



BUNDESVERWALTUNGSGERICHT

BESCHLUSS

BVerwG 5 PB 1.16
OVG 5 A 10556/15

In der Personalvertretungssache

hat der 5. Senat des Bundesverwaltungsgerichts
am 20. März 2017
durch den Vorsitzenden Richter am Bundesverwaltungsgericht Vormeier,
die Richterin am Bundesverwaltungsgericht Stengelhofen und
den Richter am Bundesverwaltungsgericht Dr. Störmer

beschlossen:



Die Beschwerde des Antragstellers gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde in dem Beschluss des Obergerichtspräsidenten Rheinland-Pfalz - Fachsenat für Personalvertretungssachen (Land) - vom 25. November 2015 wird zurückgewiesen.

G r ü n d e :

- 1 1. Die allein auf den Zulassungsgrund der grundsätzlichen Bedeutung einer Rechtsfrage gestützte Beschwerde ist unbegründet.

- 2 Grundsätzliche Bedeutung im Sinne der nach § 121 Abs. 3 des Landespersonalvertretungsgesetzes Rheinland Pfalz (LPersVG RP) in der Fassung vom 24. November 2000 (RP GVBl. S. 529), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Dezember 2015 (RP GVBl. S. 505), entsprechend anwendbaren § 72 Abs. 2 Nr. 1 und § 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG kommt einer Rechtsfrage nur zu, wenn mit ihr eine für die erstrebte Rechtsbeschwerdeentscheidung erhebliche Frage aufgeworfen wird, die im Interesse der Einheit und Fortbildung des Rechts der Klärung bedarf. Die Rechtsfrage muss klärungsfähig sein, was der Fall ist, wenn sie in der Rechtsbeschwerdeinstanz beantwortet werden kann. Nach § 92a Satz 1 i.V.m. § 72a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 ArbGG ist in der Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde die grundsätzliche Bedeutung der Rechtsfrage und ihre Entscheidungserheblichkeit darzulegen. Dies erfordert insbesondere, dass die Beschwerde eine durch die anzufechtende Entscheidung aufgeworfene Rechtsfrage konkret benennt und ihre Klärungsfähigkeit, Klärungsbedürftigkeit und Entscheidungserheblichkeit schlüssig aufzeigt (stRspr, vgl z.B. BVerwG, Beschlüsse vom 3. März 2016 - 5 PB 31.15 - juris Rn. 3 und vom 1. November 2016 - 5 PB 2.16 - juris Rn. 4, jeweils m.w.N.). Der Senat ist an die aufgeworfene Rechtsfrage von angeblich grundsätzlicher Bedeutung gebunden. An der Klärungsbedürftigkeit einer gestellten Rechtsfrage fehlt es unter anderen dann, wenn sie sich auf der Grundlage der vorhandenen Rechtsprechung und/oder mit Hilfe der üblichen Regeln sachgerechter Gesetzesinterpretation beantworten lässt (stRspr, vgl. z.B. BVerwG, Beschlüsse vom 24. August 1999 - 4 B 72.99 - BVerwGE 109, 268 <270> zu § 132 Abs. 2 Nr. 1

VwGO, vom 22. Januar 2015 - 5 PB 5.14 - juris Rn. 10 und vom 1. November 2016 - 5 PB 2.16 - juris Rn. 9). Das ist hier der Fall.

3 Der Antragsteller möchte die Frage beantwortet wissen,

"ob der Maßnahmebegriff des Personalvertretungsrechts (§ 69 BPersVG / § 74 Abs. 2 LPersVG RP) im Falle der Mitbestimmung nach § 78 Abs. 2 Nr. 1 LPersVG RP (entspr. § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG) - Eingruppierung - dahin zu verstehen ist, dass die auf Antrag des Beschäftigten oder von Amts wegen erfolgende Überprüfung einer bestehenden Eingruppierung auch dann der mitprüfenden und nachvollziehenden Mitbestimmung des Personalrates unterliegt, wenn sich nach dem Ergebnis der Überprüfung keine Änderung ergeben soll."

4 Diese Frage ist in ihrer Allgemeinheit in der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts geklärt.

5 Nach § 74 Abs. 1 Satz 1 LPersVG RP kann eine Maßnahme nur mit Zustimmung des Personalrats getroffen werden, soweit sie seiner Mitbestimmung unterliegt. Unter einer Maßnahme im personalvertretungsrechtlichen Sinn ist jede auf eine Veränderung des bestehenden Zustandes abzielende Handlung oder Entscheidung der Dienststellenleitung zu verstehen, die den Rechtsstand der Beschäftigten berührt und durch deren Durchführung das Beschäftigungsverhältnis oder die Arbeitsbedingungen eine Änderung erfahren (stRspr, vgl z.B. BVerwG, Beschlüsse vom 5. November 2010 - 6 P 18.09 - Buchholz 251.95 § 51 SH-PersVG Nr. 7 Rn. 11 und vom 31. Januar 2017 - 5 P 10.15 - Rn. 21, jeweils m.w.N.). Die Eingruppierung unterliegt nach § 78 Abs. 2 Nr. 1 LPersVG RP der Mitbestimmung. Unter Eingruppierung im Sinne dieses Mitbestimmungstatbestandes ist die Einreihung des Arbeitnehmers in ein kollektives Entgeltschema zu verstehen. Ein solches Entgeltschema zeichnet sich dadurch aus, dass es die Zuordnung der Arbeitnehmer nach bestimmten, generell beschriebenen Merkmalen vorsieht (vgl. BVerwG, Beschluss vom 8. November 2011 - 6 P 23.10 - BVerwGE 141, 134 Rn. 12 m.w.N.). Angesichts der die Eingruppierung prägenden sogenannten Tarifautomatik ergibt sich die richtige Einreihung des Arbeitnehmers durch Subsumtion der auszuübenden Tätigkeit,

Qualifikation und beruflichen Erfahrung unter die abstrakt-generellen Merkmale der in der Dienststelle angewandten Entgeltordnung. Der Arbeitnehmer wird nicht eingruppiert, er ist eingruppiert. Mithin ist die Entscheidung des Dienststellenleiters, den Arbeitnehmer einer bestimmten Entgeltgruppe zuzuordnen, nicht konstitutiver, sondern deklaratorischer Natur (vgl. BVerwG, Beschluss vom 8. November 2011 - 6 P 23.10 - BVerwGE 141, 134 Rn. 13 m.w.N.). Die Eingruppierung ist als Akt strikter Rechtsanwendung ausgestaltet (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 15. Mai 2012 - 6 P 9.11 - Buchholz 251.4 § 87 HmbPersVG Nr. 3 Rn. 14 und vom 24. November 2015 - 5 P 13.14 - BVerwGE 153, 254 Rn. 27). In der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist geklärt, dass der Mitbestimmungstatbestand der Eingruppierung den Anforderungen des dargestellten Maßnahmebegriffs insoweit nicht Rechnung trägt, als dieser voraussetzt, dass Handlungen oder Entscheidungen auf eine konstitutive Änderung des bestehenden Zustandes abzielen. Nicht die Eingruppierung ist auf eine solche Änderung gerichtet, sondern der Akt des Dienststellenleiters, mit welchem er dem Arbeitnehmer eine bestimmte Tätigkeit überträgt. Die aus Anlass der Übertragung verlautbarte Zuordnung des Arbeitnehmers durch den Dienststellenleiter ist die Maßnahme, die § 78 Abs. 2 Nr. 1 LPersVG RP der Mitbestimmung bei Eingruppierung unterwirft. Deshalb ist der Maßnahmebegriff im Fall der Mitbestimmung bei Eingliederung auf eine deklaratorische Folgeentscheidung zu beziehen (zum Voranstehenden BVerwG, Beschluss vom 8. November 2011 - 6 P 23.10 - BVerwGE 141, 134 Rn. 14). Daraus folgt auch, dass die Mitbestimmungspflicht einer Eingruppierung - die sich nicht auf die erstmalige Eingruppierung beschränkt (vgl. BVerwG, Beschluss vom 8. Dezember 1999 - 6 P 3.98 - BVerwGE 110, 151 <155 ff.>) nicht allein unter Hinweis darauf abgelehnt werden kann, die Voraussetzungen des Maßnahmebegriffs in seinem sonst üblichen strengen Sinn seien nicht erfüllt, weil der Dienststellenleiter die bisherige Eingruppierung bestätigt hat (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 8. November 2011 - 6 P 23.10 - BVerwGE 141, 134 Rn. 14 und vom 8. Dezember 1999 - 6 P 3.98 - BVerwGE 110, 151 <161 f.>). Gemessen daran ist die von dem Antragsteller aufgeworfene Frage zu bejahen, ohne dass es der Durchführung eines Rechtsbeschwerdeverfahrens bedarf.

- 6 Eine andere Frage ist, ob dem Mitbestimmungsrecht bei Eingruppierung auch Fallgestaltungen unterliegen, bei denen der Dienststellenleiter beabsichtigt, die Eingruppierung eines Arbeitnehmers zu bestätigen, ohne dass wesentliche Veränderungen gegenüber dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Sachverhalt eingetreten sind. Soweit das Bundesverwaltungsgericht in seiner jüngeren Rechtsprechung angenommen hat, dass auch die beabsichtigte Bestätigung einer Eingruppierung dem Mitbestimmungsrecht unterfällt, lagen dem Sachverhalte zugrunde, bei denen sich die Eingruppierungssituation in relevanter Weise geändert hatte, etwa durch Übertragung neuer Aufgaben, die zur Schaffung eines neuen, bisher noch nicht bewerteten Arbeitsplatzes geführt haben, bzw. durch eine wesentliche Veränderung des Aufgabenkreises (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 8. Dezember 1999 - 6 P 3.98 - BVerwGE 110, 151 <155 ff.> und vom 8. November 2011 - 6 P 23.10 - BVerwGE 141, 134 Rn. 14 ff.). Die Problematik, ob dies auch gilt, wenn sich die Eingruppierungssituation nicht wesentlich geändert hat, wird in der gestellten Frage von angeblich grundsätzlicher Bedeutung nicht angesprochen und auch in der Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde nicht substantiiert erörtert.
- 7 2. Von einer weiteren Begründung wird abgesehen (§ 92a Satz 1 i.V.m. § 72a Abs. 5 Satz 5 Alt. 1 ArbGG und § 121 Abs. 2 LPersVG RP).

Vormeier

Stengelhofen

Dr. Störmer