

**NÄHE  
IST  
UNSERE  
STÄRKE**



## **Brief zur Personalratsarbeit**

Mitbestimmung  
bei Eingruppierungen



**dbb**  
beamtensbund  
und tarifunion

Nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG hat der Personalrat u.a. mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Eingruppierung.

## Was versteht man unter einer Eingruppierung?

Unter Eingruppierung ist die Einreihung des Arbeitnehmers in ein kollektives Entgelt-schema zu verstehen. Ein solches Entgelt-schema zeichnet sich dadurch aus, dass es die Zuordnung der Arbeitnehmer nach bestimmten, generell beschriebenen Merkmalen vorsieht. Meist erfolgt die Zuordnung nach bestimmten Tätigkeitsmerkmalen, bisweilen aber auch nach anderen Kriterien, wie etwa dem Lebensalter oder der Dauer der Dienststellenzugehörigkeit.

## Welches Prüfungsrecht hat der Personalrat im Rahmen seiner Mitbestimmung?

Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Eingruppierung beschränkt sich auf eine Richtigkeitskontrolle. Die Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung ist kein Mitgestaltungsrecht, sondern ein Mitbeurteilungsrecht. Die Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung soll sicherstellen, dass die Rechtsanwendung möglichst zutreffend erfolgt. Die Mitbestimmung bei der Eingruppierung von Arbeitnehmern soll nicht nur die Personalvertretung in den Stand setzen, mit prüfend 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 betroffenen Arbeitnehmer, soll verhindert werden, dass durch eine unsachliche Beurteilung im Rahmen bestehender Auslegungsspielräume einzelne Arbeitnehmer bevorzugt, andere dagegen benachteiligt werden (BverwG v.6.10.1992 ZfPR 1993, 17).

## Ist bereits die Bewertung von Stellen, Arbeitsplätzen oder Tätigkeiten mitbestimmungspflichtig?

Nein. Eingruppierungen sind personenbezogene Einzelmaßnahmen. Die vom Arbeitgeber vorzunehmende und vom Personalrat mitzubewertende Zuordnung zu einer bestimmten Gruppe einer Entgeltordnung betrifft einzelne Arbeitnehmer. Davon zu unterscheiden sind personenunabhängige Bewertungen von Stellen, Arbeitsplätzen oder Tätigkeiten. Sie können zwar maßgebliche Vorgaben für die Eingruppierung eines Arbeitnehmers enthalten, der auf dem bewerteten Arbeitsplatz tätig wird oder die bewertete Tätigkeit ausübt. Die abstrakte Bewertung einer Stelle, eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ist dabei selbst keine der Mitbestimmung unterfallende persönliche Einzelmaßnahme. Sie ist unabhängig vom Stellen- oder Arbeitsplatzinhaber oder von demjenigen, der die Tätigkeit ausübt. Gegenstand des als Mitbeurteilungsrecht ausgestalteten Mitbestimmungsrechts ist nicht die Bewertung des Arbeitsplatzes oder der Tätigkeit, sondern die sich daraus ergebende Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer Vergütungs- oder Entgeltgruppe (BAG v. 12.1.2011, ZBVR *online* 2/2011, 17).

## Welche Unterrichtspflichten hat der Arbeitgeber?

Eine ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats bei einer Eingruppierung setzt voraus, dass der Arbeitgeber neben dem Namen des betroffenen Arbeitnehmers und der nach

seiner Ansicht zutreffenden Vergütungsgruppe auch mitteilt, aus welchen Tatsachen er zu der konkreten Eingruppierung gelangt. Hierzu kann auch eine Tätigkeitsbeschreibung gehören. Der Personalrat muss grundsätzlich unmittelbar aus der Information in die Lage versetzt sein, über den Antrag auf Zustimmung zu beraten.

### **Können dem Personalrat dabei personenbezogene Daten des Betroffenen vorenthalten werden?**

Die Mitbestimmung in Personalangelegenheiten ist nach Ansicht des BVerwG sinnvoll nicht möglich, ohne dass der Personalrat von personenbezogenen Daten der jeweils betroffenen Beschäftigten unterrichtet wird. § 68 Abs. 2 BPersVG lässt eine Weitergabe von Informationen wegen der durch die Mitbestimmung verfolgten Schutzzwecke in erforderlichem Umfang zu und begrenzt sie zugleich. Die personenbezogenen Daten, welche der Personalrat benötigt, um die Richtigkeit der Eingruppierung beurteilen zu können, sind vor dem Hintergrund der Verschwiegenheitsverpflichtungen der Personalratsmitglieder nicht in einem derart hohen Maß schutzwürdig, dass die Mitbestimmung bei der Eingruppierung von vornherein unterbleiben muss (BverwG v. 7.3.2011, ZfPR *online* 5/2011, 6).

### **Ist in dem Fall, dass ein neuer Arbeitnehmer eingestellt wird, neben der Einstellung auch die Eingruppierung mitbestimmungspflichtig?**

Ja. In diesem Fall ist die Personalvertretung vom Dienststellenleiter über die von ihm für richtig befundene Eingruppierung ebenfalls zu unterrichten und ihr dabei alle einschlägigen Unterlagen zugänglich zu machen. Zwar fallen die Einstellungen und Eingruppierungen regelmäßig in einem Akt zusammen,

dennoch muss neben der Mitbestimmung bei der Einstellung auch das Mitbestimmungsrecht des Personalrats über die Eingruppierung beachtet werden. Insofern kann ein Personalrat zwar die Einstellung eines Bewerbers als solche befürworten, aber gleichzeitig die Zustimmung zu dessen Eingruppierung verweigern.

Zu beachten ist, dass in einigen Landespersonalvertretungsgesetzen auf die nähere Differenzierung für die Beteiligung an Einstellungsmaßnahmen verzichtet wird. Dort ist die Beteiligung bei der Einstellung zugleich auf die damit einhergehende Eingruppierung zu erstrecken. Dies gilt z.B. für Art. 75 Nr. 1 BayPersVG oder § 87 Nr. 1 BlnPersVG. In diesen Ländern ist nur der Fall der Einstellung aufgezählt, ohne dort oder in den nachfolgenden Vorschriften auch die Eingruppierung als Mitbestimmungsfall zu bezeichnen.

### **Ist die Stufenzuordnung nach § 16 TVöD auch als Eingruppierung mitbestimmungspflichtig?**

Hier muss nach den einzelnen Tatbeständen des § 16 TVöD-Bund differenziert werden. Grundsätzlich lässt aber die bereits eingangs angeführte Definition der Eingruppierung zu, die Stufenzuordnung, die bei einem einzustellenden Arbeitnehmer mit seiner Einordnung in die Gruppe vorzunehmen ist, als von der Eingruppierung mit umfasst anzusehen. Aus der Festlegung der Entgeltgruppe und der Stufenzuordnung wird die Einreihung in das kollektive Entgeltschema vollständig, da danach erst das Tabellenentgelt bestimmt werden kann (BverwG v. 7.3.2011, ZfPR *online* 5/2011, 6). Nach dieser Rechtsprechung erstreckt sich die Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierungen auch auf die Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2, Abs. 3 Satz 1 bis 3 und Abs. 5 Satz 2 TVöD-Bund.

Dahingegen kommt eine Mitbestimmung bei Eingruppierung in den Fällen des § 16 Abs. 3

Satz 4 TVöD-Bund erst zum Zuge, wenn die Dienststelle unter Beachtung der Mitbestimmung bei der Lohngestaltung gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG Grundsätze zur Anrechnung förderlicher Berufstätigkeit beschlossen hatte.

### **Ist der Personalrat zu beteiligen, wenn dem Arbeitnehmer eine neue Aufgabe übertragen wird und der Arbeitgeber deshalb eine Neubewertung der Eingruppierung vornimmt?**

Ja. Wird einem Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes ein neuer Arbeitsbereich übertragen, der sich von dem bisherigen erheblich unterscheidet, so muss der Arbeitgeber die Eingruppierung überprüfen. Bei der erforderlichen Entscheidung ist der Personalrat auch dann zu beteiligen, wenn der Arbeitgeber die bisherige Eingruppierung beibehalten will (BAG v. 21.3.1996, ZfPR 1996, 18 (LS)).

### **Kann der Personalrat seine Zustimmung zu einer Einstellung mit dem Hinweis auf eine fehlerhafte Eingruppierung verweigern?**

Das BPersVG trennt ausdrücklich zwischen Einstellung und Eingruppierung und führt beide Fallgestaltungen als Beteiligungsfälle auf. Daraus folgt, dass den beiden Beteiligungsfällen unterschiedliche Zwecke zugeordnet sind und daher ein Personalrat nur aus Gründen die Zustimmung verweigern kann, die auf den konkreten Zweck des jeweiligen Mitbestimmungsstatbestandes bezogen sind (vgl. BVerwG v. 08.12.1999, ZfPR 2000, 100). Bedenken des Personalrats gegen die Richtigkeit der vorgesehenen Eingruppierung stellen keinen sachlich gerechtfertigten Grund für einen Widerspruch gegen die Einstellung dar. Die unrichtige Eingruppierung steht zwar im Widerspruch zur einschlägigen Tarifnorm. Dies führt jedoch nicht zu einem

Beschäftigungsverbot. Ein Betroffener muss dann, nach Aufnahme der Beschäftigung, die zutreffende Eingruppierung durch das Arbeitsgericht feststellen lassen. Dementsprechend muss auch der Personalrat in der Lage sein, durch die Zustimmung zur Einstellung den Weg für die Aufnahme der Beschäftigung freizumachen und zugleich dafür Sorge zu tragen, dass eine nach seiner Überzeugung unrichtige Eingruppierung korrigiert wird (BVerwG v. 22.10.2007, ZfPR online 2/2008, 2).

### **Kann ein Personalrat mit der Begründung, das anzuwendende Entgeltssystem verstoße gegen den arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz, die Zustimmung verweigern?**

Die Mitbestimmung umfasst nicht eine Rechtmäßigkeitskontrolle eines Entgeltsystems. Anders als bei Fragen, die eine Bewertung der am einzelnen Arbeitsplatz zu verrichtenden Tätigkeiten betreffen, fehlt es den Personalvertretungen hier an der Zuständigkeit und der besonderen Sachnähe, auf der ihre Kompetenz zur Mitbeurteilung im Mitbestimmungsverfahren sonst beruht (BVerwG v 14.6.1995, ZfPR 1995, 156). Der Personalrat kann vom Dienststellenleiter auch nicht verlangen, für die Eingruppierung ein anderes Entgeltssystem anzuwenden.

Stand 09/2011



Herausgegeben  
von der Bundesleitung des  
**dbb beamtenbund und tarifunion**  
Friedrichstraße 169/170  
10117 Berlin