

5 A 10374/16.OVG
5 K 1467/15.MZ



Verkündet am: 08.09.2016

gez. Borowski

Justizbeschäftigte als Urkunds-
beamtin der Geschäftsstelle

OBERVERWALTUNGSGERICHT RHEINLAND-PFALZ

BESCHLUSS

In der Personalvertretungssache

des Bezirkspersonalrats für die staatlichen Lehrkräfte, an Gymnasien und Kollegs
bei der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion, vertreten durch die Vorsitzende,
Frau Sigrid Janotta-Fischer, Willy-Brandt-Platz 3, 54290 Trier,

- Antragsteller und Beschwerdegegner -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Heinle, Baden, Redeker und Partner,
Koblenzer Straße 121-123, 53177 Bonn,

beteiligt:

der Präsident der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion, Herr Thomas Linnertz,
Willy-Brandt-Platz 3, 54290 Trier,

- Beschwerdeführer -

w e g e n Personalvertretungsrechts

hat der 5. Senat des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz - Fachsenat für
Personalvertretungssachen (Land) - in Koblenz aufgrund der mündlichen Ver-
handlung vom 8. September 2016, an der teilgenommen haben

Präsident des Oberverwaltungsgerichts Dr. Brocker
Richter am Oberverwaltungsgericht Bonikowski
Richter am Oberverwaltungsgericht Dr. Hammer
ehrenamtlicher Richter Beschäftigter Kallenbrunnen
ehrenamtliche Richterin Regierungsrätin Ohm

beschlossen:

Auf die Beschwerde des Beteiligten wird der Beschluss des Verwaltungsgerichts Mainz vom 9. März 2016 aufgehoben und der Antrag des Antragstellers abgelehnt.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

G r ü n d e

I.

Das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren betrifft die Frage, ob einer Personalvertretung im Rahmen der Erstfestsetzung von Besoldungsstufen bei neu eingestellten Beamten gegenüber dem Dienstherrn ein Informationsrecht zusteht.

Der Antragsteller machte als Personalrat am 9. November 2015 gegenüber der Rechtsvorgängerin des Beteiligten geltend, bei der Einstellung von Beamten stehe ihm ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Festsetzung von Besoldungsstufen, zumindest jedoch ein Anspruch auf Information über die vorgenommenen Stufen-einordnungen, zu. Der Beteiligte lehnte unter Hinweis auf die vom Ministerium der Finanzen zu künftigen Besoldungseinordnungen ergangenen Hinweise und die schützenswerten Rechte der betroffenen Beamten sowohl ein Mitbestimmungsrecht bei den Stufenfestsetzungen als auch ein personalvertretungsrechtliches Informationsrecht ab.

Zur Begründung seines daraufhin am 9. November 2015 ohne vorherige Einschaltung einer Einigungsstelle eingeleiteten personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens hat der Antragsteller zunächst auf seinen allgemeinen personalvertretungsrechtlichen Informationsanspruch verwiesen. Ihm obliege die Aufgabe, die Einhaltung von zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetzen zu überwachen, und zwar in jedem Einzelfall der Rechtsanwendung, unabhängig von bestehenden allgemeinen Anwendungshinweisen der Dienststelle. Ein Informationsanspruch bestehe im Rahmen der allgemeinen Aufgaben unabhängig von der Annahme eines Mitbestimmungsrechts. Darüber hinaus unterliege die besol-

dungsrechtliche Stufenzuordnung aber auch der Mitbestimmung des Personalrats bei der Einstellung eines Beamten. Sinn und Zweck der Regelung verlange eine erweiterte Auslegung des Einstellungsbegriffs auf die mit der Einstellung eines Beamten zwangsläufig verbundenen Begleitentscheidungen, zu denen auch die Stufenzuordnung gehöre. Schon vor der ausdrücklichen Normierung des Tatbestands „Eingruppierung“ in vielen (wenn auch nicht allen) Personalvertretungsgesetzen habe kein Zweifel daran bestanden, dass die Eingruppierung als Element der Einstellung anzusehen sei.

Der Antragsteller hat zuletzt beantragt,

festzustellen, dass der Beteiligte verpflichtet ist, ihm im Falle der Einstellung von Beamten in den Landesdienst im Rahmen des Erlasses der Stufenfestsetzungsbescheide mitzuteilen, welche Stufenfestsetzungen im Sinne des § 29 Abs. 2 Landesbesoldungsgesetz vorgenommen werden und von welchen Erwägungen er sich dabei hat leiten lassen.

Der Beteiligte hat beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Er hat die Ansicht vertreten, der Antragsteller habe keinen Informationsanspruch auf Mitteilung der jeweiligen Stufenfestsetzungen bei einzustellenden Beamten. Die maßgeblichen besoldungsrechtlichen Regelungen seien durch die Hinweise des Ministeriums für Finanzen vom 18. Juni 2013 und in dem eigens für die Bezirkspersonalräte zusammengestellten Papier „Beschreibung und Bewertung von Tätigkeiten“ über die am häufigsten vorkommenden Fälle konkretisiert worden. Damit sei der Antragsteller ausreichend über die Praxis der Dienststelle bei der Festsetzung von Erfahrungsstufen informiert, er könne somit auch bei Zweifeln im Einzelfall eine Überprüfung vornehmen. Seinem Wächteramt könne er also umfassend nachkommen. Da der Mitbestimmungstatbestand der Einstellung weder nach Wortlaut noch nach der gesetzlichen Systematik die besoldungsrechtliche Einstufungsentscheidung bei den einzustellenden Beamten erfasse, sei auch ein darüber hinausgehender Informationsanspruch nicht gegeben.

Durch Beschluss vom 9. März 2016 hat das Verwaltungsgericht Mainz dem Antrag des Antragstellers entsprochen. Nach Auffassung der Vorinstanz könne dieser die begehrte Feststellung beanspruchen. Zwar bestehe für ihn nach der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 24. November 2015 kein Mitbestimmungsrecht bei der Erstfestsetzung der Besoldungsstufen neu eingestellter Beamter. Das Informationsbegehren des Antragstellers sei aber nach Art und Umfang hinsichtlich der von ihm gewünschten Auskünfte erforderlich, um die Einhaltung des Landesbesoldungsgesetzes nebst den ministeriellen allgemeinen Hinweisen bei deren Anwendung in der Praxis zu überprüfen. Auch unter Datenschutzgesichtspunkten begegne es keinen Bedenken, wenn die Informationen als Mitteilungen oder in Form von Listen zugänglich gemacht würden. Soweit bei der Überprüfung der Angaben des Beteiligten Unstimmigkeiten zu erkennen seien, habe der Antragsteller auf einer zweiten Stufe zusätzlich Anspruch auf weitere Erläuterungen. Diese könnten zwar zur Aufdeckung der Identität des betroffenen Beschäftigten führen, wenn anders eine Klärung der Angelegenheit nicht möglich sei. Insoweit würde es sich jedoch um nachgelagerte Einzelfälle handeln, die vom Streitgegenstand nicht erfasst seien. Auch insoweit stünden dem Informationsbegehren weder Gesichtspunkte des Datenschutzes noch das allgemeine Persönlichkeitsrecht der betroffenen Beschäftigten entgegen.

Gegen diesen, ihm am 17. März 2016 zugestellten Beschluss hat der Beteiligte am 13. April 2016 Beschwerde eingelegt, zu deren Begründung er seine erstinstanzlich vorgetragene Rechtsauffassung ergänzt und vertieft. Er hält insbesondere daran fest, dass eine Informationspflicht gegenüber der Personalvertretung grundsätzlich nur in dem Umfang anzuerkennen sei, der zu Durchführung ihrer Aufgaben notwendig sei. Der angefochtene Beschluss führe dagegen faktisch zu einem weitergehenden und zudem generellen Überwachungsanspruch der Personalvertretung. Der vom Antragsteller geltend gemachte Informationsanspruch sei richtigerweise ein unselbstständiges Beteiligungsrecht, das an andere Beteiligungsrechte gebunden sei. In diesem Umfang hätte dies bei einer Informationsübermittlung in Sachzusammenhängen, die sich dem Blickfeld des Personalrats und der Beschäftigten regelmäßig entzögen, angesichts der fast unbegrenzten Bandbreite des Überwachungsrechts aufgrund der Einbeziehung von zugunsten der Beschäftigten geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarun-

gen und Verwaltungsanordnungen die zwangsläufige Folge, dass die Dienststelle dem Personalrat nahezu jede Maßnahme erläutern müsse. Damit rücke der Personalrat in die Nähe eines Kontrollorgans der Verwaltung für jede einzelne Stufenentscheidung. Dies sei er seiner Stellung und seinem Auftrag nach jedoch nicht. So verstanden würde sich das Informationsrecht der Personalvertretung zu einem Instrument präventiver Kontrolle der Rechtmäßigkeit praktisch jeden Verwaltungshandelns ausweiten. Darüber hinaus lägen dem Antragsteller die gesetzliche Regelung inklusive der Materialien und die Anwendungshinweise des Finanzministeriums vor, anhand derer die Dienststelle die Stufenentscheidungen treffe. Zur näheren Erläuterung sei anlässlich eines Gespräches des Beteiligten mit der Arbeitsgemeinschaft der Bezirkspersonalräte am 1. Oktober 2014 zusätzlich noch eine eigens für die Bezirkspersonalräte zusammengestellte Beschreibung und Bewertung von Tätigkeiten zur Verfügung gestellt worden. In dieser seien die wichtigsten Fallgestaltungen sowie deren rechtliche Bewertung mit einer Begründung beschrieben. Aus den Hinweisen ergäben sich für die überwiegende Mehrzahl der zu treffenden Entscheidungen, welche der typischerweise einer Verbeamtung vorhergehenden Tätigkeiten anzuerkennen seien. Ein darüber hinausgehendes all umfassendes Informationsrecht zur Aufgabenerfüllung und Überwachung des allgemeinen Dienstbetriebs der Dienststelle stehe dem Personalrat nicht zu. Der angefochtene Beschluss bereite demgegenüber den Weg für einen Rechtsmissbrauch des Überwachungsrechts durch den Personalrat und öffne gleichsam durch die Hintertür den Weg zu einer Art Mitbestimmung, bei der die Dienststelle denselben Aufwand erbringen müsse wie bei einer echten Mitbestimmung.

Zudem sei der Informationsanspruch des Personalrats durch den Schutz der Persönlichkeitsrechte der Adressaten der Bescheide begrenzt. In diesem Zusammenhang müsse gesehen werden, dass aufgrund der zahlreichen Beurteilungs- bzw. Ermessensspielräume, die das Besoldungsrecht und die Hinweise des Finanzministeriums den Behörden eingeräumt hätten, die Vorlage der Listen allein nicht ausreichend seien. Vielmehr müssten aufgrund der Vielschichtigkeit der beruflichen Lebenswege der Lehrkräfte gerade im Schulbereich die getroffenen Entscheidungen eingehend dargestellt werden. Kurze Erläuterungen in einer Liste seien in diesem Zusammenhang für die Personalvertretung nicht geeignet, um

eine für die einzelne Entscheidung plausible Begründung abzugeben. Der Antragsteller habe deshalb allenfalls Anspruch auf Überlassung einer anonymisierten Liste der Erfahrungsstufen einschließlich Besoldungsgruppen, Einstellungsdaten und Familienstände aller von ihm vertretenen Beschäftigten innerhalb der Dienststelle.

Der Beteiligte beantragt,

den Beschluss des Verwaltungsgerichts Mainz vom 9. März 2016 abzuändern und den Antrag des Antragstellers abzulehnen.

Der Antragsteller beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Er verteidigt die Entscheidung des Verwaltungsgerichts, die er auch unter Berücksichtigung des Beschwerdevorbringens weiterhin als zutreffend ansieht. Zu Unrecht leugne der Beteiligte den Informationsanspruch des Personalrats. Dieser Anspruch sei vielmehr dem Grunde wie dem Umfang nach davon abhängig, ob und inwieweit ein Personalrat die eingeforderte Information zur Durchführung seiner Aufgaben benötige. Zu den Aufgaben der Personalvertretung gehöre indessen nicht nur die Wahrnehmung förmlicher Beteiligungsrechte. Daneben und unabhängig hiervon seien dem Personalrat auch allgemeine Aufgaben übertragen. Dazu gehöre, darüber zu wachen, dass zu Gunsten der Beschäftigten geltende Gesetze, Verordnungen etc. durchgeführt werden. Dies sei entgegen der Rechtsauffassung des Beteiligten nicht die Einführung eines generellen Überwachungsanspruchs der Personalvertretung, sondern die Wahrnehmung einer dem Personalrat vom Gesetz konkret übertragenen Aufgabe. Es gelte insoweit zwischen diesem Überwachungsanspruch auf der einen Seite (der dem Personalrat zu eigen sei), von einem darüberhinausgehenden generellen Überwachungsanspruch (der ihm nicht zustehe) zu unterscheiden. Bei der Entscheidung über eine Stufenzuordnung bei Beamten handele es sich, auch wenn es partiell um Ermessensentscheidungen gehe, im Hinblick auf die unmittelbare Besoldungsrelevanz einer jeweils früheren Einstufung um „zu Gunsten der Beschäftigten geltende Gesetze“ im personalvertretungsrechtlichen Sinne. Hierbei stehe ihm – dem Antragsteller –

ein Mitbeurteilungsrecht zu. Er müsse daher in die Lage versetzt werden, nachvollziehen und mitbeurteilen zu können, ob die Stufenzuordnung gleichmäßig und diskriminierungsfrei aus dem grundgesetzlichen Leistungsgrundsatz vorgenommen worden sei. Auch dieser zähle zu den „zu Gunsten der Beschäftigten“ geltenden Gesetzen im vorgenannten Sinne. Das Verwaltungsgericht habe insofern zutreffend herausgearbeitet, dass er – der Antragsteller – seiner speziellen Überwachungsaufgabe nur nachkommen könne, wenn er über die jeweils erfolgenden Stufenzuordnungen unterrichtet worden sei. Dies habe nichts damit zu tun, auf diesem Wege eine Mitbestimmung „über die Hintertür“ einführen zu wollen. Der Beteiligte verkenne insoweit die Grenzen der Tragweite allgemeiner Aufgaben des Personalrats. Auch in der Wahrnehmung allgemeiner Aufgaben werde dieser niemals zur Wahrnehmung nicht gegebener Mitbestimmungsrechte vordringen können. Er könne jedoch auf der anderen Seite nicht damit abgespeist werden, dass er mit den erbetenen Informationen im Rahmen seiner spezifischen Überwachungsaufgabe in Ermangelung weiterer Rechte ohnehin nichts anfangen könne. Insoweit müsse er zumindest aufgrund der ihm erteilten Informationen Maßnahmen beantragen oder Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten mit der Dienststellenleitung verhandeln dürfen. In dem Umfang, wie dieses Beteiligungsrecht ausgestaltet sei, zähle nämlich auch dies dann auch zu seinen Aufgaben. Dass es außer den Beteiligungsrechten auch noch weitere Aufgaben des Personalrats gebe, werde vom Beteiligten zwar gesehen, jedoch ersichtlich unzutreffend restriktiv dahingehend interpretiert, dass der Informationsanspruch bei den Überwachungsaufgaben reduziert sei.

Auch das Vorliegen von Materialien und Anwendungshinweisen des Finanzministeriums schränke den Informationsanspruch des Personalrats nicht ein. Selbst die bestätigende Zusicherung der Dienststelle, dass diesen Vorgaben entsprechend verfahren werde, begrenze seinen Informationsanspruch nicht. Vielmehr dürfe er zu seinen Aufgaben rechnen, überprüfend nachzuvollziehen, ob dem wirklich so sei und ob gegebenenfalls auch den individuellen Besonderheiten angemessen Rechnung getragen worden sei. In diesem Bereich, der zu den Amtsaufgaben einer Personalvertretung gehöre, sei die Überwachung wie das Informationsrecht uneingeschränkt.

Die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Beschäftigten seien gleichfalls gewahrt. Datenschutzrechtliche Bedenken bestünden nicht, da der Personalrat innerhalb des Dienstbetriebes nicht „Dritter“ im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften sei. Wenn die Personalvertretung aufgrund der Wahrnehmung ihres Informationsanspruchs Kenntnis davon erlange, wie neu eingestellte Beamte in der Stufenzuordnung eingeordnet seien, so sei dies die zwangsläufige und notwendige Konsequenz aus dem Umstand, dass der Betreffende sich um eine Einstellung bemüht habe. Im Rahmen der Mitbestimmung bei der Einstellung erfahre der Personalrat ohnehin eine Reihe von Dingen, die den persönlichen Status des einzustellenden Beamten betreffen, unter anderem die vorgesehene Besoldung anhand der maßgebenden Besoldungsgruppe. Die Stufenzuordnung innerhalb der Besoldungsgruppe sei insoweit nur ein weiteres konkretisierendes Detail der Grundinformationen, die der Personalrat ohnehin zu erhalten habe. Ein besonders schutzwürdiges Interesse des Beschäftigten an einer Geheimhaltung der Stufenzuordnung sei nicht ersichtlich. In letzter Konsequenz der Überwachungsaufgabe des Personalrats müssten diesem vielmehr sämtliche Gesichtspunkte rückhaltlos offenbart werden. Andernfalls könne dieser nicht nachvollziehen, ob die konkrete Einstufungsentscheidung gleichmäßig, diskriminierungsfrei und ohne Ermessensfehler getroffen worden sei. Nach allem müssten ihm sämtliche von der Dienststelle hierzu angestellten Erwägungen mitsamt deren tatbestandlichen Grundlagen mitgeteilt werden.

Die weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes ergeben sich aus den zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätzen sowie den Verwaltungsakten (1 Hefter), die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

II.

Die nach § 121 Abs. 2 Landespersonalvertretungsgesetz – LPersVG – in Verbindung mit § 87 Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG – zulässige Beschwerde des Beteiligten hat Erfolg.

I. Das Verwaltungsgericht hätte die vom Antragsteller begehrte Feststellung über seine Unterrichtsrechte gemäß § 69 Abs. 2 LPersVG bei der Festsetzung von besoldungsrechtlichen Erfahrungsstufen ablehnen müssen. Eine solche Feststellung kann zwar zulässigerweise im Wege des verwaltungsgerichtlichen Beschlussverfahrens beantragt werden (1.) Dem Antragsteller steht indessen der von ihm in diesem Verfahren gegenüber dem Beteiligten geltend gemachte umfassende Informationsanspruch bei der Erstfestsetzung der Besoldungsstufen neu eingestellter Beamter nicht zu (2.).

1. Das verwaltungsgerichtliche Beschlussverfahren gemäß § 121 Abs. 2 LPersVG, § 87 Abs. 1 ArbGG ist trotz § 69 Abs. 4 Satz 1 LPersVG auch ohne vorangegangenes Verfahren vor der Einigungsstelle zulässig. Zwar heißt es in dieser Bestimmung, dass bei Meinungsverschiedenheiten in Angelegenheiten nach § 69 Abs. 2 LPersVG die Einigungsstelle „entscheidet“ und der Spruch der Einigungsstelle sowohl die Dienststellenleitung als auch die Personalvertretung bindet. Bei einem Streit um die grundsätzliche Frage der Beteiligung der Personalvertretung im Wege der Unterrichtung nach Absatz 2 liegen die tatbestandlichen Voraussetzungen für die Einschaltung der Einigungsstelle indessen nicht vor. Vielmehr wird in § 69 Abs. 4 Satz 1 LPersVG vorausgesetzt, dass sich Einigungsstelle und Personalvertretung grundsätzlich darüber einig sind, dass ein Beteiligungsrecht der Personalvertretung überhaupt besteht. Darauf weist schon der Wortlaut der Bestimmung hin, in dem von Meinungsverschiedenheiten „in“ Angelegenheiten nach Absatz 2 die Rede ist. Die Einigungsstelle ist nur dann zur Entscheidung berufen, wenn es um solche ausfüllungsbedürftigen Details der Durchführung der Information des Personalrats geht. Wird dagegen um die grundsätzliche Frage des Bestehens eines Unterrichtsrechts der Personalvertretung nach § 69 Abs. 2 LPersVG in Bezug auf das geltend gemachte Beteiligungsrecht gestritten, ist damit letztlich die Kompetenz des beteiligten Personalrats angesprochen. Für die Klärung derartiger Rechtsfragen sind die Einigungsstellen aber nicht eingerichtet (so schon OVG RP, Beschluss vom 7. März 1995 – 5 A 11447/94.OVG –, AS 26, 162 [166]).

Die vielfältigen Fragen des konkreten Modus der Teilhabe an Informationen sind dagegen in anderer Weise der Disposition der Beteiligten zugänglich als die

grundlegende Frage, ob überhaupt eine Teilhabebefugnis der Personalvertretung besteht. So kann das Verfahren vor der Einigungsstelle – auch ohne dass deren Kompetenzen überschritten werden müssten – rascher zu einer verbindlichen Entscheidung etwa darüber führen, wie die Abstimmung in terminlicher Hinsicht zu erfolgen hat, in welcher Form und Frist bzw. welche Unterlagen dem Personalrat zur Verfügung zu stellen sind und ähnliche Fragen mehr. Dass es hier um solche Randfragen, nicht aber um das Essentielle der Kompetenzen des Antragstellers geht, drückt sich auch in der abschwächenden Wortwahl des Gesetzgebers aus, wenn nicht von Rechtsstreitigkeiten, sondern von bloßen „Meinungsverschiedenheiten“ die Rede ist.

Diese Auffassung entspricht auch der systematischen Stellung des Rechtswegs zu den Gerichten einerseits und den Befugnissen der Einigungsstelle im Personalvertretungsrecht andererseits. Hier muss ebenso wie hinsichtlich der Kompetenzen der Personalvertretung im Mitbestimmungsverfahren die Regel Beachtung finden, dass die Kompetenzen der Personalvertretung weder zur Disposition von Verwaltung und Personalvertretung noch der Einigungsstelle stehen. Demgegenüber verbleibt Raum für die Zuständigkeit der Einigungsstelle in den Bereichen, in denen es um die Ausfüllung des Entscheidungsermessens von Dienststelle und Personalvertretung in der Sache selbst geht (vgl. zum Vorstehenden: OVG RP, Urteile vom 13. Dezember 1994 – 5 A 12133/94.OVG –, PersV 1997, 25; sowie vom 27. Juni 1995 – 5 A 12266/94.OVG –, PersV 1997, 32; Rupert/Lautenbach, Personalvertretungsrecht R-P, Loseblattkommentar, Stand Juni 2016 § 69 Rn. 95; a. A. VG Mainz, Urteil vom 27. Juni 1994 – 5 K 5057/93.MZ –, PersR 1995, 31; Küssner, in Helmes/Jacobi/Küssner, LPersVG, Loseblattkommentar, Stand Juni 2002 § 69 Rn. 78).

Hiernach gilt: Ist zwischen der Personalvertretung und der Dienststelle umstritten, *ob* der Personalrat in einer bestimmten Angelegenheit entsprechend seinem „Wächteramt“ nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG überhaupt zu informieren ist, so ist dies im Wege des verwaltungsgerichtlichen Beschlussverfahrens zu klären. Bei Meinungsverschiedenheiten über den im konkreten Fall bestehenden Umfang der Rechte der Personalvertretung in derartigen Angelegenheiten (gleichsam das

„Wie“ der beanspruchten Beteiligung), entscheiden dagegen gemäß § 74 Abs. 4 Satz 1 LPersVG verbindlich die Einigungsstellen.

2. Das danach zulässige Feststellungsbegehren des Antragstellers, mit dem er erreichen will, dass der Beteiligte ihm bei Einstellungen von Beamten in den Landesdienst im Rahmen des Erlasses von Stufenfestsetzungsbescheiden künftig stets mitzuteilen habe, welche Erfahrungsstufen im Sinne der §§ 29, 30 LBesG (in der Fassung des Landesgesetzes zur Reform des finanziellen öffentlichen Dienstrechts vom 18. Juni 2013, GVBl. S. 157) festgesetzt worden sind und von welchen Erwägungen der Beteiligte sich dabei hat leiten lassen, hat in der Sache keinen Erfolg. Die Voraussetzungen der hierfür allein in Betracht kommenden Vorschrift des § 69 Abs. 2 Satz 1 LPersVG liegen nicht vor.

Nach dieser Bestimmung ist die Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig, fortlaufend, umfassend und anhand der vorhandenen Unterlagen von der Dienststellenleitung zu unterrichten. Die Unterrichtung hat sich gemäß Satz 2 der Regelung auch auf sämtliche Auswirkungen der von der Dienststelle erwogenen Maßnahme auf die Beschäftigten zu erstrecken, insbesondere auf die Folgen für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen. Auf Verlangen hat die Dienststellenleitung die erwogene Maßnahme mit der Personalvertretung sogar zu beraten (§ 69 Abs. 2 Satz 3 LPersVG). Ein derart umfassendes Informations- und Beratungsrecht steht dem Antragsteller bei den Stufenfestsetzungen nach § 29 Abs. 2 LBesG nicht zu.

Nach der zu Unterrichtsrechten der Personalvertretungen ergangenen verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung muss der vom Personalrat geltend gemachte Informationsanspruch stets in Zusammenhang mit einer zulässigerweise von der Personalvertretung wahrgenommenen Aufgabe stehen. Dem Personalrat steht mit anderen Worten kein Unterrichtsrecht aus sich selbst heraus zu (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 21. Februar 1980 – 6 P 77.78 –, Buchholz 238.3 A § 68 BPersVG Nr. 2; vom 21. September 1984 – 6 P 24.83 –, Buchholz 238.3A § 68 BPersVG Nr. 5; vom 23. Juni 2010 – 6 P 8.09 –, BVerwGE 137, 148 [151]; sowie vom 4. September 2012 – 6 P 5.11 –, BVerwGE 144, 156 [158]; VGH BW, Beschluss vom 16. Juni 1992 – 15 S 918/91 –, juris; OVG NRW, Beschluss vom 4. November 2005 – 1 A 4935/04.PVB –, juris; OVG Nds., Beschluss vom

21. Dezember 2010 – 18 LP 14/06 –, juris; ebenso: Ilbertz, in: Ilbertz/Widmaier/Sommer, BPersVG, 13. Aufl. 2014, § 68 Rn. 33b und 40; Altvater, in: Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Selen, BPersVG, 8. Aufl. 2013 § 68 Rn. 26; Gräfl, in: Richardi/Dörner/Weber, BPersVG, 4. Aufl. 2012 § 69 Rn. 55; Gerhold, in: Lorenzen/Etzel/Gerhold/Schlatmann/Rehak/Faber, BPersVG, Loseblattkommentar, Stand März 2016, § 68 Rn. 39).

Zudem ist selbst ein dem Grunde nach gegebener Informationsanspruch vom Grundsatz der Erforderlichkeit beherrscht (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 22. Dezember 1993 – 6 P 15.92 –, juris; und vom 16. Februar 2010 – 6 P 5.09 –, juris; BayVGH, Beschluss vom 28. Februar 2011 – 17 P 09.694 –, juris; Gerhold, in Lorenzen/Etzel/Gerhold/Schlatmann/Rehak/Faber, BPersVG, Loseblattkommentar, Stand: März 2016 § 68 Rn. 39a; a. A.: Küssner, in: Helmes/Jacobi/Küssner, a.a.O., Rn. 36). Benötigt die Personalvertretung die vom Behördenleiter geforderte Auskunft nicht für die Erfüllung der von ihr wahrgenommenen Aufgaben, so müssen ihr die entsprechenden Informationen auch nicht offenbart werden.

Ausgehend von diesen Grundsätzen steht dem Antragsteller gegenüber dem Beteiligten kein Anspruch darauf zu, ihm mitzuteilen, welche Stufenfestsetzungen im Sinne des § 29 Abs. 2 LBesG vorgenommen worden sind und von welchen Erwägungen der Beteiligte sich dabei hat leiten lassen. Dieses Informationsbegehren steht schon nicht in Zusammenhang mit einer dem Antragsteller gesetzlich zugewiesenen Überwachungsaufgabe (a). Auch aus der von ihm herangezogenen allgemeinen Aufgabenwahrnehmung gemäß § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG folgt nichts Anderes (b). Da eine Information des Antragstellers durch den Beteiligten nicht zu seiner Aufgabenerfüllung benötigt wird, entfaltet dies vielmehr eine „Sperrwirkung“ für das von ihm geltend gemachte Unterrichtsbegehren (c).

a) Nach der den Beteiligten bekannten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts unterfällt die besoldungsrechtliche Maßnahme der Erstfestsetzung von Erfahrungsstufen bei Beamten nach Maßgabe der §§ 27, 28 BBesG nicht dem Anwendungsbereich des Mitbestimmungstatbestands der Einstellung im Sinne des § 76 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG. Dies erschließe sich, auch wenn der Wortlaut dieser Vorschrift insoweit offen sei, insbesondere im Wege ihrer systematischen

Auslegung und werde durch ihre Entstehungsgeschichte bestätigt. Sinn und Zweck der Rechtsnorm stünden dem nicht entgegen. Auch eine verfassungskonforme Korrektur des Auslegungsergebnisses sei nicht geboten (vgl. hierzu im Einzelnen: BVerwG, Beschluss vom 24. November 2015 – 5 P 13.14 –, BVerwGE 153, 254 ff.). Dieser Rechtsprechung, die auf die inhaltsgleiche landesrechtliche Regelung in § 78 Abs. 2 Nr. 1 LPersVG übertragbar ist, schließt sich der Senat in vollem Umfang an. Es ist insbesondere nachvollziehbar, die Entstehungsgeschichte der besoldungsrechtlichen Vorschriften (§§ 27, 28 BBesG) als Beleg für die Intention des Gesetzgebers heranzuziehen, bei der Einstellung von Beamten von der Einführung einer der Mitbestimmung der Tarifbeschäftigten entsprechende Zuständigkeitstatbestandes abzusehen. Hieraus lässt sich ohne weiteres die schon vom Bundesverwaltungsgericht gezogene Schlussfolgerung ableiten, der Gesetzgeber habe bewusst von der Einführung einer Mitbestimmung bei der besoldungsrechtlichen Einstufung bei den Beamten abgesehen (BVerwG, Beschluss vom 24. November 2015 – 5 P 13.14 –, BVerwGE 153, 254 Rn. 24; vgl. auch Hebel, ZfPR 2016, 40).

Diese, schon in Bezug auf die bundesrechtlichen Vorschriften nachvollziehbare Argumentation muss in umso stärkerem Maße im hier zu beurteilenden landesrechtlichen Bereich gelten. Die Einführung von Erfahrungsstufen erfolgte nämlich zeitlich nachgelagert zu den – insofern als „Vorläufervorschriften anzusehenden – §§ 27, 28 BBesG. Deshalb hätte es angesichts der im Gesetzgebungsverfahren zu den §§ 29, 30 LBesG bereits bekannten Mitbestimmungszuständigkeiten bei den Tarifbeschäftigten (§ 78 Abs. 2 Nr. 1 LPersVG) nahe gelegen, einen solchen Tatbestand auch bei der Erstfestsetzung von besoldungsrechtlichen Erfahrungsstufen zu erwägen. Dass der rheinland-pfälzische Gesetzgeber hiervon ebenso wie zuvor der Bundesgesetzgeber abgesehen hat, stützt somit den schon zur bundesrechtlichen Regelung vom Bundesverwaltungsgericht zutreffend erkannten Befund, wonach der Gesetzgeber eine ausdrückliche Aufnahme der Stufenfestsetzungen in § 76 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG (hier: § 78 Abs. 2 Nr. 1 LPersVG) hätte vornehmen müssen, wenn er den Personalvertretungen eine Mitbestimmung in dieser Frage hätte eröffnen wollen.

Wie schon für das Bundespersonalvertretungsrecht so gilt insofern auch für den Bereich des Landesrechts: Das Landespersonalvertretungsgesetz übernimmt grundsätzlich die Begriffe, welche die einzelnen in den dortigen Vorschriften geregelten Mitbestimmungstatbestände bezeichnen (insbesondere §§ 78, 79 LPersVG), aus dem Beamtenrecht, soweit sie die Mitbestimmungsbefugnis in Personalangelegenheiten der Beamten festlegen, und aus dem Tarifrecht, soweit die entsprechenden Befugnisse in Personalangelegenheiten der Tarifbeschäftigten bestimmt werden (stRspr, vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 3. Juli 1990 – 6 P 10.87 – Buchholz 250 § 76 BPersVG Nr. 18, vom 12. September 2002 – 6 P 11.01 – Buchholz 251.2 § 86 BlnPersVG Nr. 4). Verwendet der Gesetzgeber des jeweiligen Personalvertretungsrechts entsprechende Begriffe aus dem Dienstrecht, ist mithin grundsätzlich davon auszugehen, dass er sich auf den dienstrechtlichen Begriffsinhalt bezieht. Zwar ist der Gesetzgeber nicht gehindert, dienstrechtlichen Begriffen im Personalvertretungsgesetz eine vom Dienstrecht abweichende Bedeutung beizumessen. Dies kann jedoch nur angenommen werden, wenn er hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht hat, dass er vom dienstrechtlichen Begriffsinhalt abweichen will. Fehlen solche Anhaltspunkte, ist grundsätzlich auf die dienstrechtliche Definition abzustellen (BVerwG, Beschluss vom 28. Oktober 2002 – 6 P 13.01 –, NVwZ-RR 2003, 292, m.w.N.). Für den Begriff der beamtenrechtlichen „Einstellung“ in § 78 Abs. 2 Nr. 1 LPersVG kommt es deshalb mangels entsprechender Hinweise des Gesetzgebers auf einen Sprachgebrauch an, dessen Begriffsinhalt insoweit das materielle Beamtenrecht vorgibt (vgl. BVerwG, Beschluss vom 24. November 2015 – 5 P 13.14 –, BVerwGE 153, 254 Rn. 22).

b) Das vom antragstellenden Personalrat in Anspruch genommene personalvertretungsrechtliche Informationsrecht kann ihm auch nicht in Bezug auf sein allgemeines „Wächteramt“ gemäß § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG zugesprochen werden. Nach dieser Vorschrift hat die Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben darüber zu wachen, dass zugunsten der Beschäftigten geltende Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen, Verwaltungsanordnungen und sonstige Arbeitsschutzvorschriften durchgeführt werden. Ausgehend von diesen rechtlichen Vorgaben kommt dem Antragsteller ein umfassendes – insbesondere auch auf den konkreten Betroffenen bezoge-

nes – Informationsrecht beim Erlass von Stufenfestsetzungsbescheiden im Sinne der §§ 29, 30 LBesG im Rahmen der Einstellungen von Beamten nicht zu.

Bereits aus dem Wortlaut dieser Vorschrift ergibt sich, dass der Antragsteller das von ihm beanspruchte Recht nicht verlangen kann. Denn auch § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG gibt den Personalvertretungen in Rheinland-Pfalz einen Unterrichtsanspruch nur in dem Umfang, in dem diese die Auskünfte zur Durchführung ihrer Aufgaben benötigen. Wie sich aus der vorstehend zitierten Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 24. November 2015 ergibt, steht dem Personalrat bei den Stufenfestsetzungen nach den bundes- und landesrechtlichen Vorgaben jedoch kein Recht auf Mitbestimmung zu.

Entgegen der Auffassung von Antragsteller und Vorinstanz rechtfertigen die den Personalvertretungen in Rheinland-Pfalz durch § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG übertragenen „allgemeinen“ Aufgaben die Vorlage sämtlicher für die Stufenfestsetzungen maßgeblich gewordenen Unterlagen nicht. Für die Begründung eines Informationsanspruches des Personalrats im Zusammenhang mit seiner allgemeinen Aufgabe, darüber zu wachen, dass u.a. die zugunsten der Mitarbeiter geltenden Gesetze durchgeführt werden, bedarf es nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung und der überwiegenden Ansicht in den personalvertretungsrechtlichen Kommentierungen vielmehr eines sachlich berechtigten Anlasses. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu § 68 Abs. 2 Satz 1 BPersVG, dem § 69 Abs. 2 Satz 1 LPersVG inhaltlich entspricht, steht der Personalvertretung insofern gerade kein allumfassendes Informationsrecht zu, um dadurch eine allgemeine Kontrolle der Tätigkeit der Dienststelle vorzunehmen. Die Personalvertretung ist insoweit kein Kontrollorgan, dem es obliegt, die Aufgabenerfüllung und den inneren Betrieb der Dienststelle allgemein zu überwachen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 27. Februar 1985 – 6 P 9.84 –, Buchholz 238.3 A § 67 BPersVG Nr. 5). Ein Informationsanspruch der Personalvertretung besteht vielmehr nur insoweit, als sie Auskünfte von Seiten der Dienststelle benötigt, um die ihr obliegenden allgemeinen Aufgaben erfüllen und ihre Beteiligungsrechte uneingeschränkt wahrnehmen zu können. Das in § 68 Abs. 2 Satz 1 BPersVG geregelte Unterrichtsrecht setzt also voraus, dass die Personalvertretung diesbezüglich überhaupt eine Aufgabe zu erfüllen hat, die es erfordert, sie über

einen bestimmten Sachverhalt zu unterrichten (vgl. BVerwG, Beschluss vom 21. Februar 1980 – 6 P 77.78 –, Buchholz 238.3 A § 68 BPersVG Nr. 2). Die Information nach Satz 1 muss ebenso wie die Vorlage von Unterlagen in untrennbarer Beziehung zu den Aufgaben der Personalvertretung und ihrer Wahrnehmung stehen, das heißt zur Erledigung einer bestimmten und konkreten Aufgabe erforderlich sein (vgl. BVerwG, Beschluss vom 11. Februar 1981 – 6 P 44.79 –, BVerwGE 61, 325 [328]). Dies gilt grundsätzlich auch im Bereich der allgemeinen Überwachungsaufgaben gemäß § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG. Auch hier muss dem Verlangen nach Information ein konkreter Bezug zu einer vom Personalrat zu erfüllenden bestimmten Aufgabe zugrunde liegen. Deshalb reicht allein der Hinweis auf allgemeine Überwachungsaufgaben zur Begründung eines Informationsanspruches nicht aus. Ein genereller abstrakter Informationsanspruch unabhängig von einem bestimmten Anlass und ohne Bezug zu einer konkreten Aufgabe würde dem Personalrat demgegenüber allgemeine Aufsichtsbefugnisse hinsichtlich der Durchführung der in § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG genannten Regelungen geben und ihn so in die Nähe eines allgemeinen Kontrollorgans der Dienststelle rücken. Ein solches allgemeines Kontrollrecht rechtfertigt sich aber weder aus der Stellung der Personalvertretung noch aus ihrem Auftrag. Vielmehr muss aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, der gegenseitiges Vertrauen und gegenseitige Offenheit verlangt, gefolgert werden, dass die Personalvertretung auch in diesem Bereich einen Informationsanspruch nur bei Vorliegen eines bestimmten, sachlich gerechtfertigten Anlasses hat und sie den Dienststellenleiter über diesen Anlass unterrichten muss (BVerwG, Beschluss vom 29. August 1990 – 6 P 30.87 –, juris).

Die Grenze zwischen dem, was nach dem Kollektivauftrag an Information noch erlangt werden kann, und dem, was bereits in eine unzulässige allgemeine Überwachung fiele, ist dabei nach dem Maßstab der Erforderlichkeit zu ermitteln (BVerwG, Beschluss vom 22. Dezember 1993 – 6 P 15.92 –, juris; BayVGh, Beschluss vom 28. Februar 2011 – 17 P 09.694 –, juris; Gerhold, in: Lorenzen/Etzel/Gerhold/Schlatmann/Rehak/Faber, BPersVG, Loseblattkomm., Stand März 2016 § 68 Rn. 39a; a.A.: Küssner, in: Helmes/Jacobi/Küssner, LPersVG, Loseblattkomm., Stand Juni 2002 § 69 Rn. 36).

Erforderlich für die Festsetzung der Erfahrungsstufen ist die Beteiligung der Personalvertretungen im Wege der allgemeinen, umfassenden und bei Bedarf auch erläuterungsbedürftigen (vgl. § 69 Abs. 2 Satz 3 LPersVG) Information durch die personalführende Dienststelle indessen nicht. Da der Personalrat wie dargelegt kein allgemeines Kontrollorgan gegenüber der Verwaltung ist, obliegt es – im Gegenteil – nicht der Interessenvertretung aller Beschäftigter, sondern dem einzelnen Beamten selbst, auf eine rechtmäßige Handhabung der Stufenfestsetzungen in seinem eigenem Interesse hinzuwirken, etwa durch eine Überprüfung der Festsetzungsbescheides im Widerspruchs- und ggf. Klageverfahren. Ein darüberhinausgehendes Mandat zur eigenständigen Überprüfung im Sinne eines umfassenden Kontrollrechtes steht den kollektiven Interessenvertretungen der Beamten dagegen nicht zu. Dies würde letztlich, worauf der Beteiligte zu Recht hinweist, auf die Einführung eines Mitbestimmungstatbestandes unter Umgehung des Aufgabenkataloges im Landespersonalvertretungsgesetz hinauslaufen.

c) Mangels entsprechender Beteiligungstatbestände bzw. eines konkreten Aufgabenbezugs verbietet sich mithin ein allumfassendes Unterrichtsrecht des Personalrats (vgl. BVerwG, Beschluss vom 13. September 2010 – 6 P 14.09 –, juris [„streng aufgabenbezogen“]). Dieses ist auch nicht aus verfassungsrechtlichen Gründen geboten. Sowohl der Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz als auch das Bundesverfassungsgericht haben in ihren Entscheidungen vom 18. April 1994 – VGH N 1 und 2/93 – (AS 24, 321 ff.) und vom 24. Mai 1995 – 2 BvF 1/92 – (BVerfGE 93, 37 ff.) hervor, dass gerade in Personalangelegenheiten der Beamten ein *umfassendes* Mitbestimmungsrecht – auch im Sinne einer „Allzuständigkeit“ – wegen des verfassungsrechtlichen Grundsatzes der demokratischen Legitimation hoheitlichen Handelns unzulässig sei. Insbesondere dürfe eine general-klauselartige Beteiligung der Personalräte im reinen Gesetzesvollzug nicht zu einer Umgehung der gerichtlichen Kontrolle führen. Auch in diesem Kontext ist nämlich weder der Personalrat noch die – bei Meinungsverschiedenheiten dann einzuschaltende – Einigungsstelle ein rechtliches Kontrollorgan „neben“ den Verwaltungsgerichten (vgl. OVG RP, Beschluss vom 7. März 1995 – 5 A 11447/94.OVG –, AS 26, 162 [166]).

Hiervon ausgehend begegnet eine allgemeine Kontrolle der Erstfestsetzung von Erfahrungsstufen durch die Personalräte durchgreifenden verfassungsrechtlichen Bedenken. Denn die Festsetzung der Besoldung von Beamten unterliegt seit je her einer strikten Gesetzesbindung (vgl. § 2 Abs. 1 BBesG und § 2 Abs. 1 LBesG), deren Kontrolle den Personalvertretungen stets entzogen war. Diese, beim Grundgehalt von Beamten selbstverständliche, Vorgabe gilt auch hinsichtlich der erstmals mit Art. 16 Abs. 1 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) dem – seinerzeit auch für Landesbeamte geltenden – Bundesbesoldungsrecht sowie durch das Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts vom 18. Juni 2013 (GVBl. S. 157) zum 1. Juli 2013 als Landesrecht eingeführten besoldungsrechtlichen Erfahrungsstufen. Es spricht nichts dafür, den Personalvertretungen allein wegen der – erst seither erforderlich gewordenen – Festsetzungen von Erfahrungsstufen durch entsprechende Festsetzungsbescheide erstmals ein umfassendes Unterrichtsrecht im Hinblick auf gesetzliche Besoldungsbestandteile von Beamten zuzugestehen. Dies ist insbesondere nicht erforderlich, um die Verwaltung insoweit durch Personalvertretungen umfassend zu kontrollieren.

Seine Kontrollaufgaben nimmt der Personalrat regelmäßig durch Nutzung von Beteiligungsrechten wahr. Hierbei hat er allerdings keinen verfassungsrechtlichen Anspruch darauf, dass die Dienststelle ihn über Einzelmaßnahmen, die objektiv eindeutig nicht seiner Beteiligung unterfallen, systematisch vorab und eigeninitiativ nur wegen der abstrakten Möglichkeit unterrichtet, dass bei Prüfung der Stufenfestsetzung Rechtsanwendungsfehler auftreten können. In dieser weiten Fassung würde einem Informationsanspruch die sachliche Rechtfertigung fehlen, da er – geradezu entgegen dem Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit in der Dienststelle – von der Vorstellung getragen wäre, die Bereitschaft bzw. Fähigkeit der Dienststelle zur Einhaltung des materiellen Besoldungsrechts sei prinzipiell zweifelhaft und ihre Rechtsanwendung aus diesem Grund einer lückenlosen, jeden Einzelschritt umfassenden personalvertretungsrechtlichen Kontrolle zu unterwerfen. Eine so weitgefaste Vorstellung lässt sich mit § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG ebenso wenig in Übereinstimmung bringen wie etwa die Vorstellung, sämtliche Personalmaßnahmen der Dienststelle bedürften unabhängig von ihrer Beteiligungspflichtigkeit schon aufgrund der allgemeinen Aufgabenzuweisung in § 69 Abs. 1 Nr. 2

LPersVG einer präventiven Kontrolle seitens des Personalrats daraufhin, ob sie möglicherweise Beschäftigtenrechte verletzen. Im dem einen wie in dem anderen Fall würde der Personalrat in die Nähe eines allgemeinen Kontrollorgans der Dienststelle rücken, was er seiner Stellung und seinem Auftrag nach nicht ist (vgl. BVerwG, Beschluss vom 28. Juni 2013 – 6 PB 8.13 –, PersV 2013, 377). Da die Erfahrungsstufen aber ebenso zur gesetzlichen Besoldung gehören wie das Grundgehalt, obliegt es den Betroffenen, auf eine gesetzmäßige Festsetzung, ggf. auch durch die Inanspruchnahme gerichtlichen Rechtsschutzes, hinzuwirken. Insofern ist es in der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung geklärt, dass Beteiligungsrechte der Personalvertretungen dort nicht erforderlich sind, wo individuelle Rechte berührt sind, die der einzelne Beamte selbst in Anspruch nehmen kann (vgl. BayVGh, Beschluss vom 28. Februar 2011 – 17 P 09.694 –, juris, Rn. 21; ebenso: Gerhold, in: Lorenzen/Etzel/Gerhold/Schlatmann/Rehak/Faber, BPersVG, Loseblattkommentar, Stand: März 2016 § 68 Rn. 39).

Ohne dass es auf die vom Beteiligten problematisierten Fragen des Schutzes der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen oder des Datenschutzes ankommt, ist aus diesen Gründen festzuhalten: Unterliegt eine Maßnahme der Dienststelle nicht der Beteiligung der Personalvertretung, so darf die Dienststelle sie nicht nur vornehmen, ohne vorab den Personalrat zu informieren; der Personalvertretung steht darüber hinaus auch im Nachhinein kein Recht auf umfassende Offenlegung der dieser Entscheidung zugrunde liegenden Tatsachen mit sämtlichen der von der Dienststelle hierzu angestellten Erwägungen einschließlich ihrer tatbestandlichen Grundlagen zu. Dies gilt auch dann, wenn das Personalvertretungsrecht einen allgemeinen Überwachungsanspruch der Personalvertretungen hinsichtlich von zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetzen, Verordnungen etc. vorsieht. Liegt bei der jeweiligen Maßnahme kein Beteiligungstatbestand vor, so entfaltet dies vielmehr eine Sperrwirkung hinsichtlich des – nur als subsidiärer Auffangtatbestand anzusehenden – „Wächteramts“ des Personalrats nach § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG.

III. Eine Kostenentscheidung entfällt, weil nach § 121 Abs. 2 LPersVG i.V.m. § 80 Abs. 1, § 2a ArbGG und § 2 Abs. 3 Satz 2 Gerichtskostengesetz vom Gericht keine Kosten erhoben werden und in dem objektiv ausgestalteten Beschlussver-

fahren außergerichtliche Kosten entsprechend dem Umkehrschluss aus § 12a ArbGG nicht zu erstatten sind (vgl. OVG RP, Beschluss vom 25. November 2015 – 5 A 10556/15.OVG –, juris Rn. 28; m.w.N.).

IV. Die Rechtsbeschwerde ist nicht zuzulassen, weil Gründe der in § 121 Abs. 2 LPersVG i.V.m. § 92 Abs. 1 Satz 2 und § 72 Abs. 2 ArbGG genannten Art nicht vorliegen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde kann **innerhalb einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung dieses Beschlusses durch **Beschwerde** angefochten werden. Die Beschwerde ist beim Bundesverwaltungsgericht (Simsonplatz 1, 04107 Leipzig/Postfach 10 08 54, 04008 Leipzig) schriftlich oder in elektronischer Form nach Maßgabe der Verordnung der Bundesregierung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesverwaltungsgericht und beim Bundesfinanzhof vom 26. November 2004 (BGBl. I S. 3091), zuletzt geändert durch Verordnung vom 10. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2207), einzulegen und innerhalb einer Notfrist von zwei Monaten nach Zustellung dieses Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form zu begründen.

Die Einlegung und die Begründung der Beschwerde müssen durch einen Rechtsanwalt oder eine nach Maßgabe der §§ 94, 11 ArbGG vertretungsbefugte Organisation erfolgen.

gez. Dr. Brocker

gez. Bonikowski

gez. Dr. Hammer

Beglaubigt

Freund, Justizbeschäftigte