

<p style="text-align: center;">Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</p>	<p style="text-align: center;">Urteil 607</p>
<p>BAG Beschluss vom 21.03.1995 – 1 ABR 46/94 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster</p>	<p style="text-align: center;">EEöD</p>

Stichwörter:

Eingruppierung - Grundsatz der Tarifautomatik - Übertragung einer anderen auszuübenden Tätigkeit – Umsetzung – Versetzung - Mitbestimmung -

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.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 607
BAG Beschluss vom 21.03.1995 – 1 ABR 46/94 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

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.

Bundesarbeitsgericht
Beschluss vom 21.3.1995 – 1 ABR 46/94 –

2. Instanz: LAG Rheinland-Pfalz
Beschluss vom 22.6.1994 – 2 TaBV 1/94 –

Tenor:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Betriebsvertretung wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 22. Juni 1994 – 2 TaBV 1/94 – aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Gründe:	
1	A. Die Antragstellerin ist die Betriebsvertretung der bei den Dienststellen der US-Stationierungstreitkräfte auf dem Flughafen R. beschäftigten Arbeitnehmer. Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Bestimmungen des TVAL II. Mit Schreiben vom 06. April 1993 teilte der Dienststellenleiter der Betriebsvertretung mit, infolge der Umorganisation der Abteilung "Accounting & Finance" seien 36 Positionen gestrichen worden. Zugleich seien aber 56 Positionen neueingerichtet worden, auf welche die Inhaber der gestrichenen Stellen umgesetzt werden sollten. Fünf Mitarbeiter wurden in der neuen Tätigkeit höhergruppiert, wobei die Dienststelle das Mitwirkungsrecht der Betriebsvertretung wahrte. Weitere 32 Mitarbeiter erhalten auch nach Einweisung in die neuen Stellen Vergütung aus der bisherigen Vergütungsgruppe. Die Betriebsvertretung wurde insoweit nicht beteiligt. Ein entsprechendes Mitwirkungsverlangen der Betriebsvertretung wurde von dem Dienststellenleiter zurückgewiesen.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 607
BAG Beschluss vom 21.03.1995 – 1 ABR 46/94 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

	2	Die Betriebsvertretung hat zuletzt Feststellung begehrt, dass ihr ein Mitwirkungsrecht bezüglich der Eingruppierung der 32 neubesetzten Stellen zustehe. Sie hat die Auffassung vertreten, sie sei nicht nur bei der erstmaligen Eingruppierung im Zusammenhang mit der Einstellung zu beteiligen. Eine mitwirkungspflichtige Neueingruppierung sei auch dann anzunehmen, wenn eine andere Tätigkeit übertragen werde. Das Mitwirkungsverfahren entfalle nicht deshalb, weil der Arbeitgeber die bisherige Eingruppierung nach wie vor für richtig halte. Diese Feststellung setze vielmehr eine Prüfung voraus, die nicht ohne Beteiligung der Betriebsvertretung zulässig sei. Die den betroffenen 32 Arbeitnehmern übertragenen Stellen seien inhaltlich neu gestaltet. Das Finanzbüro habe nach den eigenen Angaben des Dienststellenleiters einen erweiterten Zuständigkeitsbereich erhalten.
	3	Die Betriebsvertretung hat zuletzt beantragt festzustellen, dass ihr bezüglich der 32 bereits besetzten Stellen in der Abteilung Accounting & Finance hinsichtlich der Eingruppierung ein Mitwirkungsrecht zustehe.
	5	Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.
	6	Ihrer Auffassung nach scheidet ein Mitwirkungsrecht aus. Die Betriebsvertretung sei nur bei der erstmaligen Eingruppierung im Zusammenhang mit der Einstellung zu beteiligen. Um eine solche gehe es hier nicht. Eine mitwirkungspflichtige Höher- oder Rückgruppierung liege bezüglich der 32 Stellen nicht vor. Die Umstrukturierung habe zwar eine Vergrößerung des Zuständigkeitsbereichs der Abteilung und damit eine erhebliche Ausweitung der Aufgabenstellungen mit sich gebracht. Den betroffenen 32 Arbeitnehmern seien aber keine geänderten Tätigkeiten übertragen worden.
	7	Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Betriebsvertretung zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Betriebsvertretung ihren Antrag weiter.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 607
BAG Beschluss vom 21.03.1995 – 1 ABR 46/94 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

	8	B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Das von der Betriebsvertretung in Anspruch genommene Mitwirkungsrecht kann mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung nicht verneint werden. Der Sachverhalt ist noch nicht ausreichend geklärt.
	9	I. Der Antrag der Betriebsvertretung ist zulässig. Nach ständiger Rechtsprechung können das Bestehen und der Inhalt von Mitbestimmungsrechten Gegenstand eines Feststellungsverfahrens sein, wenn eine konkrete Maßnahme streitig geworden ist und ein Klärungsbedürfnis fortbesteht (vgl. zuletzt etwa Senatsbeschluss vom 20. April 1993 - 1 ABR 59/92 -).
	10	Zwischen den Parteien ist streitig, ob der Betriebsvertretung ein Mitwirkungsrecht hinsichtlich der Neueingruppierung von insgesamt 32 Mitarbeitern zusteht, denen nach einer Umorganisation der Abteilung neue Stellen zugewiesen wurden. Der Vorgang ist noch nicht abgeschlossen, da die Dienststelle die Durchführung eines Mitwirkungsverfahrens bisher verweigert hat.
	11	Der Antrag ist bestimmt genug. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, besteht zwischen den Beteiligten kein Streit, um welche Sachverhalte es geht; insbesondere wissen die Beteiligten mindestens nach der entsprechenden Auflistung in der Beschwerdebeurteilung, welche 32 Arbeitnehmer gemeint sind. Es ist daher unschädlich, wenn die betroffenen Arbeitnehmer im Antrag nicht namentlich benannt werden.
	12	II. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Dienststelle habe hinsichtlich der 32 betroffenen Arbeitnehmer keine mitwirkungspflichtige Eingruppierung vorgenommen, da diese bereits bei ihrer Einstellung eingruppiert worden seien und sich an dieser Eingruppierung nichts geändert habe. Die vertraglich geschuldete Tätigkeit sei bei der Einstellung definiert worden, durch die Übertragung einer neuen Tätigkeit sei das Arbeitsverhältnis nicht neu begründet worden. Diese Begründung reicht nicht aus.
	13	1. Für die Mitbestimmungsrechte maßgebliche Rechtsgrundlage ist nach den Bestimmungen des NATO-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 607
BAG Beschluss vom 21.03.1995 – 1 ABR 46/94 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		Truppenstatuts und des Zusatzabkommens das Bundespersonalvertretungsgesetz.
	14	a) Gemäß § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG hat der Personalrat mitzubestimmen bei der “Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung, Eingruppierung”. Dieses Mitbestimmungsrecht ist für die dem Personalrat entsprechende Betriebsvertretung gemäß Abs. 6 des Unterzeichnungsprotokolls zu Art. 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut allerdings nur als Mitwirkungsrecht (§ 72 BPersVG) ausgestaltet.
<i>Begriff Eingruppierung</i>	15	b) Unter einer Eingruppierung im personalvertretungsrechtlichen Sinne wird grundsätzlich die erstmalige Zuordnung einer zu verrichtenden Tätigkeit zu einer Vergütungs- oder Lohngruppe verstanden. Sie wird regelmäßig mit der Einstellung erforderlich und fällt mit ihr zusammen (BVerwG Beschluss vom 15. Februar 1988 - 6 P 21.85 – EEöD 448 ; Fischer / Goeres, Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder, Stand 11/94, § 75 Rz 20; Grabendorff / Windscheid / Ilbertz / Widmaier, BPersVG, 7. Aufl., § 75 Rz 8; Lorenzen / Haas / Schmitt, BPersVG, Stand 1/95, § 75 Rz 25 c und 27 a). Demgegenüber betreffen die mitbestimmungspflichtige Höher- und die Rückgruppierung die Zuordnung zu einer anderen Vergütungsgruppe als die in der Eingruppierung festgelegte. Kennzeichnend für diese Maßnahme ist der Gruppenwechsel (Dietz / Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 75 Rz 37; Fischer / Goeres, aaO, § 75 Rz 21; Lorenzen / Haas / Schmitt, aaO, § 75 Rz 32).
<i>Grundsatz der Tarifautomatik</i> <i>Sinn und Zweck der Mitbestimmung bei der Eingruppierung</i>	16	Für die Eingruppierung gilt ebenso wie für die Höher- bzw. Rückgruppierung, dass es sich nicht um konstitutive Akte handelt. Die “richtige” Eingruppierung ergibt sich vielmehr aus der angewandten Vergütungsordnung selbst - hier der tariflichen Vergütungsregelung. Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats ist wie das entsprechende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ein Mitbeurteilungsrecht und kein Mitgestaltungsrecht. Die Beteiligung der Personalvertretung wie des Betriebsrates an diesem Akt der Rechtsanwendung soll sicherstellen, dass die angesichts der allgemein und weit gehaltenen Tätigkeitsmerkmale oft schwierige Prü-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 607
BAG Beschluss vom 21.03.1995 – 1 ABR 46/94 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>fung, welcher Vergütungsgruppe die Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht, möglichst zutreffend erfolgt. Sie dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Lohn- und Gehaltsgruppenordnung in vergleichbaren Fällen, damit also der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie der Transparenz der im Betrieb vorgenommenen Eingruppierungen. <u>Überprüft werden soll die tarifgerechte Bewertung des Arbeitsplatzes</u> (vgl. etwa BAG Beschluss vom 27. Juli 1993 - 1 ABR 11/93 - EEöD Nr. 517 sowie BVerwG Beschluss vom 13.02.1976 – VII P 4.75 – EEöD Nr. 247).</p>
	17	<p>2. Ausgehend von diesen Grundsätzen ist ein Mitwirkungsrecht der Betriebsvertretung nach dem bisher festgestellten Sachverhalt nicht auszuschließen. Richtig ist allerdings, dass die 32 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht erstmals einzugruppieren sind; alle sind bereits einer Vergütungsgruppe zugeordnet. Die Dienststelle beabsichtigt hinsichtlich dieser Arbeitnehmer auch keinen Vergütungsgruppenwechsel, so dass der Tatbestand der Höhergruppierung oder Rückgruppierung gleichfalls nicht gegeben ist. Dennoch kann der Tatbestand einer mitbestimmungspflichtigen Eingruppierung erfüllt sein.</p>
<i>Mitbestimmung bei einer Neueingruppierung</i>	18	<p>a) Eine allein auf die <u>formale</u> erstmalige Einreihung abstellende Betrachtung, wie sie das Landesarbeitsgericht für richtig hält, ist zu eng. Sie wird dem Zweck des Mitbestimmungsrechts nicht gerecht. Eine Neueingruppierung kann auch dann erforderlich sein, wenn dem Arbeitnehmer eine neue Tätigkeit (erstmalig) zugewiesen wird, die sich nach ihrem Gesamtbild von der bisherigen Tätigkeit so deutlich unterscheidet, dass sie als eine andere Tätigkeit angesehen werden muss.</p>
	19	<p>Bei einer solchen Fallgestaltung hat der Senat den Arbeitgeber als verpflichtet angesehen, unter Beteiligung des Betriebsrats gem. § 99 BetrVG eine Neueingruppierung vorzunehmen. Der Arbeitgeber hat also eine mitbestimmungspflichtige Entscheidung über die richtige Eingruppierung nicht nur anlässlich der Einstellung zu treffen, sondern auch dann, wenn er dem Arbeitnehmer im Rahmen einer Versetzung neue Tä-</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 607
BAG Beschluss vom 21.03.1995 – 1 ABR 46/94 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

	<p>tigkeiten zuweist. Das Mitwirkungsrecht ist nicht davon abhängig, ob es zu einer Änderung der Vergütungsgruppe kommt (BAG Beschluss vom 18. Juni 1991 – 1 ABR 53/90 - BAGE 68, 104 = EEöD Nr. 531). Das Erfordernis einer erneuten Beteiligung folgt schon aus der in § 99 Abs. 1 Satz 2 BetrVG normierten Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Betriebsrat bei der Versetzung die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. Das Gesetz geht davon aus, dass bei Versetzungen eine neue Eingruppierung notwendig werden kann. Dies wiederum erklärt sich aus dem Versetzungsbegriff des § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Voraussetzung ist danach die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches, 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. Eine solche Änderung der Tätigkeit erfordert eine neue tarifliche Beurteilung. Danach ist es nur konsequent, die Richtigkeit dieser Beurteilung durch den Betriebsrat überprüfen zu lassen, wenn die eingruppierungsbestimmende Tätigkeit sich so erheblich ändert, dass es sich nach ihrem Gesamtbild um eine andere Tätigkeit handelt.</p>
20	<p>b) <u>Diese für die Eingruppierung nach dem Betriebsverfassungsgesetz entwickelten Erwägungen gelten entsprechend für das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bzw. hier das Mitwirkungsrecht der Betriebsvertretung. Im einen wie im anderen Falle geht es um die Mitbeurteilung bei einem Akt der Rechtsanwendung mit dem Ziel, die einheitliche und gleichmäßige Anwendung der Lohn- und Gehaltsgruppenordnung sowie die tarifgerechte Bewertung des Arbeitsplatzes sicherzustellen.</u> § 75 BPersVG enthält allerdings einen anderen Versetzungsbegriff als § 99 i. Verb. mit § 95 Abs. 3 BetrVG. Mitbestimmungspflichtig ist die Versetzung zu einer anderen Dienststelle und die mit einem Wechsel des Dienstortes verbundene Umsetzung innerhalb der Dienststelle (§ 75 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG). Die Tatbestände stellen auf den räumlichen bzw. organisatorischen Wechsel ab und nicht auf die Änderung der Tätigkeit. Dies besagt aber nur, dass der personalvertretungsrechtliche Versetzungsbegriff für sich gesehen eingruppierungsneutral ist. Er schließt hingegen das Erfordernis einer Überprüfung der Eingruppierungsentscheidung und der Beteiligung des Personalrats nicht aus,</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 607
BAG Beschluss vom 21.03.1995 – 1 ABR 46/94 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		wenn die neue Tätigkeit sich von der bisherigen so erheblich unterscheidet, dass die ursprüngliche Eingruppierung nicht ohne weiteres übernommen werden kann. Für die Frage, wann in diesem Sinne eine andere Tätigkeit vorliegt, können die dem Versetzungsbegriff gem. § 95 Abs. 3 BetrVG zugrunde liegenden Kriterien vergleichend herangezogen werden. Erforderlich ist, dass die neue Tätigkeit sich von der bisherigen Tätigkeit so deutlich unterscheidet, dass sie sich ihrem Gesamtbild nach als eine andere Tätigkeit darstellt (vgl. insoweit zuletzt etwa Senatsbeschluss vom 23. November 1993 - 1 ABR 38/93 -).
	21	Das Bedürfnis einer erneuten Bewertung der tarifgerechten Eingruppierung zeigt sich vor allem dann, wenn es sich bei der dem Arbeitnehmer zugewiesenen anderen Tätigkeit um eine Position handelt, die der Arbeitgeber mit diesem Zuschnitt neu geschaffen hat, für die also bisher eine vergleichbare Eingruppierung noch gar nicht vorgenommen werden konnte. Dieser Vorgang kann im Grunde einer "erstmaligen" Eingruppierung gleichgesetzt werden.
	22	Es kann dahingestellt bleiben, ob eine erneute Eingruppierungsentscheidung auch dann erforderlich ist, wenn dem Arbeitnehmer eine Tätigkeit übertragen wird, die sich zwar für ihn als andere Tätigkeit darstellt, die aber nach dem Stellenplan der Dienststelle nicht neu ist und auch bereits Gegenstand mitbestimmter Eingruppierungen war. Selbst wenn man insoweit eine Unterscheidung treffen wollte - wogegen spricht, dass es um die tarifgerechte Eingruppierung des einzelnen Arbeitnehmers geht und die mitbestimmte Eingruppierung vergleichbarer Arbeitnehmer zwar ein Indiz für die Richtigkeit sein kann, sie aber nicht ersetzt -, könnte das der Beteiligten zu 2) im Streitfall nicht helfen. Die beteiligte Dienststelle hat hier unstreitig neue Stellen geschaffen, die in dieser Form bisher nicht vorhanden waren. Die Arbeitnehmer sind also nicht nur innerhalb eines festen Stellenplanes umgesetzt worden. Streitig ist allein, ob die Änderungen der neuen Arbeitsbereiche so gravierend sind, dass man insgesamt schon von einer anderen Tätigkeit ausgehen muss.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 607
BAG Beschluss vom 21.03.1995 – 1 ABR 46/94 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

	23	c) Ist eine neue Bewertung aufgrund der geänderten Tätigkeit erforderlich, kann das Mitwirkungsrecht nicht davon abhängen, zu welchem Ergebnis der Arbeitgeber bei seiner Bewertung kommt. Auch mit der Entscheidung, an der bisherigen Eingruppierung als zutreffend festhalten zu wollen, nimmt der Arbeitgeber eine Bewertung vor. <u>Die Richtigkeit dieser Bewertung soll nach dem Willen des Gesetzgebers der Mitbeurteilung durch die Betriebsvertretung unterworfen sein.</u>
	24	Nur bei diesem Verständnis wird der dem Mitbestimmungsrecht bei Eingruppierungen zugrunde liegende Zweck erfüllt, die gleichmäßige Anwendung der maßgeblichen Vergütungsordnung und damit die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit und Lohntransparenz zu sichern. Dem Personalrat bliebe sonst nur die allgemeine Möglichkeit, nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG die Einhaltung der tarifgerechten Vergütung zu überwachen und gegebenenfalls Beanstandungen vorzutragen. Sein Initiativrecht gem. § 70 BPersVG umfasst nämlich nach überwiegender Ansicht nicht die Befugnis, selbst eine Höhergruppierung zu beantragen (BVerwGE 50, 176 und 50, 186; a.A. etwa Dietz / Richardi, aaO, § 70 Rz 24, 25).
	25	III. Die angefochtene Entscheidung kann daher keinen Bestand haben und ist aufzuheben. Die Sache ist an das Landesarbeitsgericht zurückzuweisen. Dem Senat ist eine abschließende Entscheidung verwehrt, da weitere Tatsachenfeststellungen erforderlich sind.
	26	Voraussetzung für die von der Betriebsvertretung begehrte Beteiligung bei der Neueingruppierung der 32 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die neugeschaffenen Stellen umgesetzt worden sind, ist nach den vorstehenden Ausführungen, dass es sich dem Zuschnitt nach um andere Tätigkeiten handelt. Diese Frage ist aber vom Landesarbeitsgericht offengelassen worden, obwohl sie streitig war. Die Arbeitgeberin hat allerdings selbst vorgetragen, dass sich der Aufgabenbereich der Abteilung durch die Umstrukturierung erweitert habe. Dies muss aber nicht zwingend auch zu einer Änderung der Tätigkeiten aller betroffenen Arbeitnehmer führen. Der Umstand, dass 36 Stellen “gestrichen” und 56 Stel-

<p style="text-align: center;">Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</p>	<p style="text-align: center;">Urteil 607</p>
<p>BAG Beschluss vom 21.03.1995 – 1 ABR 46/94 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster</p>	<p style="text-align: center;">EEöD</p>

	<p>len neueingerichtet worden sind, spricht zwar für erhebliche Änderungen, besagt aber nichts über den Inhalt einzelner Tätigkeitsgebiete. Es könnte sich zumindest teilweise auch um rein stellenplanmäßige Umbenennungen handeln. Das Landesarbeitsgericht wird also zu klären haben, ob und in welcher Weise sich die Aufgaben der betroffenen Arbeitnehmer geändert haben.</p>
--	---