

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1368
BVerwG Beschluss vom 11.02.1981 - BVerwG 6 P 44.79 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

Stichwörter:

Informationsanspruch des Personalrats

Hinweis des Bearbeiters:

Bei dem vorliegenden Beschluss handelt es sich um den Originaltext. Der Beschluss wurde vom Bearbeiter in drei Spalten aufgeteilt. Die im Text gefetteten Stellen wurden durch den Bearbeiter hervorgehoben. Weiterhin stammen die kursiv gesetzten Anmerkungen sowie die Hinweise auf die Entscheidungssammlung „**EEöD**“ vom Bearbeiter.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1368
BVerwG Beschluss vom 11.02.1981 - BVerwG 6 P 44.79 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

Dem Personalrat sind bei der Einstellung von Bewerbern in den öffentlichen Dienst die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber vorzulegen.

Der Personalrat bedarf dieser Unterlagen zu der im Rahmen der Mitbestimmung vorzunehmenden Prüfung, ob die Dienststelle bei der Ausübung des ihr zustehenden Auswahlermessens die ihr durch Art. 33 Abs. 2 GG gezogenen Grenzen eingehalten hat.

Bundesverwaltungsgericht
Beschluss vom 11.02.1981 – BVerwG P 44.79 -

2. Instanz: Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg
Beschluss vom 25.09.1979 – Az.: XIII 3550/78 -

Tenor:

Die Rechtsbeschwerde des Beteiligten gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg - Fachsenat für Personalvertretungssachen (Land) - vom 25. September 1979 wird zurückgewiesen.

		Gründe:
		I.
1		Im Zuge der für 1978 vorgesehenen Einstellung mehrerer Angestellter hatte der Beteiligte aus einer größeren Anzahl von Bewerbern sechs Personen ausgewählt. Unter Vorlage der Bewerbungsunterlagen dieser einzustellenden Bewerber und der Mitteilung, für welche Tätigkeit sie vorgesehen und in welche Vergütungsgruppe sie einzureihen seien, bat er den Antragsteller um Zustimmung. Dieser verweigerte jedoch seine Zustimmung mit der Begründung, ihm seien nicht die Unterlagen aller Bewerber vorgelegt worden; diese seien aber für eine sachgemäße Ausübung seines Mitbestimmungsrechts erforderlich. Der Beteiligte bat daraufhin den Antragsteller, ihm für jeden einzelnen Fall die konkreten Gründe für die Verweigerung der Zustimmung zu nennen, weil nach seiner Auffassung keiner der im Gesetz aufgezählten Versagungsgründe gegeben sei. Die erbetene Begründung lehnte der Antragsteller ab und stellte sich auf den Standpunkt, er habe seinen Beschluss nach dem Landespersonalvertretungsgesetz getroffen und begründet.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1368
BVerwG Beschluss vom 11.02.1981 - BVerwG 6 P 44.79 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

	2	Daraufhin teilte ihm der Beteiligte mit, er gehe davon aus, dass die beabsichtigten Einstellungen als gebilligt gälten, nachdem der Antragsteller keinen der im Gesetz aufgeführten Versagungsgründe dargelegt habe. Der Beteiligte nahm, nachdem die Oberfinanzdirektion seine diesbezüglichen Anträge genehmigt hatte, die beabsichtigten Einstellungen vor.
	3	Der Antragsteller hat ein Beschlussverfahren eingeleitet und beantragt, festzustellen, dass der Beteiligte bei der Neueinstellung von Angestellten Ende des Jahres 1977 nicht rechtmäßig verfahren ist, weil er dem Antragsteller nicht auch die Bewerbungsunterlagen der nicht für die Einstellung vorgesehenen Bewerber vorgelegt hat.
	4	Er hat zur Begründung vorgetragen: Er habe einen Anspruch auf Vorlage aller Bewerbungsunterlagen, weil er bei der Mitbestimmung über Einstellungen zu prüfen habe, ob durch die beabsichtigte Maßnahme andere geeignete Bewerber wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts benachteiligt worden seien.
	5	Der Beteiligte hat Zurückweisung des Antrags
	6	begehrt und geltend gemacht: Der Mitbestimmung unterliege nur die beabsichtigte Einstellung der bereits ausgesuchten Bewerber. Deshalb reiche die Vorlage der Bewerbungsunterlagen dieser Personen aus.
	7	Das Verwaltungsgericht hat dem Feststellungsantrag entsprochen.
	8	Der Verwaltungsgerichtshof hat die Beschwerde des Beteiligten mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass die vom Verwaltungsgericht getroffene Feststellung wie folgt gefasst wird: Es wird festgestellt, dass der Beteiligte Ende des Jahres 1977 bei der Einstellung von sechs Angestellten verpflichtet gewesen wäre, dem Antragsteller die Be-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1368
BVerwG Beschluss vom 11.02.1981 - BVerwG 6 P 44.79 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		werbungsunterlagen auch der nicht zur Einstellung vorgesehenen Bewerber vorzulegen.
	9	Er hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Der Begriff der "erforderlichen" Unterlagen, die dem Personalrat vorzulegen seien, werde durch den Aufgabenbereich des Personalrats bestimmt. Dabei seien nicht nur die allgemeinen Aufgaben, sondern auch die ihm zustehenden Beteiligungsrechte maßgebend. Der Umfang der Vorlagepflicht ergebe sich aus dem Sinn und Zweck der Mitbestimmung bei Einstellungen. Die Einstellung beschränke sich nicht nur auf die Eingliederung in die Dienststelle, sondern erstrecke sich auch auf die ausübende Tätigkeit. Nur wenn der Personalrat darüber Bescheid wisse, könne er beurteilen, ob der ausgewählte Bewerber überhaupt geeignet oder nicht zu Unrecht befähigteren Bewerbern vorgezogen worden sei. Er müsse deshalb darüber informiert sein, welche Bewerber für die Besetzung der Stelle in Betracht kämen. Bei mehreren Bewerbern sei die Auswahlentscheidung das Ergebnis einer vergleichenden Beurteilung; der Personalrat müsse in den Stand gesetzt werden, sie nachvollziehen zu können. Er müsse hinsichtlich der Informationen und des Zuganges zu den Unterlagen mit der Dienststelle gleichgestellt werden. Nur dann sei es ihm möglich zu prüfen, ob die Maßnahme gegen ein Gesetz verstoße oder ob die Besorgnis einer Benachteiligung bestehe. Entgegen der Auffassung des Beteiligten gehe es nicht nur um die Einstellung des ausgewählten Bewerbers. Das Einstellungsverfahren sei ein einheitlicher Lebensvorgang, der nicht in eine Bewerberauswahl und die Einstellung des Ausgewählten aufgespalten werden könne. Sonst wäre die Hauptaufgabe des Personalrats, zu prüfen, ob der geeignetste Bewerber ausgewählt worden sei, unerfüllbar.
	10	Die Beteiligung in dem so verstandenen Sinn verlagere nicht die Entscheidung über die Auswahl auf den Personalrat. Diesem stehe kein Gegenvorschlagsrecht zu. Auch führe die Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen nicht zu der Wahrnehmung von Interessen Außenstehender. Da die Einstellung dieser Personen der Mitbestimmung unterworfen sei, nehme der Personalrat die Interessen der Dienststelle wahr. Außerdem habe das Gesetz mit der Gewährung dieses Beteiligungsrechts den

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1368
BVerwG Beschluss vom 11.02.1981 - BVerwG 6 P 44.79 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		zu betreuenden Personenkreis erweitert. Auch bestünden gegen die Vorlage aller Bewerbungsunterlagen nicht die von dem Beteiligten geäußerten Bedenken, weil die Mitglieder des Personalrats der Verschwiegenheitspflicht unterlägen. Die Vorlagepflicht könne von der Dienststelle auch nicht wahlweise dadurch erfüllt werden, dass Mitgliedern des Personalrats die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen gestattet werde.
	11	Der Beteiligte hat gegen diesen Beschluss die vom Verwaltungsgerichtshof zugelassene Rechtsbeschwerde eingelegt, mit der er beantragt, unter Abänderung des Beschlusses des Verwaltungsgerichtshofs vom 25. September 1979 und des Beschlusses des Verwaltungsgerichts vom 19. September 1978 den Antrag des Antragstellers zurückzuweisen.
	12	Der Antragsteller beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.
	13	Der Oberbundesanwalt ist der Auffassung, dass dem Personalrat nur die Bewerbungsunterlagen der Bewerber vorzulegen seien, deren Einstellung beabsichtigt sei.
		II.
	14	Die Rechtsbeschwerde bleibt ohne Erfolg. Der angefochtene Beschluss hält einer rechtlichen Nachprüfung stand.
	15	Die rechtliche Grundlage des vom Antragsteller beanspruchten Rechts auf Vorlage der Bewerbungsunterlagen aller Bewerber im Mitbestimmungsverfahren bei Einstellungen in den öffentlichen Dienst ist § 68 Abs. 2 Satz 1 und 2 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Baden-Württemberg (Landespersonalvertretungsgesetz - LPVG -) in der Fassung vom 1. Oktober 1975 (Ges.Bl. S. 693), der folgenden Wortlaut hat: "Die Personalvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen vorzulegen."

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1368
BVerwG Beschluss vom 11.02.1981 - BVerwG 6 P 44.79 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

<i>Informationsanspruch des Personalrats</i>	16	<p>Welche Unterlagen dem Personalrat von der Dienststelle im Rahmen dieser Informationspflicht vorzulegen sind, ergibt sich nicht unmittelbar aus dieser Vorschrift. Sie spricht lediglich von den zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen, die vorzulegen sind. Daraus folgt, dass dem Personalrat kein allumfassendes Informationsrecht zusteht, er insbesondere nicht die Vorlage aller Unterlagen verlangen kann, um dadurch eine allgemeine Kontrolle der Tätigkeit der Dienststelle vorzunehmen. Die Vorlage von Unterlagen muss ebenso wie die Information des Satzes 1 in untrennbarer Beziehung zu seinen Aufgaben und ihrer Wahrnehmung stehen. Die Erforderlichkeit der Vorlage der Unterlagen muss sich aus einer bestimmten und konkreten Aufgabe des Personalrats ergeben, die ohne die Vorlage dieser Unterlagen nicht oder nur unvollkommen wahrgenommen werden könnte. Der Zweck des § 68 Abs. 2 Satz 1 und 2 LPVG besteht also darin, der Personalvertretung die notwendigen rechtlichen und tatsächlichen Grundlagen zu vermitteln, die sie zu einer sachgerechten, d.h. ihrem allgemeinen Vertretungsauftrag gerecht werdenden Entscheidung befähigt. <u>Ohne ausreichende Information bliebe ihr vom Gesetz gestellter Auftrag unerfüllbar.</u></p>
	17	<p>Die hier konkret anstehende Aufgabe, nach der die Erforderlichkeit der Vorlage von Unterlagen zu bestimmen ist, betrifft die Mitbestimmung bei der Einstellung (§ 75 Abs. 1 Nr. 1, § 76 Abs. 1 Nr. 1 LPVG). Im vorliegenden Fall geht es um die Einstellung von Bewerbern als Angestellte in den Öffentlichen Dienst, und zwar zur Ausübung einer Tätigkeit in der Dienststelle, bei der der Antragsteller gebildet ist. Der Beteiligte ist auch, wie die Feststellungen des Beschwerdegerichts ergeben, für diese Einstellungen zuständig und zum Abschluss entsprechender Arbeitsverträge berechtigt. Dass diese der Zustimmung der Oberfinanzdirektion bedürfen, ändert nichts an seiner Zuständigkeit. Damit ist auch der Antragsteller der an einer beabsichtigten Einstellung zu beteiligende Personalrat (§ 69 Abs. 2, § 85 Abs. 1 LPVG).</p>
	18	<p>Die zwischen den Verfahrensbeteiligten streitige Frage, ob bei Einstellungen dem Personalrat lediglich die Bewerbungsunterlagen der zur Einstellung ausgewählten Bewerber oder die aller Bewerber vorzulegen sind, ist</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1368
BVerwG Beschluss vom 11.02.1981 - BVerwG 6 P 44.79 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		bisher - entgegen einer oft vertretenen Auffassung - noch nicht vom Bundesverwaltungsgericht entschieden worden.
	19	Das Bundesverwaltungsgericht hat sich zwar schon wiederholt mit der Vorlage von Bewerbungsunterlagen befasst und die Pflicht der Dienststelle, alle Bewerbungsunterlagen vorzulegen, in Fällen bejaht, in denen sich die Bewerber bereits im Öffentlichen Dienst befanden und sich um einen höheren Dienstposten bewarben (BVerwGE 13, 291; BVerwG, ZBR 1967, 377; BVerwGE 37, 169, 171). Lediglich in dem der Entscheidung BVerwGE 5, 344 zugrundeliegenden Fall ging es um die Einstellung von außenstehenden Bewerbern; jedoch ist in diesem Zusammenhang lediglich ausgesprochen worden, dass die Bewerbungsunterlagen der von der Dienststelle zur Einstellung vorgesehenen Bewerber als zur Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderliche Unterlagen zu gelten haben (a.a.O. S. 345 f.). Andererseits ist in dieser Entscheidung nicht ausgesprochen worden, dass eine weitergehende Vorlagepflicht der Dienststelle nicht besteht. Der Senat hat daher in dem Urteil vom 12. Dezember 1979 - BVerwG 6 P 7.79 - bei der Prüfung der die Vorlagepflicht regelnden Vorschrift des schleswig-holsteinischen Personalvertretungsgesetzes ausdrücklich offengelassen, wie die mit § 68 Abs. 2 Satz 2 LPVG übereinstimmende Vorschrift des § 68 Abs. 2 Satz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) vom 11. März 1974 (BGBl. I S. 693) hinsichtlich der Vorlage der Bewerbungsunterlagen externer Bewerber auszulegen sei.
	20	Während sich bei internen, d.h. dem öffentlichen Dienst bereits angehörenden Bewerbern die Erforderlichkeit der Vorlage aller Bewerbungsunterlagen auf die allgemeine Überwachungspflicht des Personalrats (§ 67 Abs. 1 LPVG) stützen lässt, soweit es um die Belange der Angehörigen der eigenen Dienststelle geht - darauf stellt nämlich diese Vorschrift ab - und auch der in § 82 Nr. 2 LPVG aufgeführte Grund, der den Personalrat zur Verweigerung seiner Zustimmung bei einer Maßnahme nach den §§ 75 und 76 LPVG berechtigt, herangezogen werden kann, weil der dort verwandte Begriff des "Beschäftigten" sich nicht auf Dienststellenangehörige beschränkt, sondern auch Bewerber erfasst, die als Angehörige des

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1368
BVerwG Beschluss vom 11.02.1981 - BVerwG 6 P 44.79 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		<p>Öffentlichen Dienstes in einer anderen Dienststelle tätig sind - insoweit nimmt der für die Maßnahme zuständige Personalrat die Betreuung dieser Beschäftigten wahr -, lassen sich beide Gesichtspunkte nicht auf externe Bewerber übertragen, um eine Vorlagepflicht aller Bewerbungsunterlagen zu begründen. Diese Bewerber können nicht als Angehörige der Dienststelle betrachtet werden, dies auch nicht unter dem Gesichtspunkt, dass sie sich mit ihrer Bewerbung um eine Stelle in dieser Dienststelle ihren Angehörigen schon angenähert hätten. Damit erstreckt sich die allgemeine Überwachungspflicht nicht auf sie. Sie sind - wie dargelegt - auch keine "Beschäftigten" im Sinne des § 82 Nr. 2 LPVG, der abschließend die Gründe bestimmt, die den Personalrat zur Verweigerung seiner Zustimmung berechtigen. Das Landespersonalvertretungsgesetz unterscheidet in den Vorschriften, die die Beteiligung des Personalrats an Personalangelegenheiten regeln, zwischen Beschäftigten, die dem öffentlichen Dienst bereits angehören, und Bewerbern, die erst in diesen Dienst aufgenommen werden wollen. So spricht § 82 Nr. 3 LPVG von dem Beschäftigten oder Bewerber, der zu der Besorgnis Anlass geben kann, dass er den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde. Der Gesetzgeber hat die von der personalvertretungsrechtlichen Stellung des Beschäftigten abweichende Lage des externen Bewerbers klar erkannt und in dieser Regelung zum Ausdruck gebracht. Über diese Vorschrift lässt sich die Pflicht zur Vorlage der Bewerbungsunterlagen aller außenstehenden Bewerber im Übrigen ebenfalls rechtlich nicht begründen.</p>
	21	<p>Die Erforderlichkeit der Vorlage der Bewerbungsunterlagen aller (externer) Bewerber ergibt sich aber aus § 82 Nr. 1 LPVG. Nach dieser Vorschrift kann der Personalrat seine Zustimmung bei einer Einstellung verweigern, wenn diese Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung oder eine Verwaltungsanordnung oder gegen eine Richtlinie im Sinne des § 79 Abs. 3 Nr. 5 LPVG (Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen) verstößt. Unter Gesetz im Sinne dieser Bestimmung ist jede geschriebene oder ungeschriebene Rechtsnorm zu verstehen, die bei der beabsichtigten Maßnahme beachtet werden muss.</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1368
BVerwG Beschluss vom 11.02.1981 - BVerwG 6 P 44.79 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

	22	Zu den Rechtsnormen, deren Verletzung der Personalrat im Zusammenhang mit einer Einstellung in den öffentlichen Dienst im Mitbestimmungsverfahren geltend machen kann, gehört Art. 33 Abs. 2 GG, wonach jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt hat. Über den Versagungsgrund des § 82 Nr. 1 LPVG kann und muss der Personalrat sicherstellen können, dass diesem verfassungsrechtlichen Gebot bei Einstellungen auch Rechnung getragen wird. Insoweit kann also der Personalrat durchaus zum "Anwalt Außenstehender" werden. Er wird jedoch damit nicht zum Interessenvertreter dieses Personenkreises, sondern nimmt ein allgemeines Interesse wahr, indem er im Rahmen der von ihm mit zu betreuenden Aufgabenerfüllung der Dienststelle darüber wacht, dass dieses verfassungsrechtliche Gebot seine gebührende Beachtung findet.
	23	Indessen kann diese über § 67 Abs. 1 LPVG hinaus gehende Überwachungspflicht im Rahmen der Mitbestimmung bei Einstellungen in den öffentlichen Dienst nicht dazu führen, dass der Personalrat über die Eignung und Befähigung des Bewerbers zu befinden hat und jede Einstellungsmaßnahme, die nicht diesen Voraussetzungen entspricht, zu Fall bringen kann. Die Bedeutung des Art. 33 Abs. 2 GG, der niemand einen Anspruch auf Verleihung eines öffentlichen Amtes gibt, besteht vor allem in der hier relevanten Verpflichtung der Behörden, ihre Einstellungsentscheidungen sachlich zu begründen. Dabei folgt der Senat der Meinung von Maunz/Dürig/Herzog (GG, Art. 33 RdNr. 16) insoweit, als Art. 33 Abs. 2 GG nicht lediglich jedem das Recht einräumt, sich um eine Einstellung in den öffentlichen Dienst zu bewerben - das ist auch ohne diese Vorschrift selbstverständlich -, sondern dass ihre eigentliche Bedeutung erst bei der Behandlung der Bewerbungen einsetzt und hinsichtlich ihres Inhalts auch durch die Grundsätze des Art. 3 Abs. 1 und 3 GG mit Ausnahme der Frage der Nationalität ausgefüllt wird.
	24	Die verfassungsrechtliche Vorschrift hebt indessen nicht das Ermessen der Behörden bei der Auswahl der einzustellenden Bewerber auf, sondern begrenzt es lediglich und bindet es an nicht eng gezogene Schranken. Dass

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1368
BVerwG Beschluss vom 11.02.1981 - BVerwG 6 P 44.79 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>die Begriffe "Eignung, Befähigung und fachliche Leistung", auf die es nach Art. 33 Abs. 2 GG ankommt, der Behörde einen Beurteilungsspielraum lassen, der nur beschränkt gerichtlich nachprüfbar ist, hat das Bundesverwaltungsgericht - wenn auch in anderem Zusammenhang, gleichwohl mit Allgemeingültigkeit - bereits ausgesprochen (BVerwGE 11, 139; 32, 237 [238, 239]; Beschluss vom 3. Oktober 1979 - BVerwG 2 B 24.78 – m.w.N.). Auch das Bundesverfassungsgericht hat dies gerade unter dem Blickwinkel des Art. 33 Abs. 2 GG in Bezug auf Einstellungsentscheidungen der Behörden betont (BVerfGE 39, 334 [353 f.]). Aus dieser Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts ergibt sich, dass die Einstellungsbehörden einen weiten Ermessens- und Beurteilungsspielraum haben. Das gilt nicht nur für die Einstellung von Beamten, sondern für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes (auch Angestellte und Arbeiter), weil Art. 33 Abs. 2 GG insoweit keine Differenzierung vornimmt. Natürlich können die Beurteilungselemente unterschiedlich sein. Indessen ändern diese Unterschiede nichts an der grundsätzlichen Feststellung, dass - wie es das Bundesverfassungsgericht ausgedrückt hat - der verfassungsrechtliche Rahmen des Art. 33 Abs. 2 GG den Einstellungsbehörden einen Raum zur Verfügung stellt, in dem sie sich frei bewegen können.</p>
	25	<p>In diesen Raum kann die Personalvertretung mit ihrem Einwendungsrecht aus § 82 Nr. 1 LPVG nicht vordringen. Dieses beschränkt sich, wie der Wortlaut der Vorschrift ergibt, darauf, dass "gegen ein Gesetz..." verstoßen wird. Diese Voraussetzung ist aber erst dann gegeben, wenn die Einstellungsbehörde mit ihrer beabsichtigten Maßnahme den Rahmen verlassen will, den ihr die Verfassung in Art. 33 Abs. 2 GG eingeräumt hat, oder wenn sie bei der Vorbereitung ihrer Entscheidung von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist.</p>
	26	<p>Es ist deshalb nicht richtig, wenn gelegentlich davon gesprochen wird, der Personalrat habe darauf hinzuwirken, dass der bestgeeignete Bewerber eingestellt wird. Gerade die Frage, welcher unter einer Vielzahl von Bewerbern der "bestgeeignete" ist, lässt der Einstellungsbehörde einen recht weiten Beurteilungsspielraum. So ist es beispielsweise - wie es bereits das Bundesverfassungsge-</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1368
BVerwG Beschluss vom 11.02.1981 - BVerwG 6 P 44.79 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		richt angedeutet hat - nicht stets entscheidend, welcher Bewerber die besten Zeugnisse hat. Je nach der zu vergebenden Stelle können andere Qualitäten - wie z.B. der Umgang mit dem Publikum - ausschlaggebender sein als ein sehr umfangreiches Wissen. Gerade solche Eigenschaften werden oft in Vorstellungsgesprächen ermittelt. Sie festzustellen ist allein Sache der Einstellungsbehörde, weil sie sich dabei in dem ihr zustehenden Rahmen bewegt und sich außerdem im Stadium der Willensbildung befindet, an dem die Personalvertretung nicht beteiligt ist (s. Beschluss des Senats vom 6. Dezember 1978 - BVerwG 6 P 2.78 - BVerwGE 57, 151).
	27	Die Prüfungspflicht des Personalrats, die in § 82 Nr. 1 LPVG ihre Grundlage hat, beschränkt sich darauf, ob die Grenzen eingehalten worden sind, die die Einstellungsbehörden zu beachten haben. Sie lässt sich, wie das schon in der Entscheidung BVerwGE 37, 169 (171, 172) zum Ausdruck gebracht worden ist, auf die einfache, aber zutreffende Formel bringen, dass der Personalrat zu prüfen hat, ob nicht andere Bewerber aus unsachlichen Gründen benachteiligt worden sind.
	28	Gegenstand und Umfang der Prüfungspflicht gebieten die Vorlage der Unterlagen aller Bewerber, damit der Personalrat seiner Aufgabe bei der Einstellung von Bewerbern nachkommen kann. Der für die Prüfungspflicht maßgebende rechtliche Ausgangspunkt zeigt, dass die Auffassung, der Personalrat sei nur durch Vorlage der Bewerbungsunterlagen der ausgewählten Bewerber zu informieren, nicht richtig sein kann. Selbst die beschränkte Nachprüfung der Einstellungs Voraussetzungen und der dabei maßgebenden Gründe kann nicht durchgeführt werden, wenn der Personalrat die - abgewiesenen - Bewerber nicht kennt und über ihre persönlichen und fachlichen Verhältnisse nicht informiert ist. Die gegenteilige Auffassung beruht darauf, dass der Ansatz für die Informations- und Vorlagepflicht der Dienststelle hinsichtlich der Prüfung der beabsichtigten Maßnahme durch den Personalrat nicht richtig erkannt ist, und darauf, dass sie von der an sich richtigen, hier aber nicht zutreffenden Vorstellung beherrscht wird, der Personalrat habe nicht die Interessen von Außenstehenden zu vertreten.
	29	Einschränkungen der Vorlagepflicht können auch nicht

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1368
BVerwG Beschluss vom 11.02.1981 - BVerwG 6 P 44.79 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		<p>daraus hergeleitet werden, dass andernfalls Persönlichkeitsrechte der Bewerber verletzt werden könnten. Die die Einsicht in Personalakten ausschließende oder beschränkende Regelung des § 68 Abs. 2 Satz 3 LPVG kann nicht auf die Bewerbungsunterlagen übertragen werden. Denn Bewerbungsunterlagen lassen sich hinsichtlich ihrer Vertraulichkeit nicht mit Personalakten vergleichen. Personalakten enthalten, insbesondere bei längerer Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst, zahlreiche Einzelheiten auch über sehr persönliche und familiäre Verhältnisse, die nicht ohne Zustimmung des Beschäftigten über den Kreis der unmittelbar mit Personalangelegenheiten befassten Bediensteten hinaus bekannt werden sollen, weil dadurch Persönlichkeitsrechte des betreffenden Beschäftigten verletzt werden können. Daran kann auch die Verschwiegenheitspflicht, der die Mitglieder des Personalrats unterworfen sind (§ 10 Abs. 1 LPVG), nichts ändern. Bewerbungsunterlagen geben zwar auch Aufschluss über die persönlichen Verhältnisse des Bewerbers und enthalten Unterlagen, aufgrund derer seine Eignung und fachliche Befähigung für die angestrebte Stelle beurteilt werden können. Ihr Inhalt und Umfang sind jedoch begrenzt. Sie umfassen in der Regel nur das, was für eine vergleichende Einstellungsbeurteilung erforderlich ist. Damit, dass diese von ihm eingereichten Unterlagen allen Stellen zugänglich gemacht werden, die bei der Einstellung zu entscheiden oder ein Wort mitzureden haben, muss jeder rechnen, der sich um die Einstellung in den öffentlichen Dienst bewirbt. In BVerwGE 5, 344 (347) hat das Bundesverwaltungsgericht bereits ausgeführt, dass die Bewerbungsunterlagen keine Personalakten sind. Etwas anderes kann nur für Personalakten aus einem früheren Dienstverhältnis gelten. Schutzwürdige Belange des Bewerbers, die eine Behandlung der Bewerbungsunterlagen wie Personalakten fordern sind nie gegeben. Jeder Bewerber um eine Einstellung muss sich zu der damit zwangsläufig verbundenen Offenbarung seiner persönlichen und beruflichen Verhältnisse bereitfinden. Die Offenbarungsbereitschaft bezieht sich üblicherweise auch auf die Möglichkeit der Einholung weiterer Auskünfte durch die Einstellungsbehörde.</p>
	30	Die Frage, ob der Bewerber die Einsicht in die von ihm eingereichten Unterlagen durch den Personalrat ausschließen kann, stellt sich in diesem Verfahren nicht. Der

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1368
BVerwG Beschluss vom 11.02.1981 - BVerwG 6 P 44.79 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		Senat kann sie daher unentschieden lassen.
	31	Das Verhalten des Beteiligten in dieser Frage ist widersprüchlich und nicht folgerichtig. Stünden Persönlichkeitsrechte einer Vorlage der Bewerbungsunterlagen entgegen, dann dürfte der Beteiligte, wenn die Bewerber nach seiner Darstellung von der vertraulichen Behandlung der Unterlagen ausgehen, diese Unterlagen jedenfalls ohne Zustimmung der Bewerber auch dann nicht dem Personalrat vorlegen, wenn er diese Bewerber zur Einstellung ausgewählt hat. Der Beteiligte geht aber offensichtlich auch davon aus, dass die Bewerber sich mit der Einreichung von Bewerbungsunterlagen mit deren Vorlage an alle mit der Einstellung befassten Stellen einverstanden erklärt haben.
	32	Ergibt sich nach den vorstehenden Ausführungen die Pflicht der Dienststelle, bei dem Antrag an den Personalrat auf Zustimmung zu einer Einstellung die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber vorzulegen, so bleibt allerdings die Frage, wie der Umfang dieser Vorlegungspflicht zu bestimmen ist, wenn die zu besetzende Stelle nicht ausgeschrieben war. Diese Frage ist in BVerwGE 5, 344 offengelassen worden. Sie ist dahin zu beantworten, dass die Pflicht zur Vorlage der Bewerbungsunterlagen ohne Rücksicht darauf besteht, ob die zu besetzende Stelle ausgeschrieben worden ist oder nicht. In der Regel wird es bei der Besetzung von Stellen den Grundsätzen einer vernünftigen Personalpolitik entsprechen, sie auch ohne Bestehen einer gesetzlichen oder sonstigen Verpflichtung auszuschreiben, um aus einem möglichst großen Kreis von Bewerbern eine Auswahl treffen zu können, die es sicherstellt, möglichst qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen. Sieht dagegen die Dienststelle in rechtlich zulässiger Weise von einer Ausschreibung ab und greift sie auf ihr vorliegende unaufgefordert eingesandte Bewerbungen zurück, so ist sie gehalten, alle Bewerbungsunterlagen von Bewerbern, die für die Stelle in Betracht kommen, dem Personalrat vorzulegen. Der Gefahr, dass die Dienststelle eine Vorauswahl trifft und der Personalrat dadurch nicht in den Besitz von Bewerbungsunterlagen gelangt, die möglicherweise bei einer nicht so engen Betrachtungsweise, wie sie die Dienststelle angewandt hat, noch für die vom Personalrat vorzunehmende Prüfung von Bedeutung gewesen wären, lässt sich dadurch be-

<p style="text-align: center;">Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</p>	<p style="text-align: center;">Urteil 1368</p>
<p>BVerwG Beschluss vom 11.02.1981 - BVerwG 6 P 44.79 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster</p>	<p style="text-align: center;">EEöD</p>

	<p>gegen, dass die Dienststelle als verpflichtet anzusehen ist, die Unterlagen all der Bewerber vorzulegen, die nicht eindeutig - beispielsweise wegen Bewerbung um eine bestimmte andere Stelle - ausgeschieden werden können.</p>
--	---