

sung — insb. die im Einzelfall erforderliche — durch die Überlassungsvergütung abgedeckt werden würde, das wäre auch sehr bedenklich, wenn die Einweisung so lange durchgeführt werden muß, bis auch ein dummer Laie die Benutzung des Programms verstanden hat.

Es gibt Urteile, die die erforderliche Einweisung für durch die Überlassungsvergütung — für teurere Programme — abgegolten angesehen haben (Zahrnt, DV-

Verträge, Rechtsfragen und Rechtsprechung, Hallbergmoos 1987, S. 221). Ob das für Mikrocomputerprogramme in dieser preislichen Größenordnung richtig ist, ist allerdings fraglich. Da Gericht stellt hier darauf ab, daß ein Mikrocomputer in der Größenordnung von DM 20 000,— mitverkauft worden ist. Das trägt zur Einweisungspflicht bei, weil nur so diese viel größere Investition genutzt werden kann. (ch. z.)

## Einführung einer überarbeiteten Personaldatei

VG Münster, Beschluß vom 12. Dezember 1986 (PVL 13/86) — n. rkr.

### Nichtamtliche Leitsätze

1. Bei der Umstellung einer EDV-gestützten Personaldatei handelt es sich um eine wesentliche Änderung von automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten und somit um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme gemäß § 72 Abs. 3 Nr. 1 LPVG NW.

2. Die notwendige Zustimmung des Personalrats gilt auch dann als erteilt, wenn die Zustimmung mit einer Begründung verweigert wird, die ersichtlich außerhalb des Rahmens des in Anspruch genommenen Mitbestimmungstatbestandes liegt.

### Paragrafen

LPVG NW § 66 Abs. 1, Abs. 3 S. 4, Abs. 8; § 72 Abs. 1 Nr. 4, Nr. 5, Nr. 9, Abs. 3 Nr. 1, Nr. 3, Nr. 5

### Stichworte

Daten (personenbezogene) — Verarbeitung (automatisierte); Datenverarbeitung (automatisierte) — Änderung (wesentliche); Personaldatei (Umstellung) — Mitbestimmung des Personalrats

### Tenor

Der Antrag wird abgelehnt.

### Gründe

I. Zwischen dem Antragsteller (dem Personalrat der Universität X., die Red.) und dem Beteiligten (dem Kanzler der Universität X., die Red.) besteht Streit darüber, ob der Beteiligte berechtigt war, im Wege einer Eilmaßnahme gemäß § 66 Abs. 8 Landespersonalvertretungsgesetz die überarbeitete Personaldatei anzuwenden. Zu dieser — zunächst vorläufigen — Anwen-

dung war es gekommen, nachdem der Antragsteller mit Schreiben vom 25. Juli 1986 seine Zustimmung zu der beabsichtigten Maßnahme endgültig verweigerte. Vorausgegangen waren zahlreiche Gespräche, Austausch von Informationen und mehrere Erörterungsgespräche. Der Beteiligte beabsichtigte, die seit 1968 geführte Personaldatei, die ursprünglich zum Zweck der Vergütung und Entlohnung der Beschäftigten der Universität X. eingeführt worden war und hierzu nicht mehr benötigt wurde, zu überarbeiten und für andere Zwecke einzusetzen. Der Beteiligte sah sich durch vielfältige Forderungen, z. B. seitens des Ministers für Wissenschaft und Forschung, des Landesrechnungshofes und des Gesetzgebers genötigt, in zusätzlichen Bereichen Auswertungen und Statistiken zu erstellen, die bislang nicht möglich gewesen waren. Nachdem seit Anfang des Jahres 1986 zwischen dem Antragsteller und dem Beteiligten Gespräche im Hinblick auf die Änderung der Personaldatei geführt worden waren, bat der Beteiligte mit Schreiben vom 7. Mai 1986, eingegangen beim Antragsteller am 9. Mai 1986, um Zustimmung zu den geplanten Änderungen hinsichtlich des Inhalts und der Auswertung der Personaldatei. Der Antragsteller sah sich jedoch nicht in der Lage, seine Zustimmung zu erteilen und teilte dies dem Beteiligten mit Schreiben vom 23. Mai 1986 mit, eingegangen am 23. Mai 1986. Daraufhin fanden am 8. und 16. Juli 1986 Erörterungsgespräche statt, die durch schriftliche Fragen der vier Personalräte an der Universität X. und durch entsprechende schriftliche Antworten des Beteiligten vorbereitet worden waren. In diesen Erörterungsgesprächen wurde über zahlreiche Punkte, die in einem Protokoll im einzelnen festgehalten wurden, Einigung erzielt, die mit Schreiben des Beteiligten vom 23. Juli 1986 als verbindlich erklärt wurde.

Während die übrigen drei Personalräte an der Universität X. daraufhin ihre Zustimmung zu der beab-

sichtigten Maßnahme erteilt, sah sich der Antragsteller nicht in der Lage, ebenfalls zuzustimmen, und teilte dies mit Schreiben vom 25. Juli 1986 mit. Zur Begründung führte er aus, trotz wiederholter Nachfrage habe der Beteiligte keine Aussagen über Art und Umfang möglicher Rationalisierungsfolgen treffen können. Insbesondere sei der wichtige Punkt der Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter nicht ausreichend geregelt worden. Darüber hinaus habe der Beteiligte zu den Fristen des Sperrens und Löschens der Datei keine Angaben machen können. Ebenso sei der Zeitraum der Speicherfristen für die einzelnen Datenfelder noch nicht abschließend geklärt. Da ferner laut Aussagen des Beteiligten eine abschließende Festlegung der auf die einzelnen Datenfelder zugreifenden Programme noch nicht möglich sei, könne auch zum jetzigen Zeitpunkt Art und Umfang der Auswertung nicht beurteilt werden.

Mit Schreiben vom 4. August 1986 teilte der Beteiligte dem Antragsteller sodann mit, daß er sich gezwungen sehe, die überarbeitete Personaldatei im Wege einer Eilmaßnahme gemäß § 66 Abs. 8 LPVG umgehend einzuführen. Zur Begründung wies er auf ein Schreiben vom gleichen Tage an den Minister für Wissenschaft und Forschung hin, in dem der Beteiligte nach ausführlicher Darlegung des Sachstandes ausführte, daß eine manuell geführte Personaldatei mit dem zur Verfügung stehenden Personal nicht gewährleistet werden könne; ebensowenig könne die Personaldatei völlig aufgegeben werden, da dann die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben der Universität nicht mehr möglich sei. Es bleibe daher nur die Möglichkeit, eine den Anforderungen des Datenschutzes entsprechende Personaldatei einzuführen. Ferner bat der Beteiligte in diesem Schreiben, die beantragte Maßnahme dem Hauptpersonalrat mit der Bitte um Zustimmung vorzulegen.

Daraufhin hat der Antragsteller das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet. Er vertritt die Ansicht, es gebe keinerlei Gründe dafür, warum die Einführung der neuen Personaldatei „der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulde“.

**Der Antragsteller beantragt,**

festzustellen, daß der Beteiligte nicht gemäß § 66 Abs. 8 Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen berechtigt war, eine überarbeitete Personaldatei im Wege der vorläufigen Regelung einzuführen.

**Der Beteiligte beantragt,**

den Antrag zurückzuweisen.

Er meint, die Verweigerung der Zustimmung durch den Antragsteller sei rechtsmißbräuchlich, so daß die Zustimmung als erteilt gelte. Zwar habe der Antragsteller Gründe für seine Zustimmungsverweigerung angeführt, jedoch könnten diese Gründe — gemessen an den vom Bundesverwaltungsgericht aufgestellten Anforderungen — nicht als ausreichende Begründung angesehen werden. Zu den vom Antragsteller im Ablehnungsschreiben angeführten Punkten seien entspre-

chende Zusicherungen gegeben worden, so daß das weitere Beharren des Antragstellers auf einer Ablehnung vorgeschoben erscheine. Zudem verstoße die vom Antragsteller eingenommene Position gegen Sinn und Zweck der Neuregelung in § 72 Abs. 3 Nr. 1 Landespersonalvertretungsgesetz, da diese Neuregelung auf die Gefahren zugeschnitten sei, die sich durch den Einsatz moderner Informationsverarbeitungstechnologien für die Verwirklichung des Rechts des Beschäftigten auf „informationelle Selbstbestimmung“ ergeben könnten. Die eingeführte Änderung diene jedoch gerade der Verstärkung dieses Rechts der Beschäftigten, so daß die vom Antragsteller vorgetragene Begründung um so fragwürdiger erscheine ...

II. Der Antrag hat keinen Erfolg. Er ist zwar zulässig, jedoch nicht begründet.

Die vom Antragsteller aufgeworfene Frage der Eilbedürftigkeit der Maßnahme im Sinne von § 66 Abs. 8 des Landespersonalvertretungsgesetzes — LPVG — kann dahingestellt bleiben, weil die Zustimmung des Antragstellers als erteilt gilt.

Diese Zustimmung war gemäß § 66 Abs. 1 LPVG erforderlich, da es sich bei der Umstellung der Personaldatei um eine wesentliche Änderung von automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten und somit um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme gemäß § 72 Abs. 3 Nr. 1 LPVG handelt. Die von dem Beteiligten angewandte Personaldatei besteht aus einer automatisierten, d.h. programmgesteuerten Datenverarbeitungsanlage, die aufgrund von Verarbeitungsprogrammen die Auswertung der gespeicherten Informationen nach einheitlichen Kriterien ermöglicht. Es handelt sich ferner um die Verarbeitung von Personaldateien, da diese nicht lediglich in Form sogenannter elektronischer Personalakten gesammelt, sondern aufgrund von Verarbeitungsprogrammen ausgewertet werden. Eine wesentliche Änderung liegt schließlich vor, da das bisher praktizierte computergesteuerte Informationssystem durch ein anderes System, dem erheblich geänderte Verarbeitungsprogramme zugrunde liegen, ersetzt worden ist und gänzlich andere Zwecke als bisher verfolgt werden. Nicht abzustellen ist dagegen darauf, ob der Datenbestand bisher größer war als nach der Veränderung. Es kommt vielmehr darauf an, daß nunmehr — wie der Beteiligte selber vorgetragen hat — neue und umfangreichere Auswertungsmöglichkeiten durch entsprechend geänderte Verarbeitungsprogramme gegeben sind.

Gemäß § 66 Abs. 1 LPVG kann zwar eine Maßnahme, die — wie im vorliegenden Fall — der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, nur mit dessen Zustimmung getroffen werden, jedoch gilt gemäß § 66 Abs. 3 Satz 4 LPVG die Maßnahme als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert. Eine solche Fiktion der Zustimmung wird nicht nur dann angenommen, wenn die Zustimmung ohne Angabe der Gründe verweigert wird, sondern

auch dann, wenn der Personalrat die Zustimmung mit einer Begründung verweigert, die ersichtlich außerhalb des Rahmens des in Anspruch genommenen Mitbestimmungstatbestandes liegt (vgl. dazu Bundesverwaltungsgericht, Beschluß vom 27. Juli 1979 — 6 P 38.78 —, PerV 81, 162; Beschluß vom 4. April 1985 — 6 P 37.82 —, ZBR 1985, 283 m.w.N.; Beschluß vom 20. Juni 1986 — 6 P 4.83 —, DVBl 86, 952; Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, Beschluß vom 29. Juli 1980 — CL 10/80 —, PersV 81, 375; Beschluß vom 27. Mai 1982 — CB 10/81 —, ZBR 1983, 70 f. ...). Unter Zugrundelegung dieser Rechtsprechung und der von ihr aufgestellten Kriterien gilt die vorliegende Maßnahme als gebilligt.

Für die Frage, ob die vom Antragsteller angegebenen Gründe sich innerhalb des diesem eingeräumten Mitbestimmungsrechts halten, sind Inhalt und Umfang des konkreten Mitbestimmungstatbestandes von Bedeutung. Der Mitbestimmungstatbestand des § 72 Abs. 3 Nr. 1 LPVG beruht auf die Änderung des Personalvertretungsgesetzes durch Gesetz vom 18. Dezember 1984, die erfolgte, weil die bis dahin bestehende Mitbestimmung nicht zugeschnitten war auf die Gefahren, die sich durch den Einsatz moderner Informationsverarbeitungstechnologien für die Verwirklichung des Rechts auf „informationelle Selbstbestimmung“ ergeben. Erreicht werden sollte ein wirksamer Arbeitnehmerdatenschutz, indem die Beschäftigten durch den Personalrat darüber mitbestimmen sollen, für welche Zwecke gespeicherte Daten verwendet werden (vgl. Cécior/Dietz/Vallendar, Landespersonalvertretungsgesetz, Kommentar, 1986, § 72 Rdnr. 287 m.w.N. und 292).

Soweit der Antragsteller seine Zustimmung mit der Begründung versagt hat, der Beteiligte habe im Hinblick auf mögliche Rationalisierungsfolgen, insbesondere die Frage der künftigen Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiter, keine Aussage bzw. Regelung getroffen, ist bereits fraglich, ob der damit angesprochene Bereich möglicher begleitender Maßnahmen zum Inhalt des Mitbestimmungstatbestandes gehört. Zum einen ist Zweck des neu eingeführten Mitbestimmungstatbestandes des § 72 Abs. 3 Nr. 1 LPVG nicht der Schutz vor möglichen Veränderungen der Arbeit bzw. des Arbeitsplatzes von Beschäftigten, sondern — wie bereits dargelegt — der Schutz der Beschäftigten in ihrem Recht auf „informationelle Selbstbestimmung“. Zum anderen enthält das Landespersonalvertretungsgesetz insoweit besondere, auf die konkreten Maßnahmen zugeschnittene Mitbestimmungstatbestände (§ 72 Abs. 1 Nr. 4 für Eingruppierungen, § 72 Abs. 1 Nr. 5 für Umsetzungen, § 72 Abs. 1 Nr. 9 für Kündigungen, § 72 Abs. 3 Nr. 3 und 5 hinsichtlich der Auswirkungen auf die Arbeitsleistung und Arbeitsmethode). Ob bereits deshalb die angeführten Gründe insoweit unbeachtlich sind, kann jedoch letztlich dahinstehen, da der Beteiligte sich zu diesen Punkten — entgegen der Ansicht des Antragstellers — verbindlich geäußert hat. Ausweislich des über die Erörterung zwischen dem Antragsteller und dem Beteiligten erstellten Protokolls hat der Beteiligte zugesichert, daß durch die

Einführung der überarbeiteten Personaldatei und entsprechender Auswertungsprogramme keine Personalstelle in der Verwaltung wegfallen wird und keine Abgruppierungen stattfinden werden. Mit Schreiben vom 23. Juli 1986 hat der Beteiligte nochmals schriftlich zugesichert, daß die in dem Protokoll sowie in dem Katalog angeführten Punkte, über die Einigkeit erzielt wurde, im Falle der Zustimmung verbindlicher Inhalt der getroffenen Regelung seien. Angesichts dessen scheint diese Begründung lediglich vorgeschoben, um die vom Antragsteller angestrebte Dienstvereinbarung zu erreichen.

Soweit der Antragsteller die Ablehnung der Zustimmung mit der weiteren Begründung verweigerte, die Dienststelle habe keine Angaben zu den Fristen des Sperrens und Löschens der Daten machen können, ebenso sei der Zeitraum der Speicherfristen für die einzelnen Datenfelder noch nicht abschließend geklärt, hat der Antragsteller mit dieser Argumentation ebenfalls den Rahmen seines Mitbestimmungsrechtes verlassen. Da das bloße Eingeben von Daten selbst und deren Speichern auf Datenträgern nicht mitbestimmungspflichtig ist (vgl. Cécior/Dietz/Vallendar, a. a. O., Rdnr. 291/292) kann auch die Frage des Sperrens und Löschens entsprechender Daten nicht unter die Mitbestimmungspflicht des § 72 Abs. 3 Nr. 1 LPVG fallen.

Soweit der Antragsteller schließlich seine Zustimmung verweigerte, weil der Beteiligte die auf die einzelnen Datenfelder zugreifenden Programme noch nicht abschließend festlegen konnte, liegt auch diese Begründung außerhalb des Mitbestimmungstatbestandes des § 72 Abs. 3 Nr. 1 LPVG. Dem Anliegen des Gesetzgebers, die Beschäftigten gegen die unkontrollierte Verwendung und Weitergabe ihrer personellenbezogenen Daten zu schützen, wird dadurch genügt, daß die Beschäftigten darüber mitbestimmen, für welche Zwecke die gespeicherten Daten verwendet werden. So hat es der Gesetzgeber auch nicht für erforderlich gehalten, die automatisierte Datenverarbeitung, soweit sie Besoldungs-, Gehalts-, Lohn- und Versorgungsleistungen betrifft, der Mitbestimmung zu unterwerfen, weil in diesem Bereich die Zweckbindung der Datenverarbeitung eindeutig gewährleistet erscheint (vgl. Cécior/Dietz/Vallendar, a. a. O. Rdnr. 292). Daraus kann nur geschlossen werden, daß eine Mitbestimmung des Personalrates nach Sinn und Zweck des Mitbestimmungstatbestandes bei der technischen Verwirklichung des erstrebten Zwecks, der Verknüpfung und Auswertung der verschiedenen Daten durch Verarbeitungsprogramme, nicht vorgesehen ist. Anderenfalls wäre die genannte Aufklammerung nicht verständlich, da auch in diesem Bereich die Verarbeitungsschritte keineswegs vorgegeben sind oder festliegen.

Da sich der Antragsteller nicht gegen die im einzelnen festgelegten und ihm bekanntgemachten Zwecke der automatisierten Verarbeitung der Personaldatei wendet, vielmehr meint, bei der Festlegung der einzelnen Verarbeitungsprogramme mitbestimmen zu können, ist auch die darauf gestützte Begründung der Zustimmungsbegründung unbeachtlich und die Zustimmung letztlich ohne ausreichende Begründung versagt worden. ...