

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 484
BVerwG Beschluss vom 10.04.1984 – BVerwG 6 P 10.82 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

Stichwörter:

Mitbestimmung – Höhergruppierung – Prüfungsrecht der Personalrat auf eine tarifge-
rechte Einreihung des Beschäftigten -

Hinweis des Bearbeiters:

Der Text der Entscheidungsbegründung unter der Rn. 18 ist missverständlich. Daher sei klargestellt: Das Prüfungsrecht der Personalvertretung bezieht sich auch auf die Frage, ob der Arbeitgeber bei der Bewertung die richtige Entgeltordnung zugrunde gelegt hat. Weiterhin hat der Personalrat zu prüfen, ob der Arbeitgeber bei der Bewertung die richtigen Eingruppierungsnormen angewendet hat.

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.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 484
BVerwG Beschluss vom 10.04.1984 – BVerwG 6 P 10.82 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

Bundesverwaltungsgericht
Beschluss vom 10.04.1984 – BVerwG 6 P 10.82 -

2. Instanz: Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz
Beschluss vom 26.01.1982

Tenor:

Die Rechtsbeschwerde des Beteiligten gegen den Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz - Fachsenat für Personalvertretungssachen (Land) - vom 26. Januar 1982 wird zurückgewiesen.

		Gründe:
		I.
	1	Im August 1980 bat der Präsident der Universität M., der Beteiligte, den bei der Universität M. gebildeten Personalrat, den Antragsteller, um Zustimmung zur Höhergruppierung einer medizinisch-technischen Assistentin und einer Chemie-Ingenieurin. Der Antragsteller verweigerte seine Zustimmung durch einstimmig gefasste Beschlüsse, weil er die beabsichtigte Eingruppierung für zu gering hält. Der Beteiligte vertritt die Ansicht, der Antragsteller habe die Zustimmung im Hinblick auf die für seine Beschlüsse angeführten Gründe nicht wirksam verweigert, und gruppierte beide Beschäftigten wie ursprünglich beabsichtigt ein.
	2	Der Antragsteller leitete daraufhin auf den nach vorheriger Abstimmung im Plenum gefassten Beschluss der Vertreter der Gruppe der Angestellten und auf den nachfolgenden Beschluss seines Plenums das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren ein. Er beantragte sinngemäß: festzustellen, dass der Beteiligte mit der Höhergruppierung der medizinisch-technischen Assistentin und der Chemie-Ingenieurin das Mitbestimmungsrecht, hilfsweise das Erörterungsrecht des Antragstellers verletzt hat.
	3	Das Verwaltungsgericht hat die Anträge abgelehnt. Auf

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 484
BVerwG Beschluss vom 10.04.1984 – BVerwG 6 P 10.82 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		die Beschwerde des Antragstellers hat das Beschwerdegericht eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Antragstellers festgestellt, im Wesentlichen aus folgenden Gründen:
	4	Das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren sei vom Antragsteller wirksam eingeleitet worden. Der Beschluss des Plenums des Antragstellers, durch den es seinen Vorsitzenden beauftragte, das Verfahren einzuleiten, sei rechtmäßig, obwohl die Mitbestimmung in Personalangelegenheiten nur die Angehörigen der jeweiligen Gruppe betreffe, mit der Folge, dass in derartigen Angelegenheiten nur deren Vertreter zur Beschlussfassung berufen seien. Denn an der ordnungsgemäßen Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens hätten alle Mitglieder des Personalrats ein unmittelbares Interesse von solchem Gewicht, dass die Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens zur Klärung der Frage, ob das einer Gruppe zustehende Mitbestimmungsrecht verletzt worden sei, eine gemeinsame Angelegenheit im Sinne des § 36 Abs. 1 LPersVG sei, zumal die gerichtliche Entscheidung in aller Regel über den konkreten Fall hinaus für das zukünftige Verhältnis von Personalvertretung und Dienststellenleiter Bedeutung erlange. Auch in Gruppenangelegenheiten im Sinne des § 36 Abs. 2 Satz 1 LPersVG habe daher das Plenum des Personalrats über die Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens zu entscheiden.
	5	Der Antrag sei auch begründet. Der Beteiligte habe das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers verletzt, indem er die Höhergruppierungen vorgenommen habe, obwohl der Antragsteller die erforderliche Zustimmung hierzu fristgerecht und wirksam verweigert habe.
	6	Die Beschlüsse des Antragstellers, mit denen er die Zustimmung zu den Höhergruppierungen abgelehnt habe, seien wirksam, obwohl sie nach dem Inhalt der Sitzungsniederschriften des Antragstellers vermutlich von dessen Plenum gefasst worden seien. Zwar widerspreche es den Bestimmungen des Landespersonalvertretungsgesetzes, wenn in Angelegenheiten, die nur die Angehörigen einer Gruppe betreffen, anstelle der dann allein zur Beschlussfassung berufenen Gruppenvertreter der Personalrat insgesamt beschließe; auch die vom Antragsteller geübte

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 484
BVerwG Beschluss vom 10.04.1984 – BVerwG 6 P 10.82 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		Praxis, in derartigen Angelegenheiten dem Gruppenbeschluss eine Plenarabstimmung vorausgehen zu lassen, stehe mit § 36 LPersVG nicht in Einklang. Denn das Personalvertretungsrecht räume insoweit dem Gruppenprinzip den Vorrang ein und behalte die Entscheidung in Gruppenangelegenheiten deshalb den Vertretern der betroffenen Gruppe vor. Jedoch sei ein unter Verstoß gegen § 36 Abs. 2 Satz 1 LPersVG gefasster Beschluss nicht schlechthin unwirksam, sondern nur dann, wenn nicht ausgeschlossen werden könne, dass das Abstimmungsergebnis durch den Verfahrensfehler beeinflusst worden sei. Das aber sei jedenfalls bei einstimmigen, d.h. auch mit den Stimmen aller Vertreter der betroffenen Gruppe zustande gekommenen Beschlüssen regelmäßig zu verneinen.
	7	Auch aus sachlichen Gründen sei die Verweigerung der Zustimmung zu den Höhergruppierungen nicht unbeachtlich. Sie sei unter Berufung auf einen gesetzlichen Verweigerungsgrund erfolgt; denn die vom Antragsteller dafür gegebene Begründung lasse erkennen, dass er einen Verstoß gegen tarifvertragliche Bestimmungen habe geltend machen wollen. Dem könne der Beteiligte nicht mit Erfolg entgegenhalten, der Personalvertretung sei es verwehrt, eine Höhergruppierung deswegen abzulehnen, weil sie sie nicht für ausreichend halte. Der Personalrat sei befugt, bei Eingruppierungen wie auch bei Höher- oder Rückgruppierungen zu prüfen, ob die von der Dienststelle vorgesehene Einstufung in die Vergütungsordnung richtig sei. Dies könne er auch überprüfen, weil mit der Einstufung keine rechtsbegründende Entscheidung getroffen werde, sondern lediglich festgestellt werde, dass die von dem Angestellten ausgeübte Tätigkeit bestimmte Merkmale aufweise und der Angestellte deswegen nach zwingender tarifvertraglicher Regelung in die diesen Tätigkeitsmerkmalen entsprechende Vergütungsgruppe eingruppiert sei. Sowohl eine zu niedrige als auch eine zu hohe Einstufung verstießen gegen die tarifvertraglichen Bestimmungen und berechtigten die Personalvertretung, ihre Zustimmung zu verweigern.
	8	Gegen diesen Beschluss richtet sich die vom Beschwerdeführer zugelassene Rechtsbeschwerde des Beteiligten, mit der er in erster Linie der Rechtsauffassung des Beschwerdegerichts entgegentritt, das personalvertre-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 484
BVerwG Beschluss vom 10.04.1984 – BVerwG 6 P 10.82 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		tungsrechtliche Beschlussverfahren sei vom Antragsteller wirksam eingeleitet worden. In der Sache meint er, die Beschlüsse des Antragstellers, mit denen dieser seine Zustimmung zu den beabsichtigten Höhergruppierungen verweigert hat, seien nicht wirksam zustande gekommen. Sie seien überdies unbeachtlich, weil der Antragsteller mit ihnen seine Prüfungskompetenz überschritten und ein ihm nicht zustehendes Initiativrecht mit dem Ziel in Anspruch genommen habe, eine noch höhere Eingruppierung der Beschäftigten zu erreichen, als beabsichtigt gewesen sei.
	9	Der Beteiligte beantragt sinngemäß, den Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz - Fachsenat für Personalvertretungssachen (Land) - vom 26. Januar 1982 aufzuheben und die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Mainz - Fachkammer für Personalvertretungssachen (Land) - vom 24. Juli 1981 zurückzuweisen.
	10	Der Antragsteller tritt der Rechtsbeschwerde entgegen und verteidigt den angefochtenen Beschluss.
	11	Der Oberbundesanwalt beteiligt sich am Verfahren. Er hält die Beschlussfassung des Plenums des Antragstellers sowohl über die Verweigerung der Zustimmung zu den beabsichtigten Höhergruppierungen als auch über die Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens für wirksam, meint aber, der Antragsteller habe die Zustimmung zu den beabsichtigten Höhergruppierungen zu Unrecht verweigert.
	12	II. Die zulässige Rechtsbeschwerde bleibt ohne Erfolg. Der angefochtene Beschluss hält der Nachprüfung stand.
	13	Das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren ist vom Antragsteller wirksam eingeleitet worden. Dies ergibt sich allerdings nicht aus den vom Beschwerdegericht hierzu angestellten Erwägungen. In seinem zu einem insoweit vergleichbaren Sachverhalt ergangenen Beschluss vom 23. März 1984 - BVerwG 6 P 9.82 - hat der Senat dazu ausgeführt:

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 484
BVerwG Beschluss vom 10.04.1984 – BVerwG 6 P 10.82 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>"Die Auffassung des Beschwerdegerichts, in einem solchen Fall werde die Geltendmachung des Mitbestimmungsrechts zu einer gemeinsamen Angelegenheit des Personalrats im Sinne des § 36 Abs. 1 LPersVG, ist unzutreffend. Ob eine Angelegenheit alle im Personalrat vertretenen Gruppen berührt und deswegen eine gemeinsame ist, oder ob sie nur die Angelegenheiten einer Gruppe betrifft, beurteilt sich allein nach ihrem sachlichen Gegenstand, nicht hingegen nach ihrer Bedeutung für das Zusammenwirken von Personalrat und Dienststellenleiter oder danach, auf welchem Verfahrensweg die von der Personalvertretung in Anspruch genommene Befugnis durchzusetzen ist. Eine Gruppenangelegenheit wird folglich auch dann nicht zu einer gemeinsamen Angelegenheit, wenn der Dienststellenleiter die Gruppe, deren Angelegenheiten eine Maßnahme allein betrifft, nicht in der Weise beteiligt, die sie für rechtlich geboten hält, und wenn der gesamte Personalrat an der Durchsetzung des angenommenen Gruppenrechtes interessiert ist. Dieses Interesse können die nicht der Gruppe angehörenden Mitglieder des Personalrats, in der nach § 36 Abs. 2 Satz 1 LPersVG gebotenen gemeinsamen Beratung solcher Angelegenheiten hinreichend zur Geltung bringen."</p>
	14	<p>Im vorliegenden Fall ist der Beschluss, das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren einzuleiten, aber nicht nur vom Plenum des Antragstellers, sondern danach auch von den Vertretern der Gruppe der Angestellten gefasst worden. Die Auffassung des Verwaltungsgerichts, der letztgenannte Beschluss sei unwirksam, weil zuvor bereits das Plenum des Antragstellers über die Einleitung des Beschlussverfahrens entschieden hatte, teilt der Senat nicht. Insbesondere liegt darin kein Verstoß gegen das Gruppenprinzip. Das wäre nur dann der Fall, wenn sich die Gruppenvertreter nicht mehr frei und unbefangen entscheiden können, nachdem zuvor bereits das Plenum seine Meinung gebildet hat. Dies kann jedoch schon deswegen nicht angenommen werden, weil Gruppenangelegenheiten gemäß § 36 Abs. 2 LPersVG vor der Beschlussfassung der Gruppenvertreter im Plenum des Personalrats zu erörtern sind, eine gemeinsame Meinungsbildung also vom Gesetz ausdrücklich vorgesehen ist. Im vorliegenden Fall wäre eine solche Annahme zudem deswegen unbegründet, weil sich die Vertreter der Gruppe der Angestellten nicht nur in der Einzelabstimmung der Gruppenvertreter, sondern auch in der Abstimmung des Plenums mit der gleichen Stimmenzahl</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 484
BVerwG Beschluss vom 10.04.1984 – BVerwG 6 P 10.82 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		einstimmig für die Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens entschieden haben.
	15	Aus den gleichen Gründen sind auch die Beschlüsse, mit denen der Antragsteller die Zustimmung zur Höhergruppierung der zwei Beschäftigten einstimmig verweigert hat, wirksam gefasst worden.
	16	In der Sache ist dem Beschwerdegericht darin zuzustimmen, dass das Vorgehen des Beteiligten das Recht des Antragstellers, bei der Höhergruppierung von Angestellten mitzubestimmen (§ 80 Abs. 1 Buchst. b Nr. 2 LPersVG), verletzt hat. Dabei kann dahinstehen, ob die beiden Beschäftigten deshalb in eine höhere Vergütungsgruppe eingruppiert werden sollten, weil die ihnen zugewiesenen Aufgaben oder die für ihre Eingruppierung wesentlichen persönlichen Voraussetzungen sich geändert hatten, oder ob sie zunächst fälschlich zu niedrig eingruppiert waren. Denn auch die korrigierende Höhergruppierung unterliegt der Mitbestimmung der Personalvertretung (Beschluss BVerwG, 13.02.1976 - VII P 4.75 BVerwGE 50, 186 [188 ff.] = EEöD Nr. 237).
<i>Sinn und Zweck der Mitbestimmung bei der Eingruppierung</i>	17	Die Mitbestimmung bei der Höhergruppierung von Angestellten soll die Personalvertretung in den Stand setzen, zum einen auf die Wahrung des Tarifgefüges in der Dienststelle zu achten und zu verhindern, dass durch eine mehr oder minder wohlwollende Beurteilung im Rahmen von korrigierenden Höhergruppierungen einzelne Angestellte bevorzugt, andere dagegen benachteiligt werden; zum anderen soll sie der Personalvertretung Gelegenheit geben, darauf zu achten, dass die beabsichtigte Eingruppierung mit dem anzuwendenden Tarifvertrag in Einklang steht (Beschluss BVerwG, 13.02.1976 - VII P 4.75 BVerwGE 50, 186 [188 ff.] = EEöD Nr. 237). Damit ist geklärt, dass der Personalrat, dessen Zustimmung zu einer beabsichtigten Höhergruppierung vom Dienststellenleiter beantragt wird, befugt ist zu prüfen, ob die ihm mitgeteilten Tätigkeits- und sonstigen Eingruppierungsmerkmale die vorgesehene Einstufung rechtfertigen. Kommt er zu dem Ergebnis, dass dies nicht der Fall ist, dann kann er seine Zustimmung verweigern; denn eine unrichtige Eingruppierung verstößt im Hinblick auf die Tarifautomatik (vgl. BAG Beschluss vom 23.09.1954 - 2

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 484
BVerwG Beschluss vom 10.04.1984 – BVerwG 6 P 10.82 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		AZR 31/53 - BAGE 1, 85 = EEöD Nr. 14 ; Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Oktober 1974 - 4 AZR 1/74 – EEöD Nr. 173) ohne weiteres gegen den jeweils anzuwendenden Tarifvertrag. Dabei kann der Mangel der beabsichtigten Eingruppierung sowohl darin liegen, dass der Beschäftigte durch sie in eine zu hohe Vergütungsgruppe eingereiht würde, als auch darin, dass die für seine Eingruppierung maßgebenden Merkmale die Einstufung in eine noch höhere Vergütungsgruppen bieten.
	18	Die Auffassung des Beteiligten, im letzteren Fall werde der Personalvertretung damit ein vom Landespersonalvertretungsgesetz in personellen Angelegenheiten nicht vorgesehenes Initiativrecht eingeräumt, ist rechtlich und sachlich unzutreffend. Der Personalvertretung ist es gerade versagt, ihrerseits die Höhergruppierung eines Beschäftigten zu beantragen. Sie darf nicht einmal die vom Dienststellenleiter ermittelten Tätigkeits- und sonstigen Eingruppierungsmerkmale in Frage stellen und etwa durch eine eigene Bewertung der dem Beschäftigten zugewiesenen Aufgaben ersetzen. Die Auffassung des Beteiligten, es stelle bereits eine unzulässige Initiative der Personalvertretung in einer personellen Angelegenheit dar, wenn sie ihre Zustimmung zu einer vom Dienststellenleiter beabsichtigten Höhergruppierung mit der Begründung versage, der Beschäftigte sei gemäß Tarifvertrag in eine noch höhere Vergütungsgruppe einzustufen, verkennt Gegenstand und Wesen des Initiativrechts (vgl. dazu den zur Veröffentlichung in der Entscheidungssammlung bestimmten Beschluss vom 25. Oktober 1983 - BVerwG 6 P 22.82 -).
<i>Inhalt und Umfang des Prüfungsrechts der Personalvertretung</i>	19	Das dargestellte Prüfungsrecht der Personalvertretung ist inhaltlich nicht begrenzt, insbesondere ist die Personalvertretung nicht - wie die Rechtsbeschwerde anzunehmen scheint - darauf beschränkt zu prüfen, ob die ihr vom Dienststellenleiter benannten Tätigkeits- und sonstigen Eingruppierungsmerkmale die Eingruppierung in die "auf die gegenüber der bisherigen Einstufung nächstfolgende Vergütungsgruppe" rechtfertigen. Die von der Personalvertretung zu treffende Entscheidung wird dem oben bezeichneten Zweck des Mitbestimmungsrechts vielmehr nur dann gerecht, wenn ihr die Prüfung vorausgegangen ist, welche Vergütungsgruppe den vom

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 484
BVerwG Beschluss vom 10.04.1984 – BVerwG 6 P 10.82 - bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		Dienststellenleiter benannten Tätigkeits- und sonstigen Eingruppierungsmerkmalen entspricht. Führt diese Prüfung zu der rechtlichen Beurteilung, dass der Tätigkeit und der Person des Beschäftigten eine andere als die vom Dienststellenleiter vorgesehene Vergütungsgruppe entspricht, dann ist die Personalvertretung nach § 80 Abs. 4 Buchst. a LPersVG berechtigt, ihre Zustimmung zu jeder anderen (höheren oder geringeren) Eingruppierung als der von ihr für richtig gehaltenen zu verweigern.
	20	Die Entscheidung des Antragstellers, den beabsichtigten Höhergruppierungen nicht zuzustimmen, weil die beiden höher zu gruppierenden Beschäftigten nach seiner - im vorliegenden Verfahren nicht auf ihre materielle Richtigkeit zu prüfenden - rechtlichen Beurteilung in eine noch höhere Vergütungsgruppe einzustufen waren, findet nach alledem in § 80 Abs. 4 Buchst. a LPersVG eine ausreichende Grundlage und ist deswegen nicht aus den vom Senat im Beschluss vom 27. Juli 1979 - BVerwG 6 P 38.78 - erörterten Gründen unbeachtlich. Sie ist dem Beteiligten auch in einer Form mitgeteilt worden, die es ihm erlaubte, die Gründe zu erkennen, die den Antragsteller veranlasst hatten, seine Zustimmung zu verweigern.
	21	Der Beteiligte wäre daher gehalten gewesen, das Einigungsverfahren einzuleiten, sofern er die Entscheidung des Antragstellers nicht für begründet hielt. Seine Auffassung, dies hätte ihn daran gehindert, seinen tariflichen Vergütungspflichten gegenüber den höher zu gruppierenden Beschäftigten in dem von ihm für richtig gehaltenen Umfang nachzukommen, ist unrichtig. Dies wäre ihm schon deswegen nicht unmöglich gewesen, weil der Antragsteller der Zahlung der entsprechenden Bezüge ausdrücklich zugestimmt hat.