

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

## Inhaltsverzeichnis

<b>14.</b>	<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b>	<b>S. 5</b>
<b>14.1</b>	<b>Die Rechtsgrundlage der Mitbestimmung</b>	<b>S. 6</b>
<b>14.2</b>	<b>Die Bedeutung der Feststellung der Eingruppierung für die Beschäftigten</b>	<b>S. 7</b>
<b>14.3</b>	<b>Der Begriff der Eingruppierung</b>	<b>S. 8</b>
<b>14.4</b>	<b>Der Rechtscharakter der Eingruppierung</b>	<b>S. 8</b>
<b>14.5</b>	<b>Die Bewertung der auszuübenden Tätigkeit als Grundlage der Eingruppierungsentscheidung</b>	<b>S. 10</b>
<b>14.6</b>	<b>Die Eingruppierungspflicht des Arbeitgebers</b>	<b>S. 10</b>
<b>14.7</b>	<b>Warum Mitbestimmung bei der Feststellung der Eingruppierung?</b>	<b>S. 11</b>
<b>14.8</b>	<b>Die Aufgaben der Personalvertretung im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens zur Feststellung der Eingruppierung</b>	<b>S. 13</b>
14.8.1	Die Überwachungspflicht nach § 68 BPersVG / § 80 BetrVG	S. 13
14.8.2	Die Wahrnehmung der Richtigkeitskontrolle durch die Personalvertretung	S. 15
14.8.3	Die Dokumentationspflicht des Arbeitgebers als Voraussetzung der Überwachungspflicht und der Richtigkeitskontrolle	S. 15
14.8.4	Die Überwachung und Kontrolle des Bewertungsverfahrens nach § 12 TVöD / TV-L	S. 17
14.8.5	Die Überwachungspflicht nach § 67 BPersVG / § 75 BetrVG	S. 19

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

14.8.5.1	Die Überwachung der Einhaltung des allgemeinen Gleichheitssatzes	S. 19
<b>14.9</b>	<b>Erforderliche Informationen und Unterlagen für die Personalvertretung im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens</b>	<b>S. 21</b>
14.9.1	Die Bedeutung des Informationsanspruchs der Personalvertretung für eine effektive Mitbestimmung	S. 21
14.9.2	Der Informationsanspruch der Personalvertretung ist aufgabenbezogen und durch das Erforderlichkeitsprinzip bestimmt	S. 22
14.9.3	Die der Personalvertretung im Mitbestimmungsverfahren vorzulegenden „erforderlichen Unterlagen“	S. 25
<b>14.10</b>	<b>Die unterschiedlichen mitbestimmungspflichtigen Personalmaßnahmen im Bereich der Eingruppierung</b>	<b>S. 28</b>
14.10.1	Die Übertragung einer höher zu bewerteten Tätigkeit	S. 28
14.10.1.1	Die nicht nur vorübergehende Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit	S. 28
14.10.1.2	Die vorübergehende Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit	S. 30
14.10.2	Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit	S. 30
<b>14.10.3</b>	<b>Die Feststellung der Eingruppierung der Beschäftigten</b>	<b>S. 31</b>
14.10.3.1	Die Feststellung der Eingruppierung aus Anlass der Einstellung	S. 31
14.10.3.2	Die Feststellung der Eingruppierung bei einem Wechsel des Aufgabenbereichs (Arbeitsplatzwechsel)	S. 31
14.10.3.3	Die Feststellung der Eingruppierung im Anschluss an einen befristeten Arbeitsvertrag	S. 34
<b>14.10.4</b>	<b>Höhergruppierung</b>	<b>S. 34</b>
14.10.4.1	Die Höhergruppierung aufgrund der Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit	S. 35

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

14.10.4.2	Die korrigierende Höhergruppierung	S. 35
14.10.4.3	Das Hineinwachsen des Beschäftigten in eine höherwertige Tätigkeit nach § 13 TVöD/TV-L	S. 35
14.10.4.4	Die Erfüllung einer personenbezogenen Anforderung einer Eingruppierungsnorm durch den Beschäftigten	S. 36
14.10.4.5	Die Höhergruppierung aufgrund der Zuordnung der auszuübenden Tätigkeit zu einer höheren EG durch die Änderung der EntgO	S. 37
14.10.4.6	Der Zeitpunkt der Höhergruppierung ist mitbestimmungspflichtig	S. 37
<b>14.10.5</b>	<b>Rückgruppierung (Herabgruppierung)</b>	<b>S. 37</b>
14.10.5.1	Wegfall der auszuübenden Tätigkeit	S. 37
14.10.5.2	Absinken der tariflichen Wertigkeit einer auszuübenden Tätigkeit	S. 38
14.10.5.3	Schlechtleistungen des Beschäftigten	S. 39
14.10.5.4	Die korrigierende Rückgruppierung	S. 39
14.10.6	Umgruppierung	S. 39
14.10.7	Überleitung in eine neue oder geänderte Entgeltordnung als Eingruppierung	S. 40
<b>14.11</b>	<b>Eine abstrakte Tätigkeitsbewertung erfüllt nicht den Begriff der Eingruppierung</b>	<b>S. 40</b>
<b>14.12</b>	<b>Das Mitbestimmungsverfahren nach § 69 BPersVG</b>	<b>S. 42</b>
14.12.1	Die Rechtsfolgen einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts	S. 42
14.12.2	Beginn des Mitbestimmungsverfahrens	S. 43
14.12.2.1	Der Antrag der Dienststelle auf Zustimmung	S. 44
14.12.3	Beginn und Ende der Äußerungsfrist	S. 45
14.12.4	Die Entscheidung über die Vorlage der Dienststelle	S. 45

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

14.12.5	Form und Inhalt des Ablehnungsschreibens	S. 46
<b>14.13</b>	<b>Das Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG</b>	<b>S. 48</b>
14.13.1	Die Information des Betriebsrats durch den Arbeitgeber	S. 48
14.13.2	Die Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat	S. 49
14.13.2.1	Beginn der Zustimmungsverweigerungsfrist nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG	S. 49
14.13.2.2	Das Ende der Zustimmungsverweigerungsfrist nach § 99 Abs. 3 BetrVG	S. 50
14.13.2.3	Die Verlängerung der Wochenfrist nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG	S. 50
14.13.2.4	Die Schriftform des Verweigerungsschreibens	S. 51
14.13.2.5	Die Begründungspflicht des Betriebsrats	S. 51
14.13.3	Die Zustimmungsfiktion nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG	S. 52
14.13.4	Das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG	S. 52
<b>14.14</b>	<b>Das Mitbestimmungssicherungsverfahren nach § 101 BetrVG</b>	<b>S. 54</b>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<b>14. Mitbestimmung der Personalvertretung bei eingruppierungsrelevanten personellen Maßnahmen (Personalvertretungsgesetze, BetrVG)</b>
<b>1</b>	Auf den folgenden Seiten werden umfassend die Pflichten und Rechte der Personalvertretungen im Rahmen der Mitbestimmung bei eingruppierungsrelevanten Maßnahmen dargestellt. Dieses Kapitel ist gegenüber der 8. Auflage des Buches deutlich ausgeweitet worden. Warum? Nun, der Autor musste in seiner Seminartätigkeit immer wieder feststellen, dass in nicht wenigen Fällen die Personalvertretungen nicht über die erforderlichen Kenntnisse im Mitbestimmungsrecht verfügten, um Konflikte mit dem Arbeitgeber erfolgreich bestehen zu können. Solche beklagenswerten Defizite gehen zu Lasten der betroffenen Beschäftigten, hat doch die Feststellung der Eingruppierung erhebliche finanzielle Folgen für die Beschäftigten (vgl. Rn 10). Einen Beitrag zur Beseitigung dieses Defizite zu leisten und die Stellung der Personalräte im Bereich der Mitbestimmung zu stärken, dazu dient dieses Kapitel.
<b>2</b>	Es ist auch Absicht des Autors, die Mitglieder der Personalvertretungen umfassend über die umfangreiche mitbestimmungsfreundliche Rechtsprechung des BAG und des BVerwG zur Mitbestimmung bei der Feststellung der Eingruppierung zu informieren. Durch diese Rechtsprechung wurde die Stellung der Personalvertretung in diesem Konfliktfeld erheblich gestärkt. In dieser Rechtsprechung wird immer wieder in erfreulicher Weise die große Bedeutung der Mitbestimmung für eine richtige Eingruppierungsentscheidung hervorgehoben.
<b>3</b>	Der Autor will mit diesem Kapitel die Personalvertretungen ermuntern und ermutigen, ihre Rechte und Pflichten im Mitbestimmungsverfahren sachkundig und engagiert zum Nutzen und Wohle der Beschäftigten wahrzunehmen. Dazu gehört nicht nur Engagement. Ohne Sachkunde läuft Engagement ins Leere. Eine Personalvertretung muss daher dafür sorgen, dass sich einige ihrer Mitglieder im Eingruppierungsrecht besonders sachkundig machen. Dies erfordert die Bereitschaft, in Fortbildungsseminaren oder durch Eigenstudium Sachkunde zu erwerben und diese durch fortlaufende Lektüre von Rechtsprechung zum Eingruppierungsrecht zu erweitern und zu vertiefen.
<b>4</b>	Die Rechtsprechung des BVerwG sowie des BAG zur Mitbestimmung bei Eingruppierung, Höhergruppierung und Rückgruppierung im Bereich der Personalräte und im Bereich der Betriebsräte weisen keine bemerkenswerten Unterschiede auf. Über die Jahre hinweg hat sich das BVerwG der Rechtsprechung des BAG angeschlossen. Unverkennbar trifft das BVerwG seine Entscheidungen immer nach einem Blick auf die

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	Rechtsprechung des BAG. Wie man bei der Lektüre der Beschlüsse beider Bundesgerichte feststellen kann, zitieren sich diese gegenseitigen. Daher können bei Rechtsstreitigkeiten von Personalräten problemlos Urteile aus dem Bereich des BetrVG zitiert werden. Umgekehrt gilt dies genauso.
<b>5</b>	Die Überwachungspflicht sowie der Informationsanspruch der Personalvertretungen sind im Folgenden nicht umfassend, sondern nur im Hinblick auf die eingruppierungsrelevanten personellen Maßnahmen dargestellt. Es ist also zu beachten, dass die Pflichten und Rechte der Personalvertretung insgesamt sehr viel weiter gehen als in diesem Kapitel geschildert.
<b>6</b>	<b>14.1 Die Rechtsgrundlage der Mitbestimmung</b> Nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG hat der Personalrat mitzubestimmen „bei der Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung, Eingruppierung“. In § 104 BPersVG ist festgelegt, dass die Landesgesetzgeber in ihren Personalvertretungsgesetzen Regelungen anzustreben haben, wie sie im BPersVG für die Personalräte in Bundesbehörden festgelegt sind. Daher enthalten alle Landespersonalvertretungsgesetze Regelungen, die dem § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG entsprechen. Somit gelten die nachfolgenden Ausführungen für alle Personalräte in unserer Republik.
<b>7</b>	Für die Betriebsräte regelt das BetrVG in § 99 Abs. 1 u.a. die Mitbestimmung bei Eingruppierung und Umgruppierung. Im Bereich des BetrVG wurde die Zuweisung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit nicht ausdrücklich als mitbestimmungspflichtiger Tatbestand festgelegt. Allerdings haben die Betriebsräte über den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand der Versetzung auch bei der Zuweisung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit mitzubestimmen.
<b>8</b>	In den Personalvertretungsgesetzen sowie im BetrVG werden die Begriffe Eingruppierung, Höhergruppierung und Rückgruppierung inhaltlich identisch verwendet. Daher gelten die Ausführungen in diesem Kapitel für beide Bereiche. Der Begriff Eingruppierung hat im Verhältnis zu den Begriffen Höhergruppierung, Rückgruppierung und Umgruppierung (BetrVG) die Funktion eines Oberbegriffs. Auch bei Höhergruppierungen, Rückgruppierungen und Umgruppierungen handelt es sich um Eingruppierungen.
<b>9</b>	Bedauerlicherweise haben die Gesetzgeber bei der Verwendung des Begriffs „Eingruppierung“ im BetrVG sowie in den Personalvertretungsgesetzen nicht die gebotene Sorgfalt aufgewendet. Dies führt immer wieder zu Missverständnissen in der Anwendungspraxis, wird doch durch die Begriffswahl der Eindruck erweckt, als habe der Arbeitgeber den jeweiligen Beschäftigten durch aktives Tun in eine Entgeltgruppe (EG) einzugruppieren. Dies entspricht nicht der Rechtslage, ist doch die Beschäftigte gemäß § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD, § 12 Abs. 1 Satz 3 TV-L <b>automatisch</b> nach der EG ein-

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>gruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von der Beschäftigten nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Dies bedeutet: Aufgrund der Tatsache, dass die auszuübende Tätigkeit einer Beschäftigten die tariflichen Anforderungen einer Eingruppierungsnorm erfüllen, ist die Beschäftigte automatisch, also ohne weiteres Zutun des Arbeitgebers, in der entsprechenden EG eingruppiert (vgl. hierzu ausführlich im Kapitel .... Rn. ....sowie unter Rn. 16 ff. dieses Kapitels). Die Gesetzgeber hätten daher statt des Begriffs der „Eingruppierung“ besser die zutreffende Formulierung der „Feststellung der Eingruppierung“ gewählt (Rn. 12 ff.).</p>
<b>10</b>	<p><b>14.2 Die Bedeutung der Feststellung der Eingruppierung für die Beschäftigten</b></p> <p>Bei dem mitbestimmungspflichtigen Tatbestand der Feststellung der Eingruppierung durch den Arbeitgeber (R. 12 ff.), handelt es sich um einen der wichtigsten, wenn nicht sogar um den wichtigsten mitbestimmungspflichtigen Tatbestand überhaupt, geht es hierbei doch um eine entgeltrelevante Maßnahme, die für die Beschäftigten von größter Bedeutung ist (BVerwG v. 8.11.2011 – 6 P 23.10 – <b>EEöD 1016</b>, Rn. 25). Wegen der großen Bedeutung für die Beschäftigten unterliegt die Eingruppierung der Mitbestimmung der Personalvertretungen. Damit wurde gesetzlich eine Mitverantwortung der Personalvertretung für eine korrekte Feststellung der Eingruppierung begründet (BVerwG v. 6.10.1992 – 6 P 22.90 – <b>EEöD 524</b>, Rn. 11). Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei der Feststellung der Eingruppierung ist jedoch nicht nur wegen der finanziellen Auswirkungen von großer Bedeutung. Nach der Rechtsauffassung des BVerwG liegt die tiefere Rechtfertigung der Mitbestimmungsregelung – zu Recht – vor allen in den diesen personellen Maßnahmen zugrunde liegenden Beurteilungs- und Bewertungsspielräumen. Weil in Eingruppierungsstreitigkeiten dem individuellen Rechtsschutz – z.B. in der Form der Eingruppierungsfeststellungsklage (vgl. Kapitel ....) – enge Grenzen gesetzt sind, und die Personalvertretungen noch am ehesten in der Lage ist, dienststellen- bzw. betriebsinterne Unstimmigkeiten vergleichend zu erkennen, ist die Mitbestimmung auch aus diesen Gründen von großer Bedeutung (BVerwG v. 22.12.1993 – 6 P 15.92 – <b>EEöD 1389</b>, Rn. 20).</p>
<b>11</b>	<p>Nach der Rechtsprechung des BVerwG heißt Mitbestimmung, dass zwei Partner - Dienststelle/Betrieb und Personalvertretung – gleichberechtigt in Erfüllung gleicher Aufgaben und Pflichten an der Entscheidungsbildung (hier: Feststellung der Eingruppierung eines Beschäftigten) beteiligt sind (BVerwG v. 13.02.1976 – VII P 4.75 – <b>EEöD Nr. 247</b>, Rn. 21). Die beiden Partner sollen gemeinsam die Frage beantworten, welcher EG der Beschäftigte aufgrund der tariflichen Wertigkeit seiner auszuübenden Tätigkeit zuzuordnen ist. Mit der Beteiligung der Personalvertretung soll eine größere Gewähr für</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	die Richtigkeit der festgestellten Eingruppierung und gleichmäßigen Anwendung der Eingruppierungsnormen in der Dienststelle erreicht werden (ständige Rechtsprechung des BAG siehe Beschluss v. 18.6.1991 – 1 ABR 53/90 – <b>EEöD 531</b> , Rn. 29).
<b>12</b>	<p><b>14.3 Der Begriff der Eingruppierung</b></p> <p>Unter dem Begriff der Eingruppierung in den Personalvertretungsgesetzen sowie im BetrVG ist nach der ständigen Rechtsprechung des BAG und des BVerwG die Einreihung eines Beschäftigten in ein in der Dienststelle / im Betrieb angewandtes kollektives Entgeltschema zu verstehen. (BVerwG v. 15.05.2012 – 6 P 9.11 – <b>EEöD 1000</b>, Rn. 11; BAG v. 19.10.2011 – 4 ABR 119/09 – <b>EEöD 1036</b>, Rn. 19). Die Einreihung eines Beschäftigten in das anzuwendende Entgeltschema bedeutet konkret: Der Arbeitgeber stellt anhand der Eingruppierungsnormen der EntgO und des im § 12 TVöD/TV-L vereinbarten Bewertungsverfahrens fest, welche tariflichen Anforderungen (Tätigkeitsmerkmale) die auszuübende Tätigkeit der einzugruppierenden Beschäftigten erfüllt. Die Beschäftigte ist dann nach der EG eingruppiert, deren tarifliche Anforderungen die auszuübende Tätigkeit erfüllt. Zweck dieser „Eingruppierung“ ist also die Feststellung des Entgeltanspruchs des jeweiligen Beschäftigten.</p>
<b>13</b>	Bei dem vorgenannten „kollektiven Entgeltschema“ handelt es sich im Geltungsbereich von TVöD und TV-L um die jeweilige Entgeltordnung (EntgO). Bei der Eingruppierung ist es ohne Belang, ob die EntgO tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich oder über den arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatz gilt (vgl. Kapitel ... Rn...). Unter dem Begriff des in der Dienststelle/ im Betrieb angewandten Entgeltschemas fallen auch Eingruppierungserlasse des Arbeitgebers, soweit deren Anwendung arbeitsvertraglich vereinbart wurde bzw. diese über den arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatz Anwendung finden.
<b>14</b>	Unter dem Begriff der Eingruppierung fällt nach der Rechtsprechung des BVerwG und des BAG weiterhin die Feststellung der Stufe, nach welcher der Beschäftigte Entgelt erhält (§ 16 TVöD/TV-L). Da die Feststellung der Stufe umfassend im Kapitel.... dargelegt ist, bleibt es an dieser Stelle bei diesem kurzen Hinweis.
<b>15</b>	<p><b>14.4 Der Rechtscharakter der Eingruppierung</b></p> <p>In § 12 Abs. 1 Satz 2 TVöD/TV-L ist festgelegt, dass die Beschäftigte Entgelt nach der Entgeltgruppe erhält, in der sie eingruppiert ist. Nach § 15 Abs. 1 Satz 2 TVöD / TV-L bestimmt sich die Höhe des Entgelts der Beschäftigten nach der Entgeltgruppe, und der für sie geltenden Stufe der jeweils gültigen Entgelttabelle. Die Eingruppierung einer Beschäftigten in eine EG ist damit der entschei-</p>



<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	dende Faktor bei der Bestimmung ihres Entgelts. Damit stellt sich die Frage, wie die Eingruppierung der einzelnen Beschäftigten festgestellt wird?
<b>16</b>	Die Eingruppierung der Beschäftigten ist in § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD / § 12 Abs. 1 Satz 3 TV-L geregelt. Nach diesen Tarifnormen <b>ist</b> der Beschäftigte in der EG eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. In der vorgenannten Tarifnorm ist der <b>Grundsatz der Tarifautomatik</b> (siehe Kapitel ....) festgelegt. Dieser regelt, dass die Beschäftigte aufgrund der Tatsache, dass ihre „nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit“ die Eingruppierungsnormen einer EG erfüllt, automatisch - also ohne weiteres Zutun des Arbeitgebers - in dieser EG eingruppiert ist. Bestimmungsfaktor der Eingruppierung ist daher die tarifliche Wertigkeit der auszuübenden Tätigkeit (vgl. Kapitel ..... Rn....) .
<b>17</b>	In Rechtsprechung und Kommentarliteratur ist unstreitig: <b>„Die Beschäftigte wird nicht eingruppiert, sie ist eingruppiert.“</b> Dies haben BAG und BVerwG in zahlreichen Entscheidungen festgestellt. Siehe z.B. die Beschlüsse des BVerwG v. 20.03.2017 – 5 PB 1.16 - <b>EEöD Nr. 1276</b> , Rn. 5; und des BAG v. 9.2.1993 – 1 ABR 51/92 - <b>EEöD 512</b> , Rn. 20).
<b>18</b>	Da der Beschäftigte eingruppiert ist und nicht eingruppiert wird, müsste der mitbestimmungspflichtige Tatbestand in den Personalvertretungsgesetzen und im BetrVG entsprechend der eindeutigen Rechtslage „Feststellung der Eingruppierung durch den Arbeitgeber“ und nicht „Eingruppierung“ heißen (vgl. Rn. 9).
<b>19</b>	Halten wir an dieser Stelle nochmals fest: Die Dienststelle/der Betrieb gruppiert die Beschäftigten nicht ein, sie/er hat lediglich in einem Akt der Rechtsanwendung festzustellen, nach welcher EG die Beschäftigte im konkreten Einzelfall nach dem Grundsatz der Tarifautomatik <b>eingruppiert ist</b> .
<b>20</b>	Die Feststellung der Eingruppierung ist keine ins Ermessen des Arbeitgebers gestellte, rechtsgestaltende Maßnahme, sondern <b>ein Akt strikter Rechtsanwendung</b> (vgl. BAG v. 6.4.2011 - 7 ABR 136/09 - <b>EEöD Nr. 1052</b> , Rn. 19; BVerwG v. 26.3.2017 – 5 PB 1.16 - <b>EEöD Nr. 1276</b> , Rn 5 ). Warum „Akt der Rechtsanwendung“? Sowohl BAG als auch BVerwG verwenden in ständiger Rechtsprechung diesen Begriff, weil Grundlage der Eingruppierungsentscheidung das Ergebnis einer vom Arbeitgeber durchgeführten tarifrechtlichen Bewertung der auszuübenden Tätigkeit des jeweiligen Beschäftigten ist (siehe zur Tätigkeitsbewertung die Ausführungen im Kapitel .... ). Hierbei handelt es sich um einen Akt strikter Rechtsanwendung. Daher entscheidet das BAG in ständiger Rechtsprechung „Eine Eingruppierung in diesem Sinn besteht <b>in der rechtlichen Beurteilung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einer bestimmten Vergütungsgruppe oder jedenfalls einer von mehreren Vergütungsordnungen zuzuordnen</b>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p><b>ist.</b> Diese Beurteilung hat der Arbeitgeber bei jeder Einstellung und Versetzung vorzunehmen.“</p> <p>(Aus: BAG Beschluss vom 27.10.2010 – 7 ABR 96/09 – <b>EEöD 1079</b>, Rn. 19, siehe auch BAG v. 9.3.2011 – 7 AZR 118/09 – <b>EEöD 1062</b>, Rn. 15; BAG v. 15.12.2011 – 7 ABR 36/10 – <b>EEöD 1035</b>, Rn. 18; BAG v. 11.9.2013 – 7 ABR 29/12 – <b>EEöD 1061</b>, Rn. 18)</p> <p>Bei der zitierten „rechtlichen Beurteilung“ handelt es sich um das Verfahren der Tätigkeitsbewertung. Dieses Verfahren ist nach den in § 12 TVöD/TV-L festgelegten Regeln durchzuführen. Dieser Akt strikter Rechtsanwendung ist verbunden mit der „Kundgabe einer Rechtsansicht“ (BAG v. 11.9.2013 - 7 ABR 29/12 - <b>EEöD 1061</b>, Rn. 18), nämlich der Bekanntgabe der „festgestellten Eingruppierung“ durch den Arbeitgeber.</p>
<b>21</b>	<p>Ohne das Ergebnis einer Tätigkeitsbewertung ist die Dienststelle in der Regel nicht in der Lage, festzustellen, in welcher EG der jeweilige Beschäftigte eingruppiert ist. Daher besteht eine Bewertungspflicht (vgl. Rn. 23). Lediglich in einigen wenigen Ausnahmefällen – wenn z.B. die tarifliche Bewertung eines Aufgabenbereichs höchststrichterlich eindeutig ausgestritten ist – kann auf eine Tätigkeitsbewertung verzichtet werden.</p>
<b>22</b>	<p>Für den Beschäftigten ist die Eingruppierungsentscheidung des Arbeitgebers rechtlich nicht verbindlich (BAG v. 27.7.1993 - 1 ABR 11/93 - <b>EEöD 517</b>, Rn. 30). Der Beschäftigte kann daher unabhängig von der Eingruppierungsentscheidung des Arbeitgebers jederzeit seinen Anspruch auf Zahlung des tarifgerechten Entgelts durch eine Eingruppierungsfeststellungsklage (vgl. Kapitel ...) beim zuständigen Arbeitsgericht geltend machen.</p>
<b>23</b>	<p><b>14.5 Die Bewertung der auszuübenden Tätigkeit als Grundlage der Eingruppierungsentscheidung</b></p> <p>Nach § 12 Abs. 1 Satz 2 TVöD / TV-L erhält die Beschäftigte Entgelt nach der EG, in der sie eingruppiert ist. Sie ist nach § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD / § 12 Abs. 1 Satz 3 in der EG eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. In der vorgenannten Tarifnorm ist der <b>Grundsatz der Tarifautomatik</b> (siehe ausführlich im Kapitel ...) festgelegt. Will der Arbeitgeber feststellen, nach welcher EG die Beschäftigte nach dem Grundsatz der Tarifautomatik eingruppiert ist, muss er die nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit der Beschäftigten nach den in § 12 TVöD/TV-L festgelegten Regeln bewerten (Tätigkeitsbewertung - siehe Kapitel ...). Nur auf dieser Grundlage kann der Arbeitgeber eine korrekte Eingruppierungsentscheidung treffen. Daher besteht für den Arbeitgeber eine Bewertungspflicht.</p>
<b>24</b>	<p><b>14.6 Die Eingruppierungspflicht des Arbeitgebers</b></p> <p>Nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG und den entsprechenden Rechtsvorschriften der</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	Landespersonalvertretungsgesetze sowie nach § 99 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten einzugruppieren, es besteht eine personalvertretungsrechtliche bzw. betriebsverfassungsrechtliche Eingruppierungspflicht (BAG v. 9.2.1993 – 1 ABR 51/92 – <b>EEöD 512</b> , Rn. 20). Da der Arbeitgeber nur durch die tarifliche Bewertung der nicht nur vorübergehenden Tätigkeit des Beschäftigten feststellen kann, nach welcher EG der Beschäftigte eingruppiert ist, kann der Arbeitgeber erst nach der Bewertung des Aufgabenbereichs seiner Eingruppierungspflicht nachkommen.
<b>25</b>	Der Arbeitgeber kann sich dieser Pflicht und damit der Schutzfunktion des Mitbestimmungsrechts nicht dadurch entziehen, dass er zwar im Arbeitsvertrag eine EG vereinbart und auch entsprechendes Entgelt zahlt, aber das Mitbestimmungsverfahren nicht durchführt (BAG v. 9.3.1993 – 1 ABR 48/92 – <b>EEöD 528</b> , Rn. 31). Hat die Dienststelle / der Betrieb das Mitbestimmungsverfahren eingeleitet, die Personalvertretung die vorgesehene Eingruppierung aber abgelehnt, hat der Arbeitgeber das in diesem Fall im BPersVG bzw. im BetrVG vorgesehene Verfahren einzuleiten. Er ist also verpflichtet, entweder eine Einigung in der streitigen Angelegenheit mit der Personalvertretung zu erzielen oder den gesetzlich vorgeschriebenen Weg zur Ersetzung der Zustimmung des Personalrats/Betriebsrats zu beschreiten (siehe zum Verfahren nach dem BPersVG Rn. ...ff., siehe zum Verfahren nach dem BetrVG Rn 154 ff.).
<b>26</b>	<b>14.7 Warum Mitbestimmung bei der Feststellung der Eingruppierung?</b> In zahlreichen Entscheidungen haben sich BVerwG und BAG mit der Frage auseinandergesetzt, was den Gesetzgeber dazu bewogen hat, die Feststellung der Eingruppierung der jeweiligen Beschäftigten durch den Arbeitgeber der Mitbestimmung der Personalvertretungen zu unterwerfen. Die Antwort darauf macht deutlich, dass sich die beiden Bundesgerichte der tarifrechtlichen Problematik der Eingruppierungsentscheidungen und den damit verbundenen Schwierigkeiten bewusst sind, zum anderen zeigt die Rechtsprechung ein hohes Maß an Vertrauen in die tarifrechtliche Kompetenz und das Engagement der Personalvertretungen.
<b>27</b>	Nach der Rechtsprechung sollen Dienststelle/Betrieb und Personalvertretung gemeinsam die Frage beantworten, welcher EG die Beschäftigten aufgrund der tariflichen Wertigkeit ihrer auszuübenden Tätigkeit zuzuordnen sind (BAG v. 18.6.1991 – 1 ABR 53/90 – <b>EEöD 531</b> , Rn. 29; BAG v. 28.1.1992 – 4 ABR 56/90 (B) – <b>EEöD 505</b> , Rn. 24). Die Mitbestimmung dient dem Schutz der einzelnen Beschäftigten vor einer unzutreffenden Eingruppierung (BAG v. 24.7.1990 – 1 ABR 44/89 – <b>EEöD 435</b> , Rn. 13).
<b>28</b>	In etlichen Entscheidungen argumentieren BVerwG und BAG, die einschlägigen Entgeltordnungen enthielten häufig eine hohe Anzahl unbestimmter, kaum

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>justitierbarer Rechtsbegriffe, deren Anwendung im Einzelfall Schwierigkeiten bereiten (BVerwG v. 13.10.2009 – 6 P 15.08 – <b>EEöD 1065</b>, Rn. 44). Diese unbestimmten Rechtsbegriffe eröffnen Auslegungsspielräume, die ein wesentlicher Grund für die Einführung der Mitbestimmung bei der Feststellung der Eingruppierung seien.</p>
<b>29</b>	<p>Durch die Mitbestimmung wird den Personalvertretungen die Aufgabe zugewiesen, im Wege der Mitbeurteilung dazu beizutragen, dass bei der Rechtsanwendung das richtige Ergebnis erzielt wird (BVerwG v. 13.10.2009 – 6 P 15.08 – <b>EEöD 1065</b>, Rn. 29; BAG v. 11.09.2013 – 7 ABR 29/12 – <b>EEöD 1061</b>, Rn. 27). Die Beteiligung der Personalvertretung an der Eingruppierungsentscheidung soll daher sicherstellen, dass die schwierige Prüfung, welcher EG die auszuübende Tätigkeit einer Beschäftigten entspricht, möglichst zutreffend erfolgt (BAG v. 21.3.1995 -1 ABR 46/94 – <b>EEöD 607</b>, Rn. 16; BVerwG v. 27.08.2008 – 6 P 4.08 - <b>EEöD Nr. 804</b>, Rn. 25).</p>
	<p>Die Beteiligung der Personalvertretung soll auch verhindern, dass durch eine unsachliche Beurteilung bei der Bewertung der auszuübenden Tätigkeit einzelne Beschäftigte bevorzugt, andere dagegen benachteiligt werden (BVerwG v. 14.6.1995 – 6 P 43.93 – <b>EEöD 643</b>, Rn. 14). Die Beteiligung der Personalvertretung sei daher geeignet, die Behandlung aller Arbeitnehmer der Dienststelle nach Recht und Billigkeit zu gewährleisten (BVerwG v. 13.10.2009 – 6 P 15.08 – <b>EEöD 1065</b>, Rn. 60). Das Mitbeurteilungsrecht der Personalvertretung (vgl. Rn 41 ff.) dient dem Schutz einzelner Beschäftigter vor einer unzutreffenden Eingruppierungsentscheidung (BAG v. 27.1.1987 – 1 ABR 66/85 – <b>EEöD 434</b>, Rn. 23).</p>
<b>31</b>	<p>In zahlreichen Entscheidungen haben BVerwG und BAG den Personalvertretungen die Aufgabe zugewiesen, im Rahmen einer <b>Richtigkeitskontrolle</b> (vgl. ausführlich unter Rn 41, 45) zu überwachen, dass korrekte Eingruppierungsentscheidungen getroffen werden (z.B. BAG v. 27.1.1987 – 1 ABR 66/85 – <b>EEöD 434</b>, Rn. 23; BVerwG v. 26.5.2015 – 5 P 10.14 – <b>EEöD 1215</b>, Rn. 17). Nach der Rechtsprechung gibt die gemeinsam von Dienststelle/Betrieb und Personalvertretung vorgenommene Zuordnung zu einer EG den betroffenen Beschäftigten eine größere Gewähr für die Richtigkeit, als wenn sie vom Arbeitgeber allein vorgenommen wird (BAG v. 22.1.2003 – 4 ABR 18/02 – <b>EEöD 881</b>, Rn. 42).</p>
<b>32</b>	<p>Nach dem Beschluss des BVerwG v. 8.12.1999 – 6 P 3.98 – <b>EEöD 733</b>, Rn. 29) soll die Mitbestimmung bei der Feststellung der Eingruppierung von Beschäftigten nicht nur die jeweilige Personalvertretung in den Stand setzen, mitprüfend darauf zu achten, dass die beabsichtigte Eingruppierung mit dem an-</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>zuwendenden Tarifvertrag in Einklang steht. Die Mitbestimmung soll der Personalvertretung auch die Gelegenheit geben, auf die Wahrung des Tarifgefüges in der Dienststelle/im Betrieb zu achten (vgl. Rn 56) und damit zur Verwirklichung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes innerhalb der Dienststelle/des Betriebs und innerhalb des dort angewendeten Entgeltsystems sowie zur Wahrung des Friedens in der Dienststelle/im Betrieb beizutragen).</p>
<b>33</b>	<p>Sehr anschaulich hat das BVerwG in seinem Beschluss vom 27.8.2008 – 6 P 11.07 – <b>EEöD 807</b>, Rn. 25 die Gründe für die Mitbestimmung der Personalvertretung bei der Feststellung der Eingruppierung der Beschäftigten dargestellt. Als Zusammenfassung daher hier dieser informativen Ausschnitt aus dem Beschluss des BVerwG:</p>
<b>34</b>	<p><b>„Nach ständiger Senatsrechtsprechung soll die Mitbestimmung bei der Eingruppierung von Arbeitnehmern die Personalvertretung in den Stand setzen, mitprüfend darauf zu achten, dass die beabsichtigte Eingruppierung mit dem anzuwendenden Tarifvertrag oder dem sonst anzuwendenden Entgeltsystem im Einklang steht. Sie soll der Personalvertretung Gelegenheit geben, auf die Wahrung des Tarifgefüges in der Dienststelle zu achten und damit zur Verwirklichung des arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatzes innerhalb der Dienststelle und innerhalb des dort angewendeten Entgeltsystems sowie zur Wahrung des Friedens in der Dienststelle beizutragen. Im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer soll verhindert werden, dass durch eine unsachliche Beurteilung im Rahmen bestehender Auslegungsspielräume einzelne Arbeitnehmer bevorzugt, andere dagegen benachteiligt werden“</b>(vgl. Beschluss vom 8. Dezember 1999 - BVerwG 6 P 3.98 - BVerwGE 110, 151 &lt;160&gt; = <b>EEöD Nr. 733</b>, m.w.N.).“</p>
<b>35</b>	<p>In ähnlicher Weise besagt die Rechtsprechung des BAG, dass die Beteiligung des Betriebsrats bei Eingruppierung nach § 99 BetrVG der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung in gleichen und vergleichbaren Fällen und damit der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und der Transparenz der betrieblichen Vergütungspraxis dient (vgl. Beschlüsse vom 31.10.1995 - 1 ABR 5/95 – <b>EEöD Nr. 638</b> sowie vom 2.4.1996 - 1 ABR 50/95 - <b>EEöD Nr. 669</b>).</p>
<b>36</b>	<p><b>„ ... Die den Vergütungsgruppen zugeordneten Tätigkeitsmerkmale sind häufig sehr allgemein gehalten. Es werden weitgehend unbestimmte Rechtsbegriffe verwendet, deren Anwendung im Einzelfall</b></p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p><b>schwierig ist und die einen gewissen Beurteilungsspielraum einschließen. Hier soll die gesetzlich vorgeschriebene Mitbeurteilung des Betriebsrats eine größere Gewähr für die Richtigkeit der vorgenommenen Eingruppierung bieten</b> (BAG Beschluss vom 22. März 1983 - 1 ABR 49/81 - BAGE 42, 121, 127 = <b>EEöD 338</b>).“ (Aus: BAG v. 28.01.1986 - 1 ABR 8/84 – <b>EEöD 348</b>, Rn. 14)</p>
<b>37</b>	<p><b>14.8 Die Aufgaben der Personalvertretungen im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens zur Feststellung der Eingruppierung</b></p> <p>BVerwG und BAG haben sich in ihrer umfangreichen Rechtsprechung zum Mitbestimmungsverfahren bei der Feststellung der Eingruppierung immer wieder dezidiert dazu geäußert, welche Aufgaben die Personalvertretungen hierbei wahrzunehmen haben (vgl. hierzu auch unter Rn. 26 ff.). Unstreitig ist, dass die Personalvertretungen im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens auch ihrer in § 68 BPersVG und § 80 BetrVG sowie in § 67 BPersVG und § 75 BetrVG festgelegten Überwachungspflichten nachzukommen haben.</p>
<b>38</b>	<p><b>14.8.1 Die Überwachungspflicht nach § 68 BPersVG / § 80 BetrVG</b></p> <p>Der Gesetzgeber hat die Personalvertretungen in § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG sowie in § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG neben dem Mitbestimmungsverfahren verpflichtet, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Tarifverträge durchgeführt werden. Diese Überwachungspflicht der Personalvertretung dient der Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Normvollzugs durch den Arbeitgeber.</p>
<b>39</b>	<p>Für die Realisierung der Überwachungspflicht der Personalvertretung reicht es, wenn die Anwendung des Tarifvertrags auf einer generellen vertraglichen Bezugnahme beruht (vgl. Kapitel ..... Rn. ...). Eine normative Tarifbindung ist für die Geltung der Überwachungspflicht nicht erforderlich (BAG v. 30.9.2008 – 1 ABR 54/07 – <b>EEöD 1105</b>, Rn. 36). Dies bedeutet: Arbeitgeber und Beschäftigte müssen nicht Mitglied eines tarifschließenden Arbeitgeberverbandes oder einer Gewerkschaft sein.</p> <p>Die Überwachungspflicht erstreckt sich selbstverständlich auch auf die Anwendung der §§ 12 bis 14 TVöD/TV-L sowie auf die Eingruppierungsnormen der jeweiligen EntgO. Damit haben die Personalvertretungen den gesetzlichen Auftrag, darüber zu wachen, dass alle Verfahren der Tätigkeitsbewertung in ihrer Dienststelle / im Betrieb tarifgerecht ablaufen. Die Personalvertretung kann unabhängig von einem konkreten Mitbestimmungsfall unter Berufung auf die Überwachungspflicht tätig werden und benötigte Informationen von der Dienst-</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	stelle verlangen.
<b>40</b>	<p>Nach der Rechtsauffassung des VGH Bayern wurde den Personalvertretungen durch § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG / § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG <b>ein personalvertretungsrechtlicher Wächterauftrag</b> übertragen. Die Personalvertretungen hätten daher nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht, die ihnen zugewiesenen Überwachungsaufgaben zu übernehmen (vgl. VGH Bayern – Beschluss v. 15.3.2016 – 17 P 14.2689 – <b>EEöD 1374</b>, Rn. 50). Die Wahrnehmung dieser Überwachungspflicht steht also nicht im Belieben der Personalvertretungen. Diese haben der Überwachungspflicht als gesetzlich zugewiesene Aufgabe vielmehr zwingend nachzukommen. Die Überwachungspflicht der Personalvertretung wirkt dahin, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Regelwerke tatsächlich angewandt werden (BVerwG v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – <b>EEöD 1196</b>, Rn. 29). Dieser Erfolg stellt sich allerdings nur ein, wenn die Personalvertretung anhand der ihr zur Verfügung gestellten Informationen in der Lage ist, ihre Überwachungspflicht tatsächlich wahrzunehmen. Ohne ausreichende Informationen bleibt der Überwachungsauftrag der Personalvertretung unerfüllbar, obwohl – so das BVerwG – es möglich sein muss, ihn wirksam zu erfüllen (BVerwG v. 22.12.1993 – 6 P 15.92 – <b>EEöD 1389</b>, Rn. 12; BVerwG v. 11.2.1981 – 6 P 44.79 – <b>EEöD 1368</b>, Rn. 16 – vgl. hierzu ausführlich unter Rn. 60 ff.).</p>
<b>41</b>	<p><b>14.8.2 Die Wahrnehmung der Richtigkeitskontrolle durch die Personalvertretung</b></p> <p>Die Überwachungspflicht der Personalvertretungen nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG / § 80 Abs. 1 Nr. 1 haben BAG und BVerwG in einer Vielzahl von Entscheidungen dadurch konkretisiert, dass sie den Personalvertretungen im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens bei der Feststellung der Eingruppierung eines Beschäftigten ein Mitbeurteilungsrecht und eine Richtigkeitskontrolle der vom Arbeitgeber getroffenen Eingruppierungsentscheidung zuerkannt haben (z.B. BAG v. 27.1.1987 - 1 ABR 66/85 - <b>EEöD 434</b>, Rn. 23; BAG v. 12.1.1993 - 1 ABR 42/92 - <b>EEöD 529</b>, Rn. 70; BAG v. 22.4.2004 - 8 ABR 10/03 - <b>EEöD 876</b>, Rn. 22; BAG v. 11.9.2013 - 7 ABR 29/12 - <b>EEöD 1061</b>, Rn. 27; BVerwG v. 6.10.1992 – 6 P 22.90 – <b>EEöD 524</b>, Rn. 16; BVerwG v. 27.8.2008 – 6 P 3.08 – <b>EEöD 808</b>, Rn. 26). Diese Richtigkeitskontrolle – so das BAG - diene dem Schutz der Entgeltbelange der Beschäftigten (BAG v. 24.7.1990 – 1 ABR 44/89 - <b>EEöD 435</b>, Rn 13). Die Richtigkeitskontrolle hat ihre Rechtsgrundlage in der durch § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG / § 80 Abs. Nr. 1 BetrVG übertragenen Verpflichtung, darüber zu wachen, dass die zugunsten</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	der Beschäftigten geltenden Tarifverträge eingehalten werden.
<b>42</b>	Da es sich bei der Feststellung des Arbeitgebers, nach welcher EG die einzelne Beschäftigte eingruppiert ist, um strikte Rechtsanwendung handelt, kann es sich bei der Mitbestimmung der Personalvertretung in dieser Sache zwangsläufig nur um ein Mitbeurteilungsrecht handeln. Das Mitbeurteilungsrecht der Personalvertretung soll sicherstellen, dass die o.a. Rechtsanwendung bei der Feststellung der zutreffenden Eingruppierung möglichst zutreffend erfolgt (vgl. BVerwG v. 22.10.2007 – 6 P 1.07 – <b>EEöD 928</b> , Rn. 25). Auch bei der Realisierung des Mitbeurteilungsrechts werden von den Gerichten hohe Anforderungen an die Sachkunde und an das Engagement der Personalvertretungen gestellt.
<b>43</b>	Mitbestimmung, Richtigkeitskontrolle und Überwachungspflicht sollen sicherstellen, dass die Rechtsanwendung durch den Arbeitgeber möglichst zutreffend erfolgt (vgl. BVerwG v. 15.5.2012 – 6 P 9.11 – <b>EEöD 1000</b> , Rn. 14).
<b>44</b>	<p><b>14.8.3 Die Dokumentationspflicht des Arbeitgebers als Voraussetzung der Überwachungspflicht und der Richtigkeitskontrolle</b></p> <p>Bevor die sich aus der Überwachungspflicht und der Richtigkeitskontrolle ergebenden Anforderungen an die Personalvertretung erläutert werden, zuerst noch einige grundsätzliche Ausführungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. In § 12 TVöD/TV-L ist geregelt, dass Bestimmungsfaktor der Eingruppierung die „nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit“ der Beschäftigten ist (vgl. Kapitel ...., Rn. ....). Daraus folgen das Recht und die Pflicht des Arbeitgebers, die „nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit“ im Rahmen seines Direktionsrechts nach § 106 GewO eindeutig festzulegen und in einer Tätigkeitsbeschreibung (Arbeitsplatzbeschreibung) zu dokumentieren. Diese Feststellung ist tarifrechtlich zwingend erforderlich. Da die tarifrechtliche Wertigkeit der „nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit“ die Eingruppierung bestimmt, kann ohne die Festlegung der „nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit“ die Eingruppierung des jeweiligen Beschäftigten nicht festgestellt werden.</li> <li>2. Weitere Voraussetzung der Feststellung der Eingruppierung einer Beschäftigten ist die tarifliche Bewertung der jeweiligen auszuübenden Tätigkeit nach dem im § 12 TVöD/TV-L festgelegten Bewertungsverfahren. Die Feststellung der Eingruppierung ist in der Regel ohne förmliches Bewertungsverfahren nicht möglich (vgl. Rn. 23).</li> </ol>



<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>3. Die Personalvertretung kann ihrer gesetzlich zugewiesenen Überwachungspflicht und der Richtigkeitskontrolle nur nachkommen, wenn der Arbeitgeber jeweils detailliert dokumentiert hat, wie er zu dem Bewertungsergebnis gelangt ist. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet – u.a. um die Überwachungspflicht und die Richtigkeitskontrolle der Personalvertretung zu ermöglichen - die Durchführung des im § 12 TVöD/TV-L festgelegten Bewertungsverfahrens zu dokumentieren. Insbesondere ist die Feststellung sowie die tarifliche Bewertung der einzelnen Arbeitsvorgänge zu dokumentieren. Aus der Dokumentation muss detailliert hervorgehen, aus welchen Gründen die Bewertungskommission ein Tätigkeitsmerkmal – z.B. „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ oder „selbständige Leistungen“ - als erfüllt oder als nicht erfüllt angesehen hat. Ohne eine solche detaillierte und umfangreiche Dokumentation des Bewertungsverfahrens würden die Überwachungspflicht und die Richtigkeitskontrolle der Personalvertretung ins Leere laufen. Die dokumentierten Unterlagen der Tätigkeitsbewertung hat der Arbeitgeber im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG / § 99 Abs. 1 BetrVG der Personalvertretung vorzulegen (vgl. ausführlich unter Rn. 61 ff.).</p>
<b>45</b>	<p><b>14.8.4 Die Überwachung und Kontrolle des Bewertungsverfahrens nach § 12 TVöD / TV-L</b></p> <p>Bevor nun erläutert wird, wie die Personalvertretung bei der Wahrnehmung ihrer Überwachungspflicht und Richtigkeitskontrolle im Hinblick auf ein korrektes Bewertungsergebnis vorgehen sollte, hier mit allem gebotenen Nachdruck zwei erforderliche Feststellungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bei der Überprüfung der Tätigkeitsbewertung ist die Personalvertretung nicht an die von der Dienststelle / vom Betrieb erstellte Tätigkeitsbewertung gebunden. Wie unter Rn. 115 ausgeführt, ist eine abstrakte, personenunabhängige Tätigkeitsbewertung nicht mitbestimmungspflichtig. Daher gilt sie nach der Rechtsprechung des BAG nicht als eine Vorentscheidung zur Eingruppierung (BVerwG v. 05.10.2011 – 6 P 19.10 – <b>EEöD Nr. 1015</b>, Rn. 15 u. 16). Die Personalvertretung muss sich daher die Argumentation der Dienststelle nicht zu Eigen machen.</li> <li>2. Die Richtigkeitskontrolle der Eingruppierungsentscheidung ist inhaltlich</li> </ol>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>nicht begrenzt (BVerwG v. 10.4.1984 – 6 P 10.82, <b>EEöD 484</b>, Rn. 19 – sowie v. 6.10.1992 – 6 P 22.90 – <b>EEöD 524</b>, Rn. 15). Überprüft werden soll die tarifgerechte Bewertung der auszuübenden Tätigkeit (BAG v. 27.7.1993 – 4 ABR 11/93 – <b>EEöD 517</b>, Rn. 28, BAG v. 21.3.1995 – 1 ABR 46/94 – <b>EEöD 607</b>, Rn. 16). <b><u>Das Prüfungsrecht der Personalvertretung erstreckt sich daher auf alle Rechtmäßigkeitselemente der förmlichen Tätigkeitsbewertung der Dienststelle</u></b> (BVerwG v. 6.10.1992 – 6 P 22.90 – <b>EEöD 524</b>, Rn. 15). Dazu gehört selbstverständlich als entscheidender Faktor auch der zeitlich Anteil an der Gesamtarbeitszeit, welcher der einzelne Arbeitsvorgang in Anspruch nimmt (vgl. hierzu im Kapitel ..... Rn .....).</p>
<b>46</b>	<p>Als erstes hat die Personalvertretung zu prüfen, ob die erforderliche Tätigkeitsbewertung tatsächlich stattgefunden hat und ob diese nach den in § 12 TVöD/TV-L festgelegten Regeln erfolgte (siehe hierzu ausführlich im Kapitel .....). Die Überprüfung der Tätigkeitsbewertung beschränkt sich jedoch nicht auf den formalen Bereich der Tätigkeitsbewertung. Die inhaltliche Überprüfung beginnt bereits bei der Frage, auf welche Weise die Dienststelle sich die für eine korrekte und redliche Bewertung der Tätigkeit erforderlichen Informationen beschafft hat. Es stellt sich somit die Frage, ob mit der betroffenen Beschäftigten ein Tätigkeitsinterview (Arbeitsplatzinterview) durchgeführt wurde und welche Regeln hierbei beachtet wurden (z.B. rechtzeitig Ankündigung – siehe hierzu ausführlich im Kapitel ..... unter Rn.....). Weiterhin stellt sich die Frage nach der Qualifikation der bewertenden Personen, insbesondere auch im Zusammenhang mit Kenntnissen über die zu bewertenden Tätigkeiten. Nicht ohne Grund sah sich das BAG in einem Urteil vom 29.1.1986 – 4 AZR 465/84 – <b>EEöD 376</b>, Rn. 84 ) veranlasst, darauf hinzuweisen, es habe den Eindruck, dass die mit dem Eingruppierungsrecht befassten Beschäftigten wegen der schwer überschaubaren Vielfalt der Vergütungsordnung und ihrer immer stärker zunehmenden vielfältigen Differenzierung nicht selten überfordert erscheinen.</p>
<b>47</b>	<p>Weiterhin hat die Personalvertretung im Rahmen ihrer Richtigkeitskontrolle und der Überwachungspflicht zu prüfen, ob – wie in § 12 TVöD/TV-L ausdrücklich vorgeschrieben -, die gesamte auszuübende Tätigkeit der jeweiligen Beschäftigten bei der Bewertung einbezogen wurde. Bevor die Feststellung der Arbeitsvorgänge kontrolliert wird, ist zu prüfen, ob der in der Nr. 1 Satz 1 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) der EntgO TVöD bzw. in der Nr. 1 Abs. 2 Sätze 1 und 2 der EntgO TV-L festgelegte „Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale“ eingehalten wurde. Es ist also zu prüfen, ob bei der Feststellung der Arbeitsvorgänge sowie der Bewertung die richtigen Eingruppierungsnormen (Tätigkeitsmerkmale) herangezogen wurden.</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

<b>48</b>	Im Rahmen der tarifrechtlichen Überprüfung ist zu kontrollieren, ob die Bewertungseinheiten nach § 12 TVöD/TV-L – also die Arbeitsvorgänge – korrekt festgestellt wurden. Hierbei hat die Personalvertretung zu beachten, dass es sich bei dem Begriff „Arbeitsvorgang“ um einen feststehenden Rechtsbegriff handelt, Arbeitsvorgänge also nicht „gebildet“, sondern auf der Grundlage der auszuübenden Tätigkeit festgestellt werden (BAG v. 26.9.1979 – 4 AZR 1005/77 – <b>EEöD Nr. 224</b> , Rn. 13; BAG v. 25.02.2009 – 4 AZR 20/08 – <b>EEöD Nr. 967</b> , Rn. 18). Die Bewertungskommission (siehe zu diesem Begriff Kapitel ..... Rn.....) hat daher bei der Feststellung der Arbeitsvorgänge keine Ermessens- oder Beurteilungsspielräume. Weiterhin hat die Personalvertretung zu überwachen, ob die festgestellten zeitlichen Anteile der einzelnen Arbeitsvorgänge an der Gesamtarbeitszeit korrekt festgestellt wurden (vgl. Kapitel ..... Rn....).
<b>49</b>	In einem weiteren Schritt hat die Personalvertretung zu kontrollieren, ob die einzelnen Arbeitsvorgänge anhand der anzuwendenden Tätigkeitsmerkmale korrekt bewertet wurden, insbesondere eine schlüssige und nachvollziehbare Begründung hierfür erfolgte. Bei der Überprüfung, ob die Tätigkeitsmerkmale bei der Bewertung richtig angewendet wurden, hat die Personalvertretung die umfangreiche Rechtsprechung hierzu heranzuziehen. Weiterhin hat die Personalvertretung zu überprüfen, ob das Aufspaltungsverbot eingehalten wurde und ob die Dienststelle / der Betrieb nicht zu hohe Anforderung an das „rechtserhebliche Maß“, in dem ein Tätigkeitsmerkmal erfüllt sein muss, gestellt hat (vgl. Kapitel ..... Rn.....). Die Personalvertretung hat auch zu prüfen, ob die im § 12 Abs. 2 Satz 3 TVöD / § 12 Abs. 1 Satz 5 TV-L festgelegte „zusammenfassende Betrachtung“ mehrerer Arbeitsvorgänge als zwingend vorgeschriebener Bewertungsschritt vorgenommen wurde (vgl. Kapitel..... Rn.....).
<b>50</b>	Enthält die anzuwendende Gruppe von Eingruppierungsnormen eine personenbezogene Anforderung und hat die Dienststelle die Erfüllung dieser tariflichen Anforderung nicht bejaht, ist die Personalvertretung zur besonders sorgfältigen Kontrolle dieser Entscheidung verpflichtet. Dies gilt insbesondere bei der besonders problematischen personenbezogenen Anforderung des „sonstigen Beschäftigten“ (vgl. Kapitel ....., Rn.....).
<b>51</b>	Nach der Rechtsprechung des BVerwG gehört zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Überwachungspflicht einer Personalvertretung auch, dass diese <u>„von Zeit zu Zeit die Richtigkeit der Eingruppierungen im Lichte neuerer Erkenntnisse überprüft und gegebenenfalls beim Dienststellenleiter eine korrigierende Höhergruppierung anregt.“</u> (BVerwG v. 23.1.2002 – 6 P 5/01 – <b>EEöD 1372</b> , Rn. 15).
<b>52</b>	<b>14.8.5 Die Überwachungspflicht nach § 67 BPersVG / § 75 BetrVG</b> Nach § 67 Abs. 1 Satz 1 BPersVG sowie § 75 Abs. 1 Satz 1 haben Dienststel-

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>le/Arbeitgeber und Personalvertretung darüber zu wachen, dass alle in der Dienststelle / Betrieb tätigen Beschäftigten nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden.</p> <p>Bei dem unbestimmten Rechtsgrundsatz der „Billigkeit“ handelt es sich um einen alten Rechtsgrundsatz, unter dem die gerechte und angemessene Anwendung von gesetzlichen Regeln und Verträgen verstanden wird. Dieser Rechtsgrundsatz hat u.a. über den § 138 BGB (Sittenwidrigkeit), § 242 BGB (Treu und Glauben), § 315 BGB (billiges Ermessen), § 847 BGB (billige Entschädigung) Eingang in die förmliche Rechtsordnung gefunden.</p>
<b>53</b>	<p><b>14.8.5.1 Die Überwachung der Einhaltung des allgemeinen Gleichheitssatzes</b></p> <p>Aus der in § 67 BPersVG und § 75 BetrVG normierten Verpflichtung zur Wahrung der Grundsätze von Recht und Billigkeit folgt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beachtung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes (BAG v. 13.2.2009 – 1 ABR 14/06 – <b>EEöD 1388</b>, Rn. 23; BAG 30.9.2008 – 1 ABR 54/07 – <b>EEöD 1105</b>, Rn. 37; BAG v. 14.1.2014 – 1 ABR 54/12 – <b>EEöD 1379</b>, Rn. 23; BVerwG v. 8.12.1999 – 6 P 3.98 - <b>EEöD 733</b>, Rn. 29; BVerwG v. 23.1.2002 – 6 P 50/01 – <b>EEöD 1372</b>, Rn. 15), dem für die Arbeit der Personalvertretung eine überragende Bedeutung zukommt (BVerwG v. 7.3.2011 – 6 P 15.10 – <b>EEöD 1018</b>, Rn. 33).</p>
<b>54</b>	<p>Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG und BVerwG ist die Personalvertretung nach § 67 BPersVG sowie § 75 BetrVG zur Überwachung der Einhaltung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet. Nach der Rechtsprechung kann eine Verletzung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes durch die folgenden Tatbestände erfolgen:</p>
<b>55</b>	<p>Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz kann dadurch verletzt werden, dass bei einer Tätigkeitsbewertung bei der Auslegung und Anwendung der unbestimmten Rechtsbegriffe (Tätigkeitsmerkmale) im Rahmen bestehender Auslegungsspielräume einzelne Beschäftigte bevorzugt, andere dagegen benachteiligt werden (BVerwG v. 13.2.1976 – VII P 4.75 – <b>EEöD 247</b>, Rn. 25; BVerwG 27.8.2008 – 6 P 11.07 – <b>EEöD 807</b>, Rn. 25).</p>
<b>56</b>	<p>Die Personalvertretung hat im Rahmen ihrer Überwachungspflicht auf die Einhaltung des Tarifgefüges in der Dienststelle zu achten und auf diese Weise zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundes beizutragen (BVerwG v. 27.8.2008 – 6 P 11.07 – <b>EEöD 807</b>, Rn. 25). <b>Dies bedeutet: Gleichwertige Aufgabenbereiche auf welche die Eingruppierungsnormen des gleichen Abschnitts der EntgO anzuwenden sind, sind gleich zu bewerten. Die Personalvertretung hat also für eine einheitli-</b></p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p><b>che und gleichmäßige Anwendung der Eingruppierungsnormen der EntgO in gleichen und vergleichbaren Fällen einzutreten</b> (BAG v. 9.2.1993 – 1 ABR 51/92 – <b>EEöD 512</b>, Rn. 21; BAG v. 22.4.2009 – 4 ABR 14/08 – <b>EEöD 1050</b>, Rn. 50). Mit diesen Aktivitäten dient die Personalvertretung auch der Realisierung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und der Transparenz der Bewertungspraxis (BAG v. 28.4.2009 – 1 ABR 97/07 – <b>EEöD 1063</b>, Rn. 21; BAG v. 15.12.2011 – 7 ABR 36/10 – <b>EEöD 1035</b>, Rn. 19).</p>
<b>57</b>	<p>BVerwG und BAG haben den Personalvertretungen in einer großen Anzahl von Entscheidung die bereits unter Rn. 28 aufgeführte Aufgabe zugewiesen, zu verhindern, dass bei der Anwendung der Tätigkeitsmerkmale - bei denen es sich in aller Regel um unbestimmte, auslegungsbedürftige Rechtsbegriffe handelt - einzelne Beschäftigte bevorzugt, andere dagegen benachteiligt werden. Begründet haben BVerwG und BAG die Zuweisung dieser Aufgabe mit der Tatsache, dass sich in den Entgeltordnungen „<i>unbestimmte kaum justitiable Begriffe häufen</i>“, die zu unterschiedlichen Beurteilungen und zu einer Vielzahl von Streitigkeiten führen (BVerwG v. 13.2.1976 – VII P 4.75, <b>EEöD 247</b>, Rn. 23). Diese Häufung unbestimmter, zum Teil kaum noch justitierbarer Rechtsbegriffe hatte das BAG bereits im Beschluss v. 9.10.1970 – 1 ABR 18/69 – <b>EEöD 125</b>, Rn. 22 beklagt. Sowohl das BAG als auch das BVerwG ziehen aus diesem misslichen Sachverhalt den Schluss, die Anwendung dieser unbestimmten Tätigkeitsmerkmale sei im einzelnen Anwendungsfall vielfach schwierig und eröffne für den Arbeitgeber einen gewissen Beurteilungsspielraum (BAG v. 22.3.1983 – 1 ABR 49/81 – <b>EEöD 338</b>, Rn. 18; BAG v. 21.3.1995 – 1 ABR 46/94 – <b>EEöD 607</b>, Rn. 16). Aus dieser problematischen Situation bei der Anwendung der Tätigkeitsmerkmale auf die Arbeitsvorgänge einer auszuübenden Tätigkeit haben BAG und BVerwG den Schluss gezogen, die gesetzlich vorgeschriebene Mitbeurteilung der Personalvertretungen biete eine größere Gewähr für die Richtigkeit der vorgenommenen Eingruppierung (BAG v. 22.3.1983 – 1 ABR 49/81 – <b>EEöD 338</b>, Rn. 18; BAG v. 22.3.2005 – 1 ABR 64/03 – <b>EEöD 910</b>, Rn. 43; BVerwG v. 27.8.2008 – 6 P 4.08 – <b>EEöD 804</b>, Rn. 25; BVerwG v. 27.8.2008 – 6 P 11.07 – <b>EEöD 807</b>, Rn. 25).</p>
<b>58</b>	<p>Die Sicherstellung der gleichen Bewertung gleichwertiger Aufgabenbereiche, die Gewähr für eine einheitliche und gleichmäßige Anwendung der Tätigkeitsmerkmale der jeweiligen EntgO, die Garantie der Gleichbehandlung aller Beschäftigten bei der tariflichen Bewertung ihrer auszuübenden Tätigkeit gehört zum Kernbereich der Mitbestimmung bei der Feststellung der Eingruppierung.</p>
<b>59</b>	<p><b>14.9 Erforderliche Informationen und Unterlagen für die Personalvertretung im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens</b> Nach § 68 Abs. 2 Satz 1 und 2 BPersVG ist die Personalvertretung zur Durch-</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>führung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Inhaltlich identische oder ähnliche Vorschriften enthalten alle Personalvertretungsgesetze der Länder. Für den Bereich des BetrVG heißt es in § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG „Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten.“ Im Satz 2 heißt es ergänzend: „Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen;“ und im Satz 4 weitergehend: „Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen;“.</p> <p>Der Betriebsrat hat weiterhin einen Informationsanspruch nach § 99 Abs. 1 BetrVG.</p>
<b>60</b>	<p><b>14.9.1 Die Bedeutung des Informationsanspruchs der Personalvertretung für eine effektive Mitbestimmung</b></p> <p>Nach der Rechtsauffassung des BVerwG handelt es sich beim Informationsanspruch der Personalvertretung um eine Konkretisierung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs.1 BPersVG (BVerwG v. 23.1.2002 – 6 P 5.01 – <b>EEöD 1372</b>, Rn. 28).</p> <p>Der Informationsanspruch der Personalvertretung trägt dem Stellenwert der Mitbestimmung Rechnung. Mit dem Informationsanspruch der Personalvertretung steht und fällt die Effektivität jeglicher personalvertretungsrechtlichen Beteiligung, so das BVerwG. Von diesem Informationsanspruch erfasst wird als „klassische Befugnis“ der Personalvertretung auch die Überwachungspflicht (BVerwG v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – <b>EEöD 1196</b>, Rn. 29) – siehe hierzu unter Rn. 38 ff. Damit steht fest: Auch nach der Rechtsauffassung des BVerwG kann die Personalvertretung ihre Aufgaben nicht sachkundig erfüllen, wenn sie nicht rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber über alle Gesichtspunkte und Tatsachen, die für die mitbestimmungspflichtige personelle Maßnahme relevant sind, unterrichtet wird (BVerwG v. 27.11.1991 – 6 P 24.90 – <b>EEöD 1394</b>, Rn. 22).</p>
<b>61</b>	<p><b>14.9.2 Der Informationsanspruch der Personalvertretung ist aufgabenbezogen und durch das Erforderlichkeitsprinzip bestimmt</b></p> <p>Sowohl § 68 Abs. 2 Satz 1 BPersVG als auch § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG stellt die Informationspflicht des Arbeitgebers und den damit korrespondierenden</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>Informationsanspruch der Personalvertretung auf die Durchführung der Aufgaben der Personalvertretung ab. Daraus haben BAG und BVerwG geschlossen, der Informationsanspruch der Personalvertretung sei streng aufgabenbezogen und in seiner Reichweite durch das Erforderlichkeitsprinzip begrenzt (BVerwG v. 4.9.2012 – 6 P 5.11 – <b>EEöD 1196</b>, Rn. 27). Einen Anspruch auf Informationen hat die Personalvertretung somit insoweit, als sie diese benötigt, um die ihr übertragenen Aufgaben erfüllen, und ihre Beteiligungsrechte rechtzeitig und uneingeschränkt wahrnehmen zu können (BVerwG v. 24.2.2006 – 6 P 4.05 – <b>EEöD 1376</b>, Rn. 17).</p>
<b>62</b>	<p>Der Umfang der Information der Personalvertretung richtet sich im Einzelfall jeweils danach, für welche Maßnahme die Zustimmung der Personalvertretung beantragt wurde (BVerwG v. 10.8.1987 – 6 P 22.84 – <b>EEöD 1187</b>, Rn. 18). Der nötige Aufgabenbezug bei der Information der Personalvertretung ist im Mitbestimmungsverfahren zur Feststellung der Eingruppierung schon deshalb immer gegeben, weil die Personalvertretung nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG/§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen hat, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Tarifverträge durchgeführt werden. Die Personalvertretung ist daher verpflichtet, darüber zu wachen, dass die Tätigkeitsbewertung vom Arbeitgeber nach den im § 12 TVöD/TV-L vereinbarten Regeln erfolgt (vgl. hierzu Rn. 45 ff.).</p>
<b>63</b>	<p>Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann im Mitbestimmungsverfahren die Zustimmung verweigert werden, wenn die Feststellung der Eingruppierung gegen ein Gesetz oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag verstoßen würde. Eine entsprechende Regelung enthält § 77 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG. Auch das BVerwG hat in seiner Rechtsprechung die Zustimmungsverweigerungsgründe für den Informationsanspruch der Personalvertretung hervorgehoben (BVerwG v. 8.11.1989 – 6 P 7.87 – <b>EEöD 1188</b>, Rn. 43). Bei dem Zustimmungsverweigerungsgrund des Verstoßes gegen eine Bestimmung eines Tarifvertrag, handelt es sich um den in der Praxis am häufigsten festzustellenden Grund. Ob bei der Feststellung der Eingruppierung gegen ein Gesetz oder gegen eine Regelung im § 12 TVöD/TV-L oder in einer Eingruppierungsnorm der jeweils anzuwendenden EntgeltO verstoßen wurde, kann die Personalvertretung nur feststellen, wenn ihr die unter Rn. .... ff. aufgeführten Unterlagen vorgelegt wurden. Daraus ergibt sich die zwingende Verpflichtung des Arbeitgebers, der Personalvertretung diese Unterlagen lückenlos vorzulegen.</p> <p>Zusammenfassend kann daher festgestellt werden:</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>1. Die Personalvertretung hat einen umfassenden Informationsanspruch, um die ihr vom Gesetzgeber zugewiesenen Aufgaben effektiv erledigen zu können. Die Erforderlichkeit der Information und der Vorlage von Unterlagen muss sich aber aus einer bestimmten und konkreten Aufgabe ergeben, die ohne die Informationen bzw. die ohne die Vorlage der Unterlagen nicht oder nur unvollkommen wahrgenommen werden können (BVerwG v. 27.11.1991 – 6 P 24.90 – <b>EEöD 1394</b>, Rn. 22).</p> <p>2. Die Tatsache, dass die Ablehnung einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme nur mit dem Vorliegen eines gesetzlich anerkannten Versagungsgrundes begründet werden kann, hat zur Folge, dass die Personalvertretung alle die Informationen und Unterlagen erhalten muss, welche für die Prüfung der Frage bedeutsam ist, ob ein solcher Versagungsgrund vorliegen könnte (BVerwG v. 8.11.1989 – 6 P 7.87 – <b>EEöD 1188</b>, Rn. 43). Hierbei ist für die Personalvertretung der Versagungsgrund der Verletzung einer tariflichen Vorschrift von herausragender Bedeutung.</p>
<b>64</b>	<p>Die Personalvertretung hat im Rahmen ihrer Überwachungspflicht nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG / § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu überprüfen, ob die Regeln des § 12 TVöD/TV-L bei der Tätigkeitsbewertung eingehalten wurde. Aufgabe der Personalvertretung im Rahmen der Mitbestimmung bei der Feststellung der Eingruppierung der Beschäftigten ist – wie bereits unter Rn. 45 dargelegt – die Überprüfung der tarifgerechten Bewertung der auszuübenden Tätigkeit des jeweiligen Beschäftigten (BAG v. 9.2.1993 – 1 ABR 51/82 – <b>EEöD 512</b>, Rn. 31; BAG v. 27.7.1993 - 1 ABR 11/93 – <b>EEöD 517</b>, Rn. 28). Um diese Aufgabe erfüllen zu können, hat die Rechtsprechung der Personalvertretung die Pflicht zugewiesen, im Rahmen einer Mitbeurteilung des Bewertungsvorgangs eine Richtigkeitskontrolle vorzunehmen (vgl. Rn. 41). Die vorgenannten Aufgaben der Personalvertretung erfordert zwingen die umfassende Information der Personalvertretung über alle Details des Bewertungsvorgangs. Diese die Richtigkeitskontrolle erst ermöglichende umfassende Information ist nur durch die Vorlage aller Bewertungsunterlagen gewährleistet (Tätigkeitsbeschreibung, Protokoll des Arbeitsplatzinterviews, Bewertungsprotokoll mit Feststellung der Arbeitsvorgänge, Bewertung der einzelnen Arbeitsvorgänge, zusammenfassende Betrachtung, Feststellung des Bewertungsergebnisse).</p>
<b>65</b>	<p>Nur anhand dieser Unterlagen ist die Personalvertretung in der Lage, Schritt für Schritt nachzuvollziehen, ob der Arbeitgeber die richtige Eingruppierungs-</p>



<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>men der EntgO angewendet hat, ob die Arbeitsvorgänge korrekt festgestellt wurden, ob der Arbeitgeber die anzuwendenden Tätigkeitsmerkmale richtig ausgelegt und die Tarifsystematik ausreichend berücksichtigt hat. Beispielsweise ist die Personalvertretung nur nach Vorlage des Bewertungsprotokolls in der Lage, zu prüfen, ob der Begriff „Fachkenntnisse“ tarifgerecht ausgelegt und bei der Anwendung der Tätigkeitsmerkmale gründliche Fachkenntnisse, gründlich und vielseitige Fachkenntnisse sowie gründliche, umfassende Fachkenntnisse tatsächlich alle in Frage kommenden Fachkenntnisse – z.B. auch das Erfahrungswissen – berücksichtigt wurden.</p>	
<b>66</b>	<p>In einer umfangreichen Rechtsprechung hat sich das BAG immer wieder mit der Informations- und Vorlagepflicht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG auseinandergesetzt. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG dient die Informations- und Vorlagepflicht nach § 99 Abs. 1 BetrVG dazu, der Personalvertretung die Informationen zu verschaffen, die diese benötigt, um ihr Recht zur Stellungnahme nach § 99 Abs. 2 BetrVG (siehe Rn. 60 ff.) sachgerecht ausüben zu können. Somit hat der Arbeitgeber die Personalvertretung so zu informieren, dass diese aufgrund der mitgeteilten Tatsachen in die Lage versetzt wird, zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt (BAG v. 1.6.2011 – 7 ABR 117/09 – <b>EEÖD 1413</b>, Rn. 18).</p>	
<b>67</b>	<b>14.9.3</b>	<p><b>Die der Personalvertretung im Mitbestimmungsverfahren vorzulegenden „erforderlichen Unterlagen“</b></p> <p>Über die der Personalvertretung aus Anlass der Eingruppierung, Höher- und Rückgruppierung vom Arbeitgeber mitzuteilenden Informationen gibt es in der Regel keinen Streit. Die Vorlage an die Personalvertretung enthält die üblichen Informationen zu der vorherigen Eingruppierung, zur Frage, welche Eingruppierungsnormen welchen Teils und Abschnitts der EntgO anzuwenden waren, zu welchem Zeitpunkt die beabsichtigte Personalmaßnahme wirksam werden soll etc. Streit besteht jedoch in aller Regel in der Frage, was unter dem Begriff der „erforderliche Unterlagen“ in § 68 Abs. 2 Satz 2 BPersVG/ § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zu verstehen ist, welche Unterlagen der Personalvertretung vorzulegen sind. Hier wird in nicht wenigen Fällen mit einer erstaunlichen Verbissenheit darüber gestritten, ob die personalbearbeitende Stelle (Personalabteilung) verpflichtet ist, der Personalvertretung die kompletten Unterlagen der Tätigkeitsbewertung auszuhändigen. Betrachtet man die umfassenden Aufgaben, welche die Rechtsprechung der Personalvertretung im Rahmen der Richtigkeitskontrolle zugewiesen hat, in Verbindung mit der Überwachungspflicht und dem</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>Mitbeurteilungsrecht, so kann man hier nur feststellen: umfassende Aufgaben erfordern die Vorlage umfassender Unterlagen. Das Verhalten nicht weniger Dienststellen ist umso befremdlicher, als das BVerwG bereits mit Beschluss v. 6.2.1979 – 6 P 20.78 – <b>EEöD 192</b>, Rn. 17 feststellte, die personalbearbeitende Stelle habe der Personalvertretung bei ihrem Zustimmungsantrag die zur Durchführung ihrer Aufgaben und zu ihrer umfassenden Unterrichtung erforderlichen Unterlagen vorzulegen, zu denen auch das Ergebnis der Arbeitsplatzüberprüfung gehöre. Im Beschluss v. 05.10.2011 – 6 P 19.10 – <b>EEöD 1015</b>, Rn. 15 stellte das BVerwG fest, der Personalvertretung sei im Rahmen der Mitbestimmung bei Ein-, Höher- und Rückgruppierung die „<i>Untersuchungsbefunde</i>“ der vom Dienststellenleiter eingesetzten Stellenbewertungskommission zugänglich zu machen, damit die Personalvertretung die Gelegenheit habe, das Ergebnis der Stellenbewertung nachzuvollziehen und kritisch zu überprüfen.</p>
<b>68</b>	<p>Das OVG Niedersachsen führte in seinem Beschluss v. 24.02.1993 – 18 L 84484/91 – <b>EEöD 1369</b>, Rn. 32 – 23 aus:</p> <p>„Rechtliche Grundlage des dem Antragsteller zustehenden Rechts auf Vorlage vollständiger Stellenbeschreibungen und -bewertungen ist § 67 Abs. 2 Nds. PersVG. Danach ist der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und eingehend zu unterrichten. Alle erforderlichen Unterlagen sind ihm vorzulegen. <b>Welche Unterlagen zur Ausübung des Mitbestimmungsrechts erforderlich sind, ergibt sich aus dem Sinn und Zweck des jeweiligen Mitbestimmungstatbestandes</b> (BVerwG, Beschl. v. 11.2.1981 - BVerwG 6 P 44.79 -, <b>EEöD Nr. 1368</b>; Beschl. d. Sen. v. 19.7.1989 - 18 OVG L 20/87 - PersR 1990, 264). <b>Das eingehende oder umfassende Informationsrecht soll dem Personalrat die notwendigen rechtlichen und tatsächlichen Grundlagen vermitteln, die ihn zu einer sachgerechten Entscheidung befähigen</b> (BVerwG aaO).</p>
<b>69</b>	<p><b><u>Umfassend ist die Unterrichtung der Personalvertretung durch die Dienststelle, wenn ihr das Entscheidungsmaterial in derselben Vollständigkeit zugänglich gemacht wird, in der es dem Dienststellenleiter bei seiner Meinungsbildung zur Verfügung gestanden hat</u></b> (Grabendorff/Windscheid/Ilbertz/ Widmaier, BPersVG, 7. Aufl., § 68 RdNr. 36; Altva-ter u.a., aaO, § 68 RdNr. 14 a, 15; Lorenzen/Haas/Schmitt, BPersVG, Teil II, 4. Aufl., Stand 8/1992, § 68 RdNr. 39). <b>Bei Maßnahmen, die der Zustimmung der Personalvertretung unterliegen, muss die Personalvertretung alle die Informationen und Unterlagen erhalten, die sie als für die</b></p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p><b>Prüfung der Frage bedeutsam halten darf, ob ein Versagungsgrund vorliegen könnte (Lorenzen u.a., aaO, RdNr. 40). Der Zweck der Mitbestimmung bei der formellen Höhergruppierung besteht nach allgemeiner Auffassung darin, zum einen auf die Wahrung des Tarifgefüges in der Dienststelle zu achten, insbesondere zu verhindern, dass einzelne Angestellte bevorzugt, andere dagegen benachteiligt werden (z.B.: Grabendorff u.a., aaO, § 75 RdNr. 17). Zum anderen soll die Mitbestimmung dem Personalrat Gelegenheit geben, darauf zu achten, dass die beabsichtigte Eingruppierung mit dem anzuwendenden Tarifvertrag im Einklang steht (Dembowski/Ladwig/Sellmann, Personalvertretungsrecht in Niedersachsen, § 78 RdNr. 81). Dabei steht dem Personalrat ein Prüfungsrecht in vollem Umfang zu, ob die vorgesehene Einstufung gerechtfertigt ist (Dembowski u.a., aaO). Wegen der Tarifautomatik (§ 22 Abs. 2 BAT) handelt es sich bei dem formellen Akt der Höhergruppierung, der nach der Übertragung entsprechender Tätigkeiten erfolgt, einschließlich der Korrektur der tariflichen Bewertung, lediglich um eine normvollziehende Maßnahme (Bruse u.a., BAT, § 22 RdNr. 98). Trotzdem bedarf es stets der Untersuchung und Prüfung der jeweiligen Merkmale, deren Ergebnis nicht immer eindeutig sein wird (Dembowski u.a., aaO).</b></p>
<b>70</b>	<p>Diese Prüfung setzt voraus, dass dem Antragsteller die Tätigkeits- oder sonstigen Eingruppierungsmerkmale mitgeteilt werden. Dem berechtigten Anliegen des Antragstellers wird dadurch Rechnung getragen, dass die ihm zur Durchführung seiner Aufgabe und zur eingehenden Unterrichtung erforderlichen Unterlagen, die für die Überprüfung des Arbeitsplatzes sowie die Stellenbewertung von Bedeutung gewesen sind, gemäß § 67 Abs. 2 Satz 1 und 2 Nds. PersVG vorgelegt werden (Dembowski u.a., aaO, RdNr. 84 m.w.Nachw.).</p>
<b>71</b>	<p><b>Um seiner Überwachungsaufgabe hinsichtlich der sachgerechten Eingruppierung durch die Dienststelle zu genügen, bedarf der Antragsteller der Kenntnis der vollständigen Stellenbeschreibung und der daraus abgeleiteten Stellenbewertung. Nur so kann er nachprüfen, ob die tarifvertraglichen Bestimmungen beachtet worden sind, und sich vergewissern, dass eine willkürliche Handhabung nicht stattfindet. Gerade wegen der Schwierigkeit der Zuordnung zu den einzelnen Vergütungsgruppen müssen dem Antragsteller neben dem eigentlichen Bewertungsergebnis auch die Gründe für die Bewertung bekanntgegeben werden (ähnlich: OVG Hamburg, Beschl. v. 13.5.1992 - OVG BS PB 4/91 -, PersR 1992, 414, 415).“</b></p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	Anmerkung: Heraushebungen durch den Autor.
<b>72</b>	Nach den vorstehenden Darlegungen stellt sich die Frage, warum einzelne Personalabteilungen trotz eindeutiger Rechtslage der Personalvertretung mit einem erstaunlichen Maß an Hartnäckigkeit die Aushändigung der kompletten Bewertungsunterlagen verweigern. Der Autor scheut sich auf Grund seiner Erfahrungen in diesem Bereich nicht, eine klare Antwort zu geben: Die Personalabteilung weigert sich, die Bewertungsunterlagen herauszugeben, weil sie keine Bewertungsunterlagen hat. Sie hat keine Bewertungsunterlagen, weil keine förmliche Bewertung nach § 12 TVöD / TV-L vorgenommen wurde. Die betroffenen personalbearbeitenden Stellen meinen aber, diese peinliche Tatsache gegenüber der Personalvertretung nicht zugeben zu können, da auch ihnen bekannt ist, dass Grundlage der Feststellung der Eingruppierung in aller Regel ein förmliches Bewertungsverfahren sein muss (siehe Kapitel ..... Rn....). Hier von kann z.B. nur abgewichen werden, wenn die tarifliche Wertigkeit eines Aufgabenbereiches vor den Arbeitsgerichten ausgetritten ist oder eine eindeutige Rechtsprechung vorliegt. Voraussetzung eines Verzichts auf eine Tätigkeitsbewertung ist dann aber, dass die streitige Tätigkeit und die gerichtlich ausgetrittene Tätigkeit vergleichbar sind.
<b>73</b>	<p><b>14.10 Die unterschiedlichen mitbestimmungspflichtigen Personalmaßnahmen im Bereich der Eingruppierung</b></p> <p>Die nachfolgend dargestellten mitbestimmungspflichtigen Tatbestände der „Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit“ enthält das BetrVG nicht. Der Begriff der „Umgruppierung“ ist wiederum im BPersVG sowie in den Landespersonalvertretungsgesetzen nicht zu finden. In diesen Gesetzen werden stattdessen die Begriffe „Höhergruppierung und Rückgruppierungen“ verwendet. Nutzer aus dem Bereich des BetrVG können die Darstellungen zu den Begriffen „Höhergruppierungen und Rückgruppierungen“ bedenkenlos verwenden, sie treffen im Bereich des BetrVG auf den Begriff „Umgruppierung“ zu.</p>
<b>74</b>	<p><b>14.10.1 Die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit</b></p> <p>Bei dem mitbestimmungspflichtigen Tatbestand der Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit ist zu unterscheiden zwischen der:</p> <p>a) nicht nur vorübergehenden Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit sowie</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	b) der vorübergehenden Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit.
<b>75</b>	<p><b>14.10.1.1 Die nicht nur vorübergehende Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit</b></p> <p>Geht es im Rahmen der Mitbestimmung bei der Eingruppierung, Umgruppierung, Höhergruppierung und Rückgruppierung um die Überprüfung der Rechtsanwendung durch den Arbeitgeber, um eine Richtigkeitskontrolle durch die Personalvertretung (vgl. Rn. 41 ff.), so haben wir es bei der „Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit“ mit einer völlig anderen Art der Mitbestimmung zu tun. Hier hat die Personalvertretung darüber zu wachen, dass die Auswahlentscheidung des Arbeitgebers den Grundsätzen von Recht und Billigkeit (vgl. Rn. 52 ff.) entspricht. Diese Überprüfung muss bereits bei den Fragen beginnen, ob der Entscheidung des Arbeitgebers überhaupt eine Auswahlentscheidung zugrunde lag und welche Beschäftigten in den Entscheidungsprozess einbezogen werden mussten. In diesem Zusammenhang stellt sich auch das Problem der dienststellen- bzw. betriebsinternen Ausschreibung höher zu bewertender Tätigkeiten, das für den ausgeschriebenen Aufgabenbereich zu bestimmende Anforderungsprofil sowie die Auswahlgrundsätze.</p>
<b>76</b>	<p>Nach der Rechtsprechung des BVerwG steht die nicht nur vorübergehende Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit im Zusammenhang mit dem beruflichen Aufstieg der jeweils betroffenen Beschäftigten. Die Beteiligung der Personalvertretung sei daher – so das BVerwG – geeignet, die Behandlung der Beschäftigten der Dienststelle/des Betriebs nach Recht und Billigkeit zu gewährleisten. Die Beteiligung der Personalvertretung solle verhindern, dass einzelne Beschäftigte zu Unrecht bevorzugt und andere zu Unrecht benachteiligt würden. Im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens habe die Personalvertretung auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu achten (BVerwG v. 27.5.2009 – 6 P 17.08 – <b>EEöD 1067</b>, Rn. 23; BVerwG v. 8.10.1997 – 6 P 9.95 – <b>EEöD 686</b>, Rn. 22).</p>
<b>77</b>	<p>Bei der Ausübung des Mitbestimmungsrechts hat die Personalvertretung allerdings darauf zu achten, dass das BVerwG in seiner ständigen Rechtsprechung entschieden hat, dass die Beurteilung der Beschäftigten und Bewerber im öffentlichen Dienst nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung allein der Dienststelle obliegt. Lehne die Personalvertretung eine personelle Maßnahme mit der Begründung ab, der berücksichtigte Bewerber für die vorgesehene Tätigkeit sei weniger geeignet als eine andere Bewerberin, so sei eine solche Begründung der Zustimmungsverweigerung unbeachtlich, da ein in § 77 BPersVG aufgeführter Verweigerungsgrund nicht gegeben sei (BVerwG v. 27.03.1990 – P 34. 87 – <b>EEöD 1417</b>, Rn. 23).</p>
<b>78</b>	<p>Der Tatbestande der nicht nur vorübergehenden Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit ist nicht nur erfüllt, wenn eine Beschäftigte auf einen höher zu bewertenden Tätigkeit</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	tenden Arbeitsplatz umgesetzt (versetzt) wird, sondern auch dann, wenn die bisherige auszuübende Tätigkeit durch organisatorische Veränderungen, oder durch die Anreicherung mit höher zu bewertenden Tätigkeiten durch den Arbeitgeber die tariflichen Anforderungen einer höheren EG erfüllt. Wurde die auszuübende Tätigkeit eines Beschäftigten durch die schrittweise Anreicherung mit höherwertigen Tätigkeit vorgenommen, so kann es im Einzelfall schwierig sein, festzustellen, welche Veränderung an der auszuübenden Tätigkeit letztendlich dazu führte, dass diese zu einer höher zu bewertenden Tätigkeit wurde.
<b>79</b>	Da sich durch die nicht nur vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit die arbeitsvertraglichen Hauptpflichten ändern, kann diese personelle Maßnahme nur rechtswirksam durch eine Arbeitsvertragsänderung erfolgen. In der Praxis erfolgt diese Arbeitsvertragsänderung in aller Regel durch konkludentes Verhalten der Arbeitsvertragsparteien und nicht durch den Abschluss eines schriftlichen Änderungsvertrags (Die personalbearbeitende Stelle bietet der Beschäftigten die Übernahme der höher zu bewertenden Tätigkeit unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Personalvertretung an, die Beschäftigte nimmt das Angebot an – vgl. auch Kapitel ..... Rn.....).
<b>80</b>	Wird einem Beschäftigten nicht nur vorübergehend vom Arbeitgeber mit Zustimmung der Personalvertretung eine höher zu bewertende Tätigkeit übertragen, so ist der Beschäftigte mit dem Übertragungsakt ohne weiteres Zutun des Arbeitgebers automatisch in der entsprechenden EG eingruppiert (Grundsatz der Tarifautomatik – Kapitel ..... Rn.....). Bei der danach vom Arbeitgeber vorzunehmenden mitbestimmungspflichtigen förmlichen Einreihung (Höhergruppierung) handelt es sich um reinen Tarifvollzug (vgl. Rn.....).
<b>81</b>	<b>14.10.1.2 Die vorübergehende Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit</b> Auch die vorübergehende Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit unterliegt der Mitbestimmung der Personalvertretung. Dies gilt grundsätzlich auch für die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. Nach dem Beschluss des BVerwG v. 8.10.1997 – 6 P 9.95 – <b>EEöD 686</b> , Leitsatz, sowie Rn. 16, unterliegt die Urlaubs- und Krankheitsvertretung jedoch in den Fällen nicht der Mitbestimmung, in denen durch einen Geschäftsverteilungs- oder Vertretungsplan eine Vertretungsregelung getroffen wurde.
<b>82</b>	Da nach § 12 Abs. 2 Satz 2 TVöD / § 12 Abs. 1 Satz 3 TV-L nur die nicht nur vorübergehend übertragene Tätigkeit eine entsprechende Eingruppierung zur Folge hat, hat die vorübergehende Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit nicht die gleiche weitreichende Bedeutung für die betroffenen Beschäftigten. Eine solche vorübergehende Tätigkeit begründet jedoch bei der Erfüllung der Voraussetzungen des § 14

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	TVöD/TV-L den Anspruch auf eine Zulage (siehe hierzu Kapitel .....).
<b>83</b>	<p><b>14.10.2 Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit</b></p> <p>Die rechtswirksame Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit ist im Rahmen des Direktionsrechts des Arbeitgebers (vgl. Kapitel ..... Rn.....) nach § 106 GewbO nicht möglich. Dem steht der jeweilige Arbeitsvertrag entgegen. Durch die Angabe der EG im Arbeitsvertrag wird das Direktionsrecht konkretisiert. Die einseitige Zuweisung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit durch den Arbeitgeber würde daher gegen den Arbeitsvertrag verstoßen. Es bedarf somit einer Arbeitsvertragsänderung oder einer erfolgreichen Änderungskündigung durch den Arbeitgeber. Würde eine niedriger zu bewertende Tätigkeit rechtswirksam übertragen, erfolgt nach dem Grundsatz der Tarifautomatik keine automatische Rückgruppierung, vielmehr ist eine förmliche mitbestimmungspflichtige Rückgruppierung des Beschäftigten durch den Arbeitgeber erforderlich. Nach der Rechtsprechung des BAG liegt der mitbestimmungspflichtige Tatbestand der Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit auch dann vor, wenn der Beschäftigte mit der Zuweisung einer solchen Tätigkeit einverstanden ist und der Arbeitgeber das höhere Entgelt weiterzahlt (BAG v. 24.4.1996 - 4 AZR 976/94 – <b>EEöD 628</b>, Rn. 21). Auch in diesem Fall ist die Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens erforderlich.</p>
<b>84</b>	<p><b>14.10.3 Die Feststellung der Eingruppierung der Beschäftigten</b></p> <p>Unter dem Begriff der „Eingruppierung“ sind etliche unterschiedliche mitbestimmungspflichtige Personalmaßnahmen zu verstehen, die nachfolgend näher erläutert werden.</p>
<b>85</b>	<p><b>14.10.3.1 Die Feststellung der Eingruppierung aus Anlass der Einstellung</b></p> <p>Der Arbeitgeber ist anlässlich einer Einstellung zur förmlichen „Eingruppierung“ der Beschäftigten in eine EG verpflichtet (BAG v. 11.11.2008 - 1 ABR 68/07 - <b>EEöD 1051</b>, Rn 24; BAG v. 9.3.2011 - 7 AZR 118/09 - <b>EEöD 1062</b>, Rn 15). Dieser Vorgang ist mitbestimmungspflichtig.</p>
<b>86</b>	<p>Einstellung und Eingruppierung stehen in einem engen sachlichen Zusammenhang, sie sind eng miteinander verbunden. Es handelt sich aber um zwei unterschiedliche mitbestimmungspflichtige Tatbestände, die strikt voneinander zu trennen sind. Die Personalvertretung kann daher nicht wirksam die Zustimmung zur Einstellung verweigern, wenn der Streit ausschließlich um die richtige Eingruppierung geht (BAG v. 10.2.1976 - 1 ABR 49/74 - <b>EEöD 193</b>, Rn. 23; BAG v. 11.11.2008 - 1 ABR 68/07 - <b>EEöD 1051</b>, Rn. 24). Der Personalvertretung ist es also verwehrt, die Ablehnung der Einstellung als Druckmittel im Streit um die richtige Feststellung der Eingruppierung einzusetzen. Die Personalvertretung ist jedoch berechtigt, der Einstellung des Arbeitnehmers zuzustimmen.</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	men, die vorgesehene Eingruppierung jedoch abzulehnen (BVerwG v. 22.10.2007 – 6 P 1.07 - <b>EEöD Nr. 928</b> , Rn. 20; BVerwG v. 8.11.2011 - 6 P 23.10 - <b>EEöD 1016</b> , Rn. 15).
<b>87</b>	<p><b>14.10.3.2 Die Feststellung der Eingruppierung bei einem Wechsel des Aufgabenbereichs (Arbeitsplatzwechsel)</b></p> <p>Bereits durch Beschluss vom 18.6.1991 – 1 ABR 53/90 – <b>EEöD 531</b>, Rn. 25 entschied das BAG, auch bei einer Versetzung (Umsetzung) sei der mitbestimmungspflichtige Tatbestand der Eingruppierung erfüllt. Da dem Beschäftigten im Zusammenhang mit der Versetzung (Umsetzung) eine neue Tätigkeit zugewiesen werde, sei der Arbeitgeber verpflichtet, die Eingruppierung des Beschäftigten zu überprüfen und die Personalvertretung durch das Mitbestimmungsverfahren an der Eingruppierungsentscheidung zu beteiligen. Die Überprüfung der bisherigen Eingruppierung könne ergeben, dass der Beschäftigte weiterhin in der bisherigen EG bleibe oder einen Anspruch auf Höhergruppierung habe. Beide Entscheidungen bedürften der Zustimmung der Personalvertretung. Nicht nur die Höhergruppierung, sondern auch das Beibehalten der bisherigen Eingruppierung sei eine neue Eingruppierung und daher mitbestimmungspflichtig. Mit Beschluss vom 21.3.1995 – 1 ABR 46/94 – <b>EEöD 607</b> bestätigte das BAG seine oben dargelegte Entscheidung und entschied:</p> <p style="padding-left: 40px;">„Wird einem Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes ein neuer Arbeitsbereich übertragen, der sich von dem bisherigen erheblich unterscheidet, so muss der Arbeitgeber die Eingruppierung überprüfen. Bei der erforderlichen Entscheidung ist der Personalrat auch dann zu beteiligen, wenn der Arbeitgeber die bisherige Eingruppierung beibehalten will.“ (siehe o.a. Beschluss des BAG – Leitsatz)</p>
<b>88</b>	<p>Den beiden oben zitierten Beschlüssen des BAG liegt die Legaldefinition des Begriffs Versetzung nach § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zugrunde:</p> <p style="padding-left: 40px;">„Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.“</p>
<b>89</b>	<p>Entscheidend für eine Versetzung im Sinne des BetrVG ist danach „die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs“. Diese Definition des Begriffs Versetzung stimmt nicht mit dem in den Personalvertretungsgesetzen verwendeten Begriff überein, der dem tarifrechtlichen und beamtenrechtlichen Begriff der Versetzung entspricht und für die eine Versetzung den Wechsel des Dienstortes voraussetzt. Die Legaldefinition des</p>



<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	BetrVG entspricht vielmehr dem personalvertretungsrechtlichen Begriff der Umsetzung. Damit war nach der Rechtsprechung des BAG auch im Bereich der Personalvertretungsgesetze aus Anlass eines Wechsels des Aufgabenbereichs innerhalb der Dienststelle (Umsetzung) eine erneute Eingruppierung unter Beteiligung der Personalvertretung durchzuführen.
<b>90</b>	<p>Durch Beschluss v. 8.12.1999 – 6 P 3.98 – <b>EEöD 733</b> schloss sich das BVerwG der Rechtsprechung des BAG an und entschied, die Überprüfung einer bestehenden Eingruppierung aus Anlass der Übertragung neuer Aufgaben, unterliege - als Neu-Eingruppierung - der Mitbestimmung der Personalvertretung. Im Gegensatz zum BAG stellte das BVerwG zunächst einschränkend fest, dies gelte jedoch nur auf einem neuen (anderen) bisher noch nicht bewerteten Arbeitsplatz. Mit den neueren Beschlüssen vom 8.11.2011 – 6 P 23.10 und - 6 P 24.10 – <b>EEöD 1016</b> und <b>EEöD 1017</b> schloss sich dann das BVerwG uneingeschränkt der Rechtsprechung des BAG zur Mitbestimmung der Eingruppierung nach einem Arbeitsplatzwechsel an. In seinem Leitsatz zum Beschluss v. 8.11.2011 – 6 P 23.10 – <b>EEöD 1016</b> stellte das BVerwG fest:</p> <p style="padding-left: 40px;"><b>„Weist der Dienststellenleiter einem Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz zu und beabsichtigt er die Beibehaltung der bisherigen Eingruppierung, so unterliegt dies der Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung; dies gilt auch, wenn der neue Arbeitsplatz schon einmal unter Beteiligung des Personalrats bewertet worden war.“</b></p>
<b>91</b>	Das Mitbestimmungsrecht ist also nicht davon abhängig, ob es zu einer Änderung der EG kommt (BAG v. 18.06.1991 – 1 ABR 53/90 – <b>EEöD 531</b> , Rn 25; BAG v. 21.3.1995 – 1 ABR 46/94 – <b>EEöD 607</b> , Rn. 19), denn auch mit der Entscheidung, an der bisherigen Eingruppierung festzuhalten, nimmt der Arbeitgeber eine Bewertung und Eingruppierung vor (BAG v. 21.3.1995 – 1 ABR 46/94 – <b>EEöD 607</b> , Rn. 20).
<b>92</b>	Die Mitbestimmung bei der Eingruppierung aus Anlass der Zuweisung eines neuen Tätigkeitsbereichs (Arbeitsplatz), ist unabhängig davon anzuerkennen, ob dieser Tätigkeitsbereich bereits einmal von der Dienststelle unter Beteiligung der Personalvertretung bewertet worden ist (BVerwG v. 8.11.2011 – 6 P 23.10 – <b>EEöD 1016</b> , Rn. 23).
<b>93</b>	Die Personalvertretung ist im Mitbestimmungsverfahren an das Ergebnis einer vom Arbeitgeber durchgeführten Tätigkeitsbewertung nicht gebunden (Rn. 116). Gelangt die Personalvertretung bei der von ihr durchzuführenden Richtigkeitskontrolle (Rn. 41 ff.) zu der Überzeugung, dass der auf der vorhandenen Tätigkeitsbewertung beruhende Eingruppierungsvorschlag nicht im Einklang mit den tariflichen Anforderungen der EntgO steht, so ist sie berechtigt und verpflichtet dem Vorschlag nicht zuzustimmen (BVerwG 5.10.2011 – 6 P 19.10 – <b>EEöD 1015</b> , Rn. 15).

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p><b>Zusammenfassung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Arbeitgeber ist zur Eingruppierung des Beschäftigten verpflichtet, wenn er diesem erstmals eine Tätigkeit zuweist oder eine neue Tätigkeit überträgt (BAG v. 12.12.1995 – 1 ABR 31/95 – <b>EEöD 610</b>, Rn. 20). Der mitbestimmungspflichtige Tatbestand der Eingruppierung ist nicht nur bei der Einstellung und der Versetzung (Umsetzung) eines Beschäftigten, sondern auch bei jeder Zuweisung eines anderen Aufgabenbereiches erfüllt, soweit die Veränderung des Aufgabenkreises wesentlich ist (BVerwG v. 6.5.2013 – 6 PB 5.13 – <b>EEöD 1054</b>, Rn. 7). Dies gilt auch, wenn die auszuübende Tätigkeit des Beschäftigten sich durch organisatorische Maßnahmen wesentlich geändert hat. Die Mitbestimmungspflicht beschränkt sich also nicht auf die erstmalige Eingruppierung (BVerwG v. 20.3.2007 – 5 PB 1.16 – <b>EEöD 1276</b>, Rn. 5).</li> <li>• Die Dienststelle hat auch dann die Personalvertretung im Wege der Mitbestimmung zu beteiligen, wenn der Aufgabenbereich bereits einmal von Dienststelle unter Beteiligung des Personalrats bewertet wurde (BVerwG v. 8.11.2011 – 6 P 23.10 – <b>EEöD 1016</b>, Rn. 23, 26 und 26).</li> <li>• Das Mitbestimmungsverfahren ist auch dann durchzuführen, wenn die Dienststelle beabsichtigt, die bisherige Eingruppierung des Beschäftigten beizubehalten (siehe o.a. Beschluss Leitsatz).</li> </ul>
<b>94</b>	<p><b>14.10.3.3. Die Feststellung der Eingruppierung im Anschluss an einen befristeten Arbeitsvertrag</b></p> <p>Die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses nach dem Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags erfordert nicht in jedem Fall eine erneute Feststellung der Eingruppierung. Zwar handelt es sich in einem solchen Fall um eine mitbestimmungspflichtige Einstellung. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erfordert aber nur dann eine erneute Feststellung der Eingruppierung, wenn sich die Tätigkeit mit der Fortsetzung ändert (vgl. BAG v. 15.12.2011 – 7 ABR 36/10 – <b>EEöD Nr. 1035</b>, Rn 33). Der Übergang von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist dann nicht mit einer Eingruppierung verbunden, wenn keine neue Tätigkeit übertragen wurde (vgl. BAG v. 01.07.2009 – 4 ABR 16/08 – <b>EEöD 1057</b>, Rn. 15). Bleibt also die auszuübende Tätigkeit die gleiche, hat die Personalvertretung keinen Anspruch auf die Durchführung eines Mitbestimmungsverfahrens zur Eingruppierung (vgl. BAG v. 14.04.2010 – 4 ABR 91/08 - <b>EEöD 1014</b>, Rn. 11).</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

<b>95</b>	<p><b>14.10.4 Höhergruppierung</b></p> <p>Unter einer Höhergruppierung ist die Zuordnung eines Beschäftigten zu einer höheren Entgeltgruppe zu verstehen.</p> <p>Ein Beschäftigter erlangt nach § 12 TVöD/TV-L in den folgenden Fällen einen Anspruch auf Entgelt nach einer höheren EG und damit auf die förmliche Einreihung in eine höhere EG durch den Arbeitgeber:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dem Beschäftigten wurde durch den Arbeitgeber nicht nur vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen (hierzu unter Rn. ....).</li> <li>2. Korrektur der tarifwidrig zu niedrigen Einreihung des Beschäftigten in eine Entgeltgruppe (korrigierende Höhergruppierung).</li> <li>3. Hineinwachsen des Beschäftigten in eine höherwertige Tätigkeit nach § 13 TVöD/TV-L (vgl. hierzu Kapitel .....Rn.....).</li> <li>4. Erfüllung einer personenbezogenen Anforderung einer höheren EG durch den Beschäftigten</li> <li>5. Zuordnung der auszuübenden Tätigkeit zu einer höheren EG durch die Änderung der Entgeltordnung.</li> <li>6. Vereinbarung eines übertariflichen Entgelts nach einer höheren EG.</li> </ol> <p>Bei den unter Ziffer 1 – 5 aufgeführten Sachverhalten, welche die Voraussetzungen für eine förmliche Höhergruppierung erfüllen, sind die betroffenen Beschäftigten bereits nach dem in § 12 TVöD/TV-L festgelegten Grundsatz der Tarifautomatik (vgl. Kapitel ..... ) in der höheren EG eingruppiert. Durch den formalen Akt der „Höhergruppierung“, also die förmliche Einreihung des Beschäftigten in die höhere EG, erfüllt der Arbeitgeber lediglich den Anspruch des Beschäftigten nach § 12 Abs. 1 Satz 2 TVöD/TV-L.</p>	
<b>96</b>	<b>14.10.4.1</b>	<p><b>Die Höhergruppierung aufgrund der Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit</b></p> <p>(Siehe hierzu unter Rn. 89 sowie ausführlich im Kapitel ..... Rn.....ff.)</p>
<b>97</b>	<p><b>14.10.4.2 Die korrigierende Höhergruppierung</b></p> <p>Der korrigierenden Höhergruppierung liegt die Feststellung des Arbeitgebers zugrunde, dass er die auszuübende Tätigkeit eines Beschäftigten falsch bewertet hatte, dass also die Feststellung der Eingruppierung zu niedrig war. Durch die Höhergruppierung soll diese fehlerhafte Feststellung der Eingruppierung korrigiert werden.</p> <p>Das BAG hat bis zu seinem Beschluss vom 20.3.1990 – 1 ABR 20/89 – <b>EEöD</b></p>	

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p><b>463</b>, ein Mitbestimmungsrecht bei einer korrigierenden Höhergruppierung abgelehnt. Mit dem vorgenannten Beschluss schloss sich das BAG der Rechtsprechung des BVerwG an. Somit ist die Frage der Mitbestimmung bei einer korrigierenden Höhergruppierung unstrittig.</p>
<b>98</b>	<p><b>14.10.4.3 Das Hineinwachsen des Beschäftigten in eine höherwertige Tätigkeit nach § 13 TVöD/TV-L</b></p> <p>Wurde der Beschäftigten durch den Arbeitgeber eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen, hat sich aber die auszuübende Tätigkeit der Beschäftigten ohne Einwirkung des Arbeitgebers nicht nur vorübergehend so geändert, dass diese den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, so ist die Beschäftigte, wenn sie diese Tätigkeit mindestens sechs Monate ausgeübt hat, nach § 13 TVöD/TVL mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats automatisch in diese höhere Entgeltgruppe eingruppiert.</p> <p>Diese Regelung ist möglicherweise nur schwer zu verstehen? Es empfiehlt sich daher, die ausführliche Darstellung im Kapitel ..... Rn..... ff. zu lesen.</p>
<b>99</b>	<p>Aus der Tatsache, dass die auszuübende Tätigkeit im Falle des § 13 TVöD/TV-L ohne Einwirkung des Arbeitgebers höherwertig wird, hat das BAG geschlossen, dass hier keine personelle Maßnahme vorliegt und die Höhergruppierung daher nicht mitbestimmungspflichtig ist. Dieser Rechtsauffassung vermag sich der Autor nicht anzuschließen. Die Tatsache, dass die auszuübende Tätigkeit höher zu bewerten ist, führt allein nicht zur Höhergruppierung. Die höherwertige Tätigkeit muss nach § 13 Abs. 1 vielmehr von der Beschäftigten auch noch sechs Monate ununterbrochen ausgeübt worden sein. Erst nach diesem Zeitraum entfaltet der Grundsatz der Tarifautomatik seine Wirkung. Diese Regelung wurde in den § 13 TVöD/TV-L eingefügt, damit der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, einer Beschäftigten in dem Zeitraum von sechs Monaten die höherwertige Arbeit zu entziehen und hierdurch zu verhindern, dass die Beschäftigte nach dem Grundsatz der Tarifautomatik einen Höhergruppierungsanspruch erwirbt. Damit liegt nach Ablauf der sechs Monate eine personelle Maßnahme durch Unterlassen vor: Durch den Verzicht des Arbeitgebers auf den Entzug der höherwertigen Tätigkeit hat er die Ursache für den Höhergruppierungsanspruch der Beschäftigten geschaffen. Auch eine Höhergruppierung nach § 13 TVöD/TV-L ist daher mitbestimmungspflichtig.</p>
<b>100</b>	<p><b>14.10.4.4 Die Erfüllung einer personenbezogenen Anforderung einer Eingruppierungsnorm durch den Beschäftigten</b></p> <p>Die Entgeltordnungen weisen eine große Anzahl von personenbezogenen An-</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>forderungen auf. Einige dieser Eingruppierungsnormen enthalten neben einer Ausbildungsanforderung die Anforderung eines Zeitraums beruflicher Praxis bzw. Erfahrung. So heißt es – z.B. – in der EntgO VKA, Teil II, Abschnitt 3:</p> <p style="text-align: center;"><b>Entgeltgruppe 12</b> <i>Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgr 2 mit langjähriger praktischer Erfahrung ...</i></p> <p>Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG erfordert die Erfüllung dieser personenbezogenen Anforderung eine mindestens dreijährige berufliche Erfahrung (vgl. Kapitel ..... Rn .....). Wird einer Beschäftigten mit einer lediglich zweijährigen beruflichen Erfahrung eine Tätigkeit nach EG 12 des Teils II Abschnitt 3 der EntgO Vka übertragen, so hat sie – obwohl die auszuübende Tätigkeit die Tätigkeitsmerkmale der EG 12 erfüllt – keinen Anspruch auf Entgelt nach dieser EG, da die Beschäftigte die personenbezogene Anforderung der langjährigen praktischen Erfahrung noch nicht erfüllt.. Die Rechtsfolge der automatischen Eingruppierung tritt aber nur ein, wenn alle tariflichen Anforderungen einer Eingruppierungsnorm erfüllt sind. Daher hat die Beschäftigte erst nach Ablauf eines weiteren Jahres beruflicher Tätigkeit einen Anspruch auf Entgelt nach der EG 12 und damit auf Höhergruppierung in diese EG.</p>
<b>101</b>	<p><b>14.10.4.5 Die Höhergruppierung aufgrund der Zuordnung der auszuübenden Tätigkeit zu einer höheren EG durch die Änderung der EntgO</b></p> <p>Seit der Vereinbarung des BAT haben die Tarifvertragsparteien für unterschiedliche Beschäftigtengruppen die tarifliche Eingruppierung durch einen Änderungsstarifvertrag angehoben. Dies geschah – z.B. -, indem tarifliche Anforderungen einer Vergütungsgruppe/Entgeltgruppe der nächsthöheren zugeordnet wurden (z.B. Ingenieurinnen, Meisterinnen, Schwimmmeisterinnen usw.). Zuletzt wurden - beispielsweise - die alte VergGr VI b des BAT in der EntgO-VKA und EntgO-Bund durch die Einfügung der EG 7 wieder hergestellt. Beschäftigte der EG 6, deren auszuübende Tätigkeit die Tätigkeitsmerkmale der früheren VergGr VI b und jetzigen EG 7 erfüllten, hatten daher einen Anspruch auf Zahlung von Entgelt nach der EG 7 und der entsprechenden förmlichen Höhergruppierung in die EG 7. Gleiches geschah mit der Wiederherstellung der VergGr IV b durch die Einfügung der EG 9c in die EntgO-Vka sowie in die EntgO-Bund.</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

<b>102</b>	<p><b>14.10.4.6 Der Zeitpunkt der Höhergruppierung ist mitbestimmungspflichtig</b></p> <p>Die Mitbestimmung bei der Höhergruppierung erstreckt sich nicht nur auf die Festlegung der EG sondern auch auf den Zeitpunkt der Höhergruppierung (BVerwG v. 6.10.1992 – 6 P 22.90 – <b>EEöD 524</b> – Leitsatz 1 sowie Rn. 13).</p>
<b>103</b>	<p><b>14.10.5 Rückgruppierung (Herabgruppierung)</b></p> <p>Bei der Rückgruppierung handelt es sich um die Einreihung eines Beschäftigten in eine niedrigere EG. Eine Rückgruppierung erfordert immer eine entsprechende förmliche personelle Maßnahme des Arbeitgebers, die der Mitbestimmung der Personalvertretung unterliegt. Eine automatische Rückgruppierung nach dem Grundsatz der Tarifautomatik gibt es nicht, da dieser nicht negativ wirkt (vgl. Kapitel ....., Rn.....). Die nachfolgend aufgeführten Tatbestände können zu einer Rückgruppierung führen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Wegfall der auszuübenden Tätigkeit</li> <li>b) Absinken der tariflichen Wertigkeit der auszuübenden Tätigkeit</li> <li>c) Schlechtleistungen des Beschäftigten</li> <li>d) korrigierende Rückgruppierung</li> </ul>
<b>104</b>	<p><b>14.10.5.1 Wegfall der auszuübenden Tätigkeit</b></p> <p>Fällt eine auszuübende Tätigkeit fort – z.B. - durch die Änderung der gesetzlichen Grundlage oder organisatorische Änderungen, so hat der Arbeitgeber grundsätzlich die Möglichkeit, eine Rückgruppierung durch einen Änderungsvertrag oder eine Änderungskündigung herbeizuführen. Eine Rückgruppierung durch eine korrigierende Rückgruppierung (vgl. Rn. 110) ist nicht möglich, da die auszuübende Tätigkeit vor Eintritt der Veränderung der auszuübenden Tätigkeit korrekt bewertet war.</p>
<b>105</b>	<p>Da das gesamte Kündigungsschutzrecht durch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beherrscht wird, ist eine Rückgruppierung durch Änderungskündigung jedoch nur realisierbar, wenn ein Einsatz des betroffenen Beschäftigten in einer gleich bewerteten anderen Tätigkeit nicht möglich ist. Dies müsste der Arbeitgeber ggf. in einem Kündigungsschutzprozess nachweisen.</p>
<b>106</b>	<p><b>14.10.5.2 Absinken der tariflichen Wertigkeit einer auszuübenden Tätigkeit</b></p> <p>Diese Fallgestaltung kann – z.B. – eintreten durch das Absinken des zeitlichen Anteils eines Arbeitsvorgangs (vgl. Kapitel.....Rn.....) mit höherwertigen Tätigkeiten, durch den Fortfall von höherwertigen Tätigkeiten wegen der Vereinfachung eines anzuwendenden Gesetzes. Entscheidend für die hier behandelte Fallgestaltung ist es, dass das Absinken der tariflichen Wertigkeit nicht auf eine Maßnahme des Arbeitgebers zurück-</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>zuführen ist. Wäre dies der Fall, läge der mitbestimmungspflichtige Tatbestand der Zuweisung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit vor (vgl. Rn. 83). Die hier behandelte Fallgestaltung darf auch nicht mit der unter Rn. 110 behandelten korrigierenden Rückgruppierung verwechselt werden. Typisches Merkmal der korrigierenden Rückgruppierung ist die Behauptung des Arbeitgebers, bei der Bewertung der auszuübenden Tätigkeit sei ihm ein Bewertungsfehler unterlaufen. Daher habe der Beschäftigte tarifwidrig ein zu hohes Entgelt erhalten. Dieser Sachverhalt liegt hier nicht vor.</p>
<b>107</b>	<p>Da der Grundsatz der Tarifautomatik nicht negativ wirkt (vgl. Kapitel...Rn....), kann eine automatische Rückgruppierung nicht eintreten. Der Arbeitgeber hat daher nur die folgenden Möglichkeiten den misslichen Sachverhalt zu ändern: Der Arbeitgeber kann die auszuübende Tätigkeit durch die Zuweisung höherwertiger Aufgaben aufwerten oder den betroffenen Beschäftigten auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz umsetzen (im Bereich des BetrVG: versetzen). Etwas anderes gilt nur, wenn die anzuwendende Eingruppierungsnorm als tarifliche Anforderung einen Schwellenwert enthält (z.B. bei den Leiterinnen von Kindertagesstätten die Zahl der durchschnittlichen Belegung). Ist der Schwellenwert nicht mehr erfüllt, ist der Arbeitgeber nach den Regelungen der im Einzelfall anzuwendenden Eingruppierungsnorm zu einer korrigierenden Herabgruppierung (siehe Rn 110) berechtigt.</p>
<b>108</b>	<p>Sieht sich der Arbeitgeber außer Stande, die auszuübende Tätigkeit durch die Zuweisung höherwertiger Aufgaben aufzuwerten und lehnt er die Umsetzung/Versetzung des betroffenen Beschäftigten auf einen Arbeitsplatz ab, der seiner EG entspricht, kann der Arbeitgeber eine Rückgruppierung nur durch eine Arbeitsvertragsänderung oder durch eine Änderungskündigung nach § 2 KSchG erreichen. Da es sich bei einer Änderungskündigung um eine Kündigung handelt, sind die Grundsätze des § 1 KSchG anzuwenden. Bei der Änderungskündigung handelt es sich um eine betriebsbedingte Änderungskündigung. In einem Kündigungsschutzprozess muss der Arbeitgeber – der bei Kündigungen die Darlegungs- und Beweislast hat - nachweisen, dass die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Dies kann im Einzelfall bedeuten, dass der Arbeitgeber nachweisen muss, dass ihm eine Anreicherung der auszuübenden Tätigkeit oder die Umsetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nicht möglich ist.</p>
<b>109</b>	<p><b>14.9.5.3 Schlechtleistungen des Beschäftigten</b> Stellt der Arbeitgeber sogenannte „Schlechtleistungen“ bei einem Beschäftigten fest, so hat er erst nach einer intensiven Einwirkung auf den Beschäftigten die Möglichkeit, durch einen Änderungsvertrag oder eine Änderungskündigung eine mitbestimmungspflichtige Rückgruppierung herbeizuführen. Bevor es hierzu kommt, ist der Beschäftigte abzumahnern. Hierbei sind diesem konkret die festgestellten Mängel im Leistungsbe- reich vorzuhalten. Im Einzelfall kann vor einer Rückgruppierung auch die Umsetzung</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	auf einen anderen gleichbewerteten Arbeitsplatz erforderlich sein.
<b>110</b>	<p><b>14.9.5.4 Die korrigierende Rückgruppierung</b></p> <p>Bei einer korrigierenden Rückgruppierung wurde keine niedriger zu bewertende Tätigkeit zugewiesen. In einem solchen Fall ist der Arbeitgeber vielmehr zu der Überzeugung gelangt, dass er die auszuübende Tätigkeit eines Beschäftigten aufgrund der fehlerhaften Anwendung der Bewertungsregeln bzw. der Tätigkeitsmerkmale falsch, nämlich zu hoch, bewertet hat. Der korrigierenden Rückgruppierung liegt also eine geänderte Einschätzung der Rechtslage durch den Arbeitgeber zugrunde (BAG v. 28.4.1998 -1 ABR 50/97 – <b>EEöD Nr. 741</b>, Rn. 12). Das Problem der tarifrechtlich höchst problematischen korrigierenden Rückgruppierung wurde ausführlich im Kapitel ..... dargestellt. Auf diese Ausführungen wird verwiesen.</p>
<b>111</b>	<p>Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG hat der Arbeitgeber in einem solchen Fall grundsätzlich das Recht, die förmliche Einreihung des Beschäftigten in eine EG durch eine einseitige Rückgruppierungserklärung zu verändern (BAG v. 16.02.2000 – 4 AZR 62/99 – <b>EEöD Nr. 762</b>; BAG v. 15.06.2011 – 4 AZR 737/09 – <b>EEöD Nr. 1008</b>). Diese korrigierende Rückgruppierung ist mitbestimmungspflichtig (BAG v. 30.05.1990 – 4 AZR 74/90 – <b>EEöD Nr. 473</b>; BAG vom 16.02.2000 – 4 AZR 62/99 – <b>EEöD Nr. 762</b>).</p>
<b>112</b>	<p><b>14.10.6 Umgruppierung</b></p> <p>Der Begriff der „Umgruppierung“ wird nicht im BPersVG sowie in den Landespersonalvertretungsgesetzen, sondern ausschließlich im BetrVG (§ 99 Abs. 1) verwendet. Die unter den Begriff „Umgruppierung“ im Bereich des BetrVG subsumierten mitbestimmungspflichtigen Tatbestände werden im Bereich des BPersVG und der Landespersonalvertretungsgesetzen unter den Begriffen „Höhergruppierung“ und „Rückgruppierung“ zusammengefasst.</p>
<b>113</b>	<p>Der Begriff „Umgruppierung“ wird vom BAG als jede Änderung der Einreihung in eine Entgeltordnung definiert. Sie kann auf der Feststellung beruhen, dass die Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht oder nicht mehr den Merkmalen der Entgeltgruppe entspricht, nach der er bisher eingruppiert ist, sondern denen einer anderen (BAG v. 24.07.1990 – 1 ABR 44/89 – <b>EEöD 435</b>, Rn. 14; BAG v. 06.04.2011 - 7 ABR 136/09 – <b>EEöD 1052</b>, Rn. 20). Da die Begriffe „Höhergruppierung“ und „Rückgruppierung“ konkreter ausdrücken, was der Gesetzgeber unter dem Begriff „Umgruppierung“ u.a. verstanden wissen will, können die Ausführung unter den Ziffern 14.9.4 bis einschließlich 14.9.5.4 bedenkenlos auch im Bereich des BetrVG genutzt werden.</p>
<b>114</b>	<p><b>14.10.7 Überleitung in eine neue oder geänderte Entgeltordnung als Eingruppierung</b></p>



<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>Unter den Begriff der Eingruppierung bzw. Umgruppierung fällt nach der ständigen Rechtsprechung des BAG auch die Überleitung in ein neues Entgeltsystem. Daher waren die Überleitung der Beschäftigten zum 1.10.2005 vom BAT in den TVöD-Bund/TVöD-VKA sowie zum 1.11.2006 vom BAT in den TV-L mitbestimmungspflichtig (BAG v. 22.4.2009 – 4 ABR 14/08 - <b>EEöD 1050</b>)</p>	
<b>115</b>	<b>14.11</b>	<p><b>Eine abstrakte Tätigkeitsbewertung erfüllt nicht den Begriff der Eingruppierung</b></p> <p>Nicht unter den Begriff der Eingruppierung fällt nach der ständigen Rechtsprechung des BVerwG und des BAG die abstrakte Bewertung eines Aufgabenbereiches. Erstmals entschied so das BVerwG durch Beschluss vom 6.2.1979 – P 20.78 - <b>EEöD 192</b>). Zur Begründung führte das BVerwG seinerzeit aus, bei einer Tätigkeitsbewertung (Arbeitsplatzbewertung) handele es sich um keine personenbezogene Maßnahme. Es lägen weder die Voraussetzungen einer Eingruppierung, noch einer Höhergruppierung oder Rückgruppierung vor. Auch handele es sich nicht um eine Vorentscheidung über eine Eingruppierung, Höhergruppierung oder Rückgruppierung (Rn. 15 des o.a. Beschlusses). Das BAG hat sich dieser Rechtsprechung mit identischer Argumentation für das BetrVG angeschlossen. Ein- oder Umgruppierungen seien stets personenbezogene Einzelmaßnahmen. Dies sei bei der abstrakten Bewertung eines Aufgabenbereichs jedoch nicht der Fall. Die Tätigkeitsbewertung sei unabhängig von demjenigen, der die Tätigkeit ausübe. Gegenstand der Beurteilung sei nicht – wie bei der Eingruppierung – der Beschäftigte, sondern der Aufgabenbereich (BAG v. 12.1.2011 - 7 ABR 15/09 - <b>EEöD 1040</b>, Rn. 24).</p>
<b>116</b>	<p>Die Rechtsprechung orientiert sich eng am Wortlaut der anzuwendenden Rechtsnormen (§ 75 Abs. 1 BPersVG und § 99 Abs. 1 BetrVG) ist schlüssig und daher juristisch nicht zu beanstanden, wenn auch im Ergebnis ärgerlich für die Personalvertretung. Bei der Bewertung der Auswirkungen auf die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung ist jedoch zu beachten, dass das BVerwG in seinem Beschluss v. 5.10.2011 – P 19.10 – <b>EEöD 1015</b>, Rn. 15 entschied, bei der Tätigkeitsbewertung liege eine beeinträchtigende Vorentscheidung vor allem schon deswegen nicht vor, weil die Personalvertretung an das Ergebnis der Tätigkeitsbewertung nicht gebunden sei. Die der Tätigkeitsbewertung nachfolgenden personellen Einzelmaßnahmen (Eingruppierung, Höhergruppierung) unterlägen der vollen Überprüfung der Personalvertretung anhand der tariflichen EntgO. Ob Stellen erstmals bewertet oder bereits bewertete Stellen überprüft würden, sei für die Effektivität der nachfolgenden personellen Mitbestimmung - insbesondere in Eingruppierungsfällen - ohne Bedeu-</p>	

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>tung. Eine die Mitbestimmung aushöhlende Bindungswirkung löse die Tätigkeitsbewertung weder im einen noch im anderen Fall aus (Rn. 16 des o.a. Beschlusses).</p>
<b>117</b>	<p>Das BAG entschied, auch wenn eine abstrakte Tätigkeitsbewertung nicht der Mitbestimmung unterliege, bedeute dies nicht, dass die Auswirkungen der Tätigkeitsbewertung mitbestimmungsfrei seien. Wenn der Arbeitgeber aus einer Tätigkeitsbewertung Konsequenzen für die Zuordnung eines Beschäftigten zu einer EG ziehe, unterliege diese Eingruppierungsentscheidung der Mitbestimmung der Personalvertretung (BAG v. 17.11.2010 – 4 ABR 123/09 – <b>EEöD 1044</b>, Rn. 41). In diesem Verfahren ist - im Rahmen der verpflichtend durchzuführenden Richtigkeitskontrolle (Rn. 41) - von der Personalvertretung auch die Tätigkeitsbewertung zu überprüfen, die der Eingruppierungsentscheidung zugrunde liegt. Weiterhin entschied das BVerwG, die Gleichbehandlung aller Beschäftigten einer Dienststelle hinsichtlich der tariflichen Bewertung ihrer ausübenden Tätigkeiten ließe sich nur bewerkstelligen, wenn die Personalvertretung zumindest einmal an der tariflichen Bewertung der an einem Arbeitsplatz zu verrichtenden Tätigkeiten beteiligt worden sei (BVerwG v. 8.12.1999 – 6 P 3.98 – <b>EEöD 733</b>, Rn. 30).</p>
<b>118</b>	<p>Damit ist klar: Der Konflikt über die Frage, ob die durchgeführte Tätigkeitsbewertung den tariflichen Anforderung der EntgO entspricht, wird lediglich vom Zeitpunkt der Tätigkeitsbewertung auf den späteren Zeitpunkt der personellen Einzelmaßnahme (Eingruppierung) verschoben. Auf keinen Fall ist die Personalvertretung in ihrem Mitbeurteilungsrecht hinsichtlich der Tätigkeitsbewertung, in irgendeiner Weise eingeschränkt.</p>
<b>119</b>	<p>Nach Auffassung des Autors ist es eine Frage der Klugheit, ob und in welchem Umfang die personalbearbeitende Stelle – trotz der ablehnenden Rechtsprechung von BAG und BVerwG – die Personalvertretung bei der Tätigkeitsbewertung einbezieht. Wie die o.a. Ausführungen zeigen, hat die Personalvertretung etliche Möglichkeiten und das Recht, die ohne ihre Beteiligung zustande gekommene Tätigkeitsbewertung zu einem späteren Zeitpunkt in Frage zu stellen, die Bewertungsentscheidung zu bezweifeln bzw. schlichtweg abzulehnen. Wie alle Erfahrungen zeigen, wirkt sich die frühzeitige und umfassende Einbeziehung der Personalvertretung in das Verfahren der Tätigkeitsbewertung in aller Regel konfliktmindernd und befriedend aus (vgl. auch Kapitel ..... Rn. ....).</p>
<b>120</b>	<p><b>14.12 Das Mitbestimmungsverfahren nach § 69 BPersVG</b> <b>Vorbemerkung</b></p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>Die Regularien des Mitbestimmungsverfahrens sind für den Bereich des Bundes in § 69 BPersVG geregelt. Das Mitbestimmungsverfahren der Landesgesetze weicht hiervon in einigen Ländern in erheblichem Umfang ab. Dies ist schon deshalb so, weil die Landespersonalvertretungsgesetze nicht nur für die Landesverwaltung, sondern auch für die Städte, Gemeinden und Kreise gelten. Da diese Gebietskörperschaften keine „Oberste Dienstbehörde“ haben, konnte für den Fall einer Nichteinigung zwischen Dienststelle und Personalrat kein Stufenverfahren eingerichtet werden, sondern musste eine andere Regelung gefunden werden. Nach den Regelungen des § 69 BPersVG hat der Personalrat der Dienststelle innerhalb einer Erklärungsfrist von 10 Arbeitstagen seine abschließende Stellungnahme mitzuteilen. Im Gegensatz zu etlichen Landespersonalvertretungsgesetzen (z.B. LPVG NRW) findet also im Geltungsbereich des BPersVG vor einer solchen abschließenden Stellungnahme keine Erörterung mit dem Dienststellenleiter statt. Die Unterschiede zwischen dem Bundespersonalvertretungsgesetz und dem jeweils anzuwendenden Landespersonalvertretungsgesetz kann ihm Rahmen dieser Darstellung nicht eingegangen werden. Der Leser muss sich daher an anderer Stelle über die Besonderheiten des geltenden Landespersonalvertretungsgesetzes informieren.</p>
<b>121</b>	<p><b>14.12.1 Die Rechtsfolgen einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts</b> Nach § 69 Abs. 1 BPersVG kann eine Maßnahme des Arbeitgebers, die der Mitbestimmung unterliegt, nur mit Zustimmung des Personalrats getroffen werden. Verletzt der Arbeitgeber bei einer Ein-, Um-, Höher- oder Rückgruppierung das Mitbestimmungsrecht, so bleibt dies nach der Rechtsprechung des BAG ohne Auswirkung auf den Entgeltanspruch des Beschäftigten (BAG v. 20.05.2009 – 4 AZR 315/08 – <b>EEöD 1032</b>, Rn. 46; BAG v. 28.5.1997 – 10 AZR 383/95 – <b>EEöD 678</b>, Rn. 19; BAG v. 8.8.1996 – 6 AZR 1035/94 – <b>EEöD 1438</b>). Der Entgeltanspruch bleibt bestehen. Dies gilt jedoch nicht bei der Verletzung des Mitbestimmungsrechts bei der Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit. In beiden Fällen ist die Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens <b>Wirksamkeitsvoraussetzung</b> für die rechtswirksame Übertragung der Tätigkeit (BAG v. 26.8.1992 – 4 AZR 210/92 – <b>EEöD 475</b>, Rn. 15; BAG v. 16.1.1991 – 4 AZR 301/90 – <b>EEöD 492</b>, Rn. 24). Nach dem vorgenannten Urteil des BAG können sich Arbeitgeber und Beschäftigte arbeitsvertraglich verpflichten, dass die Beschäftigte eine höher zu bewertende Tätigkeit auszuüben hat und sie ein der tariflichen Bewertung entsprechendes Entgelt erhalten soll. Wie das BAG in dem vorgenannten Urteil allerdings ausdrücklich feststellte, ist jedoch der Vollzug dieser Vereinbarung unmöglich. Wie das BAG weiter-</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	hin feststellte, hat die Beschäftigte in solch einem Fall einen Schadensersatzanspruch nach § 326 BGB. Die Beschäftigte hat also keinen Anspruch auf Entgelt nach § 12 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 15 Abs. 1 TVöD, sondern in der Form des Schadensersatzes nach § 326 BGB.
<b>122</b>	Hat der Arbeitgeber bei der Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit den Personalrat nicht beteiligt, hat der Beschäftigte einen Anspruch auf das bisherige Entgelt wegen Annahmeverzugs nach § 615 BGB. Dieser Anspruch besteht jedoch nur, wenn der Beschäftigte dem Arbeitgeber seine Arbeitsleistung in der bisherigen Tätigkeit anbietet.
<b>123</b>	Unabhängig von den arbeitsrechtlichen Folgen der Verletzung eines Mitbestimmungsrechts der Personalvertretung kann die Personalvertretung diesen Rechtsverstoß des Arbeitgebers im Wege der Feststellungsklage vor dem Verwaltungsgericht geltend machen. Nach der rechtskräftigen Entscheidung des Verwaltungsgerichts ist die Dienststelle verpflichtet, die mitbestimmungspflichtige Maßnahme zurückzunehmen oder das Mitbestimmungsverfahren nachzuholen (BVerwG v. 16.9.1994 – 6 P 33.93 – <b>EEöD 1423</b> ).
<b>124</b>	<b>14.12.2 Beginn des Mitbestimmungsverfahrens</b> Das Mitbestimmungsverfahren beginnt mit der Unterrichtung (Information) der Personalvertretung durch die Dienststelle über die beabsichtigte Maßnahme und der Beantragung der Zustimmung. Dem Antrag auf Zustimmung hat die Dienststelle die für die Entscheidung der Personalvertretung erforderlichen Unterlagen beizufügen. Art und Umfang der Information durch die Dienststelle wurde unter Ziffer 14.8 (Rn 58 ff.) ausführlich dargestellt. Deshalb wird an dieser Stelle auf weitere Ausführungen verzichtet.
<b>125</b>	<b>14.12.2.1 Der Antrag der Dienststelle auf Zustimmung</b> In § 69 Abs. 2 Satz 1 wurde für den Antrag der Dienststelle auf Zustimmung zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme keine Schriftform festgelegt. Um unnötigen Konflikten aus dem Wege zu gehen, sollte es aber ständige Übung sein, dass die Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens ausschließlich schriftlich erfolgt. Auch bei einer schriftlichen Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens kann die Beantwortung der Frage, wann der schriftliche Antrag auf Zustimmung zu einer der unter Rn 73 ff. aufgeführten personellen Maßnahmen bei der Personalvertretung eingegangen ist, problematisch sein. Da durch den Eingang der schriftlichen Vorlage der Dienststelle beim Personalrat die Äußerungsfrist des Personalrats nach § 69 Abs. 2 Satz 3 BPersVG in Gang gesetzt wird, ist es für beide Parteien von erheblicher Bedeutung, sich auf ein Zustel-

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	lungsverfahren zu einigen, das unnötige Konflikte verhindert.
<b>126</b>	Ein schriftlicher Antrag auf Zustimmung gilt als zugegangen, wenn der Antrag so in den Machtbereich des Personalrats gelangt ist, dass dieser unter normalen Verhältnissen die Möglichkeit hat, von dem Inhalt der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Für den Zugang einer Vorlage ist es somit nicht erforderlich, dass die Vorlage durch die Personalratsvorsitzende bzw. deren Vertreterin persönlich in Empfang genommen wird, vielmehr reicht es aus, wenn die Vorlage in die Räume des Personalrats gelangt.
<b>127</b>	Die Dienststelle muss den Personalrat gleichzeitig mit ihrem Zustimmungsantrag die für die Meinungs- und Willensbildung des Personalrats erforderlichen Informationen und Unterlagen übermitteln. Geschieht dies nicht bzw. erst nachträglich, beginnt die Äußerungsfrist erst mit dem Zeitpunkt zu laufen, in dem die Personalvertretung ausreichend unterrichtet wurde (BVerwG v. 10.8.1987 – 6 P 22.84 – <b>EEöD 1187</b> , Leitsatz a sowie Rn. 17; BVerwG v.08.11.1989 - 6 P 7.87 – <b>EEöD 1188</b> , Rn. 29; BVerwG v. 11.11.2009 – 6 PB 25.09 – <b>EEöD 1064</b> , Rn. 20; BVerwG v. 07.04.2010 - 6 P 6.09 - <b>EEöD 1378</b> , Rn. 20). Ist für den Personalrat erkennbar, dass die Information der Dienststelle unvollständig ist, so ist die Personalvertretung im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet, die Dienststelle hierauf innerhalb der Äußerungsfrist hinzuweisen. Der Personalrat ist nicht berechtigt, die Zustimmung allein wegen mangelnder Unterrichtung zu verweigern (vgl. BVerwG v. 10.8.1987 – 6 P 22.84 - <b>EEöD 1187</b> ). Der Informationsanspruch des Personalrats ist vielmehr dadurch ausreichend geschützt, dass die Äußerungsfrist erst mit der vollständigen Unterrichtung des Personalrats zu laufen beginnt (vgl. BVerwG v. 24.2.2006 - 6 P 4.05 – <b>EEöD 1376</b> und vom 11.11.2009 - 6 PB 25.09 – <b>EEöD 1064</b> ).
<b>128</b>	<b>14.12.3 Beginn und Ende der Äußerungsfrist</b> Nach § 69 Abs. 2 Satz 3 BPersVG ist der Beschluss des Personalrats über die beantragte Zustimmung dem Leiter der Dienststelle innerhalb von zehn Arbeitstagen mitzuteilen. Nach Satz 4 dieser Rechtsnorm kann der Leiter der Dienststelle diese Frist auf drei Arbeitstage abkürzen.
<b>129</b>	Die Frist berechnet sich nach den §§ 187 bis 193 BGB. Da im öffentlichen Dienst die Fünf-Tage-Woche üblich ist, gelten als Arbeitstage die Wochentage Montag bis Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage (BVerwG v. 23.10.2003 – 6 P 10.03 - ). Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Wochentag, so gilt dieser Feiertag somit nicht als Arbeitstag, wird also bei der Berechnung der Äußerungsfrist nicht mitgezählt.
<b>130</b>	Nach § 187 Abs. 1 BGB wird bei der Berechnung der Frist der Tag nicht mitge-

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>rechnet, an dem die Vorlage beim Personalrat eingegangen ist. Die Frist endet nach § 188 Abs. 1 BGB mit dem Ablauf des letzten Tages der Frist.</p> <p><b>Beispiel:</b> Am Di 5.3.2019 wurde bei der Mitarbeiterin des Personalrats eine Vorlage der Dienststelle abgegeben, mit der diese um die Zustimmung des Personalrats zur nicht nur vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit auf die Tarifbeschäftigte B. bat. Der Vorlage der Dienststelle waren die Unterlagen der Konkurrentinnen sowie die Unterlagen über das Auswahlverfahren beigelegt. In der Personalratssitzung am 11.03.2019 fasste der Personalrat den Beschluss, die beabsichtigte personelle Maßnahme abzulehnen. Die Personalratsvorsitzende, welche das Ablehnungsschreiben mit einer den Anforderungen des § 69 Abs. 2 Satz 5 i.V.m. § 77 Abs. 2 BPersVG entsprechenden Begründung zu fertigen hat, fragt sich, wann die Frist von 10 Arbeitstagen endet.</p> <p>Die Vorlage gelangte am Di 5.3.2019 „in den Machtbereich“ der Personalvertretung. Da nach § 187 Abs. 1 BGB der Tag des Eingangs der Vorlage beim Personalrat nicht mitzählt, beginnt die Frist am Mi 6.3.2019 und endet mit Ablauf des Di 19.03.2019.</p>
<b>131</b>	<p><b>14.12.4 Die Entscheidung über die Vorlage der Dienststelle</b> Wenn der Personalrat nicht innerhalb der Frist von zehn Arbeitstagen nach § 69 Abs. 2 Satz 3 BPersVG die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert, tritt die Zustimmungsfiktion nach § 69 Abs. 2 Satz 5 ein, die Maßnahme gilt als gebilligt.</p>
<b>132</b>	<p><b>14.12.5 Form und Inhalt des Ablehnungsschreibens</b> Gemäß § 69 Abs. 2 Satz 3 BPersVG hat die Zustimmungsverweigerung durch den Personalrat schriftlich zu erfolgen. Nach § 32 BPersVG ist das Ablehnungsschreiben des Personalrats von der Vorsitzenden zu unterschreiben. Gehört die Vorsitzende nicht der Gruppe der Tarifbeschäftigten an, hat nach § 32 Abs. 3 BPersVG weiterhin das Vorstandsmitglied der Gruppe der Tarifbeschäftigten das Ablehnungsschreiben zu unterschreiben.</p>
<b>133</b>	<p>Das Ablehnungsschreiben muss vor Ablauf der Äußerungsfrist beim Dienststellenleiter eingehen. Die im Ablehnungsschreiben angegebenen Ablehnungsgründe müssen § 77 Abs. 2 BPersVG entsprechen. Die Ablehnung des Personalrats muss somit in allen Fällen der Eingruppierung, Höher- oder Rückgruppierung sowie der Zuweisung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit mit einem der in § 77 Abs. 2 aufgeführten Ablehnungsgründe begründet</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>werden. Der wichtigste Ablehnungsgrund bei personellen Maßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts dürfte der Ablehnungsgrund nach § 77 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG sein:</p> <p style="padding-left: 40px;"><i>„(2) der Personalrat kann in den Fällen des § 75 Abs. 1 und des § 76 Abs. 1 seine Zustimmung verweigern, wenn</i></p> <p style="padding-left: 40px;"><i>1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung, den Frauenförderplan oder eine Verwaltungsanordnung oder gegen eine Richtlinie im Sinne des § 76 Abs. 2 Nr. 8 verstößt ...“.</i></p>
<b>134</b>	<p>Es ist naheliegend und risikolos, die Ablehnung bei den o.a. personellen Maßnahmen mit dem unter Nr. 1 des § 77 Abs. 2 BPersVG aufgeführten Gründen eines Verstoßes der beabsichtigten Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung zu begründen. Die pauschale Verweisung auf einen in § 77 BPersVG genannten Verweigerungsgrund allein reicht zur Erfüllung der Begründungspflicht aber nicht aus. Diese Ablehnungsbegründung lässt sich – z.B. – durch die Behauptung begründen, die Arbeitsvorgänge seien tarifwidrig falsch festgestellt oder das Tätigkeitsmerkmal „selbständige Leistungen“ sei falsch ausgelegt worden, die nach § 12 Abs. 2 Satz 3 TVöD vorgeschriebene zusammenfassende Betrachtung sei – z.B. - bei der Überprüfung des Tätigkeitsmerkmale „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ – nicht vorgenommen worden.</p> <p>Die Ablehnung der Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit kann – z.B. –</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mit der fehlenden dienststelleninternen Ausschreibung und damit der Verletzung der Rechte der konkurrierenden Bewerberinnen aus Art. 33 Abs. 2 GG</li> </ul> <p>oder mit Fehlern im Ausschreibungsverfahren,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• z.B. die rechtswidrige Einschränkung des Bewerberkreises</li> <li>• die Verletzung der Auswahlkriterien oder des Anforderungsprofils, begründet werden.</li> </ul>
<b>135</b>	<p>Nach der Rechtsprechung des BVerwG ist der Arbeitgeber grundsätzlich befugt, zu prüfen, ob die vom Personalrat angegebenen Gründe einem der in § 77 Abs. 2 BPersVG aufgeführten Ablehnungsgründe zugeordnet werden können.</p> <p>Das Vorbringen des Personalrats muss es aus der Sicht eines sachkundigen</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>Dritten lediglich als möglich erscheinen lassen, das einer der in § 77 Abs. 2 aufgeführten Verweigerungsgründe gegeben ist (BVerwG v. 7.12.1994 – 6 P 35.92 – <b>EEöD 1424</b>, Rn. 26). Der Arbeitgeber kann sich nach der Rechtsprechung des BVerwG aber nur dann über die Zustimmungsverweigerung hinwegsetzen, wenn eine Zuordnung der Ablehnungsbegründung zu den Gründen nach § 77 Abs. 2 nicht einmal als möglich erscheint (BVerwG v. 30.4.2011 – 6 P 9.00 – <b>EEöD 1428</b>). Die Darlegung einer Rechtsauffassung oder der Vortrag von Tatsachen durch den Personalrat kann nur dann vom Arbeitgeber als unbeachtlich zurückgewiesen werden, wenn sich daraus von vornherein und eindeutig ergibt, dass es nach keiner vertretbaren Betrachtungsweise als möglich erscheint, dass ein gesetzlicher Verweigerungsgrund vorliegt. Ist dies der Fall, so tritt bei der rechtsfehlerhaften Ablehnungsbegründung die gleiche Rechtsfolge ein wie bei einer unterlassenden Ablehnungsbegründung: Die Zustimmungsfiktion nach § 69 Abs. 2 Satz 5 BPersVG. Nach der Rechtsprechung des BVerwG wird jedoch dem Arbeitgeber keine Entscheidungsbefugnis eingeräumt, nach seiner Rechtsauffassung darüber zu befinden, ob ein Ablehnungsgrund auch tatsächlich besteht oder ob er sich doch wenigstens aus dem Vorbringen des Personalrats schlüssig ergibt (BVerwG v. 7.12.1994 – 6 P 35.92 – <b>EEöD 1424</b>, Rn. 27)</p>
<b>136</b>	<p><b>14.13 Das Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG</b></p> <p>Im Gegensatz zum BPersVG kennt das BetrVG mehrere Mitbestimmungsverfahren. Das Mitbestimmungsverfahren für die personellen Maßnahmen der Eingruppierung und Umgruppierung ist in § 99 BetrVG geregelt. Nach § 99 Abs. 1 hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig Arbeitnehmern den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten. Er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. § 99 Abs. 1 normiert eine betriebsverfassungsrechtliche Pflicht des Arbeitgebers im Rahmen der Ein- bzw. Umgruppierung.</p>
<b>137</b>	<p><b>14.13.1 Die Information des Betriebsrats durch den Arbeitgeber</b></p> <p>Der erste Schritt des Mitbestimmungsverfahrens besteht in der Unterrichtung des Betriebsrats über die vom Arbeitgeber beabsichtigte personelle Maßnahme – hier der Eingruppierung bzw. Umgruppierung eines Beschäftigten -, sowie der Vorlage der erforderlichen Unterlagen gemäß § 99 Abs. 1 i.V.m. § 80 Abs. 2 BetrVG. Der Informationsanspruch der Personalvertretung ist unter Rn. .... ff. umfassend dargelegt. Deshalb wird auf diese Ausführungen verwiesen. An dieser Stelle daher nur die folgenden Er-</p>



<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	gänzungen.	
<b>138</b>	Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat so unterrichten, dass dieser aufgrund der mitgeteilten Informationen in die Lage versetzt wird zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt (BAG v. 12.1.2011 – 7 ABR 15/09 – <b>EEöD 1040</b> , Rn. 34). Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 kann der Betriebsrat die Zustimmung verweigern, wenn die Ein- oder Umgruppierung gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder gegen eine gerichtliche Entscheidung verstoßen würde.	
<b>139</b>	Das Mitbestimmungsrecht des § 99 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG besteht bei Ein- und Umgruppierung in einem Recht auf Mitbeurteilung der Rechtslage im Sinne einer Richtigkeitskontrolle (BAG v. 1.6.2011 – 7 ABR 138/09 – <b>EEöD 1013</b> , Rn. 40 sowie unter Rn 41ff. dieses Kapitels). Der Betriebsrat hat somit im Rahmen der ihm aufgetragenen Richtigkeitskontrolle zu prüfen, ob das Verfahren der Tätigkeitsbewertung, das der Ein- bzw. Umgruppierung zugrunde liegt, korrekt nach den Bewertungsregeln des § 12 TVöD/TV-L sowie der in den Eingruppierungsnormen enthaltenen Tätigkeitsmerkmalen vorgenommen wurde. Damit der Betriebsrat diese ihm zugewiesene Aufgabe wahrnehmen kann, muss ihm der Arbeitgeber im Rahmen seiner Informationspflicht sämtliche Bewertungsunterlagen des konkreten Einzelfalls vorlegen. Nur aufgrund der vorgelegten kompletten Bewertungsunterlagen (Tätigkeitsbeschreibung, Protokoll des Arbeitsplatzinterviews, Bewertungsprotokoll – vgl. Kapitel ..... Rn. ....) kann der Betriebsrat seine Richtigkeitskontrolle korrekt wahrnehmen. (vgl. hierzu ausführlich unter Rn 45 ff).	
<b>140</b>	<b>14.13.2 Die Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat</b> Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer vom Arbeitgeber beabsichtigten Ein- oder Umgruppierung nach § 99 Abs. 3 BetrVG nur innerhalb einer Frist von einer Woche nach der Unterrichtung durch den Arbeitgeber gem. § 99 Abs. 1 i.V.m. § 80 Abs. 2 BetrVG unter Angabe von Gründen schriftlich verweigern. Seine Zustimmung kann der Betriebsrat somit rechtswirksam nur unter Angabe eines der in Absatz 2 des § 99 aufgeführten Gründe verweigern. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der oben aufgeführten Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt (Zustimmungsfiktion).	
<b>141</b>	<b>14.13.2.1</b>	<b>Beginn der Zustimmungsverweigerungsfrist nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG</b>
	Für den Beginn der Wochenfrist ist nicht der Eingang des Zustimmungersuchens des Arbeitgebers beim Betriebsrat entscheidend. Die Frist von einer Woche beginnt vielmehr erst zu laufen, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat vollständig über die beabsichtigte personelle Maßnahme unterrichtet und die kompletten „erforderlichen Unterla-	

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	gen“ (siehe hierzu unter Rn. 127ff. sowie unter Rn. 137 ff) gemäß § 99 Abs. 1 i.V.m. § 80 Abs. 2 BetrVG dem Betriebsrat vorgelegt hat (BAG v. 1.6.2011 – 7 ABR 138/09 – <b>EEöD 1013</b> , Rn. 40; BAG v. 12.01.2011 – 7 ABR 25/09 – <b>EEöD 1041</b> , Rn. 31). Nur eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats setzt die Frist für die Zustimmungsverweigerung in Lauf (BAG v. 1.6.2011 – 7 ABR 138/09 – <b>EEöD 1013</b> , Rn. 40).
<b>142</b>	BAG und BVerwG unterscheiden bei der unzureichenden Information des Betriebsrats zwei Fälle: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Der Arbeitgeber konnte bei seiner Information davon ausgehen, dass die Information des Betriebsrats vollständig und ausreichend war.</li> <li>2. Die Information durch den Arbeitgeber war offenkundig nicht ausreichend.</li> </ol>
<b>143</b>	Im ersten Fall ist der Betriebsrat im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet, den Arbeitgeber innerhalb der Wochenfrist auf den festgestellten Mangel hinzuweisen und um Vervollständigung der bislang mitgeteilten Informationen zu bitten (BAG v. 28.6.2005 – 1 ABR 26/04 – <b>EEöD 1434</b> , Rn. 36; BAG v. 12.1.2011 – 7 ABR 15/09 – <b>EEöD 1040</b> , Rn. 34). Die Wochenfrist beginnt dann erst nach der Ergänzung der unzureichenden Information zu laufen.
<b>144</b>	Im zweiten Fall ist der Betriebsrat nicht verpflichtet, den Arbeitgeber auf die völlig unzureichende Information hinzuweisen. Die Wochenfrist nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG wird nicht in Gang gesetzt. Das gilt selbst dann, wenn der Betriebsrat zum Zustimmungersuchen des Arbeitgebers Stellung genommen und seine Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert hat (BAG v. 28.6.2005 – 1 ABR 26/04 – <b>EEöD 1434</b> , Rn. 37).
<b>145</b>	<p style="text-align: center;"><b>14.13.2.2 Das Ende der Zustimmungsverweigerungsfrist nach § 99 Abs. 3 BetrVG</b></p> <p>§ 99 BetrVG regelt die Berechnung der Wochenfrist nicht. Üblicherweise finden in solchen Fällen die Regelungen des BGB über Fristen Anwendung. Da für den Anfang der Wochenfrist ein Ereignis – die vollständige Unterrichtung des Arbeitgebers über die beabsichtigte Ein- oder Umgruppierung maßgebend ist -, wird die Frist nach §§ 187, 188 BGB berechnet. Eine Frist, die nach Wochen bestimmt ist, endet nach § 188 Abs. 2 BGB im Falle des § 187 Abs. 1 (Ereignis) mit dem Ablauf desjenigen Tages der letzten Woche, welche durch seine Benennung dem Tag entspricht, in dem das Ereignis fällt.</p> <p><b>Beispiel:</b> Mit Schreiben vom Mo 02.02.2015 beantragt der Arbeitgeber die Zustimmung zur Eingruppierung des Beschäftigten X. in die Entgeltgruppe 7 des Teils III Abschnitt 42 der EntgO Bund. Dem Schreiben sind die kompletten Bewertungsunterlagen beigelegt. Das Schreiben</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<p>ging beim Betriebsrat am Di 03.02.2015 ein. Die Betriebsratsvorsitzende fragt sich, wann die Wochenfrist nach § 99 Abs. 3 BetrVG endet.</p> <p>Da für den Anfang der Wochenfrist ein Ereignis – die vollständige Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber über die beabsichtigte Umgruppierung (Höhergruppierung) - maßgebend ist, wird die Frist nach § 187 (Fristbeginn) sowie § 188 Abs. 2 (Fristende) BGB berechnet. Die vollständige Information erfolgte am 3.2.2015, einem Dienstag. Damit endet die Frist von einer Woche nach § 188 Abs. 2 mit Ablauf desjenigen Tages der nächsten Woche, „welcher durch seine Benennung dem Tag entspricht, in den das Ereignis fällt.“ Der Tag der durch seine „Benennung“ dem Tag entspricht, in den das Ereignis fällt, ist der Dienstag. Damit endet die Wochenfrist mit Ablauf des Dienstag der nächsten Woche also mit Ablauf des Di 10.2.2015.</p>
<b>146</b>	<p><b>14.13.2.3 Die Verlängerung der Wochenfrist nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG</b> Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG kann die Frist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG durch die Betriebsparteien rechtswirksam einvernehmlich verlängert werden (BAG v. 6.10.2010 – 7 ABR 80/09 – <b>EEöD 1045</b>, Rn 34).</p>
<b>147</b>	<p><b>14.13.2.4 Die Schriftform des Verweigerungsschreibens</b> Nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat der Betriebsrat die Verweigerung seiner Zustimmung dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Hält der Betriebsrat diese Formvorschrift nicht ein, so gilt nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG die Zustimmung als erteilt (Zustimmungsfiktion).</p>
<b>148</b>	<p>Nach der Rechtsprechung des BAG muss der Betriebsrat mit seinem Verweigerungsschreiben nicht die Schriftform des § 126 BGB (eigenhändige Namensunterschrift der Betriebsratsvorsitzenden oder der Stellvertreterin) erfüllen. Es genügt vielmehr die Schriftform nach § 126 b BGB. Daher reicht ein Telefax (BAG v. 11.06.2002 – 1 ABR 43/01 – <b>EEöD 1432</b>; BAG v. 9.12.2008 – 1 ABR 79/07 – <b>EEöD 1390</b>) bzw. eine E-Mail aus (BAG v. 10.3.2009 – 1 ABR 93/07 – <b>EEöD 1431</b>). Nach dem vorstehend aufgeführten Beschluss des BAG muss in der E-Mail entsprechend § 126b BGB „...die Person des Erklärenden genannt und der Abschluss der Erklärung durch Nachbildung der Namensunterschrift oder anders erkennbar gemacht werden. ..“</p>
<b>149</b>	<p><b>14.13.2.5 Die Begründungspflicht des Betriebsrats</b> Nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat der Betriebsrat seine Ablehnung dem Arbeitgeber innerhalb einer Woche nach Unterrichtung unter Angabe der Ablehnungsgründe schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat kann seine Zustimmung nur aus den in § 99 Abs. 2 Nr. 1 bis 6 BetrVG abschließend genannten Gründen verweigern.</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

<b>150</b>	<p>An die Begründungspflicht stellt das BAG geringe Anforderungen. Der Betriebsrat genügt bereits seiner gesetzlichen Begründungspflicht, wenn es als möglich erscheint, dass er mit seiner schriftlich mitgeteilten Ablehnungsbegründung einen der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Gründen geltend macht (BAG v. 21.7.2009 – 1 ABR 35/08 – <b>EEöD 1439</b>, Rn. 12; BAG v. 1.6.2011 – 7 ABR 138/09 – <b>EEöD 1013</b>, Rn. 62). Die Begründung des Betriebsrats braucht nicht schlüssig zu sein. Konkrete Tatsachen müssen nur für die auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 6 BetrVG gestützte Verweigerung angegeben werden (BAG v. 12.01.2011 – 7 ABR 15/09 – <b>EEöD 1040</b>, Rn. 41). Erschöpft sich die Begründung der Zustimmungsverweigerung allerdings lediglich in der Benennung einer der Nummern des § 99 Abs. 2 BetrVG oder ist in der Begründung kein Bezug auf die gesetzlichen Verweigerungsgründe erkennbar, ist die Ablehnungsbegründung unbeachtlich (BAG v. 21.07.2009 – 1 ABR 35/08 – <b>EEöD 1439</b>, Rn. 12). Auch eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt, ist unbeachtlich (BAG v. 11.6.2002 – 1 ABR 43/01 – <b>EEöD 1432</b>, Rn. 29).</p>
<b>151</b>	<p>Die Abgabe einer unbeachtlichen Verweigerungsbegründung hat zur Folge, dass die Zustimmungsfiktion nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG eintritt.</p> <p>Der Betriebsrat sollte alle ihm bekannten Gründe in seiner Ablehnungsbegründung angeben, da ein Nachschieben neuer Verweigerungsgründe nach Ablauf der Wochenfrist nach § 99 Abs. 3 BetrVG nicht möglich ist. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG kann sich der Betriebsrat im gerichtlichen Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG nur auf die Gründe berufen, die er in beachtlicher Weise innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG geltend gemacht hat (BAG v. 21.7.2009 – 1 ABR 35/08 – <b>EEöD Nr. 1439</b>). Im gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahren (Rn. 154) ist für den Betriebsrat das Nachschieben neuer Gründe ausgeschlossen. (BAG v. 11.6.2002 – 1 ABR 43/01 – <b>EEöD 1432</b>, Rn. 35). Dies gilt jedoch nicht für neue rechtliche Argumente, die sich auf den Ablehnungsgrund des Betriebsrats beziehen, sondern nur für Gründe tatsächlicher Art sowie für die Einführung anderer Widerspruchsgründe des § 99 Abs. 2 BetrVG (BAG v. 28.4.1998 – 1 ABR 50/97 – <b>EEöD 741</b>, Rn. 19).</p>
<b>152</b>	<p>Der Betriebsrat ist nicht berechtigt, die Zustimmung allein wegen mangelnder Information durch den Arbeitgeber zu verweigern (BAG v. 12.1.2011 – 7 ABR 15/09 – <b>EEöD 1040</b>, Rn. 43).</p>
<b>153</b>	<p><b>14.13.3 Die Zustimmungsfiktion nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG</b></p> <p>Teilt der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung dem Arbeitgeber lediglich mündlich mit, oder hält er die Wochenfrist nicht ein, so gilt nach § 99 Abs. 3 Satz 3 die Zustimmung als erteilt (Zustimmungsfiktion).</p> <p>Die Ursache einer Zustimmungsfiktion kann sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Überschreitung der Wochenfrist nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG,</li> </ul>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Verstoß gegen das zwingende Schriftformerfordernis,</li> <li>• Ein fehlerhafter Beschluss des Betriebsrats,</li> <li>• Die fehlerhafte Übermittlung eines Betriebsratsbeschlusses,</li> <li>• Die fehlende oder fehlerhafte Begründung der Zustimmungsverweigerung.</li> </ul>
<b>154</b>	<p><b>14.13.4 Das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG</b></p> <p>Hat der Betriebsrat der Eingruppierung bzw. Umgruppierung seine Zustimmung rechtswirksam verweigert, hat der Arbeitgeber mehrere Handlungsmöglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er kann auf die beabsichtigte Eingruppierung bzw. Umgruppierung verzichten und dem Betriebsrat eine neue Vorlage zur Mitbestimmung vorlegen.</li> <li>• Er kann das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG vor dem zuständigen Arbeitsgericht einleiten.</li> </ul>
<b>155</b>	<p>Eine Anrufung der Einigungsstelle sieht das BetrVG bei einer streitigen Eingruppierung bzw. Umgruppierung nicht vor.</p> <p>Rechtswidrig handelt der Arbeitgeber, wenn dieser die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats ignoriert und die beabsichtigte Maßnahme durchführt. Der Arbeitgeber kann die Schutzfunktion des Mitbestimmungsrechts nicht dadurch unterlaufen, dass er die gebotene Eingruppierung überhaupt unterlässt oder bei einer Zustimmungsverweigerung auf die Durchführung des Zustimmungsersetzungsverfahrens verzichtet (BAG v. 9.3.1993 – 1 ABR 48/92 – <b>EEöD 528</b>, Rn. 31). In diesem Fall kann der Betriebsrat durch ein Verfahren nach § 101 BetrVG ein Zustimmungsersetzungsverfahren erzwingen (vgl. Rn. 161).</p>
<b>156</b>	<p>Hält der Arbeitgeber an seiner Rechtsauffassung hinsichtlich der beabsichtigten Eingruppierung bzw. Umgruppierung fest, kann er nach Eingang des Zustimmungsverweigerungsschreibens das Gespräch mit dem Betriebsrat suchen und seinen Rechtsstandpunkt nochmals darstellen. Bleibt der Betriebsrat bei seiner Zustimmungsverweigerung und hält der Arbeitgeber an der Absicht der Eingruppierung bzw. Umgruppierung fest, so hat der Arbeitgeber nach § 99 Abs. 4 BetrVG die Möglichkeit, beim zuständigen Arbeitsgericht die Zustimmung des Betriebsrats durch einen Beschluss des Arbeitsgerichts ersetzen zu lassen. An eine Frist ist er hierbei nicht gebunden.</p>
<b>157</b>	<p>Die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht kommt nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat zuvor im erforderlichen Umfang über die geplante Eingruppierung bzw. Umgruppierung unterrichtet hat. Fehlt es an der ordnungsgemäßen Unterrichtung des Betriebsrats, kann dessen Zustimmung nicht ersetzt werden. Ohne diese Unterrichtung beginnt die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG</p>

<b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b>	<b>Kapitel 14</b>
<b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden	<b>Entwurf</b>

	nicht zu laufen (BAG v. 24.07.1990 – 1 ABR 44/89 – <b>EEöD 435</b> , Rn. 16).
<b>158</b>	Der Arbeitgeber hat im Zustimmungseretzungsverfahren die Darlegungs- und Beweislast. Zwar hat das Arbeitsgericht nach § 83 Abs. 1 ArbGG den Sachverhalt von Amts wegen aufzuklären; die am Verfahren Beteiligten haben jedoch an der Aufklärung des Sachverhalts mitzuwirken. Das bedeutet zunächst, dass in einem Zustimmungseretzungsverfahren in dem es um die tarifgerechte Feststellung der Eingruppierung geht, der antragstellende Arbeitgeber die Tatsachen vorzutragen hat, aus denen er seine Auffassung herleitet, die von ihm vorgesehene Eingruppierung sei tarifgerecht. Die Pflicht, an der Aufklärung des Sachverhalts mitzuwirken, trifft aber alle Beteiligten des Verfahrens. Der Arbeitgeber hat deshalb im Einzelnen die Tätigkeit des einzugruppierenden Arbeitnehmers aus seiner Sicht zunächst darzulegen und auszuführen, dass und warum es sich um eine in einem bestimmten Sinn zu bewertende Tätigkeit handle. Wenn der Betriebsrat der Auffassung ist, dass eine höhere Entgeltgruppe gerechtfertigt ist, ist es seine Sache, im Rahmen einer auch im Beschlussverfahren geltenden abgestuften Mitwirkungspflicht darzulegen, dass und warum höherwertige Tätigkeitsmerkmale erfüllt sind (BAG v. 22.4.2004 – 8 ABR 10/03 – <b>EEöD 876</b> , Rn. 38).
<b>159</b>	Der betroffene Beschäftigte ist in diesem Beschlussverfahren kein Beteiligter. Hat das Arbeitsgericht eine bestimmte Entgeltgruppe als zutreffend festgestellt, kann der betroffene Beschäftigte seinen Entgeltanspruch unmittelbar auf die gerichtliche Entscheidung stützen. Sein Anspruch ist nicht von einer weiteren Prüfung der tariflichen Anspruchsgrundlage abhängig (BAG v. 3.5.1994 – 1 ABR 58/93 – <b>EEöD 547</b> , Leitsatz 3).
<b>160</b>	Das Zustimmungseretzungsverfahren klärt lediglich die Rechte des Betriebsrats hinsichtlich einer vom Arbeitgeber beabsichtigten Eingruppierung. Es dient nach der Rechtsprechung des BAG aber nicht der verbindlichen Festlegung der zutreffenden Eingruppierung des betroffenen Beschäftigten. Das Ergebnis eines Zustimmungseretzungsverfahrens hat somit keine präjudizielle Wirkung für eine Eingruppierungsfeststellungsklage (vgl. hierzu Kapitel .....). des betroffenen Beschäftigten (BAG v. 31.5.1983 – 1 ABR 57/80 – <b>EEöD 339</b> , Rn. 16). Der betroffene Beschäftigte ist daher nicht gehindert, eine günstigere Zahlung von Entgelt als die im Zustimmungseretzungsverfahren festgestellte geltend zu machen (BAG v. 3.5.1994 – 1 ABR 58/93 – <b>EEöD 547</b> , Leitsatz 4).
<b>161</b>	<b>14.14 Das Mitbestimmungssicherungsverfahren nach § 101 BetrVG</b> Hat der Arbeitgeber es unterlassen, den Betriebsrat bei einer Eingruppierung oder Umgruppierung zu beteiligen, oder hat er eine solche Eingruppierung oder Umgruppierung – obwohl erforderlich – nicht vorgenommen, kann der Betriebsrat nach der ständigen Rechtsprechung des BAG in entsprechender Anwendung von § 101 BetrVG zur Sicherung seines Mitbestimmungsrechts beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber

<p style="text-align: center;"><b>Das Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes (Tätigkeitsbewertung)</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Kapitel 14</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei Personalmaßnahmen im Rahmen des Eingruppierungsrechts (PersVG, BetrVG)</b> ©Klaus Krasemann, 48308 Senden</p>	<p style="text-align: center;"><b>Entwurf</b></p>

	<p>aufzugeben, eine Ein- oder Umgruppierungsentscheidung vorzunehmen, den Betriebsrat um Zustimmung zu ersuchen und im Falle der beachtlichen Zustimmungsverweigerung das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten (BAG v. 04.05.2011 – 7 ABR 10/10 – <b>EEöD Nr. 1053</b>, Rn. 16; BAG v. 14.4. 2010 - 7 ABR 91/08 - <b>EEöD Nr. 1014</b>, Rn. 11).</p>
--	--