

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1394</b>
BVerwG Beschluss vom 27.11.1991 - BVerwG 6 P 24.90 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

**Stichwörter:**

Informationsanspruch des Personalrats – Bedeutung des Informationsanspruchs für die Personalratsarbeit – Informationsanspruch gilt für alle Beteiligungsformen – keine Verweisung des Personalrats auf eigene Nachforschungen

**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.

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1394</b>
BVerwG Beschluss vom 27.11.1991 - BVerwG 6 P 24.90 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

**1. Stellenanforderungen nachgeordneter Stellen und Ämter einer Kreisverwaltung sind nicht als "Vorbereitung des Entwurfs von Stellenplänen" anzusehen, zu denen gemäß § 75 Nr. 1 LPersVG NW der Personalrat anzuhören ist.**

**2. Der Personalrat ist im Anhörungsverfahren gemäß § 75 Nr. 1 LPersVG NW nur dann auf Grund der Informationspflicht des Dienststellenleiters (§ 65 Abs. 1 LPersVG NW) über abgelehnte Stellenanforderungen nachgeordneter Stellen und Ämter zu unterrichten, wenn er z.B. Anhaltspunkte für einen konkreten Stellenmehrbedarf in diesen Bereichen vorträgt und in diesem Zusammenhang nach abgelehnten Stellenanforderungen fragt.**

Bundesverwaltungsgericht  
Beschluss vom 27.11.1991 - BVerwG 6 P 24.90 -

2. Instanz: Oberverwaltungsgericht Münster  
Beschluss vom 05.07.1990 - Az.: CL 20/88-

**Tenor:**

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen - Fachsenat für Landespersonalvertretungssachen - vom 5. Juli 1990 wird zurückgewiesen.

Der Gegenstandswert wird für das Rechtsbeschwerdeverfahren auf 6 000 DM festgesetzt.

		<b>G r ü n d e</b>
		<b>I.</b>
	1	Die Verfahrensbeteiligten streiten darüber, ob der Personalrat im Rahmen der Anhörung bei der Vorbereitung der Entwürfe von Stellenplänen für den Haushalt die Vorlage von Stellenanforderungen verlangen kann, die in den Entwürfen nicht berücksichtigt worden sind.
	2	Der Beteiligte, der Oberkreisdirektor des Märkischen Kreises, übersandte am 22. September 1987 dem Antragsteller, dem Personalrat des Märkischen Kreises, zum Zwecke der Anhörung den Vorentwurf des Stellenplans für den Haushalt des Jahres 1988. Aus dem Schreiben ergab sich u.a., dass und weshalb die Einrichtung dreier neuer Stellen beabsichtigt sei. Es wurde außerdem mitgeteilt, dass weitere von den Fachämtern er-

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1394</b>
BVerwG Beschluss vom 27.11.1991 - BVerwG 6 P 24.90 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		<p>hobene Stellenanforderungen wegen der angespannten Finanzlage nicht hätten berücksichtigt werden können. Sollten die Prüfungen des Organisationsamtes bzw. die Beratungen des Kreistages und seiner Ausschüsse noch zu anderen Ergebnissen führen, so seien Veränderungen des Entwurfs bis zur Verabschiedung des Haushalts bzw. durch Nachtrag im kommenden Jahr möglich. Sofern in diesem Zusammenhang der Wunsch nach weiterer Information, ggf. auch des gesamten Personalrats, bestehe, sei die Verwaltung hierzu jederzeit bereit.</p>
	3	<p>Nachdem die Bitte des Antragstellers, ihm auch die nichtberücksichtigten Stellenanforderungen zur Kenntnis zu geben, durch den Beteiligten nicht erfüllt worden war, hat der Antragsteller das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren eingeleitet. Er hat die Auffassung vertreten, eine Anhörung unter Außerachtlassung der nicht berücksichtigten Vorschläge könne lediglich als Scheinbeteiligung angesehen werden. Der Personalrat könne sinnvoll nur auf der Grundlage einer vollständigen Information Stellung nehmen.</p>
	4	<p>Der Antragsteller hat die Feststellung beantragt, dass der Beteiligte verpflichtet ist, ihn im Rahmen der Vorbereitung zur Anhörung zum Stellenplan gemäß § 75 Nr. 1 LPersVG NW über die Stellenanforderungen der einzelnen Ämter vollständig zu informieren. Das Verwaltungsgericht hat den Antrag abgelehnt.</p>
	5	<p>Die dagegen eingelegte Beschwerde des Antragstellers hat das Oberverwaltungsgericht zurückgewiesen, im Wesentlichen mit folgender Begründung:</p>
	6	<p>Die Beschwerde sei auch hinsichtlich des Hilfsantrags zulässig. Darin hatte der Antragsteller vor dem Oberverwaltungsgericht die weitere Feststellung beantragt, dass der Beteiligte verpflichtet ist, ihn auf Verlangen über die Stellenanforderungen der einzelnen Ämter vollständig zu informieren. Dies sei keine Antragsänderung, weil das Begehren ein "Weniger" gegenüber dem Hauptantrag sei. Aber auch wenn man von einer Antragsänderung ausgehe, sei sie zulässig, weil sie sachdienlich sei.</p>
	7	<p>Die Anträge seien aber nicht begründet. Der Antragsteller könne das geltend gemachte Recht nicht aus § 75 Nr. 1</p>

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1394</b>
BVerwG Beschluss vom 27.11.1991 - BVerwG 6 P 24.90 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEÖD</b>

		<p>LPersVG NW herleiten. Danach ist der Personalrat u.a. anzuhören bei der Vorbereitung der Entwürfe von Stellenplänen. Stellenanforderungen nachgeordneter Dienststellen und Ämter, die nicht selbst für den Entwurf des Stellenplans zuständig seien, könnten nicht als Vorbereitung des Entwurfs von Stellenplänen angesehen werden. Vorliegend seien die Fachämter, die die Stellenanforderungen eingereicht hätten, nicht für die Vorbereitung des Entwurfs des Stellenplans zuständig gewesen. Das seien der Kämmerer bzw. die sonst für das Finanzwesen zuständigen Beamten und der Oberkreisdirektor gewesen. Die "Vorbereitung der Entwürfe von Stellenplänen" im Sinne von § 75 Nr. 1 LPersVG NW umfasse deshalb (nur) alle von dem Kämmerer oder dem sonst für das Finanzwesen zuständigen Beamten in diesem Zusammenhang beabsichtigten Maßnahmen. Das sei die Aufstellung des Entwurfs der Haushaltssatzung mit seinen Anlagen (hier des Stellenplans) gemäß § 42 Abs. 1 KrO NW i.V.m. § 66 Abs. 1 GO NW. Das Anhörungsrecht des Personalrats setze demgemäß erst bei der Aufstellung des Entwurfs ein. Eine zeitliche Vorverlegung auf Anregungen oder Vorüberlegungen, die bereits in einer Vorprüfungsphase verworfen worden seien, sei durch den Gesetzeswortlaut nicht gerechtfertigt. Deshalb seien abgelehnte Stellenanforderungen der Fachämter nicht von dem Merkmal der "Vorbereitung" erfasst.</p>
<p><i>Hier verwendet das BVerwG den Begriff des Direktionsrechts falsch.</i></p>	8	<p>Auch Sinn und Zweck des § 75 Nr. 1 LPersVG NW rechtfertigten nicht die Anhörung in diesen Fällen. Eine Unterrichtung des Personalrats sei auch nicht unter dem Gesichtspunkt gerechtfertigt, dass die Personalvertretung gemäß § 64 Nr. 2 LPersVG NW über die Einhaltung der zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen usw. zu wachen habe. Dem Personalrat stehe kein Überwachungsrecht hinsichtlich der dem Direktionsrecht des Dienststellenleiters unterliegenden Einrichtung und Nichteinrichtung von Stellen zu. Der Personalrat könne allerdings zumeist nur Stellung nehmen, wenn er sämtliche Stellenanforderungen kenne und deren Berechtigung eigenständig werten könne. Andererseits sei eine Personalvertretung, die sich regelmäßig um die Belange der Beschäftigten kümmere, weitgehend über die Personalsituation in den einzelnen Dienststellenteilen unterrichtet, besonders in kleineren Verwaltungseinheiten. Der Personalrat wisse, welche Stellenanforderungen</p>

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1394</b>
BVerwG Beschluss vom 27.11.1991 - BVerwG 6 P 24.90 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		<p>erhoben worden seien und könne aus eigener Kenntnis beurteilen, ob diese gerechtfertigt seien. Der Dienststellenleiter dürfe sich daher in der Regel in der Anhörung auf den Hinweis beschränken, dass weiteren Stellenanforderungen nicht habe stattgegeben werden können. Sehe sich der Personalrat zu einer sachgerechten Stellungnahme nicht in der Lage, könne er vom Dienststellenleiter weitere gezielte Informationen erbitten. Ein pauschales Auskunftsverlangen, wie es auch mit dem Hilfsantrag geltend gemacht werde, sei ohne nähere Erläuterung seiner Notwendigkeit durch das Anhörungsrecht nicht gedeckt, weil es über das zur Aufgabenerfüllung notwendige Maß hinausgehe.</p>
	9	<p>Hiergegen richtet sich die vom Beschwerdegericht zugelassene Rechtsbeschwerde des Antragstellers. Er ist der Meinung, das Anhörungsrecht setze begriffsnotwendig voraus, dass ihm diejenigen Informationen zugänglich gemacht werden müssten, die er zu seiner Entscheidungsfindung benötige. Es könne nicht in der Kompetenz des Beteiligten liegen, durch eine Verkürzung oder Nichtgewährung umfassender Informationen für den Antragsteller zu verhindern, dass das gesetzlich festgelegte Anhörungsrecht auf diesem Umweg ausgehöhlt werde. Es ergebe sich aus Sinn und Zweck des Anhörungsrechts, dass der Antragsteller, wolle er eine qualifizierte Stellungnahme abgeben, über die gleichen Informationsstände verfügen müsse wie der Beteiligte. Dies erfordere auch die in § 65 Abs. 1 LPersVG NW enthaltene Unterrichtungspflicht des Dienststellenleiters gegenüber dem Personalrat, die auch für die Anwendung des § 75 Nr. 1 LPersVG NW gelten müsse. Grundgedanke beider Vorschriften sei der Grundsatz der Informationsgleichheit zwischen Dienststellenleiter und Personalrat. Die Formulierung in § 75 Nr. 1 LPersVG NW "bei der Vorbereitung der Entwürfe" bedinge, dass der Personalrat frühzeitig und umfassend zu beteiligen sei. Deshalb müsse die Personalvertretung den gesamten entscheidungserheblichen Sachverhalt kennen, zumal das Entscheidungsorgan, der Kreistag, nicht zuletzt bedingt durch die vorherige Anhörung des Personalrats, durchaus andere Entscheidungen als vorgeschlagen treffen könne. Dieses Recht werde der Personalvertretung durch die unzureichende Vorinformation entzogen. Entgegen der Meinung des OVG könne es nicht darauf ankommen, welche</p>

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1394</b>
BVerwG Beschluss vom 27.11.1991 - BVerwG 6 P 24.90 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEÖD</b>

		<p>Funktionsträger im Bereich des Kreises letztendlich für die Erstellung des Entwurfs des Stellenplans zuständig seien. Entscheidend sei vielmehr, welche verfahrensmäßige Ausgestaltung dieser Entscheidung voranzugehen habe. Die Ausführungen des Beschwerdegerichts, der Personalrat könne, wenn er Einwendungen erhebe, zu meist nur Stellung nehmen, wenn er sämtliche Stellenanforderungen kenne und sie auch bewerten könne, beweise die Richtigkeit des vollständigen Anhörungsanspruchs. Das Gericht habe nur nicht die richtigen Schlussfolgerungen daraus gezogen. Eine Verweisung des Personalrats auf eigene Informationsbeschaffung - wie es das Gericht getan habe - stehe im Widerspruch zu § 75 Nr. 1 LPersVG NW. Es werde außerdem verkannt, dass die Anhörung des Personalrats durchaus dazu geeignet sei, die Qualität der Entscheidung zu verbessern. Unzutreffend spreche das Gericht von einer zeitlichen Vorverlegung des Anhörungsrechts im Falle der Unterrichtung über die abgelehnten Anträge. In Wirklichkeit gehe es allein darum, zum Zeitpunkt der Anhörung eine umfassende Informationsgrundlage für den Personalrat zu erhalten. Der Antragsteller beantragt,</p>
	10	<p>den Beschluss des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen - Fachsenat für Landespersonalvertretungssachen - vom 5. Juli 1990 sowie den Beschluss des Verwaltungsgerichts Arnsberg - Fachkammer für Landespersonalvertretungssachen - vom 9. März 1988 aufzuheben und festzustellen, dass der Beteiligte verpflichtet ist, den Antragsteller im Rahmen der Vorbereitung zur Anhörung zum Stellenplan gemäß § 75 Nr. 1 LPersVG NW auch über die Stellenanforderungen der einzelnen Ämter vollständig zu informieren,</p> <p>hilfsweise,</p> <p>dass der Beteiligte verpflichtet ist, den Antragsteller auf Verlangen über die Stellenanforderungen der einzelnen Ämter vollständig zu informieren und den Gegenstandswert für das Rechtsbeschwerdeverfahren festzusetzen.</p>
	11	<p>Der Beteiligte beantragt,</p>

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1394</b>
BVerwG Beschluss vom 27.11.1991 - BVerwG 6 P 24.90 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.
	12	Er verteidigt den angefochtenen Beschluss .
		<b>II.</b>
	13	Die Rechtsbeschwerde ist zulässig. Sie ist aber weder hinsichtlich des Haupt- noch des Hilfsantrags begründet. Das Oberverwaltungsgericht hat zutreffend entschieden, dass der Antragsteller keinen Anspruch gemäß § 75 Nr. 1 LPersVG NW hat, im Rahmen der Anhörung bei der Vorbereitung der Entwürfe der Stellenpläne des Märkischen Kreises über die Stellenanforderungen der einzelnen Ämter vollständig informiert zu werden.
	14	Die Auffassung des Beschwerdegerichts, Stellenanforderungen durch nachgeordnete Dienststellen und Ämter, die nicht selbst für die Aufstellung des Entwurfs der Haushaltssatzung zuständig sind, seien (personalvertretungsrechtlich) nicht als "Vorbereitung des Entwurfs von Stellenplänen" anzusehen, ist im Ergebnis rechtlich nicht zu beanstanden. Entgegen der Meinung des Gerichts folgt diese Auslegung jedoch nicht zwingend aus dem Wortlaut des § 75 Nr. 1 LPersVG NW; sie ergibt sich aber aus Sinn und Zweck dieser Bestimmung.
	15	Der Wortlaut gibt keinen endgültigen Aufschluss darüber, was unter der "Vorbereitung des Entwurfs von Stellenplänen" zu verstehen ist. Aus dem Begriff der "Vorbereitung" allein folgt nicht, wie das Oberverwaltungsgericht meint, dass davon nur die "maßgeblichen Vorarbeiten" im Bereich der Kreise und Gemeinden zur Aufstellung des Stellenplans erfasst sind. Hierzu können, geht man allein von der Wortinterpretation aus, sowohl die amtsinternen Vorbereitungen gehören, das sind die Stellenforderungen der einzelnen Amtsleiter und die internen Abstimmungsgespräche über diese Haushaltswünsche, wie auch die sich daran anschließende Erstellung des Entwurfs der Haushaltssatzung durch den für das Finanzwesen des Kreises zuständigen Beamten.
	16	Sinn und Zweck des Landespersonalvertretungsgesetzes rechtfertigen aber die einschränkende Auslegung des Oberverwaltungsgerichts. Dafür sprechen folgende Erwägungen:

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1394</b>
BVerwG Beschluss vom 27.11.1991 - BVerwG 6 P 24.90 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

	17	<p>Das Anhörungsverfahren ist die schwächste Form der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung. Gerade deshalb muss aber sichergestellt werden, dass die Anhörung, soll sie nicht zur bloßen Formsache werden, vor Erlass der beabsichtigten Maßnahme stattfindet und nicht im Nachhinein, weil dann entweder der Personalrat vor den vollendeten Tatsachen resignieren oder die Dienststelle die sie nicht bindenden und auch nicht zu einer begründeten Entscheidung zwingenden Bedenken der Personalvertretung einfach beiseite schieben könnte (Urteil vom 9. Mai 1985 - BVerwG 2 C 23.83 -). Das Recht auf Anhörung schon "bei der Vorbereitung der Entwürfe" setzt demnach voraus, dass der Stellenplan noch nicht verabschiedet ist und der Entwurf dem Personalrat in einem Stadium und zu einem Zeitpunkt zugeleitet wird, die ihm die Möglichkeit einräumen, rechtzeitig und mit der begründeten Aussicht Stellung zu nehmen, dass seine Wünsche und Einwendungen noch zur Kenntnis genommen und ggf. in der Schlussfassung des Entwurfs auch berücksichtigt werden können. Die Anhörung ist danach rechtzeitig, wenn sie in einem Stadium des Entwurfs des für das Finanzwesen zuständigen Beamten des Kreises erfolgt, in dem Änderungen auf Grund der Anregungen des Personalrats noch möglich sind. In diesem Stadium können die Vorschläge und Bedenken nicht nur von dem Beschlussgremium des Kreises, dem Kreistag, beachtet werden, der die Haushaltssatzung beschließt, sondern auch noch von dem für die Aufstellung des Entwurfs zuständigen Beamten, der seinerseits - anders als die einzelnen Ämter - nicht nur einen Teil, sondern die gesamte Finanzlage des Kreises im Auge hat und berücksichtigen kann. Dass als Grundlage einer Anhörung des Personalrats nur und erst ein von dem für das Finanzwesen des Kreises zuständigen Beamten erstellter Entwurf in Betracht kommt, ergibt sich auch daraus, dass der Personalrat an "Maßnahmen der Dienststelle" zu beteiligen ist, d.h. an von der Dienststelle "autorisierten Maßnahmen". Hieraus folgt, dass der Entwurf. an dessen Vorbereitung der Personalrat zu beteiligen ist, vom Dienststellenleiter oder den gesetzlich ermächtigten Funktionsträgern des Kreises erstellt worden ist und erkennen lässt, dass ihm eine gewisse verbindliche Wirkung zukommen soll. Das bedeutet: Die Dienststelle übernimmt dafür die Verantwortung; sie "autorisiert" diese Fassung.</p>
--	----	---



<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1394</b>
BVerwG Beschluss vom 27.11.1991 - BVerwG 6 P 24.90 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEÖD</b>

	18	Die Beschränkung des Anhörungsrechts auf "autorisierte" Maßnahmen der Dienststelle ist auch nach der Systematik des Landespersonalvertretungsgesetzes gerechtfertigt. Danach ist Gesprächspartner des Personalrats gemäß § 8 Abs. 1 LPersVG NW der Leiter der Dienststelle, der sich in Gemeinden oder Gemeindeverbänden durch den Leiter des für Personalvertretungsangelegenheiten zuständigen Dezernats vertreten lassen kann. Ihr Handeln und nicht das anderer Beschäftigter der Dienststelle löst die Beteiligungsrechte der Personalvertretung aus. Der Dienststellenleiter unterrichtet den Personalrat über die beabsichtigten Maßnahmen und beantragt die Zustimmung hierzu (§ 66 Abs. 2 LPersVG NW). Der Beschluss des Personalrats über die beantragte Zustimmung ist ihm gegenüber zu erklären (§ 66 Abs. 3 Satz 1 LPersVG NW).
	19	Abgesehen davon bedürfen negative Entscheidungen, die zu keiner Änderung des bestehenden Rechtszustandes führen, typischerweise eben so wenig der Zustimmung durch den Personalrat (vgl. Beschluss vom 12. August 1983 - BVerwG 6 P 9.81 -) wie Handlungen der Dienststelle, die lediglich der Vorbereitung einer Maßnahme dienen, es sei denn, sie nehmen diese vorweg oder sie legen sie mehr oder minder fest (Beschluss vom 30. November 1982 - BVerwG 6 P 10.80 -). Die Beteiligung des Personalrats an Maßnahmen des Dienststellenleiters oder der sonst ermächtigten Funktionsträger der Dienststelle setzt somit voraus, dass erkennbar ist, dass der interne Entscheidungsprozess abgeschlossen ist, und dass, falls die Personalvertretung keine Einwendungen erhebt, die Maßnahme im unmittelbaren Anschluss an die personalvertretungsrechtliche Beteiligung durchgeführt werden kann. Diese Festlegung ist auch im Interesse des Personalrats. Er kann sinnvoll nur dann seine Zustimmung erteilen, wenn er davon ausgehen kann, dass die Maßnahme auch umgesetzt wird. Eine Beteiligung der Personalvertretung bei dienststelleninternen Vorprüfungen und Vorgesprächen im Vorfeld der Entscheidung des Dienststellenleiters ist deshalb im Personalvertretungsrecht nicht vorgesehen. Würde die Personalvertretung bereits im Vorfeld der Entscheidungen des Dienststellenleiters oder der sonst befugten Funktionsträger beteiligt, etwa bei der Erörterung von Vorschlägen nachgeordneter Stellen und Beschäftigter, so würde dies

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1394</b>
BVerwG Beschluss vom 27.11.1991 - BVerwG 6 P 24.90 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEÖD</b>

		zu einer unzulässigen Vorverlegung der Verantwortlichkeiten in der Dienststelle und damit des Beteiligungsverfahrens führen. Das schließt nicht aus, dass zwischen Personalrat und Dienststelle vor dem offiziellen Beteiligungsverfahren informelle Gespräche geführt werden, um Überraschungsentscheidungen beider Seiten schon frühzeitig zu vermeiden.
	20	Diese Grundsätze gelten auch entsprechend für das Anhörungsverfahren. Müsste die Personalvertretung (offiziell) angehört werden, bevor ein von der Dienststelle autorisierter Vorschlag vorliegt, etwa im Zusammenhang mit der Geltendmachung der Haushaltswünsche der Amtsleiter und bei deren Erörterung, so könnte allein durch die Beteiligung der Personalvertretung ein Druck auf diese Funktionsträger ausgeübt werden, ihre Anforderungen nach den Wünschen des Personalrats, der die Interessen der ihnen unterstellten Beschäftigten zu vertreten hat, auszurichten. Diese Einflussnahme wäre auch dann nicht ausgeschlossen, wenn die Stellenwünsche der Amtsleiter, wie beantragt, erst bei der Anhörung zum Entwurf des Stellenplans mitgeteilt würden. Auch das Wissen um das Bekanntwerden der Anforderungen kann die jeweiligen Amtsträger veranlassen, zum Beweis der Einsatzbereitschaft für "ihre" Beschäftigten entsprechende, möglicherweise unrealistische Forderungen zu erheben. Das bedeutet nicht, dass das Anhörungsrecht, wie der Antragsteller befürchtet, bei dieser Betrachtungsweise als etwas Belastendes und für die Dienststelle Lästiges angesehen würde. Es liegt auch im Interesse des Personalrats, nicht in dienststelleninterne Auseinandersetzungen im Vorfeld von Entscheidungen hineingezogen zu werden.
	21	Es ist des Weiteren auch die Rechtsauffassung des Oberverwaltungsgerichts nicht zu beanstanden, dass die Anhörung zu dem Entwurf des Stellenplans zu erfolgen hatte, der von dem Kämmerer oder dem sonst für das Finanzwesen zuständigen Beamten des Kreises erstellt worden war. Gemäß § 42 Abs. 1 KrO i.V.m. §§ 62, 66 Abs. 1 und 2 GO NW stellt der Kämmerer oder der sonst für das Finanzwesen zuständige Beamte den Entwurf der Haushaltssatzung und damit auch den Entwurf des Stellenplans auf, der eine Anlage zur Haushaltssatzung ist. Dieser wird dem Oberkreisdirektor zur Feststellung vor-

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1394</b>
BVerwG Beschluss vom 27.11.1991 - BVerwG 6 P 24.90 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEÖD</b>

		gelegt, der ihn dann an den Kreistag zur Beschlussfassung weiterleitet. Soweit der Oberkreisdirektor von dem ihm vorgelegten Entwurf abweicht, hat er dem Kreistag die Stellungnahme des Kämmerers oder des sonst für das Finanzwesen zuständigen Beamten mit vorzulegen (§ 42 Abs. KrO i.V.m. § 66 Abs. 2 GO NW). Die abgelehnten Stellenplananforderungen der Amtsleiter sind hingegen nicht mit vorzulegen, so dass sie nicht Grundlage des Kreistagsbeschlusses sind. Die im personalvertretungsrechtlichen Sinne "beabsichtigten Maßnahmen", zu denen die Anhörung zu erfolgen hat, sind demnach die Stellenplanentwürfe des Kämmerers oder des sonst für das Finanzwesen zuständigen Beamten bzw. des Oberkreisdirektors. Allein auf dieser Basis entscheidet der Kreistag.
<i>Informationsanspruch des Personalrats</i>	22	Im Ergebnis zutreffend hat das Oberverwaltungsgericht dem Begehren des Antragstellers auch nicht auf der Grundlage des § 65 Abs. 1 LPersVG NW stattgegeben, da dessen Voraussetzungen nicht erfüllt waren. <b>Danach ist die Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Dieses Recht auf Unterrichtung gilt für alle Beteiligungsformen. <u>Der Personalrat kann seine Aufgaben nicht sachkundig erfüllen, wenn er nicht rechtzeitig und umfassend vom Dienststellenleiter über alle Gesichtspunkte und Tatsachen, die für die Entscheidung relevant sind, unterrichtet wird</u></b> (Beschluss vom 10. August 1987 - BVerwG 6 P 22.84 - BVerwGE 78, 65 = <b>EEÖD 1187</b> ). Der Personalrat ist deshalb mit allen Erwägungen und ggf. Unterlagen vertraut zu machen, die der Leiter der Dienststelle seinem Meinungsbildungsprozess zugrunde gelegt hat. <b>Die Erforderlichkeit der Vorlage der Unterlagen muss sich aber aus einer bestimmten und konkreten Aufgabe ergeben, die ohne die Vorlage nicht oder nur unvollkommen wahrgenommen werden könnte</b> (Beschluss vom 11. Februar 1981 - BVerwG 6 P 44.79 - BVerwGE 61, 325 = <b>EEÖD 1368</b> ). Hierzu gehören nicht die Unterlagen, die der verwaltungsinternen Vorbereitung einer Entscheidung des Dienststellenleiters dienen; denn sie sind nur amtsinterne, von Beschäftigten erstellte Beiträge oder Entwürfe, die die Grundlage für die Entscheidung des Dienststellenleiters bilden sollen und nicht die Maßnahme selbst sind.

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1394</b>
BVerwG Beschluss vom 27.11.1991 - BVerwG 6 P 24.90 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

	23	Zutreffend hat das Oberverwaltungsgericht ein Überwachungsrecht des Personalrats über die Einrichtung und die Nichteinrichtung von Stellen abgelehnt. Die Personalvertretung ist nämlich kein Kontrollorgan, dem es obliegt, die Aufgabenerfüllung und den inneren Betrieb der Dienststelle allgemein zu überwachen (Beschluss vom 29. August 1990 - BVerwG 6 P 30.87 – <b>EEöD 1381</b> m.w.Nachw.).
<i>Keine Verweisung des Personalrats auf eigene Nachforschungen</i>	24	Im Ergebnis ist auch der Auffassung des Beschwerdegerichts zu folgen, ein Anspruch auf Unterrichtung über die nicht berücksichtigten Stellenanforderungen lasse sich nicht daraus herleiten, dass ohne diese Informationen eine sachgerechte Stellungnahme des Personalrats nicht möglich sei. Es ist allerdings unzutreffend, wenn das Oberverwaltungsgericht die Unterrichtungspflicht mit der Begründung ablehnt, der Personalrat könne zwar zumeist nur Stellung nehmen, wenn er sämtliche Stellenanforderungen kenne; ein Personalrat, der sich regelmäßig um die Belange der Beschäftigten kümmere, sei aber weitgehend über die Personalsituation unterrichtet und wisse, zumal in kleineren Dienststellen, welche Stellenanforderungen erhoben worden seien. Dem kann nicht gefolgt werden. <b>Die aus § 65 Abs. 1 LPersVG NW sich ergebende Unterrichtungspflicht des Dienststellenleiters gegenüber dem Personalrat schließt es gerade aus, den Personalrat in Beteiligungsangelegenheiten auf eigene Nachforschungen in der Dienststelle zu verweisen.</b> Im Übrigen bejaht das Beschwerdegericht damit inzidenter die Notwendigkeit, dass der Antragsteller auch über alle abgelehnten Stellenanforderungen informiert sein muss. Diese Notwendigkeit besteht aber aus folgenden Gründen nicht:
	25	Die umfassende Kenntnis aller Stellenanforderungen der Amtsleiter ist für die Personalvertretung nicht erforderlich, um sachgerecht zu dem Stellenplanentwurf Stellung nehmen zu können. Sie können zwar Aufschluss darüber geben, in welchen Ämtern personelle Engpässe bestehen und wo deshalb neue Stellen oder die Anhebung von Stellen erforderlich sind. Aus den oben dargelegten Gründen ist dieser Schluss aber nicht zwingend, denn die Forderungen können aus anderen, möglicherweise sogar aus sachfremden Gründen erhoben worden sein. Die

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1394</b>
BVerwG Beschluss vom 27.11.1991 - BVerwG 6 P 24.90 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		<p>vollständige Information über alle nicht erfüllten Haushaltswünsche würde in diesen Fällen dem Personalrat nicht weiterhelfen, weil sie für eine sachgerechte Stellungnahme nicht erforderlich wäre; auf der anderen Seite würde sie die Leitung der Dienststelle zur Bewertung dieser nach ihrer Meinung nicht akzeptablen Wünsche und damit möglicherweise zur Offenbarung dienststelleninterner Meinungsverschiedenheiten ohne sachliche Notwendigkeit zwingen. Allerdings gehört es zu den Aufgaben der Personalvertretung, die Interessen der Beschäftigten bei der Aufstellung des Stellenplans zur Geltung zu bringen. Dabei geht es nicht um den vollständigen Nachvollzug aller Überlegungen und Abwägungen bei der Vorbereitung des Entwurfs. Die ihr zustehende Aufgabe kann sie effektiv dadurch erfüllen, dass sie gegenüber der Dienststelle darauf dringt, dass dort, wo ihrer Kenntnis nach beispielsweise personelle Engpässe eingetreten sind, die entsprechenden zusätzlichen Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt werden. In diesen Fällen, in denen sich aus ihrer Sicht konkrete Anhaltspunkte für einen möglichen Stellenmehrbedarf ergeben, hat die Personalvertretung auch das Recht, von der Dienststelle Auskunft zu verlangen, warum trotz der Engpässe keine neuen Stellen angefordert oder keine Stellenanhebungen beantragt worden sind. Hierbei kann es auch erforderlich sein, danach zu fragen, ob der betreffende Amtsleiter Stellen angefordert hat und warum diese Forderung abgelehnt worden ist. Ein pauschales Auskunftsverlangen ohne nähere Erläuterung seiner Notwendigkeit wäre hingegen nicht von dem Informationsrecht des Personalrats gedeckt, weil es nicht zur Durchführung seiner Aufgaben, im Wege der Anhörung bei der Aufstellung des Entwurfs des Stellenplans die Interessen der Beschäftigten geltend zu machen, notwendig wäre. Aus diesem Grunde hat das Obergerverwaltungsgericht im Ergebnis zutreffend auch den Hilfsantrag abgelehnt, weil er das gleiche Begehren wie der Hauptantrag verfolgt, nämlich "auf Verlangen" vollständig, ohne nähere Erläuterung der sachlichen Notwendigkeit, über die abgelehnten Stellenanforderungen unterrichtet zu werden.</p>
	26	<p>Auf der anderen Seite ist der Dienststellenleiter aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 LPersVG NW) verpflichtet, etwaige Auskunfts-wünsche des Personalrats nicht zu eng auszulegen. Nur</p>

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1394</b>
BVerwG Beschluss vom 27.11.1991 - BVerwG 6 P 24.90 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		in den Fällen, in denen der Personalrat pauschal und ohne jede nähere Erläuterung seines konkreten Anliegens über die abgelehnten Forderungen der Amtsleiter unterrichtet werden will, wird der Dienststellenleiter die Erfüllung dieses Wunsches verweigern dürfen. In der Regel wird er ihm aber dann entsprechen müssen, wenn erkennbar ist, dass die Personalvertretung ein konkretes Anliegen verfolgt und damit die berechtigten Interessen der Beschäftigten wahrnimmt.
	27	Der Antragsteller hat keine auf seinen konkreten Fall bezogenen Gesichtspunkte vorgetragen 7 und sie sind nach dem festgestellten Sachverhalt auch nicht ersichtlich, weshalb er, abgesehen von dem allgemeinen Wunsch nach Unterrichtung, über die Stellenanforderungen der einzelnen Ämter vollständig informiert werden will. Deshalb war seine Rechtsbeschwerde als unbegründet zurückzuweisen.
	28	Die Festsetzung des Gegenstandswerts beruht auf § 10 Abs. 1 i.V.m. § 8 Abs. 2 BRAGO.