

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1215</b>
BVerwG Beschluss vom 26.05.2015 – 5 P 10.14 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

**Stichwörter:**

Feststellung der Eingruppierung als strikter Akt der Rechtsanwendung – die Feststellung der Eingruppierung durch den Arbeitgeber unterliegt der Richtigkeitskontrolle durch die Personalvertretung – die Mitbestimmung des Personalrats bei der Feststellung der Eingruppierung dient der Wahrung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes, der Lohngerechtigkeit und der Transparenz der Entgeltpraxis.

**Hinweis des Bearbeiters:**

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

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1215</b>
BVerwG Beschluss vom 26.05.2015 – 5 P 10.14 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

Bundesverwaltungsgericht  
Beschluss vom 26.05.2015 – BVerwG 5 P 10.14 -

2. Instanz: Oberverwaltungsgericht Lüneburg  
Beschluss vom 09.04.2014 - AZ: OVG 17 LP 6/13

**Tenor:**

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts vom 9. April 2014 wird zurückgewiesen.

		<b>Gründe</b>
		<b>I</b>
1		Zwischen den Beteiligten steht im Streit, ob die Weiterbeschäftigung eines Mitgliedes der örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretung nach § 9 Abs. 2 Bundespersonalvertretungsgesetz - BPersVG - der Mitbestimmung des örtlichen Personalrates bedarf.
2		Der betreffende Angehörige der Jugend- und Auszubildendenvertretung hatte vor Beendigung seines Berufsausbildungsverhältnisses fristgerecht seine Weiterbeschäftigung gemäß § 9 Abs. 2 BPersVG verlangt. Diesem Verlangen kam der Beteiligte nach, indem er ihn nach dem erfolgreichen Abschluss seiner Ausbildung im Januar 2012 außerhalb von Dienstposten und ohne Tätigkeitsdarstellung mit dem Ziel der späteren Umsetzung auf einen dauerhaft freien Dienstposten in der Ausbildungsdienststelle beschäftigte.
3		Auf den Antrag des Antragstellers festzustellen, dass die Einstellung und die Eingruppierung des Beschäftigten seiner Mitbestimmung nach § 75 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BPersVG unterliege, hat das Verwaltungsgericht festgestellt, dass die Eingruppierung des Beschäftigten der Mitbestimmung des Antragstellers nach Maßgabe des § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG bedurft hätte. Über den Antrag festzustellen, dass auch die Einstellung des Beschäftigten der Mitbestimmung des Antragstellers unterliege, hat es nicht entschieden. Auf die Beschwerde des Antragstellers hat das Oberverwaltungsgericht diesen Antrag abgelehnt. Dem Antragsteller stehe ein Mitbestimmungs-

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1215</b>
BVerwG Beschluss vom 26.05.2015 – 5 P 10.14 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		recht nach § 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG aus Anlass der Weiterbeschäftigung eines Jugendvertreters nach § 9 Abs. 2 BPersVG nicht zu, da die Fortsetzung der Beschäftigung eine gesetzliche Folge darstelle, die nicht vom Willen des Arbeitgebers abhängt und in die dieser weder kontrollierend noch mitgestaltend eingreifen könne.
	4	Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein Beschwerdebegehren weiter. Von einer mitbestimmungspflichtigen Einstellung sei auch im Falle einer Übernahme nach § 16a Satz 1 TVAöD und einer Beschäftigung nach § 24 BBiG auszugehen. Dass in Bezug auf die Weiterbeschäftigung nach § 9 Abs. 2 BPersVG anderes gelten solle, sei sachlich nicht zu rechtfertigen. Solle die Begründung von Arbeitsverhältnissen nur im Einzelfall nicht der Mitbestimmungspflicht nach § 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG unterliegen, so sei hieraus im Umkehrschluss zu folgern, dass alle anderen Einstellungen, unabhängig davon, ob sie auf vertraglichen Abreden oder gesetzlichen Fiktionen gründeten, im Sinne der vorstehenden Norm zustimmungspflichtig seien. Der Personalrat sei zur Wahrung der auch im Zusammenhang mit § 9 Abs. 2 BPersVG bestehenden kollektiven Interessen verpflichtet und nur dann ausreichend geschützt, wenn ihm das Recht eingeräumt werde, auch bei der Einstellung mitzubestimmen, da mit der Einstellung bereits festgelegt werde, wo der ehemalige Auszubildende mit welchen Tätigkeiten beschäftigt werde, und hierdurch die eigentliche Eingruppierung auf Grund der Tarifautomatik schon größtenteils vorweggenommen werde.
	5	Der Beteiligte verteidigt den angefochtenen Beschluss.
		II
	6	Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers ist unbegründet. Der angefochtene Beschluss, mit dem das Obergericht den Antrag festzustellen, dass die Einstellung des betreffenden Mitgliedes der Jugend- und Auszubildendenvertretung seiner Mitbestimmung nach § 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG unterliege, abgelehnt hat, beruht nicht auf der unrichtigen Anwendung einer Rechtsnorm (§ 83 Abs. 2 BPersVG i.V.m. § 93 Abs. 1 Satz 1 ArbGG). Der Antrag ist dahin zu verstehen, dass der Antragsteller die Feststellung begehrt, die Weiterbeschäfti-

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1215</b>
BVerwG Beschluss vom 26.05.2015 – 5 P 10.14 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEÖD</b>

		<p>gung eines Mitglieds einer Jugend- und Auszubildendenvertretung nach § 9 Abs. 2 BPersVG unterliege der Mitbestimmung nach § 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG. Dies ist nicht der Fall.</p>
	7	<p>Nach § 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG hat der Personalrat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer bei "Einstellung". Der Begriff der Einstellung im Sinne des § 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG bezeichnet die Eingliederung eines neuen Beschäftigten in die Dienststelle. Die Eingliederung ihrerseits ist durch eine tatsächliche Arbeitsaufnahme innerhalb der Arbeitsorganisation der Dienststelle und durch ein rechtliches Band geprägt, durch welches ein Weisungsrecht der Dienststelle, verbunden mit entsprechenden Schutzpflichten, und damit korrespondierend eine Weisungsgebundenheit des Dienstleistenden, verbunden mit entsprechenden Schutzrechten, begründet wird (BVerwG, Beschluss vom 25. August 1988 - 6 P 36.85 - Buchholz 251.5 § 64 HePersVG Nr. 6 S. 3, Urteil vom 21. März 2007 - 6 P 4.06 - BVerwGE 128, 212 Rn. 10 und 23, Beschlüsse vom 14. August 2014 - 6 P 8.12 - BVerwGE 147, 305 Rn. 9 und vom 2. Mai 2014 - 6 PB 11.14 - Buchholz 251.2 § 87 BlnPersVG Nr. 9 Rn. 5). Die Mitbestimmung des Personalrats bei Einstellung setzt voraus, dass die Einstellung auf einer Entscheidung der Dienststelle beruht, die er selbst verantwortet (BVerwG, Urteil vom 21. März 2007 - 6 P 4.06 - BVerwGE 128, 212 Rn. 23). Nur unter dieser Voraussetzung kann ein Vorgang als Maßnahme im Sinne des § 69 Abs. 1 BPersVG und damit als mitbestimmungspflichtige Einstellung im Sinne des § 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG angesehen werden. An einer Maßnahme der Dienststelle fehlt es auch, wenn gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen den betreffenden Sachverhalt unmittelbar regeln, so dass es zum Vollzug der Regelung keines weiteren Ausführungsakts bedarf (BVerwG, Beschlüsse vom 13. Februar 1976 - 7 P 4.75 - BVerwGE 50, 186 &lt;190&gt;, vom 23. Januar 1986 - 6 P 8.83 - Buchholz 238.35 § 61 HePersVG Nr. 3 S. 6, vom 2. August 1989 - 6 P 5.88 - Buchholz 251.0 § 79 BaWüPersVG Nr. 9 S. 7 und vom 17. Juni 1992 - 6 P 17.91 - BVerwGE 90, 228 &lt;235&gt;). Überantworten gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen hingegen die Umsetzung oder Ausgestaltung der Einzelmaßnahme der Dienststelle, so unterliegt deren Entscheidung auch dann der Richtigkeitskon-</p>

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1215</b>
BVerwG Beschluss vom 26.05.2015 – 5 P 10.14 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		trolle durch den Personalrat, wenn es sich insoweit um eine rein normvollziehende Maßnahme ohne Ermessensspielraum handelt (BVerwG, Beschlüsse vom 23. Januar 1986 - 6 P 8.83 - Buchholz 238.35 § 61 HePersVG Nr. 3 S. 6, vom 17. Juni 1992 - 6 P 17.91 - BVerwGE 90, 228 <235>, vom 6. Oktober 1992 - 6 P 22.90 - Buchholz 251.8 § 80 RhPPersVG Nr. 9 S. 33 und vom 18. Mai 2004 - 6 P 13.03 - BVerwGE 121, 38 <41>).
	8	Gemessen daran fehlt es im Falle der Weiterbeschäftigung eines Mitglieds der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach Maßgabe des § 9 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 BPersVG an einer mitbestimmungspflichtigen Einstellung, weil die dafür erforderliche Begründung eines rechtlichen Bandes mit dem Auszubildenden nicht auf eine eigenverantwortliche Entscheidung der Dienststelle zurückzuführen ist. Verlangt ein in einem Berufsausbildungsverhältnis unter anderem nach dem Berufsbildungsgesetz stehender Beschäftigter (Auszubildender), der Mitglied unter anderem einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich von dem Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung (1.), so gilt gemäß § 9 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 BPersVG zwischen dem Auszubildenden und dem Arbeitgeber im Anschluss an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet (2.). Die Fiktion der Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist gesetzlich abschließend geregelt; eines normvollziehenden Ausführungsaktes der Dienststelle bedarf es nicht (3.). Dass dem Personalrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG nicht zusteht, hindert diesen nicht, sein unabhängig davon bestehendes Mitbestimmungsrecht nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG effektiv wahrzunehmen (4.).
	9	1. Das Vorliegen der Voraussetzungen des § 9 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 BPersVG ist zwischen den Beteiligten nicht streitig.
	10	Der Beschäftigte stand zu dem Beteiligten in dessen Eigenschaft als Arbeitgeber in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz. Arbeitgeber im Sinne des § 9 Abs. 2 BPersVG ist derjenige, mit dem das gesetzliche Arbeitsverhältnis begründet würde und

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1215</b>
BVerwG Beschluss vom 26.05.2015 – 5 P 10.14 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEÖD</b>

		<p>der im Falle eines Vertragsschlusses Vertragspartner des Arbeitnehmers wäre (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 2. November 1994 - 6 P 39.93 - BVerwGE 97, 68 &lt;70 f.&gt; und vom 19. Januar 2009 - 6 P 1.08 - BVerwGE 133, 42 Rn. 18). Das Berufsausbildungsverhältnis wurde durch die Bekanntmachung des Ergebnisses der bestandenen Abschlussprüfung durch den Prüfungsausschuss (vgl. § 21 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 &lt;BGBl. I S. 931&gt; in der hier maßgeblichen Fassung des Gesetzes vom 5. Februar 2009 &lt;BGBl. I S. 160&gt; - BBiG -) beendet. Der Beschäftigte war im Zeitpunkt der erfolgreichen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (BVerwG, Beschluss vom 1. Oktober 2013 - 6 P 6.13 - BVerwGE 148, 89 Rn. 24 f.) Mitglied der örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretung. Vor dem Abschluss seines Berufsausbildungsverhältnisses hatte er form- und fristgerecht von dem Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung verlangt. Dieser hat einen Antrag nach Maßgabe des § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 BPersVG nicht gestellt.</p>
	11	<p>2. § 9 Abs. 2 BPersVG fingiert ein unbefristetes privatrechtliches Arbeitsverhältnis zu dem öffentlichen Arbeitgeber (BVerwG, Beschlüsse vom 15. Oktober 1985 - 6 P 13.84 - BVerwGE 72, 154 &lt;155 f.&gt;, vom 1. November 2005 - 6 P 3.05 - BVerwGE 124, 292 &lt;297&gt; und vom 18. August 2010 - 6 P 15.09 - BVerwGE 137, 346 Rn. 25 f.). Die Norm zielt darauf ab, das Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung auf einem auf Dauer angelegten Arbeitsplatz zu beschäftigen, der seiner Ausbildung entspricht und ihn sowohl hinsichtlich der rechtlichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses als auch der Vergütung und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten einem Beschäftigten gleichstellt, der von dem Arbeitgeber für eine vergleichbare Tätigkeit ausgewählt und eingestellt worden ist (BVerwG, Beschlüsse vom 15. Oktober 1985 - 6 P 13.84 - BVerwGE 72, 154 &lt;156&gt;, vom 9. September 1999 - 6 P 5.98 - BVerwGE 109, 295 &lt;297&gt;, vom 17. Mai 2000 - 6 P 8.99 - Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 19 S. 10 und vom 1. November 2005 - 6 P 3.05 - BVerwGE 124, 292 &lt;296&gt;). Für die Frage, ob für den Jugend- und Auszubildendenvertreter ein ausbildungsadäquater, auf Dauer angelegter und gesicherter Arbeitsplatz zur Verfügung steht, ist der Zeitpunkt der Beendigung der Berufsausbildung maßgeblich (BVerwG,</p>

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1215</b>
BVerwG Beschluss vom 26.05.2015 – 5 P 10.14 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEÖD</b>

		Beschlüsse vom 29. März 2006 - 6 PB 2.06 - Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 26 Rn. 3, vom 20. November 2007 - 6 PB 14.07 - Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 29 Rn. 3 und vom 12. Oktober 2009 - 6 PB 28.09 - Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 39 Rn. 10).
	12	3. Die sich infolge der Weiterbeschäftigung nach § 9 Abs. 2 BPersVG vollziehende Eingliederung eines Mitgliedes der Jugend- und Auszubildendenvertretung in die Dienststelle gründet nicht auf einer eigenverantworteten Entscheidung der Dienststelle, sondern auf der gesetzlichen Fiktion eines unbefristeten privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses zu dem öffentlichen Arbeitgeber. Diese Fiktion ist in § 9 Abs. 2 BPersVG abschließend geregelt. Sie ist gesetzliche Folge der Norm und damit unabhängig vom Willen des Arbeitgebers (Baden, in: Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, BPersVG - Bundespersonalvertretungsgesetz, 8. Aufl. 2013, § 75 BPersVG Rn. 26; Bachner, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde (Hrsg.), BetrVG - Betriebsverfassungsgesetz, 14. Aufl. 2014, § 78a Rn. 29; Dembowski/Ladwig/Sellmann, Das Personalvertretungsrecht in Niedersachsen, Stand: Dezember 2014, § 65 Rn. 105; Fischer/Goeres/Gronimus, in: Fürst, Gesamtkommentar öffentliches Dienstrecht <GKÖD>, Bd. 5 - Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder (PVR), Stand Februar 2014, K § 9 BPersVG Rn. 43; Fitting, Betriebsverfassungsgesetz, 27. Aufl. 2014, § 78a Rn. 29; Faber, in: Lorentzen / Etzel / Gerhold / Schlatmann / Rehak / Faber, BPersVG, Stand: November 2014, § 9 Rn. 46; Rehak, in: Lorentzen / Etzel / Gerhold / Schlatmann / Rehak / Faber, BPersVG, Stand: November 2014, § 75 Rn. 21; Lechner, AnwZert ArbR 7/2008 Anm. 2, C.; Müller, öAT 2014, 128; Rudolph, PersR 9/2014, 55 <56>; a.A. Ilbertz, ZfPR online 11/2014, 4).
	13	Der Wortlaut des § 9 Abs. 2 BPersVG lässt nicht erkennen, dass neben der gesetzlichen Fiktion des Arbeitsverhältnisses Raum für eine die Norm vollziehende eigenverantwortete und außenwirksame, den Rechtsstand des Bediensteten berührende Entscheidung der Dienststelle verbleibt.
	14	Die Binnensystematik des § 9 BPersVG unterstreicht, dass das Gesetz die Entscheidung über die Begründung eines Arbeitsverhältnisses nicht der Dienststelle über-

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1215</b>
BVerwG Beschluss vom 26.05.2015 – 5 P 10.14 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

	<p>antwortet, sondern diese selbst trifft. Gemäß § 9 Abs. 4 BPersVG ist es dem Arbeitgeber verwehrt, die Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch eine eigenverantwortete Versagungsentscheidung zu verhindern. Liegen Tatsachen vor, auf Grund derer ihm unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände eine Weiterbeschäftigung des vormaligen Auszubildenden nicht zugemutet werden kann, so bleibt ihm nur, nach § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 BPersVG zu beantragen festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nach § 9 Abs. 2 oder 3 BPersVG nicht begründet wird. Die Entscheidung über diesen Antrag obliegt allein dem Verwaltungsgericht. Ist zum Zeitpunkt der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses über den Feststellungsantrag des Arbeitgebers noch nicht rechtskräftig entschieden, so wird das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe des § 9 Abs. 2 ggf. i.V.m. Abs. 3 BPersVG ungeachtet des anhängigen personalvertretungsgerichtlichen Verfahrens gesetzlich fingiert. Diese Regelungssystematik unterscheidet § 9 Abs. 2 BPersVG insbesondere von § 16a des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) Allgemeiner Teil vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 1. April 2014, und von § 24 BBiG. Gemäß § 16a Satz 1 TVAöD werden Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Nach § 16a Satz 3 TVAöD ist zudem u.a. auf einen dienstlichen bzw. betrieblichen Bedarf zu erkennen. § 16a Satz 1 und 3 TVAöD setzt eine entsprechende Prüfung durch den Arbeitgeber voraus. Er ermächtigt diesen, auch eine ablehnende Entscheidung eigenständig zu treffen. § 16a Satz 4 TVAöD weist in diesem Zusammenhang ausdrücklich auf die Möglichkeit einer Auswahlentscheidung hin. Gemäß § 24 BBiG gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet, sofern Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt werden, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist. Im Unterschied zu der § 9 Abs. 2 BPersVG prägenden Fallgestaltung steht es dem Arbeitgeber im Rahmen des § 24 BBiG frei, eine weitere Beschäftigung von Auszubilden-</p>
--	--



<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1215</b>
BVerwG Beschluss vom 26.05.2015 – 5 P 10.14 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		den nach Beendigung ihres Ausbildungsverhältnisses zu unterbinden oder vor einer Weiterarbeit eine andere ausdrückliche Vereinbarung oder Anordnung zu treffen (Hagen, in: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, Stand: 1. März 2015, § 24 BBiG Rn. 4). Die in diesem Zusammenhang von der Rechtsbeschwerde zitierten, jeweils zu § 99 Abs. 1 BetrVG - nicht hingegen auch zu § 78a Abs. 2 BetrVG - ergangenen Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts vom 28. April 1992 - 1 ABR 73/91 - und vom 13. März 2001 - 1 ABR 34/00 - betreffen Sachverhalte, die in erheblicher Weise von der § 9 Abs. 2 BPersVG zugrunde liegenden Fallgestaltung abweichen und aus denen sich in Bezug auf diese Norm keine weiteren Erkenntnisse gewinnen lassen.
	15	Sinn und Zweck des § 9 Abs. 2 BPersVG unterstreichen das vorstehende Normverständnis. Die in § 9 Abs. 2 BPersVG geregelte gesetzliche Fiktion eines Arbeitsverhältnisses bezweckt in individueller Hinsicht, den Jugend- und Auszubildendenvertreter vor den nachteiligen Folgen der Amtsausübung zu schützen. Als spezielle Ausformung des allgemeinen Benachteiligungsverbots des § 8 BPersVG stellt sie sicher, dass dieser sein personalvertretungsrechtliches Amt ungestört und unabhängig ausüben kann, ohne besorgen zu müssen, wegen dieser Tätigkeit nicht weiterbeschäftigt oder bei einer späteren Personalauslese benachteiligt zu werden. Sein Schutz erstreckt sich auch auf solche Benachteiligungen, die sich typischerweise daraus ergeben, dass sich Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung durch ihre personalvertretungsrechtliche Tätigkeit weniger auf ihre Ausbildung konzentrieren können und dass in die wertende Erkenntnis des Dienstherrn, die sich auf die Leistung während der Ausbildung und den Ausbildungserfolg bezieht, negative Beurteilungen einfließen, die in der Wahrnehmung des personalvertretungsrechtlichen Amtes gründen. In kollektiver Hinsicht ist § 9 Abs. 2 BPersVG dazu zu dienen bestimmt, die Kontinuität der Gremienarbeit zu gewährleisten (BVerwG, Urteil vom 26. Juni 1981 - 6 P 71.78 - BVerwGE 62, 364 <371>, Beschlüsse vom 13. März 1989 - 6 P 22.85 - Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 6 S. 13 und 15 f., vom 9. September 1999 - 6 P 5.98 - BVerwGE 109, 295 <301 f.>, vom 1. November 2005 - 6 P 3.05 - BVerwGE 124, 292 <297>).

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1215</b>
BVerwG Beschluss vom 26.05.2015 – 5 P 10.14 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

		vom 19. Januar 2009 - 6 P 1.08 - BVerwGE 133, 42 Rn. 26 f., vom 18. August 2010 - 6 P 15.09 - BVerwGE 137, 346 Rn. 28, vom 30. Mai 2012 - 6 PB 7.12 - Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 46 Rn. 10 und vom 1. Oktober 2013 - 6 P 6.13 - BVerwGE 148, 89 Rn 26 und 33). Beiden Zielsetzungen liefe die Annahme einer sich infolge einer eigenverantworteten Entscheidung der Dienststellenleitung vollziehenden Eingliederung des neuen Beschäftigten in die Dienststelle zuwider.
	16	Hiergegen streitet auch die historisch-genetische Auslegung, die das Bestreben des Gesetzgebers belegt, der Jugend- und Auszubildendenvertretung eine stärkere Stellung einzuräumen (BT-Drs. 7/1373 S. 2) und zugleich deren Mitglieder vor Benachteiligungen in ihrer beruflichen Entwicklung zu schützen (BT-Drs. 7/1373 S. 3).
<i>Eingruppierung</i>	17	4. Das Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts bei der Einstellung nach § 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG entwertet auch nicht das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Eingruppierung nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG. <b>Diese ist entsprechend dem Prinzip der Trennung von personaler Status- und Verwendungsentscheidung und tarifrechtlicher Tätigkeitszuordnung von vornherein darauf beschränkt, die Einreihung des Beschäftigten in eine Vergütungs-, Lohn- oder Entgeltgruppe im Wege der Subsumtion der auszuübenden Tätigkeit, Qualifikation und beruflichen Erfahrung unter die abstrakt-generellen Merkmale der in der Dienststelle angewandten Entgeltordnung zu kontrollieren</b> (BVerwG, Beschluss vom 22. September 2011 - 6 PB 15.11 – <b>EEöD Nr. 1060</b> ). <b><u>Bei diesem durch den Grundsatz der Tarifautomatik gekennzeichneten Vorgang handelt es sich um eine normvollziehende Maßnahme des Dienststellenleiters</u></b> (BVerwG, Beschluss vom 13. Februar 1976 - 7 P 4.75 - BVerwGE 50, 186 <189> = <b>EEöD Nr. 247</b> ), <b>bei der der aus der konstitutiv wirkenden Übertragung der jeweiligen Tätigkeit folgende Anspruch formal bestätigt wird</b> (Fischer / Goeres / Gronimus, in: Fürst, Gesamtkommentar öffentliches Dienstrecht (GKÖD), Bd. 5 - Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder (PVR), Stand Februar 2014, K § 75 BPersVG Rn. 19; Kaiser, in: Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, 4. Aufl. 2012, § 75 BPersVG Rn. 37). <b>Entspre-</b>

<b>Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“</b>	<b>Urteil 1215</b>
BVerwG Beschluss vom 26.05.2015 – 5 P 10.14 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>EEöD</b>

	<p>chend dieser Qualifizierung der Eingruppierung als Akt strikter Rechtsanwendung ist das Mitbestimmungsrecht des Personalrates als Mitbeurteilungsrecht im Sinne einer Richtigkeitskontrolle ausgestaltet. Diese Kontrolle der Vereinbarkeit der Eingruppierung mit den anzuwendenden tarifrechtlichen Vorgaben dient der Wahrung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes, der Lohngerechtigkeit und der Transparenz der Entgeltpraxis, mithin der <b>Stärkung des Friedens innerhalb der Dienststelle</b> (BVerwG, Beschlüsse vom 13. Februar 1976 - 7 P 4.75 - BVerwGE 50, 186 &lt;189&gt; = <b>EEöD Nr. 247</b>, vom 8. Dezember 1999 - 6 P 3.98 - BVerwGE 110, 151 &lt;160&gt; = <b>EEöD Nr. 733</b>, vom 22. Oktober 2007 - 6 P 1.07 – <b>EEöD Nr. 928</b>, vom 13. Oktober 2009 - 6 P 15.08 – <b>EEöD Nr. 1065</b> und vom 15. Mai 2012 - 6 P 9.11 – <b>EEöD Nr. 1000</b>). Die effektive Wahrnehmung dieses Mitbeurteilungsrechts wird durch das Unterbleiben einer gleichzeitigen Mitbestimmung bei der Einstellung nicht beeinträchtigt.</p>
--	---