

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

**Stichwörter:**

Anspruch auf Einreihung, Eingruppierung, **Feststellung der Fallgruppe**, Grundsatz der Tarifautomatik.

**Hinweis des Bearbeiters:**

Bei dem vorliegenden Urteil handelt es sich um den Originaltext. Das Urteil wurde vom Bearbeiter in drei Spalten aufgeteilt. Die im Text gefetteten Stellen wurden durch den Bearbeiter hervorgehoben. Weiterhin stammen die kursiv gesetzten Anmerkungen, die Randnummern sowie die Hinweise auf die Entscheidungssammlung „**EEöD**“ vom Bearbeiter.

**Anmerkungen des Bearbeiters:**

Mit dem vorliegenden Beschluss stellt das BAG fest, dass der Betriebsrat bei der Mitbestimmung über die Eingruppierung eines Arbeitnehmers in einer Lohngruppe gleichzeitig auch über die zutreffende Fallgruppe mitzubestimmen hat. Dies begründet das BAG damit, dass eine Mitbestimmung bei der Eingruppierung eines Arbeitnehmers ohne Kenntnis der konkreten Fallgruppe, - und damit der Eingruppierungsnorm, von deren Erfüllung der Arbeitgeber ausgeht - nicht möglich ist.

Da sich der Sachverhalt, über den das BAG im Hinblick auf den MTB II zu entscheiden hatte, im BAT/BAT-O nicht anders darstellt, kann der Beschluss ohne weiteres auf die Einreihung im Bereich des BAT/BAT-O übertragen werden.

Die überzeugenden Ausführungen des BAG zur Mitbestimmung nach dem BetrVG gelten auch für den Bereich der Personalvertretungsgesetzes des öffentlichen Dienstes. Nach dem vorliegenden Beschluss ist daher davon auszugehen, dass der Personalrat bei der Mitbestimmung über die „Eingruppierung“ (Einreihung) einen Anspruch auf Angabe der Fallgruppe hat.

Der Beschluss enthält des Weiteren grundsätzliche Ausführungen zur Pflicht des Arbeitgebers, festzustellen, nach welcher EG der Beschäftigte nach dem Grundsatz der Tarifautomatik eingruppiert ist, zum Rechtscharakter der Einreihung (Eingruppierung), sowie zum Grundsatz der Tarifautomatik.

**Achtung! Hinweis des Bearbeiters:**

Die ab Rn. 42 ff. vom BAG zitierte Rechtsprechung des BVerwG ist weitgehend überholt. So entschied das BVerwG durch Beschluss vom 8.10.1997 – 6 P 5.95 – (= **EEöD Nr. 687**), dass es sich bei dem Wechsel eines Arbeitnehmers in eine Fallgruppe, die mit einem Zeitaufstieg in einer höherer VergGr verbunden ist, um eine mitbe-

<p style="text-align: center;"><b>Entscheidungssammlung</b>  <b>„Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Urteil</b>  <b>517</b></p>
<p>BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 –  bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster</p>	<p style="text-align: center;"><b>EEöD</b></p>

stimmungspflichtige Maßnahme handelt. Des Weiteren entschied das BVerwG durch Beschluss vom 8.12.1999 – 6 P 3.98 – (**EEöD Nr. 733**) die Überprüfung einer bestehenden Eingruppierung aus Anlass der Übertragung neuer Aufgaben, die auf einem neuen (anderen) bisher noch nicht bewerteten Arbeitsplatz anfallen, unterliege als Neu-Eingruppierung der Mitbestimmung des Personalrats nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG. Vgl. auch die Beschlüsse des BVerwG vom 6.10.1992 – 6 P 22.90 – (**EEöD Nr. 524**) sowie vom 8.10.1997 – 6 P 9.95 – (**EEöD Nr. 686**)

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

**Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Eingruppierungen gemäß § 99 BetrVG erstreckt sich bei einer nach Lohn- und Fallgruppen aufgebauten tariflichen Vergütungsordnung (hier gemäß TV über das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag des Bundes - MTB II) nicht nur auf die Bestimmung der Lohngruppe, sondern auch auf die der richtigen Fallgruppe dieser Lohngruppe, wenn damit unterschiedliche Rechtsfolgewirkungen verbunden sein können. Hiervon ist auszugehen bei Fallgruppen, aus denen ein sogenannter Bewährungsaufstieg vorgesehen ist.**

Bundesarbeitsgericht  
Beschluss vom 27. Juli 1993 - 1 ABR 11/93 -

2. Instanz: Landesarbeitsgericht Köln  
Beschluss vom 14. Dezember 1992 – 14 TaBV 62/923 –

		<b>Gründe:</b>
	1	A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat zu Recht die Zustimmung zu der vom Arbeitgeber beabsichtigten Neueingruppierung eines Arbeitnehmers verweigert hat.
	2	Bei dem Arbeitgeber handelt es sich um eine in der Rechtsform des eingetragenen Vereins betriebene Forschungseinrichtung für Luft- und Raumfahrt. Er wendet auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer u.a. die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Arbeiter des Bundes vom 11.7.1966 (MTB II) und die diesen ändernden und ergänzenden Tarifverträge an, darunter auch den Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum MTB II. <b>Dieser wurde durch Änderungsstarifvertrag vom 22.3.1991 mit Wirkung vom 1.10.1990 neu gefasst.</b>
	3	Anlässlich der Neufassung beabsichtigt der Arbeitgeber u.a. die Neueingruppierung des Arbeitnehmers A. A. ist als Gärtner beim Arbeitgeber beschäftigt. Der Beschäftigung liegt zugrunde ein Arbeitsvertrag vom 19.9.1986. A. war zunächst eingruppiert in Lohngr IV Fallgr 1 des TV Lohngruppenverzeichnis a.F. Zum 1.10.1989 wurde er im Wege des sogenannten Bewährungsaufstiegs höhergruppiert nach Lohngr III Fallgr 4 TV Lohngruppenverzeichnis a.F.

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

	4	A. hat eine Ausbildung als Gärtner absolviert. Er wird beschäftigt zum einen mit gärtnerischen Arbeiten bei der Pflege des ca. 45 ha großen Betriebsgeländes, wovon ca 31 ha auf Grünfläche entfallen. Daneben obliegt der sogenannten Hofkolonne, zu der A. gehört, die Betreuung der auf dem Betriebsgelände befindlichen Wege einschließlich des Winterdienstes. Außerdem werden Möbel- und Gerätetransporte durchgeführt. Seit 1.3.1989 ist A. als sogenannter Vorhandwerker eingesetzt. Ihm sind in dieser Funktion 3 Mitarbeiter unterstellt.
	5	Mit Schreiben vom 10.12.1991 beantragte der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrates zur Neueingruppierung des Arbeitnehmers A. In dem Antrag ist ausgeführt, dass A. bisher in Lohngr III Fallgr 4 Teil I MTB eingruppiert gewesen sei und dass die Neueingruppierung in Lohngr 5 Fallgr 4 Teil I beabsichtigt sei. Der Betriebsrat verweigerte mit Schreiben vom 12.12.1991 seine Zustimmung. Zur Begründung führte er an, er fordere die tarifgerechte Eingruppierung in "MTB 5 Fallgr 1".
	6	Die streitigen Fallgruppen (hier und in der Folge TV über das Lohngruppenverzeichnis zum MTB II i.d.F. vom 22.3.1991) haben folgenden Wortlaut:
		<p><b>Lohngruppe 5</b></p> <p><i>1. Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 oder 2 die hochwertige Arbeiten verrichten *</i></p> <p><i>Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was von einem Arbeiter der Lohngruppe 4 Fallgruppe 1 oder 2 üblicherweise verlangt werden kann.</i></p> <p><i>4. Arbeiter der Lohngruppe 4 des Allgemeinen Teils und der Sonderverzeichnisse, die in eine Fallgruppe mit dem Hinweiszeichen * eingereiht sind, nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Fallgruppe."</i></p>
	7	Mit seinem am 31.1.1992 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag hat der Arbeitgeber die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zu der beabsichtigten Eingruppierung des Arbeitnehmers A. begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, die von ihm beabsichtigte

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>„Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil</b> <b>517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEÖD</b>

		Eingruppierung sei tarifgerecht. A. erfülle nicht die Tätigkeitsmerkmale der Fallgr 1 der Lohngr 5. Die von ihm zu verrichtenden Arbeiten seien keine hochwertigen Arbeiten i.S. dieser Fallgr. Die Bestellung zum Vorarbeiter sei nur erfolgt, um den Unfallverhütungsvorschriften Rechnung zu tragen. Die entsprechende Tätigkeit be-laufe sich auch nur auf ca. 10% der Gesamttätigkeit.
	8	Der Arbeitgeber hat erstinstanzlich beantragt,  die Zustimmung des Betriebsrates zu ersetzen zur Umgruppierung des Mitarbeiters A. von der Lohngr III Fallgr 4 MTB II in die Lohngr 5 Fallgr 4 MTB II.
	9	Der Betriebsrat hat die Zurückweisung des Antrags be-antragt. Er hat die Auffassung vertreten, A. erfülle im tariflich hinreichenden Umfang die Tätigkeitsmerkmale der Fallgr 1 der Lohngr 5. Als hochwertige Arbeiten in diesem Sinne seien anzusehen die gärtnerischen Tätig-keiten, nämlich die Planung und Realisierung der Be-pflanzung von Blumenbeeten und anderen Nutzflächen. Diese Tätigkeit mache etwa 40 % der Gesamttätigkeit aus. Hinzu komme die Tätigkeit als Vorarbeiter mit ca. 15 %, so dass von insgesamt 55 % hochwertigen Tätig-keiten auszugehen sei.
	10	Der Betriebsrat hat weiter die Auffassung vertreten, er habe trotz übereinstimmender Beurteilung der Lohngr seine Zustimmungsverweigerung darauf stützen kön-nen, dass A. die Voraussetzungen der Fallgr 1 und nicht der Fallgr 4 der Lohngr 5 erfülle. Da das Lohngruppen-system des MTB II nur aus Fallgruppen bestehe, gebe es keine sonstigen Kriterien, anhand derer sowohl Ar-beitgeber wie auch Betriebsrat beurteilen könnten, in welche Lohngr der Arbeitnehmer eingruppiert sei. Die Kontrolle der Richtigkeit der Eingruppierung, die Zweck der Mitbestimmung sei, könne deshalb nur durch Mitbe-urteilung und Kontrolle der Richtigkeit der Fallgruppen erfolgen. Dies werde auch deutlich aus der vom Arbeit-geber beabsichtigten Eingruppierung. Die Fallgr 4 Lohngr 5 verweise auf die Fallgruppen der Lohngr 4, aus denen ein Bewährungsaufstieg möglich sei. Lohngr 4 enthalte aber ihrerseits 5 Fallgruppen, wobei die Fallgr 5 wieder in 14 Unterfallgr aufgeteilt sei. Eine Be-währung sei aus insgesamt 10 Fall- bzw. Unterfallgrup-

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		pen der Lohngr 4 möglich, die sämtlich mit dem Hinweiszeichen versehen seien. Es sei für den Betriebsrat in keiner Weise nachzuvollziehen, von welcher Fallgruppe der Lohngr 4 der Arbeitgeber überhaupt ausgegangen sei.
	11	Das Arbeitsgericht hat festgestellt, dass die Zustimmung des Betriebsrates als erteilt gelte. Zweitinstanzlich hat der Arbeitgeber seinen Antrag dahin geändert, dass er nur noch die Ersetzung der Zustimmung zur Eingruppierung in die Lohngr 5 beantragt hat ohne Benennung einer Fallgruppe; den erstinstanzlichen Antrag hat er als Hilfsantrag gestellt. Das LAG hat die Beschwerde des Betriebsrates zurückgewiesen. Mit seiner zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat die Zurückweisung des Antrags des Arbeitgebers insgesamt.
	12	B. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates ist der angefochtene Beschluss aufzuheben und die Sache zur anderweiten Anhörung und Entscheidung an das LAG zurückzuverweisen.
	13	Das LAG hat angenommen, der Betriebsrat könne seine Zustimmung zu der vom Arbeitgeber beabsichtigten Eingruppierung nicht mit der Begründung verweigern, die vom Arbeitgeber angenommene Fallgr 4 der Lohngr 5 sei unzutreffend. Dem ist nicht beizupflichten.
	14	I.1. Der Arbeitgeber hat mit Schreiben vom 10.12.1991 die Zustimmung des Betriebsrates zu der beabsichtigten Eingruppierung des Arbeitnehmers A. von bisher "Lohngr III Fallgr 4 Teil I MTB" nach "Lohngr 5 Fallgr 4 Teil I MTB" beantragt. Der Neueingruppierung A. liegt keine Änderung seiner Tätigkeit zugrunde. Sie beruht vielmehr auf einer Neufassung des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis zum MTB II durch den Änderungstarifvertrag vom 22.3.1991, der im Betrieb des Arbeitgebers angewendet wird. <b>Dass bei einer nicht nur redaktionellen Änderung der anzuwendenden Lohngruppenordnung eine Neueingruppierung erforderlich ist, entspricht der ständigen Senatsrechtsprechung</b> (Senatsbeschluss vom 3. Oktober 1989 – 1 ABR 66/88 – <b>EEöD Nr. 432</b> ; Senatsbeschluss vom 18. Juni 1991 – 1 ABR 53/90 – <b>EEöD Nr. 531</b> ). Hierüber besteht zwischen den Parteien auch kein

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		Streit.
	15	2. Das LAG hat zu Recht angenommen, der Betriebsrat habe die Zustimmung zu der beabsichtigten Eingruppierung - unstreitig innerhalb Wochenfrist nach Unterrichtung - mit beachtlicher Begründung i.S. des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verweigert.
<i>Ausreichende Begründung zur Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Einzelmaßnahme</i>	16	<b>Eine Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrates zu einer personellen Einzelmaßnahme ist schon dann ausreichend begründet, wenn die vorgetragenen Einwendungen es als möglich erscheinen lassen, dass einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend genannten Zustimmungsverweigerungsgründe geltend gemacht wird. Die Begründung muss sich einem der gesetzlichen Tatbestände zuordnen lassen. Unbeachtlich ist nur eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der Verweigerungstatbestände Bezug nimmt.</b> (ständige Rechtsprechung seit Senatsurteil vom 26. Januar 1988 – 1 AZR 531/86 – BAGE 57, 242 = <b>EEöD Nr. 392</b> ).
	17	Diesen Anforderungen genügt die Stellungnahme des Betriebsrates. Er hat die Zustimmung verweigert mit der Begründung, er fordere "die tarifgerechte Eingruppierung in MTB 5 Fallgr 1". Das LAG hat zu Recht angenommen, diese Begründung sei dem Verweigerungstatbestand des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zuzuordnen. Der Betriebsrat macht mit der Rüge der nicht tarifgerechten Eingruppierung geltend, die Maßnahme verstoße gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag. Dies reicht für die Annahme einer beachtlichen Begründung.
	18	Die Beachtlichkeit der Verweigerung steht vorliegend außer Frage, wenn man davon ausgeht, der Betriebsrat könne die fehlerhafte Fallgruppenbestimmung geltend machen. Aber auch wenn man annehmen wollte, dass der Betriebsrat sich hierauf nicht berufen kann, ist mit dem LAG die Beachtlichkeit zu bejahen. Ausreichend hierfür ist, dass mit der Geltendmachung der nicht tarifgerechten Eingruppierung jedenfalls der Bezug zum Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG hergestellt ist. Die Frage, welcher Tarifverstoß geltend gemacht werden kann, ist dann ebenso als eine

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		solche der Begründetheit anzusehen wie die weitere Frage, ob überhaupt ein Verstoß vorliegt.
	19	Danach ist also in jedem Fall von einer beachtlichen Begründung der Zustimmungsverweigerung auszugehen.
	20	II. Nicht zu folgen ist dem LAG allerdings, soweit es angenommen hat, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 99 BetrVG bei Eingruppierungen und Umgruppierungen erstrecke sich nicht auf die Fallgr innerhalb der Lohngr. Der Betriebsrat kann die Unrichtigkeit der vom Arbeitgeber angenommenen Fallgr jedenfalls dann einwenden, wenn sich diese auf die Rechtsstellung des Arbeitnehmers auswirken kann. Dies gilt insbesondere dann, wenn es um die Eröffnung eines Bewährungsaufstiegs geht.
<i>Begriff der Eingruppierung</i>	21	<b>1. Unter Eingruppierung ist die Einordnung des einzelnen Arbeitnehmers in ein kollektives Entgelt-schema zu verstehen. Es geht typischerweise um die - nicht konstitutive - Festlegung der für den Arbeitnehmer maßgeblichen Vergütungsgruppe der im Betrieb angewandten - in der Regel tariflichen - Vergütungsgruppenordnung. Zu klären ist, welchen Merkmalen dieser Vergütungsgruppenordnung die von dem Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit entspricht</b> (vgl. etwa Senatsbeschluss vom 24. Juni 1986 – 1 ABR 31/84 – BAGE 52, 218 = <b>EEöD Nr. 382</b> ; Senatsbeschluss vom 3. Oktober 1989 – 1 ABR 66/88 – <b>EEöD Nr. 432</b> , zu B II 2 der Gründe.).
	22	<b>Die Eingruppierung verlangt die Subsumtion eines bestimmten Sachverhalts unter eine vorgegebene Ordnung. Welche Subsumtionsschritte dabei zu vollziehen sind, hängt von der Ausgestaltung der Vergütungsordnung ab.</b> Die vorliegende tarifliche Lohngruppenordnung ist gekennzeichnet dadurch, dass der hier allein in Betracht kommende allgemeine Teil insgesamt 17 Lohngruppen enthält, denen jeweils eine Reihe von Fallgruppen zugeordnet ist. Dies entspricht dem in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes typischen Aufbau. Die Einordnung in die einzelnen Lohngruppen ist abhängig davon, ob der Arbeitnehmer die Tätigkeitsmerkmale einer bestimmten Fallgr dieser



<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		Lohngr erfüllt. <b>Der Senat hat dementsprechend schon in seinem Beschluss vom 24.6.1986 (1 ABR 31/84 – BAGE 52, 218 = EEöD Nr. 382) zu der vergleichbaren Gehaltsgruppenordnung des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) festgehalten, die Eingruppierung des Angestellten beinhalte nicht nur die Beurteilung und Beantwortung der Frage, ob der Angestellte in eine bestimmte VergGr gehöre, sondern dem vorausgehend die Frage, ob er die Tätigkeitsmerkmale einer bestimmten Fallgr dieser VergGr erfülle (aaO, zu B II 3a der Gründe).</b>
	23	Bei einem dem vorliegenden entsprechenden Aufbau der Vergütungsgruppenordnung <b>ist also eine Eingruppierung zwingend mit der Feststellung verbunden, dass der Arbeitnehmer die Tätigkeitsmerkmale einer Fallgr der VergGr erfüllt.</b>
	24	Entsprechendes gilt auch für die Umgruppierung. Unter ihr ist die infolge einer Änderung der Tätigkeit oder infolge Änderung der Vergütungsgruppenordnung erforderlich werdende Neueingruppierung des Arbeitnehmers in die Vergütungsgruppenordnung zu verstehen. Sie kann zu einem Wechsel der VergGr führen (Senatsbeschluss vom 20. März 1990 – 1 ABR 20/89 –, BAGE 64, 254 = <b>EEöD Nr. 463</b> ). <b>Auch diese Neufestlegung kann bei einer Vergütungsordnung wie der vorliegenden nur durch Prüfung der jeweils in Betracht kommenden, sich regelmäßig einander ausschließenden Fallgruppen geschehen</b> (vgl. Senatsbeschluss vom 24. Juni 1986 – 1 ABR 31/84 - <b>EEöD Nr. 382</b> ).
	25	2. Richtig ist, dass es für das Ergebnis der bei Ein- oder Umgruppierungen vorzunehmenden Subsumtion im Hinblick auf die dem Arbeitnehmer zustehende Vergütung unerheblich sein kann, welche Tätigkeitsmerkmale welcher Fallgr erfüllt sind, soweit diese nur derselben VergGr zugeordnet sind. <b>Die Bestimmung der Fallgr kann aber darüber hinaus von Bedeutung sein für die Rechtsstellung des Arbeitnehmers, wenn sie sich unterschiedlich auf die Vergütung auswirken kann. Das gilt insbesondere dann, wenn nach der Vergütungsordnung aus einzelnen Fallgr derselben VergGr ein sogenannter Bewährungsaufstieg vor-</b>

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		<b>gesehen ist, aus anderen nicht.</b>
	26	a) Dies ist vorliegend der Fall. Die vom Betriebsrat für richtig befundene Fallgr 1 der Lohngr 5 eröffnet einen Bewährungsaufstieg nach Lohngr 6; die vom Arbeitgeber für richtig befundene Fallgr 4 nur einen solchen nach Lohngr 5a. Dies verkennt auch das LAG nicht, meint aber, wegen der fehlenden unmittelbaren Auswirkung auf die Vergütungshöhe des Arbeitnehmers A. bestehe kein Raum für ein Mitbestimmungsrecht; ein solches könne allenfalls dann eingreifen, wenn die Bewährungszeit erfüllt sei und eine Höhergruppierung zu erfolgen habe. <b>Der Zweck des Mitbestimmungsrechts verlangt aber eine Beteiligung des Betriebsrats schon bei erstmaliger Einreihung in die richtige Fallgr bzw. bei der Umgruppierung, auch wenn die Bewährungszeit noch nicht erfüllt ist, sich also an der aktuellen Vergütung nichts ändert.</b>
<i>Rechtscharakter einer Eingruppierung</i>	27	b) Eine bestehende Lohn- oder Gehaltsgruppenordnung - wie hier der im Betrieb des Arbeitgebers angewendete MTB II - begründet regelmäßig bereits einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers selbst auf Vergütung entsprechend dieser Ordnung und damit auch einen <b>Anspruch auf Eingruppierung in diese Ordnung. Die Eingruppierung ist dabei keine nach außen wirkende konstitutive Maßnahme, sondern ein gedanklicher Vorgang, ein Akt der Rechtsanwendung. <u>Der Arbeitnehmer ist eingruppiert, er wird nicht eingruppiert.</u> Es geht um die Kundgabe des bei der Rechtsanwendung gefundenen Ergebnisses, welchen Tätigkeitsmerkmalen die vom Arbeitnehmer zu verrichtende Tätigkeit entspricht und aus welcher VergGr er dementsprechend zu vergüten ist.</b>
<i>Sinn und Zweck der Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Mitbestimmung.</i>	28	Bei diesem dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer obliegenden Vorgang ist der Betriebsrat nach Maßgabe des § 99 BetrVG zu beteiligen. <b>Da die Eingruppierung kein Gestaltungs-, sondern ein Beurteilungsakt ist, ist auch das Mitbestimmungsrecht nicht als Mitgestaltungs-, sondern als Mitbeurteilungsrecht zu verstehen.</b> Die Beteiligung des Betriebsrates an diesem Akt der Rechtsanwendung soll sicherstellen, dass die angesichts der allgemein und weit gehaltenen Fassung der Tätigkeitsmerkmale oft

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		<p>schwierige Prüfung, welcher VergGr die Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht, möglichst zutreffend erfolgt. Sie dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Lohn- und Gehaltsgruppenordnung in gleichen und vergleichbaren Fällen, damit aber auch der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und der Transparenz der im Betrieb vorgenommenen Eingruppierungen. <b><u>Überprüft werden soll die tarifgerechte Bewertung des Arbeitsplatzes.</u></b> Das Verfahren wahrt demzufolge die Interessen der gesamten Belegschaft. Es dient aber auch den Interessen des betroffenen Arbeitnehmers schon deshalb, weil es trotz fehlender rechtlicher Verbindlichkeit für diesen in vielen Fällen tatsächliche Auswirkungen hat insoweit, als die Arbeitsvertragsparteien die im Mitbestimmungsverfahren festgestellte Eingruppierung annehmen und es daher eines zusätzlichen Individualverfahrens nicht bedarf (ständige Senatsrechtsprechung, vgl. zuletzt Senatsbeschluss vom 9. Februar 1993 – 1 ABR 51/92 - . <b>EEöD Nr. 512</b>).</p>
	29	<p><b>Gerade diese Funktion des Mitbestimmungsrechts als Mitbeurteilungsrecht verlangt die Einbeziehung auch der Beurteilung der richtigen Fallgr bei Vergütungsordnungen entsprechenden Aufbaus jedenfalls dann, wenn an die Fallgr unterschiedliche rechtliche Folgewirkungen geknüpft sind. Es geht um die tarifgerechte Eingruppierung. Diese ist unvollständig, wenn ein rechtlich erheblicher Faktor ungeklärt bleibt.</b></p>
	30	<p>c) Dem kann nicht entgegengehalten werden, für den betroffenen Arbeitnehmer gewinne der Bewährungsaufstieg erst Bedeutung, wenn er auch die Bewährungszeit erfüllt und sich bewährt habe. Dabei wird verkannt, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht vorrangig auf das Individualinteresse des Arbeitnehmers, sondern kollektiv ausgerichtet ist. <b>Für den Arbeitnehmer ist die Entscheidung ohnehin rechtlich nicht verbindlich.</b> Es geht um die tarifgerechte Bewertung seines Arbeitsplatzes. An dessen korrekter Einreihung in die geltende Vergütungsordnung hat der Betriebsrat unabhängig davon, ob der konkrete Arbeitsplatzinhaber unmittelbare Rechte daraus herleiten kann, ein Interesse jedenfalls dann, wenn von ihr Rechtsfolgen ausgehen können. Mit anderen Worten: Es entspricht dem</p>

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		Zweck des Mitbestimmungsrechts, dass bereits bei der Entscheidung über die Eingruppierung oder Umgruppierung klargestellt wird, ob es sich bei dem Arbeitsplatz um einen solchen handelt, aus dem ein Bewährungsaufstieg möglich ist oder nicht, wenn die tarifliche Vergütungsordnung eine derartige Unterscheidung trifft.
	31	d) Hiergegen kann auch nicht eingewandt werden, die Entscheidung des Gerichts im Zustimmungsersetzungsverfahren laufe letztlich auf die Erstellung eines bloßen Rechtsgutachtens hinaus, wenn der Arbeitnehmer die Bewährungszeit noch nicht erfüllt habe und es auch nicht sicher sei, ob er sich bei Ablauf der Bewährungszeit überhaupt noch auf diesem Arbeitsplatz befinde. Das Mitbestimmungsverfahren bei Eingruppierung und Umgruppierung ist von seiner Anlage her immer nur ein Mitbeurteilungsverfahren. Insoweit ist ihm ein gutachterliches Element immanent. Dem Betriebsrat soll aber auf diese Weise die Möglichkeit gegeben werden, die richtige Umsetzung der im Betrieb geltenden Vergütungsordnung zu überwachen. Dazu gehört aber die richtige Festlegung aller Faktoren, die für die Vergütung des Arbeitnehmers rechtlich überhaupt Relevanz haben können.
	32	e) Im Übrigen ist die Feststellung der richtigen Fallgr für den Arbeitnehmer - unabhängig von ihrer rechtlichen Unverbindlichkeit - auch dann von jedenfalls faktischem Interesse, wenn er die Bewährungszeit noch nicht erfüllt hat. Er hat ein Interesse daran zu wissen, ob er sich überhaupt auf einem tariflich privilegierten Arbeitsplatz befindet, auf dem ein Bewährungsaufstieg möglich ist. Bei offenem Dissens - wie hier - schon zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber wäre diese Frage ungeklärt, zumal der Arbeitnehmer jedenfalls nach der Rechtsprechung des Vierten Senats des BAG eine entsprechende Feststellungsklage nicht erheben kann (siehe dazu BAGE 34, 57 = <b>EEöD Nr. 234</b> ; BAG Urteil vom 23. Oktober 1985 – 4 AZR 216/84 - <b>EEöD Nr. 98</b> ).
	33	Für den Arbeitnehmer ist neben der grundsätzlichen Vorabklärung von Interesse zu wissen, dass er sich "bewähren" muss i.S. der tariflichen Bestimmungen, um nicht die tatsächliche Chance des Bewährungsaufstiegs zu gefährden. Dem mag entgegenzuhalten sein, dass

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>„Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil</b> <b>517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		<p>grundsätzlich jeder Arbeitnehmer gehalten ist, seine Arbeitsleistung beanstandungsfrei zu erbringen. Es ist aber schon ein gewisser Unterschied, ob der Arbeitnehmer bei der Erbringung seiner Arbeitsleistung sozusagen nur negativ darauf achten muss, dass er keine Pflichtverletzungen begeht, die mit arbeitsvertraglichen Sanktionen - wie etwa Abmahnung oder Kündigung - geahndet werden, oder ob eine mögliche Minderleistung zusätzlich zum Verlust von Rechten führen kann. Die rechtzeitige korrekte Eingruppierungsfeststellung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ist also auch insoweit für den Arbeitnehmer von faktischer Bedeutung.</p>
	34	<p>Ein weiteres Interesse liegt in der Feststellung der richtigen Fallgr im Hinblick auf Umsetzungen des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz, auf dem der Bewährungsaufstieg nicht möglich ist. Der Arbeitnehmer wird etwa bei einer Entscheidung über eine einvernehmliche Versetzung andere Erwägungen anstellen, wenn er aufgrund der zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber getroffenen Eingruppierung davon ausgehen kann, dass er sich zur Zeit auf einem durch Bewährungsaufstieg privilegierten Arbeitsplatz befindet. Bei einer Versetzung aufgrund der Ausübung des Direktionsrechts ist die rechtzeitige Klärung der tarifgerechten Eingruppierung des bisherigen Arbeitsplatzes gleichfalls nicht ohne Bedeutung. Zwar wird angenommen, im öffentlichen Dienst berechtige das Direktionsrecht den Arbeitgeber grundsätzlich zur Versetzung innerhalb der ganzen Bandbreite einer VergGr und damit auch zur Versetzung weg von einem Arbeitsplatz mit der Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs auf einen anderen Arbeitsplatz, der diese Möglichkeit nicht beinhaltet (BAGE 37, 145, 150 = <b>EEöD Nr. 276</b>; BAG Urteil vom 23. Oktober 1985 – 4 AZR 216/84 - <b>EEöD Nr. 373</b>). Auch nach dieser Auffassung kann aber die Versetzung z.B. willkürlich sein, wenn sie nur erfolgt, um dem Arbeitnehmer "die Chance zur Teilnahme am Bewährungsaufstieg" zu nehmen (BAGE 37, 145 = <b>EEöD Nr. 276</b>). Auch der Vierte Senat des BAG, der eine rechtliche Anwartschaft des Arbeitnehmers verneint, erkennt also zumindest insoweit eine tatsächliche "Chance" an, an die Rechtsfolgen geknüpft sein können. Es bleibt darüber hinaus zu berücksichtigen, dass die Ausübung des Direktionsrechts regelmäßig an die Grundsätze bil-</p>

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		ligen Ermessens i.S. des § 315 BGB gebunden ist. Bei der danach erforderlichen Abwägung aller beiderseitigen Interessen kann die Frage nicht außer acht gelassen werden, ob dem Arbeitnehmer etwa die Möglichkeit eines - vielleicht sogar kurz bevorstehenden - Bewährungsaufstiegs abgeschnitten wird.
	35	f) Alle diese Überlegungen zeigen, dass die Bestimmung der richtigen Fallgr zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber auch für den Arbeitnehmer von Interesse sein kann schon bevor die Bewährungszeit abgelaufen ist und bevor feststeht, dass er bis zu deren Ablauf überhaupt auf diesem Arbeitsplatz verbleibt.
	36	Neben dem grundsätzlich vorhandenen und vorrangig dem Zweck des Mitbestimmungsrechts entsprechenden kollektiven Interesse an der richtigen Bewertung des Arbeitsplatzes hat diese Entscheidung also auch eine tatsächliche Ausstrahlung auf die Rechtsposition des Arbeitnehmers. Von einem bloßen Rechtsgutachten kann auch deshalb nicht die Rede sein.
	37	3. Die vorstehenden Darlegungen machen deutlich, dass eine Beteiligung des Betriebsrates erst dann, wenn die Bewährungszeit erfüllt ist und die Höhergruppierung zu erfolgen hat, der Abdeckung dieser Interessen nicht gerecht wird, weil sie hierfür "zu spät kommt". Es bedarf hier keiner Entscheidung, ob der Betriebsrat erneut zu beteiligen ist unter dem Gesichtspunkt der Umgruppierung nach Erfüllung der Bewährungszeit.....Selbst wenn man dies bejaht, steht das der hier vertretenen Auffassung nicht entgegen. Die erneute Beteiligung führt nicht zu einer Verdoppelung des Verfahrens. Steht zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat die richtige Eingruppierung in die Aufstiegsfallgruppe fest, kann diese Frage jedenfalls nicht mehr Streitgegenstand der erneuten Beteiligung sein. Der Betriebsrat ist gegenüber dem Arbeitgeber insoweit an eine gegebene Zustimmung zur Eingruppierung gebunden.
	38	4. Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Betriebsrat die Verweigerung der Zustimmung zu der vom Arbeitgeber beabsichtigten Eingruppierung bzw. Umgruppierung auch auf eine abweichende Beurteilung der in Frage kommenden Fallgr stützen kann, wenn die an-

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		gewandte Vergütungsgruppenordnung die Eingruppierung nach Fallgruppen-Tätigkeitsmerkmalen vorsieht und es um Fallgr geht, die unterschiedliche Rechtsfolgewirkungen begründen können.....
	39	III. Der hier vertretenen Auffassung steht die Rechtsprechung des Vierten Senats des BAG nicht entgegen, wonach eine auf Feststellung der Vergütung nach einer bestimmten Fallgr gerichtete Klage des Arbeitnehmers unzulässig ist. Der Vierte Senat hat einer derartigen Klage das gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse abgesprochen, da sich die tarifliche Mindestvergütung und deren weitere rechtliche Konsequenzen im BAT und den diesem nachgebildeten Tarifwerken des öffentlichen Dienstes nach Vergütungsgruppen und nicht nach Fallgruppen richte; bei Zulassung derartiger Klagen vor Ablauf der Bewährungszeit und Erfüllung der Bewährung im tariflichen Sinne würden die Gerichte daher nur über einzelne Anspruchselemente entscheiden und damit in mit dem geltenden Gerichtsverfassungsrecht und Verfahrensrecht nicht vereinbarer Weise Rechtsgutachten erstatten (BAGE 24, 57 = <b>EEöD Nr. 234</b> ; BAG Urteil vom 23. Oktober 1985 – 4 AZR 216/84 - <b>EEöD Nr. 373</b> ).
	40	Dem mag für das Individualverfahren des einzelnen Arbeitnehmers zu folgen sein. Wie unter II 2 dargelegt, geht es im Mitbestimmungsverfahren aber nicht um konkrete Rechte des einzelnen Arbeitnehmers, sondern um die tarifgerechte Bewertung eines Arbeitsplatzes. <b>Das Mitbestimmungsrecht ist dabei als reines Mitbeurteilungsrecht zu verstehen.</b> Das rechtliche Interesse an der Durchführung dieser Bewertung hat der Gesetzgeber durch Einbeziehung von Eingruppierung und Umgruppierung in das Mitbestimmungsverfahren des § 99 BetrVG anerkannt. <b>Dass an dieser Mitbeurteilung konkrete kollektive Interessen bestehen und dass von ihr tatsächliche Ausstrahlungen auf die Position des Arbeitnehmers ausgehen können, wurde dargelegt.</b>
	41	IV. Die hier vertretene Auffassung kollidiert auch nicht mit der Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte zur Möglichkeit der Einwendung einer fehlerhaften Fallgruppe im personalvertretungsrechtlichen Mitbestim-

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		mungsverfahren.
<i>Siehe zu dieser und den folgenden Textstellen der Hinweis des Bearbeiters auf der Seite 1.</i>	42	1. Nach der Rechtsprechung des BVerwG unterliegt die Zuordnung von Angestellten in eine andere Fallgr der VergGr nicht der Mitbestimmung des Personalrats. Das BVerwG hat auch dann keine Rückgruppierung im Sinne des § 72 Abs. 1 Nr. 3 LPVG NW alte Fassung bzw. des § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG angenommen, wenn dadurch der bisher mögliche Bewährungsaufstieg entfällt (BVerwG Beschluss vom 20.1.1979 - 6 P 66.78 – BVerwGE 57, 260; BVerwG Beschluss vom 18.12.1979 - 6 P 15.79 - Buchholz 238.3 A § 75 PersVG Nr. 14; ebenso OVG NW Beschluss vom 30.9.1980 - CL 25/78 - RiA 1981, 78.; Hessischer VGH Beschluss vom 14.11.1990 - BPV TK 1179/90 – ZTR 1991, 306 ...).
	43	Mitbestimmungspflichtig nach den entsprechenden personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen, über die das BVerwG zu entscheiden hatte, waren - soweit hier von Interesse - neben der Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit die Eingruppierung bzw. die Rückgruppierung oder Höhergruppierung des Arbeitnehmers (vgl. etwa § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG; § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 LPVG NW ist übrigens durch Gesetz vom 18.12.1984 dahin gefasst worden, dass nunmehr der Mitbestimmung auch unterliegt "die Bestimmung der Fallgr oder des Abschnitts innerhalb einer Vergütungs- oder Lohngruppe"). Das BVerwG hat in der Entscheidung vom 30. Januar 1979 (aaO) angenommen, im bloßen Wechsel der Fallgr liege keine Rückgruppierung, weil der Wegfall des Bewährungsaufstiegs keine unmittelbare Auswirkung auf die dem Arbeitnehmer zu gewährende Vergütung habe. Es hat diese Grundsätze in der Entscheidung vom 18. Dezember 1979 (aaO) zu § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG bestätigt und klargestellt, dass die zusätzliche Erfassung der "Eingruppierung" in dieser Vorschrift keine andere Beurteilung rechtfertige; Eingruppierungen, die nicht Erstein-gruppierungen seien, würden als Höher- bzw. Rück-gruppierungen erfasst; da eine Änderung der Fallgruppe auf die bestehende Eingruppierung ohne Einfluss bleibe, könne auch im Wechsel der Fallgr keine Eingruppierung i.S. des § 22 BAT und damit auch keine der Beteiligung der Personalvertretung unterliegender Vorgang gesehen werden.



<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEÖD</b>

	44	Dies mag vom Wortlaut her naheliegen. Die ausdrückliche Gegenüberstellung von Höhergruppierung und Rückgruppierung lässt die Annahme eher zu, dass nur der echte Wechsel der VergGr erfasst ist. Das kann dann auch für die Eingruppierung i.S. der Ersteingruppierung nicht anders gesehen werden. § 99 BetrVG stellt aber nur auf Eingruppierung und Umgruppierung ab. Es fehlt auch der etwa in § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG enthaltene Mitbestimmungstatbestand der Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit. Der Begriff der Umgruppierung lässt aber schon vom Wortlaut her eine weitere Auslegung zu, die auch die Neueingruppierung in eine andere Fallgr erfassen kann. Der Senat hat zwar in seinem Beschluss vom 20.3.1990 - 1 ABR 20/89 - BAGE 64, 254 = <b>EEÖD Nr. 463</b> ) angenommen, eine Umgruppierung sei die Feststellung des Arbeitgebers, dass die Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht oder nicht mehr den Tätigkeitsmerkmalen derjenigen VergGr entspreche, in die der Arbeitnehmer eingruppiert sei, sondern den Tätigkeitsmerkmalen einer anderen - höheren oder niedrigeren - VergGr. In dieser Entscheidung bestand jedoch kein Anlass, sich mit der hier zu beurteilenden Frage auseinanderzusetzen. Sie ist daher auch nicht abschließend in dem Sinne zu verstehen, dass bei entsprechendem Aufbau der Vergütungsgruppenordnung nicht auch der Fallgruppenwechsel eine Umgruppierung sein kann.
	45	Es ist insoweit auch bemerkenswert, dass das OVG NW in seinem Beschluss vom 30.9.1980 (aaO) den Wechsel der Fallgr als "Umgruppierung" bezeichnet und sie also solche gegen Höhergruppierung und Rückgruppierung abgrenzt.
	46	Bereits diese Unterscheidungen im Wortlaut lassen es zu, die Begriffe im personalvertretungsrechtlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Sinne unterschiedlich auszulegen.
	47	2. Im Übrigen hat schon der Vierte Senat des BAG zu Recht darauf hingewiesen, dass personalvertretungsrechtliche und betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung nicht ohne weiteres gleichzusetzen sei: Der Gesetzgeber habe bei der Regelung des Bundesperso-

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		<p>nalvertretungsgesetzes die Mitbestimmung speziell im öffentlichen Dienst geregelt und dort die Tarifwerke des BAT und der ihm nachgebildeten Tarifverträge vorgefunden; wenn der Gesetzgeber dabei bestimmte Begriffe verwendet habe (also z.B. Eingruppierung, Höhergruppierung und Rückgruppierung), wie sie in den beteiligten Kreisen des öffentlichen Dienstes allgemein verstanden werden, müsse mangels anderer Anhaltspunkte davon ausgegangen werden, dass er diese Begriffe auch in diesem Sinne verstanden wissen wollte (BAG Urteil vom 27. November 1991 – 4 AZR 29/91 – <b>EEöD Nr. 489</b>; vgl. auch Senatsbeschluss vom 20. März 1990 - 1 ABR 20/89 -, BAGE 64, 254 = <b>EEöD Nr. 463</b>). Auch das BVerwG stellt in seiner Entscheidung vom 18.12.1979 (aaO) vorrangig auf den "tariflich fest umrissenen" Begriff der Eingruppierung im Sinne des § 22 BAT ab; die Auffassung, zur Eingruppierung zähle nicht nur die Einreihung in eine VergGr, sondern auch die Zuordnung zu einer Fallgr, lasse sich aus § 22 BAT nicht rechtfertigen.</p>
	48	<p>Eine derartige Anbindung an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes lässt sich für das auf die Privatwirtschaft ausgerichtete Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG aber nicht feststellen. Für sie besteht auch kein Anlass, ganz abgesehen davon, dass ein entsprechender Aufbau der ganz unterschiedlichen Tarifverträge im Bereich der Privatwirtschaft nicht gegeben ist. Der Umstand allein, dass hier ein privatrechtlich organisierter Arbeitgeber einen Tarifvertrag des öffentlichen Dienst anwendet, kann auf die Auslegung des § 99 BetrVG keinen Einfluss haben.</p>
	49	<p>3. Angesichts des unterschiedlichen Wortlauts der einschlägigen Bestimmungen und angesichts der Ausrichtung der personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen an den Besonderheiten der Vergütungsordnungen des öffentlichen Dienstes liegt in der unterschiedlichen Bewertung der Beteiligungsrechte von Betriebsrat und Personalrat im Hinblick auf tarifvertragliche Fallgruppen daher keine Divergenz, die die Anrufung des Gemeinsamen Senats gem. §§ 2, 11 des Gesetzes zur Wahrung der Einheitlichkeit der Rechtsprechung der obersten Gerichtshöfe des Bundes erforderlich machte. Das gilt auch unter Berücksichtigung des Grundsatzes, dass</p>

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		<p>eine Vorlage auch dann in Betracht kommt, wenn die Rechtsfrage auf der Grundlage von Vorschriften aufgeworfen wird, die zwar in verschiedenen Gesetzen stehen, in ihrem Wortlaut aber im Wesentlichen und in ihrem Regelungsinhalt gänzlich übereinstimmen und deswegen nach denselben Prinzipien auszulegen sind.....Ein gänzlich übereinstimmender Regelungsinhalt lässt sich angesichts der Ausrichtung der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung bei Eingruppierungen an den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes nicht feststellen. Auch der Gemeinsame Senat ist im Übrigen davon ausgegangen, dass zwischen dem Betriebsverfassungsrecht und dem Personalvertretungsrecht trotz mancher Gemeinsamkeiten wesentliche Unterschiede bestehen; diese ergeben sich daraus, dass das Betriebsverfassungsrecht allein an die persönliche Eingliederung des Arbeitnehmers in einen Betrieb auf der Grundlage eines Arbeitsverhältnisses anknüpft, während das Personalvertretungsrecht als Teil des Rechts des öffentlichen Dienstes den kollektivrechtlichen Schutz derjenigen regelt, die in den öffentlichen Dienst eingegliedert sind.</p>
	50	<p>4. Aus den vorstehenden Überlegungen folgt ohne weiteres auch, dass eine Divergenz nicht anzunehmen ist zu der vom LAG angesprochenen Entscheidung des Vierten Senats des BAG vom 27. November 1991 (4 AZR 29/91 = <b>EEöD Nr. 489</b>). Der Vierte Senat verweist dort auf seine ständige Rechtsprechung, wonach unter der Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit nur die Übertragung einer Tätigkeit zu verstehen ist, die zu einem Wechsel der VergGr führt; unter Höher- oder Rückgruppierung sei die Zuordnung zu einer anderen VergGr zu verstehen. Dies alles wird für das Personalvertretungsrecht ausgesprochen, nicht das Betriebsverfassungsrecht. Soweit der Vierte Senat im Wegfall einer Tätigkeitszulage noch keinen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand im personalvertretungsrechtlichen Sinne gesehen hat, entspricht dies übrigens der Senatsrechtsprechung (vgl. zum Entzug einer Vorarbeiterzulage Senatsurteil vom 10. November 1992 – 1 AZR 185/92 - <b>EEöD Nr. 477</b>).</p>
	51	<p>V. Ist also nach allem davon auszugehen, dass der Betriebsrat die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppie-</p>

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEÖD</b>

		<p>nung mit der Begründung verweigern konnte, der Arbeitnehmer A. erfülle die Voraussetzungen der einen günstigeren Bewährungsaufstieg eröffnenden Fallgr 1 der Lohngr 5, kann die Entscheidung des LAG keinen Bestand haben. Sie ist aufzuheben. Die Sache ist zur anderweitigen Anhörung und Entscheidung an das LAG zurückzuverweisen, da dem Senat eine eigene Sachentscheidung nicht möglich ist.</p>
	52	<p>1. Der Arbeitgeber hat zweitinstanzlich mit seinem Hauptantrag die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung in Lohngruppe 5 beantragt ohne den erstinstanzlich noch enthaltenen Zusatz „Fallgruppe 4“; den erstinstanzlichen Antrag hat er nur noch hilfsweise gestellt. Ist die Bestimmung der richtigen Fallgruppe bei rechtlicher Relevanz Teil des Mitbestimmungsverfahrens, muss konsequenterweise der Antrag des Arbeitgebers auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats auch die Fallgruppe benennen. Da der Arbeitgeber diesen Antrag ausdrücklich als Hilfsantrag gestellt hat, kann sein Hauptantrag nicht entsprechend ausgelegt werden. Das Verfahren ist aber auch hinsichtlich des Hauptantrags zurückzuverweisen. Der Arbeitgeber hat das Verfahren mit dem „richtigen“ Antrag begonnen. Das Arbeitsgericht hat in seiner Entscheidung dem Antrag sozusagen nur verkürzt entsprochen, indem es die Zustimmung zur Eingruppierung in die <b>Lohngruppe</b> als erteilt ansah. Unter dem Eindruck dieses Beschlusses hat der Arbeitgeber vor dem LAG seinen Antrag entsprechend umgestellt. Bei dieser Sachlage ist es angebracht, dem Arbeitgeber Gelegenheit zu geben, den Antrag wieder richtig zu stellen.</p>
	53	<p>2. Eine eigene Entscheidung in der Sache ist dem Senat nicht möglich. Das LAG hat sich - aus seiner Sicht konsequent - nicht auseinandergesetzt mit der Frage, ob die Tätigkeit des Arbeitnehmers A. den Tätigkeitsmerkmalen der Fallgr 1 der Lohngr 5 entspricht. Voraussetzung hierfür ist, dass P. hochwertige Arbeiten i.S. der Fallgr 1 ausübt; diese müssten gem. § 2 Abs. 1 TV Lohngruppenverzeichnis mindestens die Hälfte der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausmachen. Feststellungen zu Art und Umfang der einzelnen Tätigkeiten des Arbeitnehmers A. fehlen ebenso wie eine Bewertung.</p>

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 517</b>
BAG Beschluss vom 27.07.1993 – 4 ABR 11/93 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

	54	Der bisherige Vortrag des Betriebsrats gibt allerdings zu folgendem Hinweis Anlass: Nach der Darlegung des Betriebsrates beträgt der höherwertige Teil der Tätigkeit A. 55%. Hierin enthalten sind 15 %, welche auf seine Tätigkeit als Vorarbeiter entfallen sollen. Da der Arbeitgeber den MTB II anwendet, müsste A. an sich eine Vorarbeiterzulage nach § 3 TV Lohngruppenverzeichnis zustehen. Danach erhalten Vorarbeiter bzw. Vorhandwerker zum Lohn "ihrer Lohngr" eine nach bestimmten Kriterien zu bemessende Zulage, die mit Entzug der Vorarbeiterstellung wider entfällt (vgl. dazu auch Senatsbeschluss vom 10. November 1992 – 1 AZR 185/92 - , <b>EEöD Nr. 477</b> ). Hieraus wird deutlich, dass die Tätigkeit als Vorarbeiter nicht zugleich eingruppierungsrelevant ist, sondern nur zulagepflichtig. Nach Abzug der 15% Vorarbeitertätigkeit läge der Anteil der nach bisheriger Darlegung des Betriebsrats allein als hochwertig zu beurteilenden Tätigkeiten aber nur noch bei 40% und damit unter der maßgebenden Grenze von mindestens 50%.
	55	Es fehlt aber wiederum an Feststellungen, ob A. als Vorarbeiter oder Vorhandwerker im tariflichen Sinne bestellt ist und ob er eine entsprechende Zulage erhält. Den Beteiligten ist daher Gelegenheit zu geben, zu dieser Frage Stellung zu nehmen. Dies gilt auch hinsichtlich der Frage - die bisher keine Rolle gespielt hat -, ob bei Wegfall der Vorarbeitertätigkeit für die Bewertung eventuell anderer Arbeitsbereiche noch als hochwertig angesehen werden können.