blickfeld des Personalrats und der Beschäftigten regelmäßig entziehen, und ist daher eine Information durch die Dienststelle der einzige Weg, um die Personalvertretung überhaupt in den Stand zu versetzen, ihre Aufgabe wahrzunehmen, so verhält es sich anders. Der Personalrat muss auch diese Aufgaben wirkungsvoll wahrnehmen können und bedarf dazu der nach der konkreten Aufgabenstellung allgemein erforderlichen Informationen. Dies gilt vor allem für diejenigen Bereiche - wie etwa die Entlohnung bzw. Vergütung der Beschäftigten -, in denen der vorbeugenden Überwachung durch die Personalvertretung eine besondere Bedeutung zukommt (BVerwG, Beschluss vom 22. Dezember 1993 - 6 P 15.92 - Buchholz 250 § 68 BPersVG Nr. 14 S. 18 m.w.N.).
- 43 So verhält es sich hier. Bei der Erstfestsetzung von Erfahrungsstufen (§ 29 Abs. 2, § 30 LBesG RP) handelt es sich um einen intransparenten Sachzusammenhang im vorgenannten Sinne. Wie sich die Praxis der Stufenfestsetzung in der Dienststelle insgesamt darstellt, entzieht sich dem Blickfeld des Personalrats, dem insoweit kein Mitbestimmungsrecht zusteht. Die zuverlässige Kenntnis über die tatsächliche Praxis in der Dienststelle vermag er auch weder - wie der Beteiligte meint - durch Heranziehung von Verwaltungsvorschriften oder allgemeinen Rechtsanwendungshinweisen der Dienststellenleitung (etwa im Internet) oder dadurch zu erlangen, dass er auf einzelne betroffene Beschäftigte zugeht. Zwar mag der Antragsteller - wie der Beteiligte geltend macht - im Rahmen des Verfahrens der mitbestimmungspflichtigen Einstellung von Beamtinnen und Beamten auf einem indirekten Wege davon Kenntnis erlangen, bei welchen Beschäftigten Stufenfestsetzungen vorzunehmen waren. Selbst wenn

sich einzelne Beschäftigte an die Personalvertretung wenden und ihre Festsetzungsergebnisse offenbaren, so verfügen doch weder diese noch der Personalrat über hinreichend gesicherte Kenntnisse darüber, wie die Stufenfestsetzung in anderen Fällen gehandhabt worden ist und wie sich die Praxis in der Dienststelle insgesamt darstellt. Dementsprechend sind Informationen über die Festsetzungen, wie sie der Antragsteller von der Dienststellenleitung begehrt, der einzige Weg, um die Personalvertretung in den Stand zu versetzen, ihre diesbezügliche (Überwachungs-)Aufgabe wirkungsvoll wahrzunehmen und etwaigen Rechtsverstößen oder Unbilligkeiten effektiv entgegenwirken zu können.

- 44 (2) Demgegenüber greift es nicht durch, soweit das Oberverwaltungsgericht im vorliegenden Zusammenhang aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit die Folgerung ziehen möchte, dass der Personalvertretung im Bereich der Stufenfestsetzungen ein Informationsanspruch nur bei Vorliegen eines bestimmten, sachlich gerechtfertigten Anlasses zustehen könne. Dem steht schon entgegen, dass sich das Informationsrecht der Personalvertretung als eine Konkretisierung des allgemeinen Gebotes der vertrauensvollen Zusammenarbeit darstellt (BVerwG, Beschluss vom 28. Februar 2017 - 5 P 3.16 - PersV 2017, 301 Rn. 17 m.w.N.; missverständlich BVerwG, Beschluss vom 28. Juni 2013 - 6 PB 8.13 - PersVG 2013, 377 <378 f.>). Als spezielle Ausformung dieses Grundsatzes unterliegt es unter anderem mit dem Merkmal der Erforderlichkeit einem besonderen Maßstab, der überdies von der Rechtsprechung weiter konkretisiert worden ist und sich jedenfalls gegenüber der Heranziehung des allgemeinen Grundsatzes vertrauensvoller Zusammenarbeit als spezieller und diesem vorgehender Maßstab erweist.
- 45 bb) Die vom Antragsteller mit seinem Feststellungsantrag beanspruchten Informationen sind auch in der von ihm beehrten Form und in ihrem Umfang erforderlich. Obgleich sich das Oberverwaltungsgericht - von seiner Rechtsauffassung her konsequent - hiermit nicht mehr befasst hat, ist dies auf der Grundlage seiner Tatsachenfeststellungen und der Ausführungen in der Entscheidung des Verwaltungsgerichts der abschließenden Überprüfung durch das Rechtsbeschwerdegericht zugänglich.

- 46 (1) Hinsichtlich der Form der Informationsübermittlung ist die Entscheidung des Verwaltungsgerichts nicht zu beanstanden, dass angesichts der mitunter nicht unbeträchtlichen Zahl der jeweils neu eingestellten Beamtinnen und Beamten sowie der Komplexität der Angaben die Schriftform der Übermittlung sachgerecht und notwendig sei. Bei umfangreichen und komplexen Angaben ist die Dienststelle regelmäßig gehalten, die Auskunft schriftlich zu erteilen (BVerwG, Beschluss vom 19. März 2014 - 6 P 1.13 - Buchholz 250 § 68 BPersVG Nr. 18 Rn. 10 m.w.N.). Da der Antragsteller, wie das Verwaltungsgericht zu Recht herausgestellt hat, ausdrücklich nicht die Übermittlung der Stufenfestsetzungsbescheide in jedem Einzelfall verlangt, begegnet sein Begehren auch insofern unter dem Maßstab der Erforderlichkeit keinen Bedenken, als die Informationen als Mitteilungen oder in Form von Listen zugänglich gemacht werden sollen. Bei solchen Übermittlungen handelt es sich - wie das Verwaltungsgericht weiter zutreffend ausgeführt hat - nicht um Bestandteile der Personalakten, die gemäß § 69 Abs. 3 Satz 4 LPersVG RP nur mit Zustimmung der Beschäftigten und nur von den von ihnen bestimmten Mitgliedern der Personalvertretung eingesehen werden dürften.
- 47 (2) Das Verwaltungsgericht hat ferner im Ergebnis zutreffend ausgeführt, dass das Informationsbegehren des Antragstellers seinem Umfang nach hinsichtlich der von ihm gewünschten Auskünfte - Mitteilung der Stufenfestsetzungen ohne Namensnennung mit Ergebniserläuterungen bei neu einzustellenden Beamtinnen und Beamten in der eingangs beschriebenen Listenform - erforderlich ist, um die Einhaltung des Landesbesoldungsgesetzes nebst ministeriellen allgemeinen Hinweisen bei deren Anwendung in der Praxis effektiv zu überprüfen. Dabei hat es insbesondere zutreffend angenommen, dass Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten der Erforderlichkeit des Informationsbegehrens des Antragstellers nicht entgegenstehen.
- 48 Zwar kann ein Informationsanspruch unter Berücksichtigung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) der Beschäftigten nach Art oder Umfang der Informationen eingeschränkt sein, wenn sich die Informationsübermittlung an die Personalvertretung - insbesondere bei Auskünften über sensible Daten unter Nennung des Namens der Beschäftigten - auch in Abwägung mit dem Zweck der gesetzlichen Grundlage des Informationsan-

spruchs (hier aus § 69 Abs. 2 LPersVG RP), eine effiziente Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe durch den Personalrat zu gewährleisten, als ein nicht gerechtfertigter Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht bzw. das daraus abgeleitete Recht auf informationelle Selbstbestimmung darstellt (vgl. etwa BVerwG, Beschluss vom 19. März 2014 - 6 P 1.13 - Buchholz 250 § 68 BPersVG Nr. 18 Rn. 11 m.w.N.).

49 Letzteres bedeutet allerdings nicht, dass sich die Informationspflicht des Dienststellenleiters gegenüber dem Personalrat mit Blick auf das informationelle Selbstbestimmungsrecht vorab in jedem Einzelfall als offene Frage darstellt. Eine bereichsspezifische Gesamtregelung, die für das Personalvertretungsrecht eine typisierende und generalisierende Abwägung vorgenommen hat, ist bereits mit den einschlägigen gesetzlichen Regelungen über die Unterrichts- und Informationspflicht (hier des § 69 Abs. 2 Satz 1 LPersVG RP) getroffen. Dessen Grundaussage, dass der Personalrat am Maßstab des Aufgabenbezugs und des Erforderlichkeitsmerkmals zu unterrichten ist, trägt dem hohen Stellenwert des personalvertretungsrechtlichen Informationsanspruchs Rechnung, mit dem die Effektivität jeglicher personalvertretungsrechtlicher Beteiligung steht und fällt. Von ihr erfasst wird als klassische Befugnis des Personalrats auch das Überwachungsrecht (§ 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG RP). Dieses soll dahin wirken, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Regelwerke tatsächlich angewandt werden. Dieser Erfolg stellt sich freilich nur ein, wenn der Personalrat anhand der ihm zur Verfügung gestellten Informationen in die Lage versetzt wird, seine Überprüfungsaufgabe wahrzunehmen. Der demnach grundsätzlich umfassende Informationsanspruch des Personalrats ist auch gerechtfertigt, weil das Gesetz unter anderem insofern Vorkehrungen zum Schutz personenbezogener Daten trifft, die dem Personalrat anvertraut worden sind, als dessen Mitglieder der Schweigepflicht (vgl. § 71 LPersVG RP) unterliegen. Angesichts dessen kommt der Persönlichkeitsschutz des Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 GG als Korrektiv nur dort zum Zuge, wo sich die typisierende gesetzliche Abwägung im Einzelfall als unverhältnismäßig erweist (BVerwG, Beschluss vom 4. September 2012 - 6 P 5.11 - BVerwGE 144, 156 Rn. 28 ff. m.w.N.).

50 Daran gemessen ist das Verwaltungsgericht mit einer vom Rechtsbeschwerdegericht nicht zu beanstandenden Begründung und Abwägung zu der Bewertung

gelangt, dass hier das allgemeine Persönlichkeitsrecht auch in seiner Ausprägung als Recht auf informationelle Selbstbestimmung der betroffenen Beschäftigten der Mitteilung der Einstufungsergebnisse an den Antragsteller nicht entgegensteht. Maßgeblich für die Bewertung, dass das Recht der betroffenen Beschäftigten auf Schutz ihrer persönlichen Daten nicht die mit dem Informationsanspruch geschützten kollektiven Interessen überwiegt, denen der Informationsanspruch des Personalrats - wie oben dargelegt - dient, ist dabei der Umstand, dass der Antragsteller sein Begehren darauf beschränkt hat, die persönlichen Daten über die Stufenfestsetzungen ohne Namensnennung übermittelt zu bekommen, auch wenn dies nicht durchweg damit verbunden sein mag, dass die Rückführung der Daten auf eine bestimmte Person ausgeschlossen ist.

51 (3) Das Verwaltungsgericht ist im Ergebnis auch zutreffend davon ausgegangen, dass Regelungen des Datenschutzrechts der streitgegenständlichen Informationsübermittlung nicht entgegenstehen.

52 Die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts hat es bislang als geklärt angesehen, dass die Datenübermittlung der Dienststelle an den Personalrat nicht den Bestimmungen der Datenschutzgesetze unterliegt, sondern die einschlägigen personalvertretungsgesetzlichen Anspruchsnormen (hier § 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 LPersVG RP) die insoweit maßgeblichen bereichsspezifischen Rechtsgrundlagen im Sinne des Datenschutzrechts bilden (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 22. April 1998 - 6 P 4.97 - Buchholz 251.91 § 73 SächsPersVG Nr. 1 S. 5 und vom 23. Januar 2002 - 6 P 5.01 - Buchholz 250 § 68 BPersVG Nr. 17 S. 5) und, dass Persönlichkeitsrechte der Betroffenen der Einsichtnahme des Personalrats in Unterlagen, die personenbezogene Daten der Beschäftigten enthalten, nicht entgegenstehen, wenn - wie hier - die Einsichtnahme unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes auf den zur Aufgabenerfüllung erforderlichen Umfang begrenzt ist und die handelnden Personalratsmitglieder der Schweigepflicht unterliegen (BVerwG, Beschluss vom 16. Mai 2012 - 6 PB 2.12 - Buchholz 251.4 § 78 HmbPersVG Nr. 1 Rn. 3 m.w.N.).

53 Zwar ist zu erwägen, ob die so beschriebene Rechtslage mit dem Inkrafttreten der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung per-

sonenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (ABl. L 119 S. 1) - Datenschutz-Grundverordnung - DS-GVO -, die als Verordnung in den Mitgliedstaaten unmittelbare Anwendung findet und keiner nationalen Umsetzung bedarf (vgl. Art. 288 Abs. 2 AEUV), eine Änderung erfahren hat. So wird in der Literatur unter Hinweis auf Art. 88 DS-GVO die Ansicht vertreten, dass nunmehr mangels hinreichend spezifischer und damit vorrangiger Regelungen der Personalvertretungsgesetze die datenschutzrechtlichen Regelungen über die Verarbeitung bzw. Weitergabe von personenbezogenen Daten in Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen anzuwenden seien, wenn die Dienststellenleitung personenbezogene Daten an die Personalvertretung übermittelt und diese dort genutzt werden. Als datenschutzrechtliche Grundlage einschlägig wäre danach § 20 Abs. 1 des Landesdatenschutzgesetzes (LDSG RP) in der Fassung vom 8. Mai 2018 (GVBl. S. 93), wonach personenbezogene Daten von Bewerberinnen und Bewerbern für ein Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis sowie personenbezogene Daten von Personen in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis nur verarbeitet werden dürfen, wenn dies zur Eingehung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses oder zur Durchführung innerdienstlicher, planerischer, organisatorischer, personeller, sozialer oder haushalts- und kostenrechnerischer Maßnahmen, insbesondere zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes, erforderlich ist oder in einer Rechtsvorschrift, einem Tarifvertrag oder einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung (Kollektivvereinbarung) vorgesehen ist (vgl. auch die ähnlich lautende - im bundesrechtlichen Kontext anwendbare - Regelung des § 26 Abs. 1 Satz 1 des Bundesdatenschutzgesetzes in der Fassung des Gesetzes vom 30. Juni 2017 <BGBl. I S. 2097>). Derartige Regelungen seien nunmehr als Rechtsgrundlagen für die datenschutzrechtliche Zulässigkeit der Datenweitergabe und -nutzung zu prüfen, sodass ergänzend zur personalvertretungsrechtlichen Erforderlichkeit noch eine Prüfung nach den Maßstäben des datenschutzrechtlichen Erforderlichkeitsbegriffs im Sinne einer objektiven Interessenabwägung zwischen dem Informationsinteresse des Personalrats und den betroffenen Interessen sowie den Grundrechten der Beschäftigten vorzunehmen sei (vgl. etwa Gola, BB 2017, 1462 <1465> sowie im Hinblick auf das Betriebsverfassungsrecht: Stamer/Kuhnke, in: Plath, DSGVO/BDSG, 3. Aufl. 2018, § 26 BDSG Rn. 156).

54 Ob sich dies nunmehr in der vorgenannten Weise als zwingend darstellt, bedarf hier jedoch keiner abschließenden Entscheidung. Denn jedenfalls führt die geforderte Prüfung im vorliegenden Fall nicht zu einem anderen Ergebnis als es bei der Prüfung der personalvertretungsrechtlichen Erforderlichkeitsprüfung erzielt worden ist. Bei dieser sind auch die Gesichtspunkte, die für die datenschutz- bzw. grundrechtskonforme Interessenabwägung relevant sind, hinreichend berücksichtigt worden, wobei auch insoweit dem Umstand, dass die Daten ohne Namensnennung zu übermitteln sind, eine maßgebliche Bedeutung für das Abwägungsergebnis beizumessen war und daher nicht zu beanstanden ist, dass das Verwaltungsgericht die Schutzinteressen der Beschäftigten im konkreten Fall nicht als vorrangig gegenüber dem in den §§ 68 und 69 LPersVG RP zum Ausdruck kommenden öffentlichen Interesse an der Datenverwendung durch die Personalvertretung angesehen und deshalb angenommen hat, dass diese Schutzinteressen einer streng aufgabenbezogenen Verwendung durch den zur Geheimhaltung verpflichteten Personalrat nicht entgegenstehen.

Vormeier

Stengelhofen-Weiß

Dr. Störmer

Dr. Harms

Holtbrügge