

**Titel:**

**Informationsanspruch des Personalrats - Stellenbewertungsgutachten für neue Entgeltordnung**

**Normenkette:**

BayPVG Art. 69 Abs. 1b, Abs. 2 S. 1, Art. 70 Abs. 2 S. 1, Art. 75 Abs. 1 S. 1 Nr. 3a, Nr. 4

**Leitsätze:**

1. Die Eingruppierung und Höhergruppierung der Beschäftigten unterliegen der Mitbestimmung des Personalrats, weshalb diesem eine Abschrift eines Stellenbewertungsgutachtens zur Verfügung zu stellen ist, auf dessen Grundlage für die Mitarbeiter des Eigenbetriebs der Stadt die Überleitung in die neue Entgeltordnung erfolgen soll. (Rn. 11) (redaktioneller Leitsatz)
2. Der Informationsanspruch des Personalrats steht dem gesamten Personalrat und nicht nur dem Vorsitzenden zu. (Rn. 13) (redaktioneller Leitsatz)

**Schlagworte:**

Zur Verfügungstellung eines Stellenbewertungsgutachtens, Unterrichtsanspruch

**Rechtsmittelinstanz:**

VGH München, Beschluss vom 10.06.2024 – 17 P 23.2140

**Tenor**

1. Der Beteiligte wird verpflichtet, dem Antragsteller das Stellenbewertungsgutachten des Bayerischen Kommunalen Prüfungsverbands zur Überleitung in die neue Entgeltordnung zur Verfügung zu stellen.
2. Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst.

**Gründe**

I.

1

Die Verfahrensbeteiligten streiten über die Zurverfügungstellung einer Abschrift eines Stellenbewertungsgutachtens. Der Antragsteller ist der im Eigenbetrieb der Stadt bestehende örtliche Personalrat, der Beteiligte ist dessen Dienststellenleiter.

2

Der Antragsteller trägt in dem von ihm eingeleiteten Beschlussverfahren vor, für die im Eigenbetrieb der Stadt beschäftigten Mitarbeiter mit handwerklichen Tätigkeiten finde die neue Entgeltordnung (EGO Bayern Handwerk) Anwendung. Im Zuge der Umsetzung dieser neuen Entgeltordnung sei der Antragsteller zu verschiedenen neuen Eingruppierungen angehört worden. Er habe die Zustimmung mit der Argumentation verweigert, nicht ausreichend informiert worden zu sein. Er sehe das Gutachten des Bayerischen Kommunalen Prüfungsverbands (BKPV) zur Stellenbewertung als erforderliche Unterlage im Sinne des Art. 69 Abs. 2 BayPVG an. Der Personalrat bestimme selber, welche Informationsquellen er nutzen möchte, um zu einer Entscheidung zu kommen. Das Gutachten des BKPV sei kein Geheimnis, es sei nicht ersichtlich, warum ihm dieses Dokument vorenthalten werden solle.

3

Soweit die Gegenseite im schriftsätzlichen Austausch im Beschlussverfahren rüge, dass in der Antragsschrift kein konkreter Bezug zu den vom Personalrat zu erfüllenden Aufgaben genannt worden sei, sei auf die vorgelegte E-Mail Korrespondenz zwischen den Verfahrensbeteiligten zu verweisen. So habe der Personalrat die Ablehnung der Zustimmung zur Höhergruppierung des Beschäftigten ... oder zur Eingruppierung der neu eingestellten Beschäftigten ... und ... jeweils mit dem vorenthaltenen Stellenbewertungsgutachten begründet. Soweit der Beteiligte das Stellenbewertungsgutachten als Fachliteratur oder Kommentar ansehe, sei der geltend gemachte Anspruch auch aus Art. 44 Abs. 1 Satz 1 BayPVG herzuleiten.

4

Der Antragsteller beantragt,

dem Beteiligten aufzugeben, dem Antragsteller eine Abschrift des Stellenbewertungsgutachtens des BKPV zur Überleitung in die neue Entgeltordnung zur Verfügung zu stellen,

5

Der Beteiligte beantragt zuletzt,

die Ablehnung des Antrags des Antragstellers

6

Der Antragsteller begehre die Zurverfügungstellung einer Abschrift des Stellenbewertungsgutachtens und damit offensichtlich die dauerhafte Überlassung einer Kopie. Grundsätzlich beschränke sich der Anspruch auf eine „Weitergabe von Wissen“ an den Personalrat auf eine Einblickgewährung, nicht auf Überlassung. Eine solche wäre zwar dem Grunde nach denkbar, Voraussetzung hierfür sei aber, dass dies im Einzelfall erforderlich sei, wozu sich der Antrag nicht verhalte. Dieser sei schon deshalb zurückzuweisen, weil kein konkreter, untrennbarer innerer Bezug zu den vom Personalrat konkret zu erfüllenden Aufgaben zugrunde liege. Dem Personalrat stehe kein allumfassendes Informationsrecht oder ein pauschales Auskunftsverlangen zu. Das Stellenbewertungsgutachten stelle zudem lediglich eine Handreichung für kommunale Arbeitgeber dar, keine zwingende Vorgabe oder gar Anweisung für die richtige Eingruppierung. Der Dienstgeber könne sich daran orientieren, müsse es aber nicht, weshalb es sich dabei allenfalls um Fachliteratur handle. Bei der Ermittlung der zutreffenden Entgeltgruppe handele es sich nicht um eine Entscheidung im Rechtssinne, sondern um eine Beurteilung. Die Vorlagepflicht erstrecke sich nicht auf Unterlagen, die der verwaltungsinternen Vorbereitung der Entscheidung der Dienststelle dienten. Diese seien nur als interne Beiträge oder Entwürfe anzusehen und nicht die Maßnahme selbst. Der Dienststellenleiter müsse dem Personalrat nur in geeigneter Weise so umfassend unterrichten, dass dieser sich von der Eingruppierungsangelegenheit ein zutreffendes Bild machen könne, die Überlassung einer verwaltungsinternen Handreichung gehöre nicht hierzu.

7

Der Antragsteller habe auch keinen Anspruch auf Freistellung von den Anwaltskosten, da sich dieser nur auf notwendige Aufwendungen beziehe. Hierbei sei der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu berücksichtigen. Der Personalrat dürfe solche Kosten nicht für notwendig halten, die durch die Durchführung von offensichtlich aussichtslosen Verfahren hervorgerufen würden. Dies sei vorliegend der Fall, weil keine generelle, uneingeschränkte Vorlagepflicht bestehe. Soweit im weiteren Beschlussverfahren Nachweise zu Diskussionen zwischen Dienststelle und Personalrat zur richtigen Eingruppierung vorgelegt worden sein, ergebe sich weder aus diesen noch aus dem Sachvortrag, dass Einsicht in das Stellenbewertungsgutachten zwingend erforderlich gewesen wäre. Dieses sei lediglich eine Orientierungshilfe, aber keine zwingende Vorgabe, weshalb es dem Dienstgeber im Zweifel auch nicht eine eigene Argumentation ersparen würde, welche allein entscheidend sei.

8

Am 31. März 2022 habe nochmals ein Gespräch mit dem Antragsteller und der Schwerbehindertenvertretung zum Thema Stellenbewertung und Eingruppierung im Rahmen der Umsetzung der neuen Entgeltordnung stattgefunden, in dem nochmals ausführlich auf den gesamten Entstehungsprozess, die Bewertung durch den Prüfungsverband sowie die anschließend durch den Fachbereich Organisation der Stadt erfolgte Eingruppierung eingegangen worden sei. Dabei habe man nochmals dargestellt, dass das Gutachten lediglich zur Orientierung und Unterstützung diene und keine verpflichtende Grundlage zur Eingruppierung sei. Nachdem der Antragsteller weiterhin auf die Vorlage des Gutachtens bestanden habe, habe man diesem angeboten, konkrete Fragen zu formulieren, um welche Stellenbeschreibungen es gehe und was hier noch unklar sei. Man habe angeboten, eine Gesprächsrunde direkt mit den Erstellern des Gutachtens zu ermöglichen. Da die Dienststelle keinerlei Fragen gehabt habe, habe man dem Antragsteller die Möglichkeit eröffnet, sich mit konkreten Fragen an die Vertreter des BKPV zu richten. Dieses Gespräch habe am 16. Mai 2022 stattgefunden. Dabei habe der Personalratsvorsitzende keinerlei Fragen stellen können, sodass nur durch eine Vertreterin der Personalstelle Nachfragen zu den Mitarbeitern der Kostümapteilung gestellt worden seien. Der Vorsitzende des Antragstellers habe vielmehr signalisiert, dass ihm jetzt alles verständlich sei.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sachverhalts wird auf den Inhalt der Gerichtsakte Bezug genommen.

II.

## 10

Der vom Antragsteller gestellte Antrag, den Beteiligten zu verpflichten, ihm eine Abschrift des Stellenbewertungsgutachtens des BKPV zur Überleitung in die neue Entgeltordnung zur Verfügung zu stellen, ist zulässig und begründet.

## 11

1. Der Antragsteller hat durch Vorlage verschiedener Emails zu konkreten Einzelfällen der Ein- bzw. Höhergruppierung hinreichend nachgewiesen, dass ein konkreter Anlass für den von ihm geltend gemachten Informationsanspruch besteht. Die Eingruppierung und Höhergruppierung der Beschäftigten unterliegen der Mitbestimmung des Personalrats (vgl. Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3a und Nr. 4 BayPVG). Nach Art. 70 Abs. 2 Sätze 1 und 2 BayPVG ist der Personalrat vom Dienststellenleiter von der beabsichtigten Maßnahme und über deren Gründe zu unterrichten. Der Einwand des Beteiligten, dass die Kenntnis des Stellenbewertungsgutachtens für die Personalratsmitglieder zur Erfüllung ihrer Aufgabe nicht zwingend ist und dieses nicht bindende Gutachten nur der verwaltungsinternen Vorbereitung der Entscheidung über eine Eingruppierung darstellt, überzeugt das Gericht nicht. Es ist zu berücksichtigen, dass das Mitbestimmungsrecht des Personalrats in diesem Zusammenhang ein Mitbeurteilungsrecht ist, das der Richtigkeitskontrolle dient (BVerwG, B.v. 7.3.2011 – 6 P 1510 – juris Rn. 25; Ballerstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Stand Mai 2023, Art. 75 Rn. 63m.w.N.). Durch die Kenntnis der im Stellenbewertungsgutachten vorgeschlagenen Eingruppierung können sich für ihn Anhaltspunkte dafür ergeben, ob ein Anlass besteht, die ihm vorgelegten Eingruppierungsentscheidungen des Dienststellenleiters zu hinterfragen. Das Wissen um dessen Inhalt ist daher zur Erfüllung seiner Kontrollfunktion erforderlich.

## 12

Zwar ist dem Beteiligten zuzugeben, dass es hierfür ausreichend wäre, im jeweils konkreten Fall nur Auskunft über die einschlägigen Aussagen im Gutachten zu erhalten. Abgesehen davon, dass der Beteiligte einen Informationsanspruch hinsichtlich des Inhalts des Stellenbewertungsgutachtens generell abstreitet, ergibt sich ein solcher Anspruch aber aus folgenden Überlegungen: Gemäß Art. 69 Abs. 1b BayPVG hat der Personalrat die allgemeine Aufgabe, unter anderem dafür zu sorgen, dass die zugunsten der Beschäftigten der Dienststelle geltenden Gesetze und Tarifverträge durchgeführt werden. Der Dienststellenleiter muss den Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend unterrichten und die hierfür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen (Art. 69 Abs. 2 Sätze 1 und 2 BayPVG). Aus vorgenannten Gründen ist der vom Antragsteller geltend gemachte Anspruch jedenfalls auch auf dieser Grundlage begründet. Zwar ist dem Beteiligten zuzugeben, dass sich aus dieser Norm kein allumfassender und pauschaler Informationsanspruch des Personalrats ableiten lässt. Auch stellt dieser kein Kontrollorgan der Verwaltung dar (Ballerstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Art. 69 Rn. 113i m.w.N.). Andererseits ist der Dienststellenleiter aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (Art. 2 Abs. 1 BayPVG) verpflichtet, etwaige Auskunftswünsche des Personalrats nicht zu eng auszulegen (BVerwG, B.v. 27.11.1991 – 6 P 24.90 – juris Rn. 30). Vorliegend war zwischen der begehrten Information ein untrennbarer innerer Bezug zu der von Personalrat konkret zu erfüllenden Aufgabe gegeben. Der Beteiligte hat in der öffentlichen Anhörung selbst vorgetragen, dass in der Dienststelle wegen der durch die neue Entgeltordnung erforderlichen Umgruppierungen und der damit einhergehenden Befragungen durch den BKPV erhebliche Unruhe entstanden war. Angesichts dessen war bei objektiver Betrachtungsweise ein Anlass für den Antrag des Antragstellers, das danach erstellte Gutachten zur Verfügung gestellt zu bekommen, gegeben. Schon aus den gegebenen Umständen war diese Forderung nachvollziehbar und erforderlich, damit er seiner allgemeinen Aufgabe der vorbeugenden Überwachung nach Art. 69 Abs. 1b BayPVG entsprechen konnte.

## 13

Der Einwand, man habe dem Vorsitzenden des Antragstellers die Gelegenheit gegeben, den Gutachtenerstellern konkrete Fragen zu stellen, was dieser nicht genutzt habe, greift nicht durch. Denn der Informationsanspruch steht dem gesamten Personalrat zu. Auch ist nach dem Wortlaut des Gesetzes nicht nur eine Einsichtnahme in das Gutachten zu gewähren, sondern dieses zur Verfügung zu stellen. Etwaige

Bedenken der Dienststellenleitung, es könnten hierdurch Informationen an die anderen Beschäftigten gelangen, die zu noch mehr Unruhe in der Dienststelle führen könnten, kann die Begrenzung des Unterrichtsanspruchs schon deshalb nicht begründen, weil die Mitglieder des Personalrats der gesetzlichen Schweigepflicht nach Art. 10 BayPVG unterliegen (Ballerstedt/Schleicher/Faber/ Hebeler, BayPVG, Art. 69 Rn. 117e m.w.N.)

#### **14**

2. Der Beteiligte hat den von ihm mit Schriftsatz vom 8. Dezember 2022 angekündigten Widerantrag in der öffentlichen Anhörung nicht gestellt. Unabhängig davon weist das Gericht zur Vermeidung eines weiteren Rechtsstreits zwischen den Verfahrensbeteiligten darauf hin, dass er nach Art. 44 Abs. 1 Satz 1 BayPVG verpflichtet ist, die in diesem Verfahren entstandenen erforderlichen Kosten des Antragstellers für dessen anwaltliche Vertretung, zu tragen, weil dieser, wie sich aus vorstehenden Ausführungen ergibt, eine anwaltliche Vertretung bei sachgerechter Würdigung aller Umstände für erforderlich halten durfte und die Rechtsverfolgung nicht mutwillig oder aus haltlosen Gründen in Gang gesetzt wurde. (Ballerstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Art. 44 Rn. 33 m.w.N.).

#### **15**

3. Eine Kostenentscheidung kommt nicht in Betracht (Art. 81 Abs. 2 BayPVG; § 80 Abs. 1 ArbGG und § 2 Absatz 2 GKG).