

<p style="text-align: center;">Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</p>	<p style="text-align: center;">Urteil 1372</p>
<p>BVerwG Beschluss vom 23.01.2002 – BVerwG 6 P 5.01 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster</p>	<p style="text-align: center;">EEöD</p>

Stichwörter:

Informationsanspruch des Personalrats – Vorlage von Unterlagen durch den Arbeitgeber - Überwachungsrecht des Personalrats auf Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes – Überprüfung der Richtigkeit der Eingruppierung durch den Personalrat – Anregung von korrigierenden Höhergruppierungen gegenüber der Dienststelle durch den Personalrat – Informationspflicht der Dienststelle gegenüber dem Personalrat als Konkretisierung der Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.

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 1372
BVerwG Beschluss vom 23.01.2002 – BVerwG 6 P 5.01 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

Unterlagen, die der Personalrat zur Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte immer wieder benötigt, sind ihm gemäß § 68 Abs. 2 Satz 2 BPersVG in Kopie auf Dauer zu überlassen (hier: Aushändigung von Personalbedarfsberechnung und Stellenplan an den Vorsitzenden des Personalrats).

Bundesverwaltungsgericht
Beschluss vom 23.01.2001 – BVerwG 6 P 5/01 -

2. Instanz: OVG Münster
Beschluss vom

Tenor:

Die Rechtsbeschwerde des Beteiligten gegen den Beschluss des Fachsenats für Bundespersonalvertretungssachen des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom 24. Januar 2001 wird zurückgewiesen.

Der Gegenstandswert wird für das Rechtsbeschwerdeverfahren auf 4 090 Euro (entspricht 8 000 DM) festgesetzt.

		Gründe
		I.
	1	Anfang August 1998 wurden beim Beteiligten - wie auch jeweils in den Jahren zuvor - die aktuelle Personalbedarfsberechnung und der Stellenplan fertig gestellt. Mit Schreiben vom 11. August 1998 bat der Antragsteller um Aushändigung einer Kopie der genannten Unterlagen. Dies lehnte der Beteiligte mit Schreiben vom 12. August 1998 ab; er erklärte sich lediglich bereit, Einsichtnahme in die Unterlagen zu gewähren. Das im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren weiter verfolgte Begehren des Antragstellers hat das Verwaltungsgericht abgelehnt.
	2	Auf die Beschwerde des Antragstellers hat das Oberverwaltungsgericht den erstinstanzlichen Beschluss geändert und festgestellt, dass der Beteiligte verpflichtet ist, die Personalbedarfsberechnung und den Stellenplan unmittelbar nach deren gegebenenfalls jährlicher Erstellung dem Vorsitzenden des Antragstellers, ersatzweise seinem Stellvertreter, in Kopie dauerhaft auszuhändigen.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1372
BVerwG Beschluss vom 23.01.2002 – BVerwG 6 P 5.01 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		Zur Begründung hat es ausgeführt: Der Antragsteller benötige die in Rede stehenden Unterlagen zur Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte in Personalangelegenheiten und bei der Personalplanung. Die Komplexität der Unterlagen schließe es im Interesse einer effektiven Aufgabenerfüllung, insbesondere im Interesse der kontinuierlichen Verfolgbarkeit der Entwicklung, aus, sie lediglich kurzfristig jeweils von Fall zu Fall zur Einsichtnahme vorzulegen. Die im Stellenplan enthaltenen Daten seien im Wesentlichen betriebsbezogen, so dass der Persönlichkeitsschutz die dauerhafte Überlassung der Unterlagen an den Antragsteller nicht verbiete.
	3	Der Beteiligte trägt zur Begründung seiner vom Oberverwaltungsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde vor: Für die Beteiligung der Personalvertretung bei der Verabschiedung der Personalbedarfsberechnung und des Stellenplans reiche die Gewährung eines Einsichtsrechts aus. Allenfalls in Betracht komme eine Aushändigung der Unterlagen für die Dauer des jeweiligen Beteiligungsverfahrens, also für maximal 4 Wochen. Einer dauerhaften Aushändigung des Stellenplans stehe dessen besondere Vertraulichkeit entgegen.
	4	Der Beteiligte beantragt sinngemäß,
	5	den angefochtenen Beschluss zu ändern und die Beschwerde des Antragstellers gegen den erstinstanzlichen Beschluss zurückzuweisen.
	6	Der Antragsteller beantragt sinngemäß,
	7	die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.
	8	Er verteidigt den angefochtenen Beschluss.
		II.
	9	Die zulässige Rechtsbeschwerde des Beteiligten ist nicht begründet. Das Oberverwaltungsgericht hat im angefochtenen Beschluss die hier einschlägigen Normen des Personalvertretungsrechts richtig angewandt (§ 83 Abs. 2 BPersVG i. V. m. § 93 Abs. 1 ArbGG).
	10	1. Der Beteiligte hat dem Antragsteller die Personalbedarfsberechnung und den Stellenplan vorzulegen. Dies

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1372
BVerwG Beschluss vom 23.01.2002 – BVerwG 6 P 5.01 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

<i>Informationsanspruch – Vorlage von Unterlagen durch den Arbeitgeber</i>		folgt aus § 68 Abs. 2 BPersVG. Danach ist die Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (Satz 1). Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen vorzulegen (Satz 2). Die Pflicht des Dienststellenleiters zur Vorlage von Unterlagen ist demnach Bestandteil seiner Informationspflicht gegenüber der Personalvertretung. Sie besteht nur, soweit die Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben die Kenntnis der Unterlagen benötigt. Dies ist hier in mehrfacher Hinsicht der Fall.
	11	a) Dass der Antragsteller die in Rede stehenden Unterlagen für die Wahrnehmung seines Anhörungsrechts nach § 78 Abs. 3 Satz 1 und 2 BPersVG benötigt, lässt sich den Feststellungen des Oberverwaltungsgerichts freilich nicht entnehmen. Nach den vorbezeichneten Bestimmungen ist der Personalrat bei der Weiterleitung von Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag anzuhören; gibt der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle zu den Personalanforderungen eine Stellungnahme ab, so ist diese mit den Personalanforderungen der übergeordneten Dienststelle vorzulegen. Im Bereich des Bundes wird der Haushaltsvoranschlag von dem für den Einzelplan zuständigen Fachministerium erstellt und dem Bundesministerium der Finanzen übersandt, welches den Entwurf des Haushaltsplans aufstellt (§§ 27, 28 BHO). Der auf allen Stufen der Verwaltung innerhalb des betreffenden Geschäftsbereichs zu ermittelnde und an das Ministerium zu meldende Haushaltsbedarf enthält Personalanforderungen, zu denen der jeweilige Personalrat zu hören ist (vgl. Beschluss vom 2. März 1983 - BVerwG 6 P 12. 80 -; Lorenzen, in: Lorenzen / Schmitt / Etzel / Gerhold / Schlatmann / Rehak, BPersVG § 78 Rn. 64; Fischer/Goeres, in: GKÖD V, K § 78 Rn. 31). Diese Grundsätze gelten auch für die Barmer Ersatzkasse, die bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts ist und deren Haushaltsplan vom Vorstand aufgestellt und vom Verwaltungsrat festgestellt wird (Art. 87 Abs. 2 GG i. V. m. § 1 Satz 1, § 88 BPersVG und § 31 Abs. 3 a, § 33 Abs. 3 Satz 2, § 35 a Abs. 1 Satz 1, § 70 Abs. 1 SGB IV sowie § 4 Abs. 1 und 2, § 197 Abs. 1 Nr. 2 SGB V). Demnach hat die Bezirksgeschäftsstelle der Barmer Ersatzkasse ihren Personalrat anzuhören, wenn sie ihren Personalbedarf beim für die Ausstellung des Haushaltsplans zuständigen Vorstand der Ersatz-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1372
BVerwG Beschluss vom 23.01.2002 – BVerwG 6 P 5.01 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>kasse anmeldet. Die Feststellungen des Oberverwaltungsgerichts enthalten jedoch keine greifbaren Anhaltspunkte dafür, dass die Personalbedarfsberechnung und der Stellenplan des Beteiligten im Verfahren der Aufstellung und Feststellung des Haushaltsplans der Ersatzkasse überhaupt eine Rolle spielen und dass der Antragsteller in diesem Zusammenhang die Kenntnis dieser Unterlagen benötigt.</p>
	12	<p>b) Der Antragsteller braucht die Personalbedarfsberechnung und den Stellenplan jedoch für die Wahrnehmung seines Anhörungsrechts nach § 78 Abs. 3 Satz 3 BPersVG. Danach gelten die Bestimmungen in § 78 Abs. 3 Satz 1 und 2 BPersVG für die Personalplanung entsprechend.</p>
	13	<p>aa) Die Personalplanung ist eine Prognose, die unter Berücksichtigung aller maßgeblichen Faktoren mit hinreichender Wahrscheinlichkeit den Bedarf an Personal für einen bestimmten Zeitraum zu ermitteln versucht. Sie umfasst neben der Personalbedarfsplanung auch die Personalbeschaffungsplanung, die Personalentwicklungsplanung und die Personaleinsatzplanung (vgl. Beschluss vom 2. März 1983 a. a. O.; Lorenzen a. a. O. Rn. 68; Fischer/Goeres a. a. O. Rn. 32). Die Personalbedarfsberechnung des Beteiligten, in welcher nach Aufgabenbereichen und Mitarbeiterfunktionen differenziert das Personal ermittelt und dem Personaleinsatz gegenübergestellt wird, dient der Personalplanung. Gleiches gilt für den Stellenplan, in welchem die tatsächliche Stellenbesetzung unter namentlicher Nennung der Beschäftigten festgehalten und dem in der Personalbedarfsberechnung entwickelten Soll gegenübergestellt ist und in welchem schon eingetretene oder zu erwartende Veränderungen vermerkt sind.</p>
	14	<p>bb) Die entsprechende Anwendung der in § 78 Abs. 3 Sätze 1 und 2 BPersVG getroffenen Regelungen im Bereich der Personalplanung bedeutet, dass Maßnahmen der Personalplanung auf der Ebene nachgeordneter Dienststellen anhörungspflichtig sind, wenn sie an die übergeordnete Dienststelle weitergeleitet werden und dort zu treffende Entscheidungen im Bereich der Personalplanung vorbereiten. Das Anhörungsrecht für den Personalrat bei der nachgeordneten Dienststelle besteht</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1372
BVerwG Beschluss vom 23.01.2002 – BVerwG 6 P 5.01 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>aber auch und erst recht, wenn diese Dienststelle selbst Maßnahmen der Personalplanung unter Ausnutzung ihr überlassener Entscheidungsspielräume ergreift. Denn in diesem Fall sind deren Beschäftigte mindestens in gleicher Weise betroffen wie im erstgenannten Fall. Die Vorlage der Personalbedarfsberechnung und des Stellenplans durch den Beteiligten ist daher unvermeidlich, wenn der Antragsteller sein Anhörungsrecht bei der Vorbereitung oder Durchführung der Personalplanung ordnungsgemäß wahrnehmen soll.</p>
<p><i>Vorlage von Unterlagen – Überwachungsrecht des Personalrats auf Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes</i></p>	15	<p>c) Die Vorlage dieser Unterlagen an den Antragsteller ist ferner erforderlich zur Durchführung seiner Aufgaben nach § 67 Abs. 1 Satz 1, § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG. Danach erstreckt sich das Überwachungsrecht des Personalrats auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sowie der zugunsten der Beschäftigten geltenden Regelwerke. Die aus der Personalbedarfsberechnung ersichtliche Aufgabenbeschreibung sowie die im Stellenplan erfolgte Zuordnung zu den Vergütungsgruppen des Tarifvertrages gibt dem Antragsteller Aufschluss darüber, ob die Beschäftigten im Einklang mit tarifvertraglichen Bestimmungen eingruppiert sind. Dass die Eingruppierung im Allgemeinen mit Zustimmung des Antragstellers zustande gekommen sein wird (§ 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG), spricht nicht gegen die Vorlagepflicht. <u>Denn zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgaben gehört auch, dass der Antragsteller von Zeit zu Zeit die Richtigkeit der Eingruppierungen im Lichte neuerer Erkenntnisse überprüft und ggf. beim Dienststellenleiter eine korrigierende Höhergruppierung anregt.</u> Die darauf gestützte Vorlagepflicht ist von der Darlegung eines besonderen Anlasses, namentlich einer zu besorgenden Rechtsverletzung unabhängig. Der Einblick in die Unterlagen setzt die Personalvertretung in die Lage, Rechtsverstößen und Unbilligkeiten bereits im Vorfeld entgegenwirken zu können (vgl. Beschluss vom 22. Dezember 1993 - BVerwG 6 P 15. 92 -; Beschluss vom 22. April 1998 - BVerwG 6 P 4. 97 – EEöD 1373; ebenso zu § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG: BAG, Beschluss vom 11. Juli 1972 - 1 ABR 2/72 - BAGE 24, 349, 353; Beschluss vom 30. Juni 1981 - 1 ABR 26/79 - BAGE 35, 342, 348 ff.).</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1372
BVerwG Beschluss vom 23.01.2002 – BVerwG 6 P 5.01 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

	16	d) Dem Antragsteller sind Stellenplan und Personalbedarfsberechnung schließlich deswegen vorzulegen, weil er sie zur Durchführung seiner Aufgaben nach § 75 Abs. 1 BPersVG braucht. Beabsichtigt der Beteiligte, einem Beschäftigten eine höher bewertete Tätigkeit zu übertragen (§ 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG), so kann der Antragsteller sich nur durch Einblick in den Stellenplan Gewissheit darüber verschaffen, welche anderen Beschäftigten nach bisheriger Tätigkeit und Vergütungsgruppe als etwaige Mitbewerber in Betracht kommen. Diese Kenntnis benötigt der Antragsteller, um abschätzen zu können, ob gegenüber dem Vorschlag des Beteiligten ein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 77 Abs. 2 Nr. 2 BPersVG vorliegt. Entsprechendes gilt im Falle der Einstellung (§ 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG), wenn sich die Frage stellt, ob dadurch bereits beim Beteiligten beschäftigte Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen übergangen werden. Die Personalbedarfsberechnung verschafft dem Antragsteller zusätzlich einen Eindruck davon, wie sich die zur Entscheidung anstehende personelle Maßnahme in die vom Beteiligten prognostizierte Personalentwicklung einbettet; dies kann unter Umständen für die Geltendmachung eines Zustimmungsverweigerungsgrundes nach § 77 Abs. 2 Nr. 2 BPersVG von Bedeutung sein.
	17	2. Die Vorlage der Personalbedarfsberechnung und des Stellenplans hat in der Weise zu erfolgen, dass die Unterlagen nach ihrer Fertigstellung dem Vorsitzenden des Antragstellers oder seinem Stellvertreter in Kopie dauerhaft zu überlassen sind.
	18	a) § 68 Abs. 2 Satz 2 BPersVG steht, wie das Bundesverwaltungsgericht bereits entschieden hat (vgl. Beschluss vom 27. Februar 1985 - BVerwG 6 P 9. 84 -; Beschluss vom 4. September 1990 - BVerwG 6 P 28. 87 -; Beschluss vom 26. Januar 1994 - BVerwG 6 P 21. 92 - BVerwGE 95, 73, 81 = EEöD 1189), der dauerhaften Aushändigung von Unterlagen an den Personalrat nicht von vornherein entgegen, sondern erlaubt sie, soweit dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben der Personalvertretung erforderlich ist. Dies ergibt sich aus den folgenden Überlegungen:
	19	aa) Der Wortlaut der Vorschrift spricht lediglich neutral

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1372
BVerwG Beschluss vom 23.01.2002 – BVerwG 6 P 5.01 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		davon, dass die Unterlagen "vorzulegen" sind. Damit ist zunächst nur sichergestellt, dass der Personalrat von denjenigen Unterlagen, die er für seine Arbeit benötigt, Kenntnis erhält. Auf welche Weise dies zu geschehen hat, ob durch bloße Einsichtgewährung oder aber durch dauerhafte oder zeitweise Überlassung, bleibt offen.
	20	bb) Die rechtssystematische Auslegung der Bestimmung spricht dafür, dass § 68 Abs. 2 BPersVG die dauerhafte Überlassung von Unterlagen in Kopie als mögliche Variante mit umfasst.
	21	(1) Nach den als Rahmenvorschrift für die Landesgesetzgebung erlassenen Bestimmungen des § 101 Abs. 3 BPersVG sind den Personalvertretungen auf Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen (Satz 1); Personalakten dürfen Mitgliedern der Personalvertretungen nur mit Zustimmung des Beschäftigten vorgelegt werden (Satz 2). Ein Vergleich der letztgenannten Vorschrift mit der Regelung in § 68 Abs. 2 Satz 3 BPersVG zeigt, dass die "Vorlage" der Personalakten auch die Einräumung eines bloßen Einsichtsrechts gestattet. Der Begriff "zur Verfügung stellen" in § 101 Abs. 3 Satz 1 BPersVG geht dagegen auch in die Richtung einer - dauerhaften oder zeitweisen - Überlassung der Unterlagen. Da nicht anzunehmen ist, dass der Bund die Länder auf eine stärkere Rechtsposition des Personalrats verpflichten wollte, als er sie für seinen Bereich einzuräumen bereit war, liegt es nahe, dass der Begriff "Vorlage" in § 68 Abs. 2 Satz 2 BPersVG grundsätzlich alle Varianten von der Einsichtnahme bis zur zeitweisen oder dauerhaften Überlassung abdeckt.
	22	(2) In diese Richtung weist ferner ein Vergleich mit der betriebsverfassungsrechtlichen Regelung. Nach § 80 Abs. 2 BetrVG sind dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat im Rahmen der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss der Arbeitgeber im Falle des §

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1372
BVerwG Beschluss vom 23.01.2002 – BVerwG 6 P 5.01 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		80 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 BetrVG ("zur Verfügung stellen") die Unterlagen zumindest in Abschrift dem Betriebsrat überlassen, im Falle des § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG ("Einblick nehmen") braucht der Arbeitgeber die Unterlagen nicht aus der Hand zu geben, im Falle des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ("vorlegen") braucht der Arbeitgeber die Bewerbungsunterlagen dem Betriebsrat nur bis zur Beschlussfassung über die beantragte Zustimmung zur Einstellung zu überlassen (vgl. Beschluss vom 3. Dezember 1981 - 6 ABR 8/80 - BAGE 37, 195, 197 f.; Beschluss vom 3. Dezember 1985 - 1 ABR 72/83 - BAGE 50, 236, 238, 241; Beschluss vom 16. August 1995 - 7 ABR 63/94 - BAGE 80, 329, 334). Angesichts dessen, dass die in § 68 Abs. 2 Satz 2 BPersVG normierte Vorlagepflicht des Dienststellenleiters sogar von einem entsprechenden Verlangen des Personalrats unabhängig ist, kann nicht angenommen werden, der Gesetzgeber habe die Personalvertretungen im Bundesdienst hinsichtlich der für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen prinzipiell schwächer ausstatten wollen als die Betriebsräte.
	23	cc) Dafür spricht zudem die Entstehungsgeschichte des § 68 Abs. 2 BPersVG. Mit der Neufassung des Informationsrechts im Jahre 1974 wollte der Gesetzgeber die Stellung des Personalrats bei der Erfüllung seiner Aufgaben erheblich stärken. Eine wesentliche Verbesserung sah er vor allem darin, dass im Gegensatz zum zuvor geltenden Recht, wonach notwendige Unterlagen dem Personalrat auf sein Verlangen vorzulegen waren, die Dienststelle dies nunmehr unaufgefordert zu tun hat. Durch die in § 68 Abs. 2 Satz 1 BPersVG erstmals ausdrücklich normierte Verpflichtung der Dienststelle zur rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung des Personalrats sollte dieser in den Stand gesetzt werden, seine Aufgaben ohne Einschränkungen zu erfüllen (BTDrucks 7/176 S. 33). Die damit zum Ausdruck kommende Einstellung des Gesetzgebers zugunsten eines aufgabengerechten Informationsrechts des Personalrats legt es nahe, die dauerhafte Überlassung von Unterlagen in Kopie jedenfalls dann von der Regelung in § 68 Abs. 2 Satz 2 BPersVG gedeckt anzusehen, wenn dies zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist.
	24	dd) Dies ergibt auch der Sinn und Zweck der Vorschrift.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1372
BVerwG Beschluss vom 23.01.2002 – BVerwG 6 P 5.01 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>Der dem Personalrat zukommende Informationsanspruch, als dessen wesentlicher Bestandteil das Recht auf Vorlage von Unterlagen anzusehen ist, knüpft an das Beteiligungsrecht an. Dieses kann der Personalrat nur dann ordnungsgemäß wahrnehmen, wenn er über die beteiligungspflichtige Angelegenheit vom Dienststellenleiter vollständig und rechtzeitig unterrichtet wird. <u>Dazu gehört die Versorgung mit schriftlichem Material, soweit dies für die Herbeiführung einer Meinungsbildung im Personalrat erforderlich ist. Beurteilt sich somit der Umfang der Vorlagepflicht am Maßstab der Erforderlichkeit, so muss für deren Ausgestaltung das Gleiche gelten.</u> Wie die Dienststelle ihrer Vorlagepflicht nachzukommen hat, hängt somit davon ab, wie eingehend und häufig sich die Personalvertretung mit der Unterlage befassen muss. Dementsprechend reichen die Möglichkeiten von der Gewährung von Einblick in die Unterlagen bis zu deren befristeter oder dauerhafter Überlassung.</p>
	25	b) Im vorliegenden Fall beurteilt sich die Ausgestaltung der Vorlagepflicht am Maßstab der Erforderlichkeit wie folgt:
	26	aa) Zur Wahrnehmung seines Anhörungsrechts im Bereich der Personalplanung nach § 78 Abs. 3 Satz 3 BPersVG sind dem Antragsteller Personalbedarfsberechnung und Dienststellenplan zeitweise in Kopie zu überlassen. Er muss Gelegenheit haben, diese Unterlagen, die bei einem Gesamtumfang von 35 Seiten viele Fakten und Zahlen enthalten, in Ruhe zu studieren und eingehend zu beraten. Zu diesem Zweck müssen die Unterlagen für einen angemessenen Zeitraum ausgehändigt werden, der von ihrer Fertigstellung bis zur Erledigung der Angelegenheit durch Abgabe der Stellungnahme reicht.
	27	bb) Zur Durchführung der Überwachungsaufgaben aus § 67 Abs. 1 Satz 1, § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG genügt dagegen die Einsichtnahme in die Unterlagen, verbunden mit der Befugnis, sich Notizen zu machen. Bereits dadurch wird der Antragsteller in die Lage versetzt, Unregelmäßigkeiten aufzudecken, gegenüber dem Dienststellenleiter zur Sprache zu bringen und gegebenenfalls auf Abhilfe zu drängen (vgl. zur Vorlage von Lohn- und

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1372
BVerwG Beschluss vom 23.01.2002 – BVerwG 6 P 5.01 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		Gehaltslisten: Beschluss vom 27. Februar 1985 a. a. O. ; Beschluss vom 22. April 1998 - BVerwG 6 P 4. 97 – EEöD; zur Mitteilung der Namen der Leistungszulagen- empfänger: Beschluss vom 22. Dezember 1993 - BVerwG 6 P 15. 92 -).
	28	cc) Für die Wahrnehmung seines Mitbestimmungsrechts bei personellen Einzelmaßnahmen gemäß § 75 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BPersVG benötigt der Antragsteller jedoch die dauerhafte Aushändigung der Personalbedarfsbe- rechnung und des Stellenplans. Nur wenn er diese Unter- lagen ständig zur Verfügung hat, ist er in der Lage, die vom Dienststellenleiter vorgeschlagenen Maßnahmen daraufhin zu überprüfen, ob andere Beschäftigte benache- teiligt werden (§ 77 Abs. 2 Nr. 2 BPersVG). Mitbestim- mungspflichtige personelle Maßnahmen, die eine solche Überprüfung gebieten, kommen immer wieder vor. Der Antragsteller kann nicht darauf verwiesen werden, in der jeweiligen Angelegenheit Einsicht zu nehmen oder die Unterlagen zeitweise ausgehändigt zu erhalten. Eine solche Verfahrensweise trüge dem Grundsatz der gleichberechtigten vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BPersVG), als dessen Konkretisierung sich das Informationsgebot nach § 68 Abs. 2 Sätze 1 und 2 BPersVG letztlich darstellt, nicht mehr hinrei- chend Rechnung. Danach verbietet es sich, hinsichtlich der Vorlage von häufiger benötigten Unterlagen kleinlich zu verfahren und den Personalrat dazu zu zwingen, sich - einem Bittsteller ähnlich - wegen desselben Schriftstücks immer wieder erneut in Erinnerung zu bringen. Sind Un- terlagen, wie hier die Personalbedarfsberechnung und der Stellenplan "Basismaterial" für zahlreiche verschie- dene beteiligungspflichtige Angelegenheiten, so kann der Dienststellenleiter seiner Vorlagepflicht nach § 68 Abs. 2 Satz 2 BPersVG im Allgemeinen nur dadurch genügen, dass er die fraglichen Unterlagen dem Personalrat dau- erhaft in Kopie überlässt.
	29	29c) Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten stehen dem hier nicht entgegen. Ihnen ist vielmehr hinlänglich genügt, wenn der Beteiligte, wie es das Oberverwaltungsgericht im angefochtenen Beschluss ausgesprochen hat, die Un- terlagen dem Vorsitzenden des Antragstellers aushän- digt.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1372
BVerwG Beschluss vom 23.01.2002 – BVerwG 6 P 5.01 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

	30	<p>aa) § 68 Abs. 2 Satz 3 BPersVG ist hier weder unmittelbar noch entsprechend anzuwenden. Nach dieser Vorschrift dürfen Personalakten nur mit Zustimmung des Beschäftigten und nur von den von ihm bestimmten Mitgliedern der Personalvertretung eingesehen werden. Personalakten sind eine Sammlung von Schriftstücken, die in Bezug zur Person des Beschäftigten von dienstlichem Interesse sind. Sie sollen ein umfassendes, möglichst lückenloses Bild über Herkunft, Ausbildung, beruflichen Bildungsgang, sonstige dienstlich relevante Daten (z. B. über Befähigung und Leistungen) sowie über das dienstliche und gegebenenfalls außerdienstliche Verhalten des Beschäftigten geben (vgl. Uttlinger / Breier / Kiefer / Hoffmann / Dassau, Bundesangestelltentarifvertrag, § 13 Rn. 2). Die Personalbedarfsberechnung fällt schon deswegen nicht darunter, weil sie keine personenbezogenen Angaben enthält. Aber auch der Stellenplan erfüllt die Voraussetzungen des Personalaktenbegriffs offensichtlich nicht. Die namentliche Nennung der beim Beteiligten beschäftigten Angestellten, die Bezeichnung ihrer Aufgabenbereiche sowie einige Bemerkungen zum dienstlichen Status bei einem Teil der Angestellten sind weit davon entfernt, jenes vollständige Bild über die Persönlichkeit des Beschäftigten zu liefern, welches für Personalakten typisch ist.</p>
	31	<p>Die entsprechende Anwendung von § 68 Abs. 2 Satz 3 BPersVG auf Schriftstücke, die personenbezogene Angaben über Beschäftigte enthalten, scheidet aus. Würde man in allen diesen Fällen den Informationsanspruch des Personalrats an die Zustimmung des betroffenen Beschäftigten knüpfen, so wäre die Mitbestimmung des Personalrats insbesondere in personellen Angelegenheiten weitgehend entwertet (vgl. Beschluss vom 26. Januar 1994 - BVerwG 6 P 21. 92 - BVerwGE 95, 73, 80 f. = - EEÖD 1189). <u>Im Übrigen geht das an die Voraussetzungen des § 68 Abs. 2 BPersVG, insbesondere an den Maßstab der Erforderlichkeit gebundene Informationsrecht des Personalrats als bereichsspezifische Regelung des Dienstrechts einem etwa weitergehenden Datenschutz vor</u> (vgl. Beschluss vom 22. Dezember 1993 - BVerwG 6 P 15. 92 -; Beschluss vom 9. Oktober 1996 - BVerwG 6 P 1. 94 -).</p>
		32bb) Die im Stellenplan enthaltenen personenbezoge-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1372
BVerwG Beschluss vom 23.01.2002 – BVerwG 6 P 5.01 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		nen Angaben haben unter dem Gesichtspunkt des Persönlichkeitsschutzes kein solches Gewicht, dass die Herausgabe des Stellenplans an den Antragsteller unterbleiben müsste.
	33	33 Zwar lässt sich aus der Aufführung der Beschäftigten nach Namen und Aufgabenbereich einerseits und der Ausweisung der Stellenzahl je Vergütungsgruppe andererseits schlussfolgern, in welcher Vergütungsgruppe des Tarifvertrages der einzelne Beschäftigte eingruppiert ist. Den Bruttolohn- und Gehaltslisten, in die dem Personalrat nach der Senatsrechtsprechung lediglich Einblick zu gewährt ist (Beschluss vom 27. Februar 1985 a. a. O. S. 6; Beschluss vom 22. April 1998 a. a. O. S. 5), sind sie dennoch nicht gleich zu achten. Wie ein bestimmter Aufgabenbereich tariflich zu bewerten ist, lässt sich anhand des jedem Beschäftigten zugänglichen Tarifvertrages abschätzen. Die Bruttolohn- und Gehaltsliste gibt aber darüber hinaus Auskunft darüber, welche Vergütung dem Beschäftigten tatsächlich, d. h. gegebenenfalls unter Einschluss außertariflicher Zulagen, gezahlt wird. Solche Unterlagen lassen Rückschlüsse auf den Inhalt einzelvertraglicher Abreden des Beschäftigten mit seinem Dienstherrn zu. Sie verlangen eine größere Vertraulichkeit als Schriftstücke, über deren Inhalt sich jeder interessierte Beschäftigte anhand allgemein zugänglicher Quellen mit geringem Aufwand Kenntnis verschaffen kann.
	34	(2) Eines erhöhten Persönlichkeitsschutzes bedarf es ferner nicht wegen der im Stellenplan enthaltenen "Bemerkungen". Dabei handelt es sich um spezielle Angaben zum dienstlichen Status einzelner Beschäftigter, welche zumeist im letzten Jahr vor Erstellung des Stellenplans eingetretene und in der näheren Zukunft fortwirkende Veränderungen festhalten (Datum von Einstellungen, Umsetzungen, Versetzungen, Abordnungen und Kündigungen, Dauer von Erziehungsurlaub, Teilzeitbeschäftigung und befristeter Tätigkeit, Ausbildungsverhältnisse, Wehr- und Zivildienst, Schwerbehinderung). Die "Bemerkungen" betreffen mithin zum erheblichen Teil Tatsachen, die jedenfalls einem Teil der Beschäftigten in den Grundzügen bekannt sind. Auch soweit dies nicht der Fall ist - wie etwa im Fall noch nicht erledigter Versetzungsanträge - sind diese Daten - namentlich im Vergleich zum Gesamtinhalt von Personalakten und zu

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1372
BVerwG Beschluss vom 23.01.2002 – BVerwG 6 P 5.01 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		<p>dienstlichen Beurteilungen (§ 68 Abs. 2 Sätze 3 und 4 BPersVG) - nicht derart sensibel, dass der Persönlichkeitsschutz die Herausgabe des Stellenplans an den Antragsteller mit Blick auf dessen Aufgabenstellung verbietet. Wie oben dargelegt wurde, benötigt der Antragsteller eine Kopie des Stellenplans zu seiner ständigen Verfügung, um seinem Mitbestimmungsrecht aus § 75 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BPersVG gerecht werden zu können. Die Wahrnehmung dieses Mitbestimmungsrechts dient dem beruflichen Fortkommen der Beschäftigten unter Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und damit rechtlich geschützten Interessen, die ihrerseits im Verfassungsrecht wurzeln (Art. 3 Satz 1, Art. 12 Abs. 1, Art. 33 Abs. 2 und 3 GG). Die gebotene effektive Wahrnehmung dieser Aufgaben rechtfertigt die Herausgabe des Stellenplans auch in Ansehung der "Bemerkungen".</p>
	35	<p>(3) Im Übrigen unterliegen die Mitglieder des Antragstellers der Schweigepflicht nach § 10 Abs. 1 Satz 1 BPersVG. Deren Verletzung kann zu schwerwiegenden arbeitsrechtlichen und personalvertretungsrechtlichen Konsequenzen führen (Beschluss vom 22. April 1998 a. a. O. S. 6). Unter Umständen kann der Ausschluss aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats nach § 28 Abs. 1 BPersVG oder die Bestrafung nach § 203 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 StGB in Betracht kommen. Hinzu kommt der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit der Personalratssitzungen (§ 35 Abs. 1 BPersVG). Dieses gesetzliche Instrumentarium wirkt auch auf die gebotene vertrauliche Behandlung der dem Antragsteller überlassenen Unterlagen hin.</p>
	36	<p>(4) Nach dem vom Senat hiermit bestätigten Entscheidungsausspruch des Oberverwaltungsgerichts hat die Aushändigung der in Rede stehenden Unterlagen an den Vorsitzenden (im Verhinderungsfall den stellvertretenden Vorsitzenden) des Antragstellers zu erfolgen. Zur Überlassung von Kopien für alle Personalratsmitglieder ist der Beteiligte demnach nicht verpflichtet. Nach dem Sinn und Zweck dieser Einschränkung, mit welchem sich der Antragsteller gemäß seiner Antragstellung selbst einverstanden erklärt hat, wäre es nicht vereinbar, wenn dieser die Unterlagen nunmehr von sich aus für alle seine Mitglieder vervielfältigen würde.</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 1372
BVerwG Beschluss vom 23.01.2002 – BVerwG 6 P 5.01 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

	37	3. Die Festsetzung des Gegenstandswerts beruht auf § 8 Abs. 2 Satz 2 BRAGO a. F. , § 10 Abs. 1, § 134 Satz 1 BRAGO.
--	----	---