

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 524
BVerwG Beschluss vom 06.10.1992 – BVerwG 6 P 22.90 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

Stichwörter:

Höhergruppierung, Zeitpunkt der Höhergruppierung, Mitbestimmung der Personalvertretung bei der Festlegung des Zeitpunkts der Höhergruppierung

Anmerkung des Bearbeiters:

Mit dem vorliegenden Beschluss entschied das BVerwG, dass der Personalrat im Rahmen der Mitbestimmung über eine Höhergruppierung grundsätzlich auch über den Zeitpunkt der Eingruppierung mitzubestimmen hat. Gleichzeitig legt das BVerwG in interessanten und lesenswerten Ausführungen die Aufgaben der Personalvertretung im Rahmen der Mitbestimmung über die Eingruppierung/Höhergruppierung dar (vgl. Seite 7).

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 524
BVerwG Beschluss vom 06.10.1992 – BVerwG 6 P 22.90 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

1. Wesentlicher Bestandteil einer Höhergruppierung ist der Zeitpunkt, ab welchem diese wirksam werden soll; das Mitbestimmungsrecht des Personalrats erstreckt sich daher grundsätzlich auch auf diesen Zeitpunkt.

2. Sieht die beabsichtigte Maßnahme eine Höhergruppierung nur für die Zukunft vor, so richtet sich die Beurteilung, ob das Schweigen zur Vergangenheit eine mitbestimmungspflichtige Ablehnung oder ein mitbestimmungsfreies Unterlassen darstellt, nach den Umständen des Einzelfalles.

3. Stützt der Personalrat seine Zustimmungsverweigerung darauf, die Höhergruppierung habe auch für einen zurückliegenden Zeitraum erfolgen müssen, ist sie jedenfalls dann auf die „beabsichtigte Maßnahme“ bezogen und daher beachtlich, wenn es sich bei dem für die Zukunft geregelten Sachverhalt im Wesentlichen um die Fortsetzung eines einheitlichen Lebensvorgangs handelt, der bereits im vorhergehenden Zeitraum begonnen hat.

Bundesverwaltungsgericht
Beschluss vom 06.10.1992 – BVerwG 6 P 22.90 –

2. Instanz: OVG Koblenz
Beschluss vom 19.06.1990 – Az.: 5 A 14/89 -

		G r ü n d e :
	1	I. Gegenstand des Verfahrens ist die Frage, ob der Personalrat die Zustimmung zur Höhergruppierung eines Bediensteten in beachtlicher Weise mit der Begründung versagen darf, die Höhergruppierung habe auch mit Wirkung für die Vergangenheit erfolgen müssen.
	2	Der Präsident der X.-Universität, der Beteiligte, bat den Personalrat, den Antragsteller, am 11. März 1988 um Zustimmung zu einer zum 01. April 1988 beabsichtigten Höhergruppierung des Biologielaboranten M. von BAT VII nach BAT VI b. Mit Schreiben vom 30. März 1988 verweigerte der Antragsteller die erbetene Zustimmung, wobei er nicht der Einordnung in die angegebene Vergütungsgruppe widersprach, sondern lediglich dem dafür vorgesehenen Zeitpunkt; die Höhergruppierung müsse rückwirkend zum 15. Februar 1987 erfolgen. Gleichwohl ordnete der Beteiligte die Maßnahme wie vorgesehen an. Nachdem der betroffene Bedienstete am 27. Juli 1988 rückwirkende Zahlungen ab 01. Januar 1988 beantragt hatte, bat der Beteiligte mit Schreiben vom 19. August 1988 erneut um Zustimmung zur Höhergruppierung, die

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 524
BVerwG Beschluss vom 06.10.1992 – BVerwG 6 P 22.90 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		nunmehr rückwirkend vom 01. Februar 1988 an erfolgen sollte. Auch insoweit verweigerte der Antragsteller seine Zustimmung, weil M. von einem noch früheren Zeitpunkt an habe höhergruppiert werden müssen.
	3	Schon vorher hatte der Antragsteller das Beschlussverfahren eingeleitet und beantragt festzustellen, dass der Beteiligte mit der Höhergruppierung von Herrn M. in BAT VI b zum 01. April 1988 sein Mitbestimmungsrecht verletzt habe. Er hat den Standpunkt vertreten, im Rahmen der Mitbestimmung bei Höhergruppierungen habe er auch zu prüfen, ob der Zeitpunkt der Wirksamkeit der Maßnahme den tarifrechtlichen Vorschriften entspreche.
	4	Das Verwaltungsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Es hat dies im Wesentlichen wie folgt begründet: Die Zustimmungsverweigerung sei wirksam. Die Gründe, auf die sich der Antragsteller gestützt habe, lägen nicht außerhalb des Mitbestimmungstatbestandes. Bei Höhergruppierungen obliege es dem Personalrat, im Zuge der Mitbestimmung eine Richtigkeitskontrolle durchzuführen. Gerade bei den in Frage stehenden Fällen des Zeit- oder Bewährungsaufstiegs habe er auch zu prüfen, ob die Höhergruppierung zu dem vorgesehenen oder zu einem früheren Zeitpunkt geboten sei.
	5	Hiergegen hat der Beteiligte Beschwerde erhoben. Zu deren Begründung hat er ausgeführt: Die dem Personalrat im Rahmen seiner Mitbestimmung obliegenden Richtigkeitskontrolle umfasse zwar alle Gesichtspunkte, die tarifrechtlich von Bedeutung seien, also prinzipiell auch Zeitfaktoren. Dies gelte jedoch nur in bezug auf die getroffene konkrete Maßnahme. Es könne daher zwar die Rechtswidrigkeit der Maßnahme mit der Begründung geltend gemacht werden, dass die zeitlichen Voraussetzungen noch nicht erfüllt seien. Gegenüber einer offensichtlich rechtmäßigen Maßnahme könne jedoch nicht eingewandt werden, sie habe auch früher oder rückwirkend getroffen werden können. Im letzteren Falle gehe der Bezug zur konkreten Maßnahme verloren, was im Ergebnis der Einräumung eines Initiativrechts gleichkomme.
	6	Das Beschwerdegericht hat der Beschwerde mit im Wesentlichen folgender Begründung stattgegeben: Es sei bereits zweifelhaft, ob das Schreiben des Antragstellers vom 30. März 1988 überhaupt eine Zustimmungsverweigerung zur beabsichtigten Höhergruppierung enthalte.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 524
BVerwG Beschluss vom 06.10.1992 – BVerwG 6 P 22.90 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>Jedenfalls aber sei sie nicht wirksam. Denn nach dem Inhalt des Schreibens sei es offensichtlich, dass der Antragsteller Verweigerungsgründe, die sich auf den Vorgang "Eingruppierung ab dem 01. April 1988" bezogen hätten, nicht vorgetragen habe. Die Zustimmung sei vielmehr lediglich unter Berufung darauf verweigert worden, dass die Höhergruppierung nicht schon früher erfolgt sei. Für deren Rechtmäßigkeit spiele aber die Frage, ob dies schon früher hätte geschehen müssen, keine Rolle. Die Mitbestimmung bei der Höhergruppierung von Angestellten solle die Personalvertretung zum einen in den Stand versetzen, 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 würden; zum anderen solle sie der Personalvertretung Gelegenheit geben, darauf zu achten, dass die beabsichtigte Eingruppierung mit dem anzuwendenden Tarifvertrag in Einklang stehe. Der Mitbestimmung unterliege aber immer nur eine Maßnahme, die darauf hinziele, einen Angestellten in eine höhere Vergütungsordnung einzuordnen, nicht dagegen ein Unterlassen des Dienstherrn oder die Weigerung, eine Höhergruppierung vorzunehmen. Die Mitbestimmung setze immer eine beabsichtigte Maßnahme voraus. Dies sei hier ausschließlich die Höhergruppierung ab 01. April 1988 gewesen. In Wahrheit rüge daher der Antragsteller nicht die Fehlerhaftigkeit der Höhergruppierung, sondern diejenige eines Unterlassens, nämlich der nicht vorgenommenen Höhergruppierung für die Zeit vom 15. Juli 1987 bis zum 31. März 1988. Dieses Unterlassen, möge es auch tatsächlich rechtswidrig gewesen sei, sei für die Beurteilung der vorgesehenen Maßnahme ohne Bedeutung gewesen.</p>
	7	<p>Zur Begründung seiner vom Verwaltungsgerichtshof zugelassenen Rechtsbeschwerde trägt der Antragsteller vor: Im Rahmen der Mitbestimmung nach § 80 Abs. 1 Buchst. b Nr. 2 LPersVG sei Gegenstand der dem Personalrat obliegenden Richtigkeitskontrolle die korrekte Anwendung des Vergütungsgruppensystems. Bei unrichtiger Anwendung des jeweils in Betracht kommenden Tarifvertrages sei die Maßnahme rechtswidrig im Sinne von § 80 Abs. 4 LPersVG. Jede Eingruppierung enthalte sowohl eine Feststellung der tarifvertraglich vorgesehenen Vergütungsgruppe als auch eine Festlegung des Zeitpunktes, ab dem entsprechend zu vergüten sei. Insbesondere wenn Zeitfaktoren für die Höhergruppierung</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 524
BVerwG Beschluss vom 06.10.1992 – BVerwG 6 P 22.90 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		maßgeblich seien, setze die rechtmäßige Eingruppierung auch eine zutreffende Ermittlung des Zeitpunktes voraus, ab dem die Änderung eingetreten sei. Auch darauf müsse sich daher die Richtigkeitskontrolle erstrecken.
	8	Der Antragsteller beantragt sinngemäß, den Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz vom 19. Juni 1990 aufzuheben und die Beschwerde des Beteiligten gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Mainz vom 10. Mai 1989 zurückzuweisen.
		Der Beteiligte beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen. Er hält an seiner Rechtsauffassung fest und verteidigt den angefochtenen Beschluss.
	9	II. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig. Durch die nur unvollständige Abhilfe im Anschluss an den Antrag des betroffenen Bediensteten und durch das nicht weitergeführte zweite Beteiligungsverfahren ist das Rechtsschutzinteresse des Antragstellers nicht entfallen. Die Rechtsbeschwerde ist auch begründet; sie führt zur Zurückverweisung. Das Beschwerdegericht hat § 80 Abs. 1 Buchst. b Nr. 2 LPersVG unzutreffend ausgelegt. Der festgestellte Sachverhalt lässt jedoch keine abschließende Entscheidung darüber zu, ob die strittige Verweigerung der Zustimmung des Antragstellers beachtlich oder unbeachtlich ist.
	10	1. Das Beschwerdegericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass die strittige Maßnahme der Mitbestimmung des Antragstellers unterlegen hat. Gemäß § 80 Abs. 1 Buchst. b Nr. 2 LPersVG bestimmt der Personalrat in Personalangelegenheiten der Angestellten und Arbeiter mit bei der Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, bei der Höher- oder Rückgruppierung und bei der Eingruppierung. Hier ging es anscheinend um eine sogenannte korrigierende Höhergruppierung, also um die Einstufung in eine höhere Vergütungsgruppe bei gleichbleibender Tätigkeit. Genau lassen das die bisherigen Tatsachenfeststellungen nicht erkennen. Auch sie aber unterliegt gegebenenfalls nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut der Mitbestimmung.
<i>Grundsatz der Tarifautomatik</i>	11	Zwar hat der Angestellte einen sich unmittelbar aus dem Tarifvertrag ergebenden Anspruch, nach der Vergütungsgruppe bezahlt zu werden, die der von ihm ausgeübten Tätigkeit entspricht; einer entspre-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 524
BVerwG Beschluss vom 06.10.1992 – BVerwG 6 P 22.90 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

<p><i>Bei der „Eingruppierung“ durch den Arbeitgeber handelt es sich um einen Akt der Rechtsanwendung.</i></p> <p><i>Bei der Mitbestimmung des Personalrats handelt es sich um eine Richtigkeitskontrolle</i></p>		<p>chenden Eingruppierung durch den Arbeitgeber bedarf es dazu nicht. Die Eingruppierung oder Höhergruppierung hat infolgedessen als Akt der Rechtsanwendung im Einzelfall nur deklaratorische Bedeutung. Gleichwohl schließt die Tarifautomatik es nicht aus, die beabsichtigte Korrektur der Vergütungsgruppe durch den Arbeitgeber als eine der Mitbestimmung unterworfenen Maßnahme anzusehen. Die Mitbestimmung ist auch bei rein normvollziehenden Maßnahmen nicht rechtslogisch ausgeschlossen. <u>Wird sie vom Gesetzgeber bei derartigen Maßnahmen angeordnet, besteht sie in einer zusätzlichen Kontrolle der Richtigkeit der Rechtsanwendung. Auf diese Weise wird gesetzlich eine Mitverantwortung der Personalvertretung begründet</u> (vgl. Beschluss vom 13. Februar 1976 - BVerwG 7 P 4.75 - BVerwGE 50, 186 = EEöD Nr. 247).</p>
	12	<p>2. Im vorliegenden Falle hat der Antragsteller die Zustimmung zu der beabsichtigten Maßnahme verweigert. Die Zweifel, die das Beschwerdegericht insoweit angedeutet hat, greifen nicht durch. Auch wenn sich der Personalrat nicht gegen die vorgesehene Zuordnung zur Vergütungsgruppe BAT VI b gewandt hat, sondern nur gegen den dafür vorgesehenen Zeitpunkt, bedeutet dies eine Zustimmungsverweigerung. Davon ist auszugehen, obwohl er dies mit der Auffassung begründet hat, die geänderte Zuordnung habe schon zu einem früheren Zeitpunkt erfolgen müssen, er also gegen die künftig nach Maßgabe der Höhergruppierung zu leistenden Zahlungen als solche nichts einzuwenden hat. Eine Zustimmungsverweigerung liegt immer dann vor, wenn der Personalrat sich mit dem Ergebnis der deklaratorischen Entscheidung über die Einordnung in die maßgebliche Vergütungsgruppe nicht einverstanden erklärt. Das gilt nicht nur dann, wenn er eine andere - sei es eine höhere, sei es eine niedrigere - Vergütungsgruppe für maßgeblich hält, sondern auch dann, wenn er den dafür vorgesehenen Zeitpunkt als verfrüht oder verspätet für unrichtig hält.</p>
	13	<p>Dies folgt daraus, dass die vorgesehene Festlegung auf eine bestimmte Rechtsanwendung, nämlich der tariflichen Bestimmungen über die Vergütungsgruppen auf den konkreten Einzelfall eines Beschäftigten, als die beabsichtigte Maßnahme anzusehen ist, die der Mitbestimmung unterliegt. Maßnahme in diesem Sinne ist also, wie auch das Beschwerdegericht nicht ver-</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 524
BVerwG Beschluss vom 06.10.1992 – BVerwG 6 P 22.90 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		kennt, die mit Wirkung von einem bestimmten Zeitpunkt an vorgesehene Zuordnung zu einer bestimmten Vergütungsgruppe. Demnach ist es nicht nur von Bedeutung, in welche Vergütungsgruppe der betroffene Angestellte höhergruppiert wird, sondern grundsätzlich auch, ab wann dies geschehen soll. <u>Jedenfalls bei Höhergruppierungen ist die Festlegung des Zeitpunkts für das Wirksamwerden der Änderung notwendiger Bestandteil dieser auf den Normvollzug im Einzelfall ausgerichteten Maßnahme.</u> Lehnt der Personalrat die getroffene Entscheidung auch nur unter einem dieser beiden Gesichtspunkte als unzutreffende Rechtsanwendung ab, so liegt darin nach den dafür maßgeblichen formalen Kriterien eine Zustimmungsverweigerung.
	14	3. Der angefochtene Beschluss des Beschwerdegerichts beruht auf der Rechtsauffassung, dass die Frage, ob eine Höhergruppierung schon zu einem früheren Zeitpunkt hätte erfolgen müssen, für die Rechtmäßigkeit der Höhergruppierung selbst keine Rolle spiele und damit außerhalb des Mitbestimmungstatbestandes liege. Gegenstand der Mitbestimmung sei nämlich allein die beabsichtigte Maßnahme "Eingruppierung ab dem 01. April 1988". Keine mitbestimmungsfähige Maßnahme sei hingegen ein Unterlassen aus der Zeit vor der eigentlichen Maßnahme, hier also die "Nichtvornahme einer Höhergruppierung für die Zeit vom 15. Juli 1987 bis zum 31. März 1988". Dieser Auffassung kann nicht uneingeschränkt zugestimmt werden.
<i>Sinn und Zweck der Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierungen</i>	15	a) Wie das Bundesverwaltungsgericht bereits wiederholt entschieden hat (vgl. Beschluss vom 13. Februar 1976 - BVerwG 7 P 4.75 – EEöD Nr. 247 ; Beschluss vom 10. April 1984 - BVerwG 6 P 10.82 – EEöD Nr. 484), soll die Mitbestimmung bei der Höhergruppierung von Arbeitnehmern die Personalvertretung zum einen in den Stand setzen, auf die Wahrung des Tarifgefüges in der Dienststelle zu achten und damit auch zur Wahrung des Friedens in der Dienststelle beizutragen. Im Interesse aller Angehörigen des öffentlichen Dienstes, insbesondere aber auch der betroffenen Arbeitnehmer, soll verhindert werden können, dass durch eine mehr oder minder wohlwollende Beurteilung - auch im Rahmen von korrigierenden Höhergruppierungen - einzelne Arbeitnehmer bevorzugt, andere dagegen benachteiligt werden. Zum anderen soll die Personalvertretung Gelegenheit haben,

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 524
BVerwG Beschluss vom 06.10.1992 – BVerwG 6 P 22.90 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

<i>Das Prüfungsrecht der Personalvertretung erstreckt sich auf alle Rechtmäßigkeitselemente der Eingruppierungsentscheidung.</i>		darauf zu achten, dass die beabsichtigte Umgruppierung mit dem anzuwendenden Tarifvertrag in Einklang steht. Unter beiden Gesichtspunkten erweisen sich also Kollektivinteressen und Individualinteressen als deckungsgleich. Angesichts dieser Zielsetzungen ist das Prüfungsrecht der Personalvertretung insoweit inhaltlich nicht begrenzt, sondern es erstreckt sich auf alle Rechtmäßigkeitselemente der deklaratorischen Entscheidung über die richtige Einordnung in die Vergütungsgruppe.
<i>Die Mitbestimmung des Personalrats erstreckt sich auch auf den Zeitpunkt der Eingruppierung.</i>	16	Hiervon ausgehend ist dem Antragsteller darin zuzustimmen, dass sich die Richtigkeitskontrolle der Personalvertretung nicht nur auf die Feststellung der tarifvertraglich vorgesehenen Vergütungsgruppe bezieht, sondern auch auf die Ermittlung des dafür maßgeblichen Zeitpunktes. Entgegen der Auffassung des Beteiligten kann daher die Zustimmung sowohl mit der Begründung verweigert werden, dass die Einstufung in eine noch höhere oder in eine niedrigere Vergütungsgruppe erfolgen müsse (Beschluss vom 10. April 1984 – <i>EEöD Nr. 484</i>), als auch damit, dass dies zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt zu geschehen habe. Der im Einzelfall vorgesehene Zeitpunkt für die Wirksamkeit der Höhergruppierung grenzt also den Gegenstand der Mitbestimmung jedenfalls grundsätzlich nicht ein. Maßgeblich ist vielmehr der Inhalt der Regelung insgesamt, und zwar auch, für welchen Zeitraum sie die Höhergruppierung einerseits zuspricht, andererseits aber auch ablehnt. Insofern ist die Rechtslage ähnlich wie in dem Fall, dass die Entscheidung für eine bestimmte Eingruppierung zugleich die Ablehnung einer höheren Vergütungsgruppe enthält oder nach Lage der Dinge jedenfalls enthalten kann. Ob die Höhergruppierung für einen Zeitraum abgelehnt oder ob insoweit schlechthin keine (mitbestimmungsfähige) Regelung getroffen worden ist, ist wie folgt zu bestimmen:
	17	b) Wenn die Höhergruppierung zu einem s p ä t e r e n Zeitpunkt wirksam werden soll, dann soll die beabsichtigte Maßnahme regelmäßig eine umfassende Entscheidung über das enthalten, was künftig sowohl vor als auch nach dem vorgesehenen Zeitpunkt gelten soll. Die Voraussetzungen der Höhergruppierung werden nur für den späteren Zeitpunkt bestätigt. Für den davor liegenden Zeitraum lässt dies auf eine Verneinung schließen. Das ist regelmäßig - wenn nicht an eine künftige Veränderung

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 524
BVerwG Beschluss vom 06.10.1992 – BVerwG 6 P 22.90 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		der tatsächlichen Verhältnisse angeknüpft wird - mehr als ein Unterlassen oder Untätigbleiben. Es ergeht vielmehr in aller Regel eine teils positive und teils negative Entscheidung. In diesem Umfang geht dann die gesamte Entscheidung mit der Einleitung durch den Dienststellenleiter in das Mitbestimmungsverfahren ein. Demgegenüber muss eine Höhergruppierung, die mit sofortiger Wirkung vorgenommen wird, nicht regelmäßig eine Entscheidung darüber enthalten, wie die Eingruppierung in der Vergangenheit hätte erfolgen müssen. Soweit es die Vergangenheit betrifft, lässt sich also auch eine generelle Vermutung nicht aufstellen. Es ist daher nach den erkennbaren rechtserheblichen Umständen des Einzelfalles zu differenzieren:
	18	aa) Wie das Berufungsgericht zutreffend erkannt hat, unterliegt der Mitbestimmung nur eine "beabsichtigte Maßnahme" (vgl. § 72 Abs. 2 Satz 1 LPersVG), nicht aber eine Untätigkeit des Dienststellenleiters oder ein Unterlassen (vgl. Beschluss vom 01. August 1983 - BVerwG 6 P 8.81 - Buchholz 238.33 § 58 BrPersVG Nr. 3). Auch in den Fällen der korrigierenden Höhergruppierung ist eine andere Bewertung nicht ohne weiteres geboten (vgl. Beschluss vom 15. Dezember 1972 - BVerwG 7 P 4.72 - Buchholz 238.33 § 65 BrPersVG Nr. 2). Von einem solchen Unterlassen kann jedenfalls dann auszugehen sein, wenn es Fragen der Höhergruppierung für die Vergangenheit betrifft. Insoweit ist dem Beschwerdegericht zuzustimmen.
	19	bb) Von einem Unterlassen kann aber dann nicht mehr die Rede sein, wenn die Entscheidung aus Anlass einer Umgruppierung ausdrücklich auch eine Aussage zu dem vorhergehenden Zeitraum enthält. Es liegt dann eine umfassende deklaratorische Einordnung vor, aus der sich keines der Entscheidungselemente als in der "Maßnahme" nicht enthalten und deswegen mitbestimmungsfrei ausklammern lässt. Diese Sachlage unterscheidet sich von dem im Beschluss vom 15. Dezember 1972 - BVerwG 7 P 4.72 - a.a.O. entschiedenen Fall insofern, als dort im Anschluss an eine Anregung von dritter Seite die zuständige Stelle den Erlass einer Maßnahme überhaupt abgelehnt hatte. Von dem im Beschluss vom 01. August 1983 - BVerwG 6 P 8.81 - a.a.O. entschiedenen Fall unterscheidet sie sich dadurch, dass sich die Tätigkeit des Dienststellenleiters nicht in der bloßen Ablehnung einer von anderer Seite ausgehenden Initiative erschöpft. Diese Unterschiede rechtfertigen eine andere

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 524
BVerwG Beschluss vom 06.10.1992 – BVerwG 6 P 22.90 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		Würdigung.
	20	cc) Die Frage, ob eine Entscheidung auch für den zurückliegenden Zeitraum ergangen ist, ist nicht ausschließlich danach zu beurteilen, ob dies in der beabsichtigten Maßnahme so zum Ausdruck gebracht werden soll. Es liegt insbesondere nicht im Belieben des Dienststellenleiters, sich in einer solchen Entscheidungssituation einer Maßnahme durch schlichtes Schweigen zu enthalten. Vielmehr kommt es hier auf eine Bewertung des Schweigens aus dem potentiellen Empfängerhorizont und mithin auf die insoweit erheblichen Umstände des Einzelfalles an. Besteht tatsächlich und rechtlich keinerlei Anlass, im Zusammenhang mit der beabsichtigten Maßnahme auch die vergangene Eingruppierung zu überprüfen, dann kann ein diesbezügliches Schweigen des Dienststellenleiters nur als ein Unterlassen angesehen werden. Davon ist regelmäßig auszugehen, wenn mit der Maßnahme ein anderer, neuer Lebenssachverhalt geregelt wird, der mit der Beurteilung des in der Vergangenheit liegenden Sachverhalts nicht unmittelbar zusammenhängt. Eine Regelung eines anderen, neuen Lebenssachverhalts läge z. B. bei einer Umgruppierung aus Anlass der Zuweisung eines neuen Tätigkeitsgebietes vor.
	21	Geht es hingegen um die Neubewertung ein und desselben Sachverhalts unter unveränderten rechtlichen Kategorien, so muss in der Umgruppierung, wenn sie nur für die Zukunft ausgesprochen wird, zugleich eine negative Entscheidung für den davor liegenden Zeitraum gesehen werden. Bleiben etwa die Tätigkeitsmerkmale am Arbeitsplatz nach Wirksamwerden der Umgruppierung unverändert, kann bei korrigierenden Höhergruppierungen fraglich sein, ob diese nicht schon früher hätten erfolgen müssen. Das wird z. B. der Fall sein, wenn die Korrektur wegen einer gegenüber der letzten Eingruppierung höherwertigen Tätigkeit erfolgt, die schon seit einiger Zeit ausgeübt wird. Auch bei einer aufgrund Bewährung auf dem bisherigen Arbeitsplatz erfolgenden Höhergruppierung stellt sich dann, wenn dies nicht zum tarifvertraglich frühestmöglichen Zeitpunkt geschieht, für alle Beteiligten die Frage, ob davon nicht schon zu einem früheren Zeitpunkt hätte ausgegangen werden müssen. Wenn die Maßnahme zu diesen weitergehenden Fragen schweigt, entscheidet eine allein für die Zukunft vorgesehene Höhergruppierung auch hierüber mit, und zwar mit negativem Ergebnis.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 524
BVerwG Beschluss vom 06.10.1992 – BVerwG 6 P 22.90 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

	22	c) Liegt im dargelegten Sinne ein einheitlicher Lebenssachverhalt vor, so kann der Personalrat die Zustimmung zur Höhergruppierung mit der Begründung verweigern, dass eine entsprechende Regelung auch für einen zurückliegenden Zeitraum erfolgen müsse. Stützt sich hingegen die Höhergruppierung auf einen anderen, neuen Lebenssachverhalt, verhält es sich anders. Eine Zustimmungsverweigerung, die sich in einem solchen Falle allein auf Gesichtspunkte zur bisherigen Eingruppierung stützt, bezieht sich dann nicht auf die "beabsichtigte Maßnahme". Sie geht ins Leere. Der Personalrat hat dann von seiner Befugnis, diese Maßnahme - und allein diese - einer mitprüfenden Richtigkeitskontrolle zu unterziehen, nicht in zweckentsprechender Weise Gebrauch gemacht. Da ihm weitergehende Befugnisse im Rahmen des in Rede stehenden Mitbestimmungstatbestandes nicht zustehen, ist eine solche Zustimmungsverweigerung gegebenenfalls unbeachtlich.
	23	4. Nach allem ist die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das Oberverwaltungsgericht zurückzuweisen. Denn es fehlt an Tatsachenfeststellungen zu der Frage, ob es sich bei dem mit der Höhergruppierung geregelten Sachverhalt im Wesentlichen um die Fortsetzung eines einheitlichen Lebensvorgangs handelt, der bereits im vorhergehenden Zeitraum begonnen hat. Ohne entsprechende Feststellungen lässt sich das Schweigen der "beabsichtigten Maßnahme" zu dem in der Vergangenheit liegenden Zeitraum nicht würdigen. Zwar enthalten die Akten dazu Anhaltspunkte. Das betrifft insbesondere die beiden Schreiben des Leiters des Pharmakologischen Instituts vom 03. März und 02. August 1988, von denen das erste den Anstoß zur strittigen Höhergruppierung gab und das zweite zur Rechtfertigung der später erfolgten rückwirkenden Höhergruppierung herangezogen worden ist. Indessen beleuchten sie den Sachverhalt nicht derart eindeutig, dass hierauf eine abschließende Sachentscheidung im Rechtsbeschwerdeverfahren gestützt werden könnte. Unter diesen Umständen muss es dem Beschwerdegericht als Tatsachengericht vorbehalten bleiben, den Sachverhalt unter den genannten Gesichtspunkten erstmals und umfassend zu würdigen.
	24	5. Die Festsetzung des Gegenstandswertes beruht auf § 10 Abs. 1 BRAGO in Verbindung mit § 8 Abs. 2 BRAGO.