

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 733
BVerwG Beschluss vom 08.12.1999 – BVerwG 6 P 3.98 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

Stichwörter:

Änderung der auszuübenden Tätigkeit, Eingruppierung, Übertragung neuer Aufgaben, **Mitbestimmung der Personalvertretung bei einer Neu-Eingruppierung**, Sinn und Zweck der Mitbestimmung.

Warnung!

Der vorliegende Beschluss ist durch den Beschluss des BVerwG vom 08.11.2011 – BVerwG 6 P 23.10 – **EEöD Nr. 1016** überholt. Mit diesem Beschluss entschied das BVerwG, **jede Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes** löse den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand der „Eingruppierung“ aus.

Der vorliegende Beschluss enthält unter Rn. 29 und 30 interessante und bemerkenswerte Ausführungen zum Sinn und Zweck der Mitbestimmung bei der Eingruppierung.

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 733
BVerwG Beschluss vom 08.12.1999 – BVerwG 6 P 3.98 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

Die Überprüfung einer bestehenden Eingruppierung aus Anlass der Übertragung neuer Aufgaben, die auf einem neuen (anderen) bisher noch nicht bewerteten Arbeitsplatz anfallen, unterliegt als Neu-Eingruppierung der Mitbestimmung des Personalrats nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BersVG.

Die Mitbestimmung entfällt auch dann nicht, wenn die Neu-Eingruppierung weder zu einem Wechsel der Vergütungsgruppe noch zu einem Wechsel der veränderten Möglichkeiten eines Zeit- oder Bewährungsaufstiegs führt.

Bundesverwaltungsgericht
Beschuß vom 08.12.1999 – BVerwG 6 P 3.98 –

2. Instanz: OVG Münster
Beschuß vom 25.02.1998 – OVG 1 A 2222/96.PVB –

Tenor:

Soweit das Verfahren noch nicht eingestellt und der erstinstanzliche Beschluss für wirkungslos erklärt worden ist, werden die Beschlüsse des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein- Westfalen - Fachsenat für Bundespersonalvertretungssachen - vom 25. Februar 1998 und des Verwaltungsgerichts Aachen vom 14. März 1996 geändert.

Es wird festgestellt, dass jede Überprüfung einer bestehenden Eingruppierung aus Anlass der Übertragung neuer Aufgaben, die zur Schaffung eines neuen (anderen) bisher noch nicht bewerteten Arbeitsplatzes geführt hat, als Neu-Eingruppierung der Mitbestimmung des Personalrats nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG unterliegt, auch wenn die Überprüfung einen Wechsel der Vergütungsgruppe oder einen Wechsel der Fallgruppe mit veränderten Möglichkeiten eines Zeit- oder Bewährungsaufstiegs nicht zur Folge hat.

Der Gegenstandswert für das Rechtsbeschwerdeverfahren wird auf 8 000 DM festgesetzt.

		G r ü n d e :
		I.
	1	Die Verfahrensbeteiligten streiten um die Mitbestimmung bei Überprüfungen der Eingruppierung von Beschäftigten aus Anlass der Zuweisung veränderter Tätigkeiten, die keine Höher- oder Rückgruppierung nach sich ziehen.
	2	Beim Amt für Militärisches Geowesen wurde zum 01.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 733
BVerwG Beschluss vom 08.12.1999 – BVerwG 6 P 3.98 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>April 1993 eine neue Organisationsstruktur geschaffen. Die Dienstposten wurden reduziert und den verbleibenden wurden neue Aufgaben zugeordnet. Aus diesem Anlass bat im September 1994 der antragstellende Personalrat den zu 1 beteiligten Amtschef der Beschäftigungsdienststelle, nach Abschluss des verwaltungsseitigen Einvernehmens mit der zu 2 beteiligten personalbearbeitenden Stelle das Mitbestimmungsverfahren einzuleiten. Er berief sich darauf, die neue Organisationsstruktur habe dazu geführt, dass Angestellten des Amtes andere Aufgaben übertragen worden seien und es sich hier nicht um in der Vergangenheit bereits bewertete Arbeitsplätze handele. Wegen der tariflichen Bewertung von sieben Angestellten bat die Beschäftigungsdienststelle den Antragsteller zunächst um Zustimmung gemäß § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG. Diese erteilte der Antragsteller in sechs Fällen. In einem Fall widersprach er einem Teil der Bewertung mit Gründen, aus denen sich ein Einfluss auf die Zuordnung zur vorgesehenen Vergütungsgruppe nicht ergeben konnte. Die Beschäftigungsdienststelle stellte sich im Januar 1995 jedoch auf den Standpunkt, die Übertragung neuer Aufgaben ohne Wechsel der Vergütungsgruppe unterliege nicht der Mitbestimmung, so dass ein entsprechendes Verfahren nicht durchzuführen sei.</p>
	3	<p>Der Antragsteller hat daraufhin das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren eingeleitet und beantragt festzustellen, dass die Übertragung neuer Tätigkeiten, wie beispielsweise die Übertragung der Tätigkeit einer DV-Maschinenbedienerin auf eine Bürokraft, der Mitbestimmung gemäß § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG unterliege. Er hat sich auf den Standpunkt gestellt, dass die Zuweisung neuer oder veränderter Tätigkeiten als neue Eingruppierung zu werten sei und als solche der Mitbestimmung unterliege.</p>
	4	<p>Das Verwaltungsgericht hat den Antrag abgelehnt.</p>
	5	<p>Im Beschwerdeverfahren haben die Beteiligten wegen des zunächst auch strittigen Feststellungsbegehrens zur Mitbestimmung bei einem konkreten Fallgruppenwechsel, der innerhalb derselben Vergütungsgruppe die Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs eröffnete, im Anschluss an die erklärte Bereitschaft des Beteiligten zu 1,</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 733
BVerwG Beschluss vom 08.12.1999 – BVerwG 6 P 3.98 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		in derartigen Fällen die Grundsätze im Beschluss des Senats vom 08. Oktober 1997 - BVerwG 6 P 5.95 – EEÖD Nr. 687 anzuwenden, die Hauptsache für erledigt erklärt. Insoweit ist das Verfahren eingestellt worden.
	6	Durch Beschluss vom 25. Februar 1998 hat das Beschwerdegericht den verbliebenen Antrag, nämlich festzustellen, dass jede Übertragung anderweitiger Tätigkeiten, die Anlass gibt, die bestehende Eingruppierung zu überprüfen, auch wenn lediglich die Anwendung einer Fallgruppe innerhalb einer Vergütungsgruppe zur Debatte steht, der Mitbestimmung des Personalrats nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG unterliegt,
	7	zurückgewiesen. Zur Begründung hat das Gericht ausgeführt: Eine "Eingruppierung" im Sinne von § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG liege in den strittigen Fällen nicht vor. Darunter sei nur die erstmalige Einreihung einer von einem Arbeitnehmer zu verrichtenden Tätigkeit in ein bestimmtes Vergütungssystem zu verstehen. Entstehungsgeschichtlich werde dies dadurch bestätigt, dass nach der ursprünglichen Fassung des Personalvertretungsgesetzes von 1955 die Eingruppierung lediglich ein nicht ausdrücklich genannter Bestandteil des Beteiligungstatbestandes der "Einstellung" gewesen sei. Von der Übertragung einer "höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit" im Sinne der ersten Alternative des § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG könne in den strittigen Fällen ebenfalls keine Rede sein. Denn diese seien dadurch gekennzeichnet, dass mit der zugewiesenen neuen Tätigkeit weder die Änderung einer Vergütungsgruppe noch die Eröffnung (oder Versperrung) des Zeit- oder Bewährungsaufstiegs durch einen Fallgruppenwechsel verbunden sei. An rein vorbereitenden Überprüfungen des Inhalts, ob eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme in Betracht komme, bestehe keine Mitbestimmung. Zweifelsfällen könne der Personalrat außerdem im Rahmen des § 68 Abs. 1 Nrn. 2 und 3 BPersVG nachgehen. Der abweichenden Auffassung des Bundesarbeitsgerichts sie insgesamt nicht zu folgen. Diese sei von den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes geprägt und berücksichtige die Rechtslage nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 733
BVerwG Beschluss vom 08.12.1999 – BVerwG 6 P 3.98 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		nicht ausreichend.
	8	<p>Hiergegen richtet sich die vom Beschwerdegericht zugelassene Rechtsbeschwerde. Mit ihr rügt der Antragsteller eine unrichtige Anwendung des § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG und beantragt,</p> <p>soweit das Verfahren noch nicht eingestellt und der erstinstanzliche Beschluss für wirkungslos erklärt worden ist, die Beschlüsse des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen - Fachsenat für Bundespersonalvertretungssachen - vom 25. Februar 1998 und des Verwaltungsgerichts Aachen vom 14. März 1996 zu ändern</p> <p>und</p> <p>festzustellen, dass jede Überprüfung einer bestehenden Eingruppierung aus Anlass der Übertragung neuer Aufgaben, die zur Schaffung eines neuen (anderen) bisher noch nicht bewerteten Arbeitsplatzes geführt hat, als Neu-Eingruppierung der Mitbestimmung des Personalrats nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG unterliegt, auch wenn die Überprüfung einen Wechsel der Vergütungsgruppe oder einen Wechsel der Fallgruppe mit veränderten Möglichkeiten eines Zeit- oder Bewährungsaufstiegs nicht zur Folge hat.</p>
	9	<p>Zur Begründung führt der Antragsteller aus: Je nach Art und Menge der neu zu übertragenden Tätigkeit können eine Schwelle überschritten werden, die es erforderlich mache, die Richtigkeit der bisherigen Eingruppierung zu überprüfen. Dafür, wann diese Überprüfung geboten sei, werde es zwar keine konkreten, allgemeingültigen Maßstäbe geben. Werde aber eine solche Überprüfung durch den Arbeitgeber aus solchem Anlass vorgenommen, so sei der Personalrat aufgerufen, das Ergebnis dieser Überprüfung nachvollziehend mitzubeurteilen. Seine Beteiligung könne nicht an das Ergebnis der Überprüfung durch den Arbeitgeber gebunden sein. Denn auch wenn sich nach dieser Überprüfung für die Vergütung des Arbeitnehmers nichts ändere, könne sich dahinter eine Bevorzugung oder Benachteiligung durch eine mehr oder minder wohlwollende Beurteilung verbergen. Angesichts</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 733
BVerwG Beschluss vom 08.12.1999 – BVerwG 6 P 3.98 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		der Unklarheiten darüber, wann eine Pflicht des Arbeitgebers zur Überprüfung der Eingruppierung bestehe, müsse an den “Anlass zur Überprüfung” angeknüpft werden. Rechtssicherheit für die Abgrenzung des Mitbestimmungstatbestandes sei aber letztlich nur zu erlangen, wenn die Mitbestimmung bei Eingruppierungen von der Einstellung abgekoppelt werde.
	10	Die Beteiligten treten der Rechtsbeschwerde entgegen und verteidigen den angefochtenen Beschluss. Sie sind der Auffassung, dass das Merkmal der “Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit” nicht greife. Die schlichte Übertragung gänzlich neuer, zusätzlicher oder wesentlich veränderter Tätigkeiten werde nach dem Wortlaut dieses Tatbestandsmerkmale nicht der Mitbestimmung unterworfen. Auch das Tatbestandsmerkmal “Eingruppierung” greife indessen nicht. Nach der Rechtsprechung erfasse dieses Merkmal nur die erstmalige Eingruppierung aus Anlass einer Einstellung. Dem versuche die Rechtsbeschwerde dadurch auszuweichen, dass sie auf die Übertragung der Tätigkeit abstellen wolle. Letztlich sei jedoch auch nach der Rechtsbeschwerdebegründung die Mitbestimmung am jeweiligen Eingruppierungsrecht festzumachen. Für die Beschränkung dieses Merkmals auf die erstmalige Eingruppierung geben es gute Gründe. Es sei aus dem Mitbestimmungstatbestand “Einstellung” entwickelt worden. Eine Neubestimmung von Aufgaben ohne tarifrechtliche Relevanz und die gegebenenfalls damit verbundene Überprüfung der Eingruppierung sei daher von der Mitbestimmung auszunehmen. In Fällen, die der erstmaligen Eingruppierung gleich- oder zumindest nahekäme, möge dies nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anders zu beurteilen sein. Jedenfalls aber genüge dafür nicht jeder Anlass. Gesetzssystematisch sei auch zu beachten, dass Umsetzungen nach § 75 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG nur dann der Mitbestimmung unterlägen, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden seien. Deshalb könne nicht jede Umsetzung als Eingruppierung mitbestimmungspflichtig sein.
	11	Der Oberbundesanwalt beteiligt sich am Verfahren. Er hält die angefochtene Entscheidung für zutreffend. Die abweichende Auffassung des Bundesarbeitsgerichts sei

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 733
BVerwG Beschluss vom 08.12.1999 – BVerwG 6 P 3.98 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		durch Wortlaut und Zweck des § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG nicht mehr gedeckt, übersehe insbesondere die Abgrenzung der Mitbestimmungsalternativen des § 75 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG. Die weite Auslegung sei auch nicht praktikabel, da dann bei jeder Übertragung anderer Tätigkeiten die Frage der Mitbestimmungspflicht aufwendig zu prüfen sei.
		II.
	12	Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Die Entscheidung des Beschwerdegerichts beruht auf einer unzutreffenden Auslegung des Begehrens des Antragstellers (1.) und auf einer unrichtigen Anwendung des § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG (2.). Es war daher eine Feststellung entsprechend dem in der Anhörung vor dem Senat gestellten Antrag zu treffen.
	13	1. Der in der Anhörung vor dem Beschwerdegericht zu Protokoll genommene Antrag entsprach und entspricht in seinem feststellenden Teil nicht dem eigentlichen Begehren des Antragstellers. Wäre er eng nach seinem Wortlaut auszulegen, erweise er sich darüber hinaus wegen Unbestimmtheit und auch in Ermangelung eines insoweit konkret streitigen Rechtsverhältnisses als unzulässig. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts schließt jedoch in personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren eine nach dem engen Wortlaut an sich anzunehmende Unbestimmtheit oder eine sonstige Unzulässigkeit des Feststellungsantrages dessen nachträgliche Präzisierung auch im Rechtsbeschwerdeverfahren nicht aus. Die Möglichkeiten einer solchen Auslegung sind vielmehr auszuschöpfen, soweit sich auf diese Weise eine hinreichend bestimmte Rechtsfrage als der eigentliche Streitgegenstand ermitteln lässt. Allerdings muss sich die Auslegung darauf beschränken, den "richtigen" Antragsinhalt anhand des Vorbringens der Verfahrensbeteiligten zu ermitteln, darf sie also den sich aus dem Wortlaut ergebenden Sinn, wenn er sich schon von daher als eindeutig darstellt, nicht in sein Gegenteil verkehren (Beschluss vom 02. Juni 1993 - BVerwG 6 P 23.91 - Buchholz 251.7 § 65 NWPersVG Nr. 2 m.w.N.). Innerhalb dieser Grenzen erweist sich das Begehren des Antragstellers als auslegungsbedürftig und in dem Sinne

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 733
BVerwG Beschluss vom 08.12.1999 – BVerwG 6 P 3.98 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		als auslegungsfähig, wie der Antrag in der Anhörung vor dem Senat präzisiert worden ist. Das ergibt sich aus folgendem:
	14	a) Zunächst einmal ging es dem Antragsteller von Anfang an und bis zuletzt nicht darum, ein vermeintliches Mitbestimmungsrecht an jedweder Übertragung anderweitiger Tätigkeiten zu klären. Er hat nie Zweifel daran aufkommen lassen, dass er sich an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anlehne und daher eine quantitative oder qualitative "Schwelle" anerkenne, ab der erst das von ihm in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht greifen könne. In dem vor dem Beschwerdegericht protokollierten Antragsteil, der dahin lautet festzustellen, dass jede Übertragung anderweitiger Tätigkeiten, die Anlass gibt, eine bestehende Eingruppierung zu überprüfen, der Mitbestimmung unterliege, findet sich dies nicht wieder. Selbst wenn man in dem Relativsatz ("die Anlass gibt, eine bestehende Eingruppierung zu überprüfen") einen Ansatz für die Bestimmung einer solchen Schwelle sehen wollte, wäre die Antragsformulierung für eine Einschränkung mit dieser Zielsetzung jedenfalls zu unbestimmt und daher nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO unzulässig.
	15	b) Darüber hinaus darf sich das abstrakte Feststellungsbegehren nicht vollends von dem anlassgebenden Vorgang lösen und Rechtsfragen aufgreifen, die zwischen den Verfahrensbeteiligten nicht auf diesem Wege konkret streitig geworden sind. Gegensätzliche Rechtsauffassungen können für sich allein ein konkret streitiges Rechtsverhältnis im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO nicht begründen. Im konkreten Ausgangsfall sah der Antragsteller die Schwelle zur Mitbestimmung aus bestimmten Gründen als klar überschritten an. Dass jedenfalls in derartigen Fällen die Mitbestimmung greift, wollte er geklärt wissen. Den Willen, dies darüber hinaus auch für alle anderen in Betracht zu ziehenden Fallgestaltungen klären zu lassen, hat er nicht zum Ausdruck gebracht. Er kann dies auch nicht gewollt haben. Er selbst hat nämlich eingeräumt, dass es unmöglich sei, die Schwelle zur Mitbestimmung abstrakt zu bestimmen. Ein Begehren, das gleichwohl diese Zielrichtung verfolgen würde, liefe auf ein unzulässiges Rechtsgutachten zu unbestimmten

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 733
BVerwG Beschluss vom 08.12.1999 – BVerwG 6 P 3.98 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		Fallkonstellationen hinaus.
	16	<p>c) Schließlich hat der Antragsteller durchgehend erkennen lassen, dass er nur das Bestehen eines an den anlassgebenden Vorgang anknüpfenden Mitbeurteilungsrechts bei einer Neu-Eingruppierung geklärt wissen will. Von Anfang an ging es ihm nur um die Mitbeurteilung bei der tariflichen Bewertung eines bisher noch nicht bewerteten Arbeitsplatzes. Nicht hingegen ging es ihm um die Zustimmungspflichtigkeit der Zuweisung dieses Arbeitsplatzes. Sie sah er nur als "Anlass" für die Neu-Eingruppierung durch die Dienststelle. Daran erst sollte das tarifliche Mitbeurteilungsrecht angeknüpft sein: Schon vorprozessual berief er sich gegenüber dem Beteiligten zu 1 darauf, die neue Organisationsstruktur habe dazu geführt, dass Angestellten des Amtes andere Aufgaben übertragen worden seien und es sich hier nicht um in der Vergangenheit bereits bewertete Arbeitsplätze handele; dieser Sachverhalt entspreche einer Neu-Einstellung und unterliege daher der Mitbestimmung. Wenn er sich dabei zugleich auf das Mitbestimmungsrecht aus § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG berief, konnte damit nur der Tatbestand der Eingruppierung gemeint sein, nicht aber die Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit. Der Antragsteller hat im Verlauf des Beschlussverfahrens zwar sein Ziel auf dogmatischen Umwegen verfolgt; an der ursprünglichen Zielsetzung, die Befugnis zur Mitbeurteilung zu sichern, hat er aber stets festgehalten. Beides verdeutlicht sein Vorbringen in der Rechtsbeschwerdebegründung, Rechtssicherheit könne "nur die Mitbestimmung bei Eingruppierungen bringen, die von der "Einstellung" abzukoppeln" sei (GA Bl. 134). Selbst die Rechtsbeschwerdeerwiderng versteht das Begehren des Antragstellers dahin, "letztlich" sei auch "nach seiner Auffassung die Mitbestimmung am jeweiligen Eingruppierungsrecht festzumachen" (GA Bl. 146). Es bedurfte daher gegenüber den zur Anhörung nicht erschienenen Beteiligten keines Hinweises, dass der Antrag nur in eben diesem Sinne zu verstehen sei.</p>
	17	2. Ausgehend von der Präzisierung des Antrages erweist sich die Rechtsbeschwerde als begründet. Antragsgemäß ist festzustellen, dass jede Überprüfung einer be-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 733
BVerwG Beschluss vom 08.12.1999 – BVerwG 6 P 3.98 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>stehenden Eingruppierung aus Anlass der Übertragung neuer Aufgaben, die zur Schaffung eines neuen (anderen) bisher noch nicht bewerteten Arbeitsplatzes geführt hat, als Neu-Eingruppierung der Mitbestimmung des Personalrates nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG unterliegt. Soweit das Beschwerdegericht dies verneint hat, beruht seine Entscheidung auf einer unrichtigen Anwendung des § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG.</p>
	18	<p>a) Das Beschwerdegericht meint, unter “Eingruppierung” im Sinne von § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG sei die erstmalige Einreihung einer von einem Arbeitnehmer zu verrichtenden Tätigkeit in ein bestimmtes Vergütungssystem zu verstehen (ebenso Dietz ZTR 1989, 10, 11). Diese Begriffsbestimmung konkretisiert die bisherige Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts. Darin ist der Senat noch davon ausgegangen, dass unter “Eingruppierung” die “erstmalige Einreihung eines Beschäftigten bzw. seiner Tätigkeit in ein vorgegebenes Vergütungssystem” zu verstehen sei (stRspr seit Beschluss vom 15. Februar 1988 - BVerwG 6 P 21.85 – EEöD Nr. 448; s. z.B. auch Beschlüsse vom 15. März 1988 - BVerwG 6 P 23.87 – EEöD Nr. 449 und vom 14. Juni 1995 - BVerwG 6 P 43.93 – EEöD Nr. 643; ebenso Wahlers PersV 1998, 219, 220 a.E.). Eine weitere Präzisierung der Begriffsbestimmung erscheint dem Senat nunmehr veranlasst und geboten. Die Formulierung des Beschwerdegerichts erweist sich dafür durchaus als geeignet. Nach allgemeinem Sprachgebrauch leuchtet es ein, das Begriffselement “erstmalig” auf den Vorgang der Einreihung zu beziehen. Nicht weniger einleuchtend ist es, als Gegenstand dieser Einreihung in erster Linie auf die zu verrichtende Tätigkeit abzustellen, die bei der Einreihung einem nach Tätigkeitsmerkmalen festgelegten Vergütungssystem zuzuordnen ist (vgl. auch BAG Beschluss vom 20.12.1988 - 1 ABR 68/87 - BAGE 60, 330, 342 = EEöD Nr. 478 und Beschluss vom 21. März 1995 - 1 ABR 46/94 - EEöD Nr. 607; s. aber auch BAG Beschluss vom 20.03.1990 -1 ABR 20/89 - BAGE 64, 254, 258 = EEöD Nr. 463; BAG Beschluss vom 20.09.1990 - 1 ABR 17/9066 – BAGE 66, 48, 52 = EEöD Nr. 436; BAG beschloss vom 18.06.1991 - 1ABR 53/90 – BAGE 68, 104 108 = EEöD Nr. 531). Personen als solche lassen sich nicht einreihen; eine Zuordnung ist nur nach Maßgabe der von ihnen ausgeübten Tätigkeit möglich. Auch</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 733
BVerwG Beschluss vom 08.12.1999 – BVerwG 6 P 3.98 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		können persönliche Merkmale bei der Eingruppierung noch weniger eine Rolle spielen als dies im Tarifrecht der Fall ist. Fragen der Dauer der Beschäftigung oder der Bewährung auf dem bisherigen Arbeitsplatz, mögen für die tarifrechtliche Zuordnung, etwa für den Zeit- oder den Bewährungsaufstieg, von (sekundärer) Bedeutung sein. Für die erstmalige tarifliche Bewertung einer Tätigkeit aber sind sie regelmäßig nicht von Belang.
	19	Auch wenn richtigerweise unter “Eingruppierung” die erstmalige Einreihung einer von einem Arbeitnehmer zu verrichtende Tätigkeit in ein bestimmtes Vergütungssystem zu verstehen ist, ergibt sich daraus allerdings kein Grund, den hier gestellten Feststellungsantrag abzulehnen. Denn der Antragsteller will mit ihm die Mitbestimmungspflichtigkeit der erstmaligen Einreihung einer Tätigkeit festgestellt wissen. Diese Tätigkeit ist zwar nicht die zuerst aufgenommene. Sie soll aber auf einem neuen (anderen) und bisher noch nicht bewerteten Arbeitsplatz zu verrichten sein. Sie kann damit durchaus Gegenstand einer erstmaligen Einreihung in ein Vergütungssystem sein. Mit den Vorgaben des Feststellungsbegehrens werden daher die genannten Begriffsmerkmale der “Eingruppierung” erfüllt. Hingegen kommt es darauf, ob der Arbeitnehmer zuvor bereits tariflich bewertete Tätigkeiten auf einem anderen Arbeitsplatz derselben Dienststelle verrichtet und eine Eingruppierung dieser anderen Tätigkeit schon einmal stattgefunden hat, nach der obigen Begriffsbestimmung für die “Eingruppierung” nicht an. Es geht nicht um die “Ersteingruppierung” einer Person, sondern um die erstmalige Einreihung der von ihr zu verrichtenden Tätigkeit in ein bestimmtes Vergütungssystem.
	20	b) Entstehungsgeschichte, systematische Zusammenhänge sowie Sinn und Zweck der Mitbestimmung nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG rechtfertigen keine andere Auslegung.
	21	aa) Das Beschwerdegericht hat zutreffend darauf hingewiesen, dass sich nach der weit zurückreichenden Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts - teils auch der neueren (vgl. BVerwGE 82, 288, 291, mit umfangr. Nachw.) - die Mitbestimmung bei der Einstellung

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 733
BVerwG Beschluss vom 08.12.1999 – BVerwG 6 P 3.98 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		auf die Eingliederung der zur Einstellung vorgesehenen Person, die von ihr auszuübende Tätigkeit und deren Eingruppierung beziehe. Diese Rechtsprechung wurde zu § 70 Abs. 1 Buchst. b) Nr. 1 PersVG 1955 entwickelt und später fortgeführt. Der bundesrechtlichen Neuregelung von 1974, die in § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG erstmals die "Eingruppierung" als Alternative eines Mitbestimmungstatbestandes ausdrücklich anführte, hat der Senat einen nur klarstellenden Charakter beigemessen; schon zur früheren Regelung sei allgemein die Auffassung vertreten worden, dass die "Einstellung" auch die Eingruppierung umfasse; "Eingruppierungen" seien daher auch nach der Neuregelung von 1974 nur die "Erstingruppierungen" bei den Einstellungen, ansonsten gebe es nur Höher- und Rückgruppierungen (Beschluss vom 18. Dezember 1979 - BVerwG 6 P 15.79 - Buchholz 238.3A § 75 BPersVG Nr. 14). Die Gesetzesmaterialien zum Bundespersonalvertretungsgesetz geben für diese Auslegung im Sinne einer Klarstellung nichts her. Es handelt sich um eine Interpretation, die allein vom möglichen Wortsinn ausgeht. Sie lässt sich für das Bundespersonalvertretungsgesetz aus entstehungsgeschichtlichen wie aus systematischen Gründen nicht aufrechterhalten.
	22	(1) Die Gesetzgeber des Bundes und der Länder haben bei der Neukodifizierung der Personalvertretungsgesetze nach 1970 auf die zu § 70 Abs. 1 Buchst. b) Nr. 1 PersVG 1955 entwickelte Rechtsauffassung in unterschiedlicher Weise reagiert.
	23	Für Niedersachsen etwa wurden in § 78 Abs. 1 Nr. 1 NdsPersVG in der Fassung vom 24. April 1972 (Nds. GVBI S. 231) "Einstellung und Eingruppierung" unter einer gemeinsamen Nummer zusammengefasst, während "Höhergruppierung und Herabgruppierung" erst in § 78 Abs. 2 Nr. 3 NdsPersVG folgten. Hier mag u. U. noch von einer Klarstellung oder von einer Vervollständigung des Begriffs "Einstellung" gesprochen werden können (vgl. dazu BVerwGE 50, 176, 180 f. m.w.N.), wengleich hier zwei Begriffe nebeneinandergestellt wurden.
	24	In Nordrhein-Westfalen hingegen fand sich in § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW stets nur der Mitbestimmungstatbestand

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 733
BVerwG Beschluss vom 08.12.1999 – BVerwG 6 P 3.98 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>“Einstellung”; die “Eingruppierung” wurde in der Fassung vom 18. Dezember 1984 (GV. NW. 1985 S. 29) mit “Höhergruppierung, Rückgruppierung, Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit für eine Dauer von mehr als drei Monaten” in der Nr. 4 des § 72 Abs. 1 LPVG NW zusammengefasst. Hierzu wird mit guten Gründen vertreten, nach der erwähnten Änderung des Gesetzes könne die Eingruppierung nicht mehr als Teil der Einstellung angesehen werden, sei sie vielmehr als eigenständiger Mitbestimmungstatbestand zu behandeln, auch wenn Einstellung und Eingruppierung in der Regel zusammenfielen (Cecior / Dietz / Vallendar, Das Personalvertretungsrecht in Nordrhein-Westfalen, Std. 1998, § 72 Rn 94).</p>
	25	<p>Ähnlich ist der Bundesgesetzgeber vorgegangen: In § 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG wird allein die “Einstellung” erwähnt. Erst unter Nr. 2 folgt die “Eingruppierung”, und zwar in einem anderen Zusammenhang. Das spricht ebenfalls für eine eigenständige Bedeutung der Mitbestimmungsalternative “Eingruppierung”. Sie lässt sich nicht mehr als Teil der Einstellung bezeichnen. Wenn in der ersten Alternative der Nr. 2 von einer “höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit” die Rede ist und anschließend als zweite Alternative die “Höher- oder Rückgruppierung” folgt, danach erst die “Eingruppierung”, so legt das auch nicht nahe, dass mit “Eingruppierung” allein die erstmalige, mit der Einstellung zusammenhängende gemeint ist, die zuletzt genannte Alternative also den zeitlich ersten der unter der Nr. 2 zusammengefassten Vorgänge betrifft.</p>
	26	<p>(2) Für die systematische Trennung vom Mitbestimmungstatbestand “Einstellung” und für die Eigenständigkeit der Alternative “Eingruppierung” in § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG hatte der Gesetzgeber überdies gewichtige Gründe, die noch heute gültig sind: Würde es sich bei “Einstellung” und “Eingruppierung” um eine einheitlich mitbestimmungspflichtige Maßnahme handeln, so müsste eine auf die Eingruppierung beschränkte Zustimmungsverweigerung auf den “Gesamtvorgang Einstellung” durchschlagen (so BayVGH, Beschluss vom 26. März 1986 - Nr. 17 C 86.00391 - ZBR 1986, 378, 379); auch die Eingliederung müsste unterbleiben, bis die Ein-</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 733
BVerwG Beschluss vom 08.12.1999 – BVerwG 6 P 3.98 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>gungsstelle über die Zustimmungsverweigerung zum “Gesamtvorgang Einstellung” entschieden hätte. Das aber wäre sowohl aus der Sicht der Dienststelle als auch aus der Sicht des Einzustellenden ein unerwünschtes, in beiderlei Hinsicht nicht interessengerechtes Ergebnis. Dem OVG Berlin (vgl. zu § 87 BLnPersVG: Beschluss vom 09. September 1994 - OVG PV (Bln) 1.94 - PersR 1995, 302, 303) und dem Bundesarbeitsgericht (stRspr zu § 99 BetrVG 1972 seit Beschluss vom 10. Februar 1976 - 1 ABR 49/74 – EEöD Nr. 193; etwa auch Beschluss vom 20. Dezember 1988 - 1 ABR 68/87 - BAGE 60, 330, 333 f. = EEöD Nr. 478) ist darin zu folgen, dass dieses Ergebnis zu vermeiden ist: Das Mitbestimmungsverfahren darf weder die Eingliederung noch vorläufige Entgeltzahlungen hindern. Ein deklaratorisches Mitbestimmungsrecht muss sich auf eine deklaratorische “Maßnahme” beschränken. Es überschreite diese Grenzen, wenn es sich auch einer rechtsgestaltenden Maßnahme entgegenhalten ließe. Für das Bundespersonalvertretungsgesetz lässt sich dieses Ergebnis zwanglos aus der Aufteilung von “Einstellung” und “Eingruppierung” auf die Nrn. 1 und 2 des § 75 BPersVG herleiten. Dies ist der geradezu handfest greifbare Sinn der darin zum Ausdruck kommenden systematischen Trennung.</p>
	27	<p>(3) Entgegen der Auffassung des Oberbundesanwalts wie auch des Beteiligten zu 1 lässt sich aus der Beschränkung der Mitbestimmung bei Umsetzungen auf Fälle des Ortswechsels für eine Beschränkung der Mitbestimmung bei der Eingruppierung auf die mit der Einstellung erstmals zugewiesene Tätigkeit nichts herleiten. Führt eine nach § 75 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG nicht mitbestimmungspflichtige Umsetzung ohne Ortswechsel zu einer Neu-Eingruppierung des Arbeitnehmers, die als solche mitbestimmungspflichtig ist, so wird damit nicht etwa auch die Maßnahme der Umsetzung gegen den Wortlaut des § 75 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG mitbestimmungspflichtig. Hier gilt das Prinzip der Trennung von personaler Status- und Verwendungsentscheidung und tarifrechtlicher Tätigkeitszuordnung in gleicher Weise wie im Verhältnis von Einstellung und Eingruppierung. Daher erstreckt sich ein Recht zur Mitbestimmung der Eingruppierung keineswegs auf die Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes im Wege der Umsetzung. Soweit ein Mitbestimmungsverfahren wegen der Eingruppierung durchzu-</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 733
BVerwG Beschluss vom 08.12.1999 – BVerwG 6 P 3.98 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		führen ist, muss dieses der Umsetzung auch nicht etwa vorausgehen. Es kann den sofortigen Vollzug der Umsetzung nicht hindern. Beides hat miteinander nichts zu tun. Das Bundesarbeitsgericht (Beschluss vom 21. März 1995 - 1 ABR 46/94 - EEöD Nr. 607) hat den Mitbestimmungstatbestand des § 75 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG zu Recht als "eingruppierungsneutral" bezeichnet.
	28	bb) Auch nach Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts lässt es sich nicht rechtfertigen, als "Eingruppierung" im Sinne von § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG ausschließlich die erstmalige Eingruppierung aus Anlass der Einstellung anzusehen. Vielmehr liefert gerade diese Auslegungsmethode gewichtige Gründe dafür, die Fälle der Neu-Eingruppierung einzubeziehen.
	29	(1) Wie das Bundesverwaltungsgericht wiederholt entschieden hat (vgl. Beschlüsse vom 13. Februar 1976 - BVerwG 7 P 4.75 - BVerwGE 50, 186, 191 f. = EEöD Nr. 247, vom 10. April 1984 - BVerwG 6 P 10.82 – EEöD Nr. 484, vom 6. Oktober 1992 - BVerwG 6 P 22.90 - EEöD Nr. 524 und 14. Juni 1995 - BVerwG 6 P 43.93 – EEöD Nr. 643), soll die Mitbestimmung bei der Eingruppierung (Höhergruppierung, Umgruppierung) von Arbeitnehmern nicht nur die Personalvertretung in den Stand setzen, mitprüfend darauf zu achten, dass die beabsichtigte Eingruppierung mit dem anzuwendenden Tarifvertrag (oder dem sonst anzuwendenden Entgeltsystem) in Einklang steht. Sie soll der Personalvertretung auch die Gelegenheit geben, auf die Wahrung des Tarifgefüges in der Dienststelle zu achten und damit zur Verwirklichung des arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatzes innerhalb der Dienststelle und innerhalb des dort angewendeten Entgeltsystems sowie zur Wahrung des Friedens in der Dienststelle beizutragen. Im Interesse aller Beschäftigten in der Dienststelle, insbesondere aber auch der betroffene Arbeitnehmer, soll verhindert werden, dass durch eine unsachliche Beurteilung im Rahmen bestehender Auslegungsspielräume einzelne Arbeitnehmer bevorzugt, andere dagegen benachteiligt werden. In diesem Rahmen kommt dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz trotz

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 733
BVerwG Beschluss vom 08.12.1999 – BVerwG 6 P 3.98 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		seiner Subsidiarität im Bereich des Arbeitsentgelts für die Mitbestimmung bei der Eingruppierung eine wesentliche Bedeutung zu.
<i>Beteiligung der Personalvertretung an der Tätigkeitsbewertung</i>	30	Die Gewährleistung der Gleichbehandlung aller Beschäftigten einer Dienststelle im Wege der Mitbestimmung durch den Personalrat <u>lässt sich nur bewerkstelligen, wenn der Personalrat zumindest einmal an der tariflichen Bewertung der an einem Arbeitsplatz zu verrichtenden Tätigkeiten beteiligt worden ist.</u> Diese Mindestvoraussetzung muss, da es um die Gleichbehandlung aller Beschäftigten geht, auch für alle Arbeitsplätze gewährleistet sein. Das gilt dann auch für die durch Umorganisations- und Rationalisierungsmaßnahmen neugeschaffenen. Lücken im kollektiven Schutz sind hier um so weniger hinzunehmen, als derartige Anlässe infolge fortschreitender technischer Entwicklungen und Haushaltszwänge immer wieder auf der Tagesordnung stehen. Dies wiederum hat zur Folge, dass der Wegfall alter und die Schaffung neuer Arbeitsplätze gleichsam zur Normalität des Arbeitslebens auch in der öffentlichen Verwaltung geworden sind.
<i>Hinweis des Bearbeiter: Durch Beschluss vom 08.11.2011 – 6 P 23.10 – EEöD Nr. 1016, hat das BVerwG entschieden, dass jede Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes als „Eingruppierung“ der Mitbestimmung der Personalvertretung unterliegt.</i>	31	(2) Schon aufgrund dieser Überlegung ist dem Antrag der Rechtsbeschwerde in vollem Umfang stattzugeben. Ob Sinn und Zweck der Mitbestimmung nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG es erfordern können, dass Umsetzungen auf andere Arbeitsplätze, die bereits einmal von der Dienststelle unter Beteiligung des Personalrats bewertet worden sind, erneut die Mitbestimmung bei der Eingruppierung auslösen, kann daher offenbleiben (vgl. hierzu den Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 21. März 1995 - 1 ABR 46/94 - EEöD Nr. 607).
	32	c) Gegen das bisherige Auslegungsergebnis lassen sich systematische Bedenken nicht daraus herleiten, dass in den hier strittigen Fällen an einer Maßnahme im Sinne von § 69 Abs. 1 BPersVG fehle. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts entbehrt eine Neu-Eingruppierung auch dann, wenn sich - wie hier - die Vergütungsgruppe, nach der dem Arbeitnehmer das Entgelt zu zahlen ist, auf der Grundlage der Neubewertung nicht verändert, nicht des Maßnahmecharakters. Es han-

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 733
BVerwG Beschluss vom 08.12.1999 – BVerwG 6 P 3.98 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		<p>delt sich dann nicht um eine nur interne EntschlieÙung, dass keine Maßnahme durchgeführt werden soll. Ein schlichtes Unterlassen liegt nicht vor. Ebensowenig handelt es sich in diesen qualifizierten Fällen - anders als sonstigen Fällen der Überprüfung der maßgeblichen Tätigkeitsmerkmale (vgl. hierzu Beschluss vom 06. Februar 1979 - BVerwG 6 P 20.78 - Buchholz 238.3 A § 75 BPersVG Nr. 9) - um eine rein vorbereitende Überprüfung der letztlich unterbleibenden Maßnahme. Es geht hier um eine Neu-Eingruppierung in einer veränderten Eingruppierungssituation (vgl. zu diesem Begriff BAG, Beschluss vom 12. August 1997 - 1 ABR 13/97 – EEöD Nr.735). Diese ist dadurch gekennzeichnet, dass die frühere tarifliche Bewertung der dem Arbeitnehmer bisher zugewiesene Tätigkeit keinerlei fortwirkende rechtliche oder auch nur deklaratorische Bedeutung für die Richtigkeit der weiterhin gezahlten Vergütung mehr haben kann. Sie ist obsolet geworden.</p>
	33	<p>Im Anschluss daran aber findet zwangsläufig in derselben Weise eine Neubestimmung der Vergütung des Arbeitnehmers durch eine Neu-Eingruppierung nach Maßgabe der neu zugewiesenen Tätigkeit statt, wie dies bei der Erst-Eingruppierung aus Anlass der Einstellung der Fall ist. Wird eine entsprechende Überprüfung tatsächlich durchgeführt, so ist das Ergebnis dieser Prüfung, die Neu-Eingruppierung auf der Grundlage neuer und anderer Tätigkeiten, eine deklaratorische Maßnahme, die hinter einer Erst-Eingruppierung nicht zurücksteht. Selbst wenn - aus welchen Gründen auch immer - eine solche Überprüfung nicht in nach außen erkennbarer Weise stattfindet, bedarf es keiner Überlegungen, ob eine tarifliche (vom Bundesarbeitsgericht verneint) oder personalvertretungsrechtliche Eingruppierungspflicht besteht und sich damit das Vorliegen einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme begründen lässt. Im Rechtssinne lieÙe sich ein solches Verhalten der Dienststelle nämlich nicht als ein schlichtes Unterlassen werten. Es müsste vielmehr von einem konkludenten Verhalten ausgegangen werden. Ist etwa ein gänzlich neuer Arbeitsplatz geschaffen worden, der in der Dienststelle bisher noch nicht bestanden hat, und hat der auf diesen Arbeitsplatz umgesetzte Arbeitnehmer dort andere Tätigkeiten zu verrichten als bisher, dann liegt in der Weiterzahlung der bisherigen Vergütung konkludent eine Eingruppierung an</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 733
BVerwG Beschluss vom 08.12.1999 – BVerwG 6 P 3.98 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		entsprechender Stelle der Vergütungsordnung.
	34	d) Das bisherige Auslegungsergebnis begegnet schließlich auch unter den vom Oberbundesanwalt angesprochenen Praktikabilitätsgesichtspunkten keinen durchgreifenden Bedenken. Bei jeder wesentlichen Veränderung der Tätigkeit ist es ohnehin unvermeidlich, dass die bisherige Eingruppierung überprüft wird. Insoweit kommen auf die Dienststelle keine neuen Belastungen zu. Es verbleibt der Aufwand für die Prüfung, ob ein Mitbestimmungsfall vorliegt. Wann eine Übertragung neuer Aufgaben zur Schaffung eines neuen (anderen) bisher noch nicht bewerteten Arbeitsplatzes führt, mag nicht immer einfach sein. Es gibt jedoch bereits arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, die für eine entsprechende Abgrenzung hilfreich ist. Das Bundesarbeitsgericht setzt voraus, dass die neue Tätigkeit sich von der bisherigen so deutlich unterscheidet, dass sie sich ihrem Gesamtbild nach als eine andere Tätigkeit darstellt (Beschluss vom 21. März 1995 - 1 ABR 46/94 - EEöD Nr. 607 mit Hinweis auf den Beschluss vom 23. November 1993 - 1 ABR 38/93 – EEöD Nr. 548). Ob dies der Fall ist, wird sich für die Dienststelle anhand des Umfangs der Eingruppierungsüberprüfung oftmals leicht, ansonsten jedenfalls aber mit vertretbarem Aufwand feststellen lassen.
	35	3. Die Festsetzung des Gegenstandswertes beruht auf § 10 Abs. 1 BRAGO i.V.m. § 8 Abs. 2 BRAGO.