



# **BUNDESVERWALTUNGSGERICHT**

**IM NAMEN DES VOLKES**

## **BESCHLUSS**

BVerwG 6 P 15.10  
VGH 21 A 21/10.PV

In der Personalvertretungssache

hat der 6. Senat des Bundesverwaltungsgerichts  
am 7. März 2011  
durch den Vorsitzenden Richter am Bundesverwaltungsgericht Neumann und  
die Richter am Bundesverwaltungsgericht Büge, Vormeier, Dr. Bier und  
Dr. Möller

beschlossen:

Der Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs  
- Senat für Personalvertretungssachen (Bund) - vom  
2. September 2010 sowie der Beschluss des Verwal-  
tungsgerichts Darmstadt - Fachkammer für Personalver-  
tretungssachen (Bund) - vom 30. November 2009 werden  
geändert.

Es wird festgestellt, dass die Mitbestimmung des An-  
tragstellers bei Eingruppierung sich auf die Stufenzuord-  
nung gemäß § 16 Abs. 2, Abs. 3 Satz 1 bis 3 und Abs. 5  
Satz 2 TVöD-Bund erstreckt.

Im Übrigen wird der Antrag abgelehnt.

Die weitergehende Rechtsbeschwerde des Beteiligten  
wird zurückgewiesen.

#### G r ü n d e :

I

- 1 Bei der Einstellung von Arbeitnehmern pflegt der Beteiligte im Rahmen der Mitbestimmung bei Eingruppierung den Antragsteller bei der Einordnung in die Entgeltgruppe, nicht aber bei der Stufenzuordnung zu beteiligen. Das vom Antragsteller angerufene Verwaltungsgericht hat festgestellt, dass das Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung die Stufenzuordnung gemäß § 16 TVöD-Bund umfasst. Die Beschwerde des Beteiligten hat der Verwaltungsgerichtshof zurückgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen auf das Senatsurteil vom 27. August 2008 - BVerwG 6 P 3.08 - Bezug genommen.

2 Der Beteiligte trägt zur Begründung seiner Rechtsbeschwerde vor: Der Einbeziehung der Stufenzuordnung in die Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung stehe bereits der Grundsatz der Nachrangigkeit des Tarifrechts in § 3 BPersVG entgegen. Danach seien tarifvertragliche Bestimmungen unzulässig, welche gesetzlich vorgesehene Beteiligungsrechte des Personalrats erweitern oder neue Beteiligungsrechte begründeten. Daraus folge zugleich, dass die Erweiterung, Ergänzung oder Neuschaffung von Beteiligungsrechten durch eine ausufernde Auslegung personalvertretungsrechtlicher Bestimmungen untersagt sei. Die systematische und historische Auslegung des Mitbestimmungstatbestandes „Eingruppierung“ verbiete die Einbeziehung der Stufenzuordnung. Anders als die Einreihung in die Entgeltgruppe sei die Stufenzuordnung nach den Bestimmungen des § 16 TVöD-Bund von persönlichen Merkmalen abhängig. Gerade weil ihr im neuen Vergütungssystem eine wesentliche und vor allem nunmehr eigenständige Bedeutung zukomme, sei sie vom Begriff der Eingruppierung nach seinem bisherigen und weiter zutreffenden Verständnis nicht gedeckt. Dieses eingeschränkte Begriffsverständnis sei hier auch deswegen zugrunde zu legen, weil das Bundespersonalvertretungsgesetz - im Gegensatz zu einigen Landespersonalvertretungsgesetzen - nicht alle entgeltrelevanten Maßnahmen der Mitbestimmung unterziehe.

3 Der Beteiligte beantragt,  
die Beschlüsse der Vorinstanzen aufzuheben und den Antrag abzulehnen.

4 Der Antragsteller beantragt,  
die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

5 Er verteidigt den angefochtenen Beschluss.

## II

6 Die zulässige Rechtsbeschwerde des Beteiligten ist teilweise begründet. Soweit der streitige Antrag abzulehnen ist, beruht der Beschluss des Verwaltungsge-

richtshofs auf der unrichtigen Anwendung von Rechtsnormen (§ 83 Abs. 2 BPersVG i.V.m. § 93 Abs. 1 Satz 1 ArbGG). Er ist daher - ebenso wie der durch ihn bestätigte erstinstanzliche Beschluss - zu ändern; da der Sachverhalt geklärt ist, entscheidet der Senat in der Sache selbst (§ 96 Abs. 1 Satz 2 ArbGG i.V.m. § 562 Abs. 1, § 563 Abs. 3 ZPO). Danach ist - unter Abweisung des weitergehenden Antrages - festzustellen, dass sich das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers bei Eingruppierung auf die Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2, Abs. 3 Satz 1 bis 3 und Abs. 5 Satz 2 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich des Bundes geltenden Fassung (TVöD-Bund) vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 27. Februar 2010, erstreckt.

- 7 1. Das streitige Begehren bedarf der Auslegung. Sein Gegenstand ist die Mitbestimmung des Antragstellers bei Eingruppierung. Seinem Wortlaut nach bezieht sich der in erster Instanz formulierte Antrag ebenso wie der stattgebende Tenor des Verwaltungsgerichts auf alle Stufenzuordnungsvorgänge nach § 16 TVöD-Bund. Doch ist den Ausführungen des Antragstellers zu entnehmen, dass es ihm allein um diejenige Stufenzuordnung geht, die bei der Eingruppierung neu einzustellender Arbeitnehmer vorzunehmen ist. Dies hat der Verwaltungsgerichtshof zu Beginn seiner Beschlussgründe klargestellt, ohne dass der Antragsteller dem in seiner Rechtsbeschwerdeerwiderung widersprochen hätte. Demgemäß bezieht sich das in der Rechtsbeschwerdeinstanz weiter verfolgte Begehren des Antragstellers auf folgende Vorgänge:

Stufenzuordnung in den Entgeltgruppen 9 bis 15 nach § 16 Abs. 2 TVöD-Bund, Stufenzuordnung in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach § 16 Abs. 3 Satz 1 bis 3 TVöD-Bund,

Stufenzuordnung in der Entgeltgruppe 1 nach § 16 Abs. 5 Satz 2 TVöD-Bund, Berücksichtigung förderlicher Berufstätigkeit in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach § 16 Abs. 3 Satz 4 TVöD-Bund,

Berücksichtigung erworbener Stufen aus einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst nach § 16 Abs. 3a TVöD-Bund.

- 8 Den genannten Tarifnormen spiegeln jeweils verschiedene, typische Lebenssachverhalte wider, so dass das darauf bezogene Mitbestimmungsbegehren des Antragstellers jeweils einen eigenen Streitgegenstand darstellt, über den jeweils gesondert zu befinden ist (vgl. Beschluss vom 13. Oktober 2009 - BVerwG 6 P 15.08 - juris Rn. 14, insoweit bei Buchholz 251.0 § 76 BaWüPersVG Nr. 8 nicht abgedruckt).
- 9 Nicht vom streitigen Begehren erfasst, sind demnach solche Stufenzuordnungsvorgänge, die nicht zugleich mit der Einstellung, sondern zu einem späteren Zeitpunkt stattfinden, nämlich
- das Erreichen der nächsten Stufe nach Verstreichen der regulären Stufenlaufzeit nach § 16 Abs. 4 und Abs. 5 Satz 3 Halbs. 1 TVöD-Bund, die Verkürzung bzw. die Verlängerung der regulären Stufenlaufzeit nach § 17 Abs. 2 TVöD-Bund, die Stufenzuordnung bei Höhergruppierung und Herabgruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 5 TVöD-Bund (vgl. zur Mitbestimmung bei diesen Vorgängen: Beschluss vom 13. Oktober 2009 - BVerwG 6 P 15.08 - Buchholz 251.0 § 76 BaWüPersVG Nr. 8 Rn. 40, 41 ff. und 52 ff.).
- 10 Die selbstständigen Stufenzuordnungsvorgänge nach § 17 TVöD-Bund sind ohnehin bereits vom Wortlaut des Antrages nicht erfasst.
- 11 2. Die Mitbestimmung des Antragstellers bei Eingruppierung nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 Alt. 3 BPersVG erstreckt sich auf die Stufenzuordnung in den Entgeltgruppen 9 bis 15 nach § 16 Abs. 2 TVöD-Bund.
- 12 a) Unter Eingruppierung im Sinne des vorbezeichneten 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. Meist erfolgt die Zuordnung nach bestimmten Tätigkeitsmerkmalen, bisweilen aber auch nach anderen Kriterien, wie etwa dem Lebensalter oder der Dauer der Dienststellenzugehörigkeit (vgl. Beschlüsse vom

21. März 2005 - BVerwG 6 PB 8.04 - Buchholz 251.51 § 68 MVPersVG Nr. 1 S. 2, vom 22. Oktober 2007 - BVerwG 6 P 1.07 - Buchholz 251.92 § 67 SAPersVG Nr. 1 Rn. 25, vom 27. August 2008 - BVerwG 6 P 11.07 - BVerwGE 131, 383 = Buchholz 251.6 § 65 NdsPersVG Nr. 1 Rn. 9 und vom 27. Mai 2009 - BVerwG 6 P 9.08 - BVerwGE 134, 83 = Buchholz 250 § 75 BPersVG Nr. 108 Rn. 8).

- 13 aa) Welches kollektive Entgeltschema im vorliegenden Fall anzuwenden ist, bestimmt sich nach dem TVöD-Bund. Denn von dessen Geltungsbereich werden die ab 1. Oktober 2005 im Zuständigkeitsbereich des Beteiligten eingestellten Arbeitnehmer erfasst (§ 1 TVöD-Bund). Die entgeltrelevanten Regelungen finden sich in Abschnitt III des TVöD-Bund (§§ 12 ff.). Danach erhält der Arbeitnehmer monatlich ein Tabellenentgelt (§ 15 Abs. 1 Satz 1 TVöD-Bund). Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe (§ 15 Abs. 1 Satz 2 TVöD-Bund).
- 14 bb) Um die Einreihung in ein kollektives Entgeltschema handelt es sich zunächst bei der Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer der 15 Entgeltgruppen.
- 15 Die Grundsätze über die Einordnung in die Entgeltgruppen werden künftig in §§ 12, 13 TVöD-Bund im Zusammenhang mit der neuen Entgeltordnung geregelt. Das maßgebliche Übergangsrecht enthält der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 24. Juni 2010. Danach gelten die §§ 22, 23 BAT einschließlich der Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) über den 30. September 2005 hinaus fort. Diese Regelungen finden auf ab 1. Oktober 2005 neu eingestellte Arbeitnehmer nach Maßgabe des TVÜ-Bund Anwendung. An die Stelle des Begriffs Vergütung tritt der Begriff Entgelt (§ 17 Abs. 1 TVÜ-Bund). Für Eingruppierungen ab dem 1. Oktober 2005 bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung werden die Vergütungsgruppen der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) gemäß Anlage 4 TVÜ-Bund den Entgeltgruppen des TVöD-Bund zugeordnet (§ 17 Abs. 7 Satz 1 TVÜ-Bund).

16 cc) Nach § 15 Abs. 1 Satz 2 TVöD-Bund bestimmt sich die Höhe des dem Arbeitnehmer zustehenden Tabellenentgelts nicht nur nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, sondern auch nach der für ihn geltenden Stufe. Grundsätzlich umfassen die Entgeltgruppen 9 bis 15 fünf Stufen (§ 16 Abs. 1 Satz 1 TVöD-Bund). Wie sich das Zusammenspiel von Entgeltgruppen und Stufen auf das Tabellenentgelt für die Arbeitnehmer des Bundes auswirkt, ist für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Juli 2011 aus der Anlage A zum TVöD-Bund zu ersehen (§ 15 Abs. 2 Satz 1 TVöD-Bund). § 16 Abs. 2 TVöD-Bund bestimmt:

„Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 9 bis 15 werden die Beschäftigten zwingend der Stufe 1 zugeordnet. Etwas anderes gilt nur, wenn eine mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Bund vorliegt; in diesem Fall erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis zum Bund.“

17 Nach der eingangs erwähnten Definition ist Eingruppierung im Sinne des Mitbestimmungstatbestandes die Einreihung des Arbeitnehmers in ein kollektives Entgeltschema. Diese Definition lässt es zu, die Stufenzuordnung, die bei einem einzustellenden Arbeitnehmer zugleich mit seiner Einordnung in die Entgeltgruppe vorzunehmen ist, als von der Eingruppierung mitumfasst anzusehen. Sie legt es sogar nahe, weil die Festlegung der Entgeltgruppe und die Stufenzuordnung zusammen das Tabellenentgelt bestimmen. Erst das Zusammenwirken beider Faktoren macht die Einreihung vollständig (vgl. Beschluss vom 27. August 2008 a.a.O. Rn. 15).

18 b) Die Begrifflichkeit des Tarifvertrages weist allerdings in die entgegengesetzte Richtung. § 15 Abs. 1 Satz 2 TVöD-Bund ordnet den Begriff „eingruppiert“ ausschließlich der Entgeltgruppe, nicht jedoch der Stufe zu. Dies muss jedoch die Einbeziehung der Stufenzuordnung in die Mitbestimmung bei Eingruppierung nicht hindern.

19 aa) Zwar bestehen grundsätzlich keine Bedenken dagegen, hinsichtlich der in den Mitbestimmungstatbeständen verwandten Begriffe auf das Verständnis und die Definitionen gleichlautender Begriffe in den einschlägigen tarifvertraglichen

und beamtenrechtlichen Vorschriften zurückzugreifen. Dies steht jedoch unter Vorbehalt des jeweils mit der Mitbestimmung verfolgten Gesetzeszwecks. Soweit dieser es gebietet, muss bei der personalvertretungsrechtlichen Beurteilung von dem tarifvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Verständnis abgewichen werden (vgl. Beschluss vom 27. August 2008 a.a.O. Rn. 17).

- 20 bb) Freilich war die personelle Mitbestimmung nach den Personalvertretungsgesetzen insbesondere in Bezug auf Eingruppierung, Höher- und Rückgruppierung sowie Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit an den Begrifflichkeiten des BAT und der ihm nachgebildeten Tarifwerke des öffentlichen Dienstes orientiert. Diese Tarifwerke hatten die Gesetzgeber in Bund und Ländern bei der Regelung ihrer Personalvertretungsgesetze vorgefunden. Wenn sie sich bei der Formulierung der Mitbestimmungstatbestände der in den Tarifwerken verwandten Begriffe bedienten, so war mangels anderweitiger Anhaltspunkte davon auszugehen, dass der Gesetzgeber die Begriffe in dem Sinne verwenden wollte, wie sie in den beteiligten Kreisen des öffentlichen Dienstes allgemein verstanden wurden (vgl. Beschluss vom 27. August 2008 a.a.O. Rn. 18).
- 21 (1) Die traditionelle terminologische Harmonie zwischen Tarif- und Personalvertretungsrecht beeinträchtigte die Effizienz der Mitbestimmung bei Eingruppierungen nicht. Bezog sich diese nach Maßgabe von § 22 BAT ausschließlich auf die Einreihung in die Vergütungsgruppe der Vergütungsordnung, so war damit doch die förmliche Beteiligung des Personalrats an derjenigen Arbeitgeberentscheidung sichergestellt, durch welche die Höhe der Grundvergütung auf der Grundlage auslegungsbedürftiger Merkmale wesentlich bestimmt wurde. Im Gegensatz dazu war die Zuordnung zu den Lebensaltersstufen nach Maßgabe von § 27 Abschnitt A BAT ein mehr oder weniger „mechanischer“ Vorgang; hier war eine Richtigkeitskontrolle durch den Personalrat im Wege der Mitbestimmung nicht geboten, und für eine gelegentlich erforderliche Fehlerkorrektur reichte die allgemeine Aufgabe nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG aus (vgl. Beschluss vom 27. August 2008 a.a.O. Rn. 19).



- 22 (2) Von einer begrifflichen und damit inhaltlichen Deckungsgleichheit zwischen Tarifrecht und Mitbestimmung kann aber nach Inkrafttreten des neuen Tarifrechts nicht mehr ohne weiteres ausgegangen werden, mit welchem die Lebensaltersstufen durch ein leistungs- und qualifikationsorientiertes Stufensystem abgelöst wurden. Die Regelung in § 16 Abs. 2 TVöD-Bund, welche die Anrechnung der Zeiten einschlägiger Berufserfahrung gebietet, macht deutlich, dass die Stufenzuordnung jetzt nicht mehr bloßer mechanischer Annex der Einreihung in die Entgeltgruppe ist. Vielmehr kommt ihr nunmehr eine wesentliche, eigenständige Bedeutung für die Bemessung der Grundvergütung zu. Während auf der Grundlage des alten Tarifrechts die auf die Einreihung in die Vergütungsgruppe beschränkte Mitbestimmung bei der Eingruppierung der Personalvertretung einen wesentlichen Einfluss auf die Bemessung der Grundvergütung einräumt, würde eine Aussparung der Stufenzuordnung nach neuem Tarifrecht diesen Einfluss wesentlich reduzieren (vgl. Beschluss vom 27. August 2008 a.a.O. Rn. 20).
- 23 (3) Entgegen der Auffassung des Beteiligten, die er bereits in der Beschwerdebegründung vertreten und in der Rechtsbeschwerdebegründung bekräftigt hat, belegen die vorstehenden Ausführungen, dass die begrifflichen, systematischen und historischen Gründe dafür weggefallen sind, die Mitbestimmung bei der Eingruppierung auf die Einordnung in die Entgeltgruppe zu begrenzen. Die Einreihung des Arbeitnehmers in das in der Dienststelle geltende kollektive Entgeltschema ist nur dann vollständig, wenn sie alle für die Einordnung maßgeblichen Merkmale des Schemas erfasst. Rechtfertigungsbedürftig ist es daher, wenn sich die Mitbestimmung nur auf den einen Teil des Einreihungsvorgangs erstrecken soll, auf den anderen aber nicht. Die alte, jahrzehntelang geltende Tarifstruktur lieferte diese Rechtfertigung: Das Hineinwachsen des Arbeitnehmers in die nächste Lebensaltersstufe mit der Folge einer höheren Grundvergütung war in aller Regel kein Ereignis, das der Richtigkeitskontrolle des Personalrats bedurfte. Diese Rechtfertigung für die Herausnahme der Stufe aus der Mitbestimmung lässt sich nach Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages nicht mehr aufrechterhalten. Die „wesentliche, eigenständige Bedeutung“ der Stufenzuordnung für die Bemessung der Grundvergütung ist daher entgegen der Auffassung des Beteiligten kein Grund, auf den Gesetzgeber zu war-

ten, sondern bietet vielmehr umgekehrt Anlass, die Mitbestimmung bei der Eingruppierung nunmehr auf beide Elemente des Tabellenentgelts zu erstrecken.

24 cc) Haben sich somit die Voraussetzungen für die bisher angenommene Deckungsgleichheit von Tarifrecht und Mitbestimmung wesentlich verändert, so kann bei der Frage, ob eine mitbestimmungspflichtige Eingruppierung vorliegt, nicht mehr in derselben Weise wie bisher auf die Bezeichnung der einzelnen Kategorien des Vergütungsschemas im Tarifvertrag abgestellt werden. Vielmehr muss zur Beantwortung dieser Frage in erster Linie auf den sachlichen Hintergrund des vom Gesetzgeber eingeräumten Mitbestimmungsrechts und auf den damit verfolgten Zweck zurückgegriffen werden. Maßgeblich ist also, ob der Gesetzeszweck unter den veränderten Bedingungen des neuen Tarifrechts die Einbeziehung der Stufenzuordnung in die Mitbestimmung erfordert. Diese eine sachbezogene Fortentwicklung des Mitbestimmungstatbestandes ermöglichende Betrachtungsweise liegt deswegen umso näher, weil auch das bisherige und übergangsweise weiter geltende Tarifrecht hinsichtlich der für die Eingruppierung maßgeblichen Tätigkeitsmerkmale (vgl. § 22 Abs. 1 Satz 1 BAT) keineswegs von einem engen Verständnis ausgeht, welches die Einbeziehung personenbezogener Merkmale, wie sie nunmehr für die Stufenzuordnung charakteristisch ist, von vornherein ausschließt. Dabei handelt es sich entgegen der Auffassung des Beteiligten nicht um zu vernachlässigende Ausnahmefälle. Im Gegenteil sind personenbezogene Merkmale integraler Bestandteil der Allgemeinen Vergütungsordnung. Demgemäß stellt § 22 Abs. 2 Unterabs. 5 BAT klar: „Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Angestellten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.“ Die Allgemeine Vergütungsordnung enthält zahlreiche Beispiele dafür, dass für die Einordnung in die Vergütungsgruppe nicht nur die auszuübende Tätigkeit und die damit verbundene Verantwortung, sondern auch die eingebrachte Qualifikation und bisherige berufliche Erfahrungen maßgeblich sind (vgl. Beschluss vom 27. August 2008 a.a.O. Rn. 22).

25 c) Sinn und Zweck der Mitbestimmung bei Eingruppierung erfordern die Einbeziehung der Stufenzuordnung. Die Eingruppierung ist ein Akt strikter Rechtsanwendung. Die Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung ist kein Mit-

gestaltungs-, sondern ein Mitbeurteilungsrecht. Sie soll sicherstellen, dass die Rechtsanwendung möglichst zutreffend erfolgt (vgl. Beschlüsse vom 22. Oktober 2007 a.a.O. Rn. 25 und vom 13. Oktober 2009 a.a.O. Rn. 36). Sie soll die Personalvertretung in den Stand setzen, mitprüfend darauf zu achten, dass die beabsichtigte Eingruppierung mit dem anzuwendenden Tarifvertrag im Einklang steht. Im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer soll verhindert werden, dass durch eine unsachliche Beurteilung im Rahmen bestehender Auslegungsspielräume einzelne Arbeitnehmer bevorzugt, andere dagegen benachteiligt werden. Auf diese Weise dient die Mitbestimmung bei der Eingruppierung der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Entgeltordnung in gleichen und vergleichbaren Fällen und damit der Lohngerechtigkeit und Transparenz der Entgeltpraxis in der Dienststelle (vgl. Beschlüsse vom 27. August 2008 a.a.O. Rn. 25 und vom 27. Mai 2009 a.a.O. Rn. 23).

- 26 Die genannten Gesichtspunkte sprechen dafür, die Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung auf alle bedeutsamen Parameter zu erstrecken, die für den Kernbestandteil des tariflichen Entgelts maßgeblich sind. Die Richtigkeitskontrolle bleibt unvollständig, wenn sie sich auf die Einreihung in die Entgeltgruppe beschränkt, andere für die Bemessung des Grundgehalts wesentliche Merkmale, bei denen ebenfalls ein Kontrollbedürfnis besteht, aber nicht erfasst. Ist daher bei der Einstellung eines Arbeitnehmers neben der Einordnung in die Entgeltgruppe für die Bemessung des tariflichen Grundgehalts die Zuordnung zu einer Stufe innerhalb der Entgeltgruppe vorzunehmen, so ergeben beide Vorgänge zusammen die mitbestimmungspflichtige Eingruppierung (vgl. Beschluss vom 27. August 2008 a.a.O. Rn. 26).
- 27 aa) Das Tabellenentgelt nach § 15 TVöD-Bund ist der Kernbestandteil des tariflichen Entgelts. Es unterscheidet sich von anderen Entgeltbestandteilen wie Leistungsentgelt, Erschwerniszuschlägen, Jahressonderzahlung und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 18 ff. TVöD-Bund).
- 28 Für die Bemessung des Tabellenentgelts ist die Einordnung des Arbeitnehmers in die Entgeltgruppe die strukturell wichtigste Entscheidung. Denn die höhere

Entgeltgruppe vermittelt bei gleicher Stufe stets ein höheres Entgelt als jede niedrigere Entgeltgruppe.

- 29 Gleichwohl steht die Stufenzuordnung in ihrer Bedeutung dahinter nicht wesentlich zurück. Nach § 16 Abs. 1 Satz 1 TVöD-Bund umfassen die Entgeltgruppen 9 bis 15 fünf Stufen; lediglich in den Fällen des § 16 Abs. 1 Satz 2 TVöD-Bund i.V.m. Satz 1 Buchst. a des Anhangs zu § 16 TVöD-Bund ist Vierstufigkeit vorgesehen. Die Arbeitnehmer erreichen die jeweils nächste Stufe nach bestimmten Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber; die Stufenlaufzeit ist progressiv gestaffelt (§ 16 Abs. 4 Satz 1 TVöD-Bund). Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 9 bis 15 werden die Arbeitnehmer zwingend der Stufe 1 zugeordnet (§ 16 Abs. 2 Satz 1 TVöD-Bund). Bei einer mindestens einjährigen einschlägigen Berufserfahrung aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis zum Bund erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung dieser Zeiten (§ 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-Bund). Die Anrechnung richtet sich nach den regelmäßigen Stufenlaufzeiten gemäß § 16 Abs. 4 TVöD-Bund (vgl. Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck, TVöD, § 16 <Bund> Rn. 41; Fieberg, in: GKÖD Bd. IV, E § 16 Rn. 45; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, TVöD, § 16 <Bund> Rn. 25). Die Entscheidung des Arbeitgebers über die Stufenzuordnung bei der Einstellung ist maßgeblich dafür, wie lange der Arbeitnehmer benötigt, um die Endstufe seiner Entgeltgruppe zu erreichen. Zugleich wirkt sich diese Entscheidung auf jede spätere Höhergruppierung des Arbeitnehmers aus, wie die Besitzstandsregelung in § 17 Abs. 4 TVöD-Bund zeigt. Je höher der Arbeitnehmer in seiner Entgeltgruppe eingestuft ist, umso höher fällt auch seine Einstufung in der neuen, höheren Entgeltgruppe aus. Die Entscheidung über die Einstufung des Arbeitnehmers in seine Entgeltgruppe ist daher geeignet, die Höhe seines Entgelts bis zum Ende seines Arbeitslebens zu bestimmen. Die stufenbezogenen Größenunterschiede sind beachtlich: Wie aus der Anlage A zum TVöD-Bund hervorgeht, liegt die Spannweite zwischen der Eingangsstufe und der Endstufe in den Entgeltgruppen 9 bis 15 zwischen 1 000 und 1 700 €. Auch die Intervalle zwischen benachbarten Stufen derselben Entgeltgruppe erreichen und übersteigen mitunter 500 €.

- 30 bb) Die Regelung in § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-Bund macht die Einordnung in eine höhere Stufe von Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis abhängig. Diese unbestimmten Rechtsbegriffe werden in den Protokollerklärungen der Tarifvertragsparteien konkretisiert. So definiert Nr. 1 der Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2 und 3 TVöD-Bund einschlägige Berufserfahrung als eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit, nach Nr. 2 gelten bestimmte Berufspraktika als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung, und die Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-Bund enthält zeitliche Festlegungen zum Bestehen eines vorherigen Arbeitsverhältnisses. Dadurch wird jedoch der Interpretationsspielraum bei Anwendung der Regelung in § 16 Abs. 2 Satz 2 TVöD-Bund nicht wesentlich eingeengt. Es bleibt daher ein erhebliches Interesse an einheitlicher und gleichmäßiger Handhabung, dem die Richtigkeitskontrolle des Personalrats dient (vgl. Beschluss vom 27. August 2008 a.a.O. Rn. 30).
- 31 cc) Die Eingruppierung wie auch die darauf bezogene Mitbestimmung des Personalrats ist vom Gedanken der Tarifautomatik beherrscht. Danach 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. Da die Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 TVöD-Bund trotz der Auslegungsspielräume, die durch die dort verwandten unbestimmten Rechtsbegriffe eröffnet sind, als zwingende Regelung ausgestaltet ist, unterliegt sie in gleicher Weise der Tarifautomatik wie die Einordnung in die Entgeltgruppe (vgl. Beschluss vom 13. Oktober 2009 a.a.O. Rn. 28). Es ist daher folgerichtig, die Stufenzuordnung ebenfalls zum Zwecke der Richtigkeitskontrolle der Mitbeurteilung des Personalrats zu unterziehen.
- 32 Als Gesamtvorgang vollzieht sich die Eingruppierung neu einzustellender Arbeitnehmer in drei Schritten: In einem ersten Schritt ist der Arbeitnehmer mit der damit vorgesehenen Tätigkeit in eine Vergütungsgruppe nach der Vergütungsordnung des BAT einzureihen (§ 17 Abs. 1 TVÜ-Bund i.V.m. § 22 BAT sowie der Anlage 1a zum BAT). In einem zweiten Schritt ist die ermittelte Ver-

gütungsgruppe einer Entgeltgruppe des TVöD-Bund zuzuordnen (§ 17 Abs. 7 Satz 1 TVÜ-Bund und Anlage 4 TVÜ-Bund). Befindet er sich in einer der Entgeltgruppen 9 bis 15, so erfolgt in einem dritten und letzten Schritt die Stufenzuordnung nach Maßgabe der zwingenden Regelungen in § 16 Abs. 2 TVöD-Bund. Auf alle drei Schritte bezieht sich die Mitbestimmung des Personalrats bei der Eingruppierung.

- 33 dd) Wenn der Beteiligte demgegenüber meint, hinsichtlich der Stufenzuordnung könne der einzelne Arbeitnehmer seine Interessen ohne Beteiligung des Personalrats genauso gut selbst verfolgen, so verkennt er Inhalt und Bedeutung der Mitbestimmung des Personalrats in Personalangelegenheiten. Diese lässt das Recht des betroffenen Arbeitnehmers unberührt, seine Interessen individualrechtlich zu verfolgen, ist davon aber andererseits in ihrem Bestand unabhängig (vgl. Beschluss vom 13. Oktober 2009 a.a.O. Rn. 25). Sie dient nicht ausschließlich kollektiven Interessen, sondern soll auch den einzelnen Beschäftigten vor gesetzes- oder tarifwidriger Behandlung schützen. Insofern stellt namentlich der Gleichbehandlungsgrundsatz, dem für die Arbeit des Personalrats überragende Bedeutung zukommt, das Bindeglied zwischen der individualrechtlichen und der kollektivrechtlichen Betrachtungsweise dar. Arbeitsgerichtlicher Individualrechtsschutz und personalvertretungsrechtliche Interessenwahrnehmung ergänzen einander (vgl. Beschluss vom 24. Oktober 2001 - BVerwG 6 P 13.00 - BVerwGE 115, 205 <212 f.> = Buchholz 251.7 § 66 NWPersVG Nr. 5 S. 6).
- 34 ee) Entgegen der Auffassung des Beteiligten verbieten Belange des Datenschutzes und der Wahrung des Persönlichkeitsrechts es nicht, dass die Mitbestimmung bei der Eingruppierung sich auf die Stufenzuordnung erstreckt. Die Mitbestimmung in Personalangelegenheiten nach § 75 Abs. 1, § 76 Abs. 1 BPersVG ist sinnvoll nicht möglich, ohne dass der Personalrat von personenbezogenen Daten der jeweils betroffenen Beschäftigten unterrichtet wird. Hier enthält § 68 Abs. 2 BPersVG eine bereichsspezifische Regelung, welche die Weitergabe von Informationen wegen der durch die Mitbestimmung verfolgten Schutzzwecke in erforderlichem Umfang zulässt und zugleich begrenzt (vgl. dazu im Einzelnen Beschlüsse vom 23. Januar 2002 - BVerwG 6 P 5.01 -

Buchholz 250 § 68 BPersVG Nr. 17 S. 4 ff., vom 24. Februar 2006 - BVerwG 6 P 4.05 - Buchholz 251.91 § 77 SächsPersVG Nr. 1 Rn. 17, vom 16. Februar 2010 - BVerwG 6 P 5.09 - Buchholz 251.0 § 68 BaWüPersVG Nr. 4 Rn. 9 und 25 und vom 23. Juni 2010 - BVerwG 6 P 8.09 - juris Rn. 13 und 44 ff.). Die personenbezogenen Daten, welche der Personalrat benötigt, um die Richtigkeit der Stufenzuordnung beurteilen zu können, sind mit Blick auf die Geheimhaltungspflicht der Personalratsmitglieder typischerweise nicht in einem derart hohen Maß schutzwürdig, dass die Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung von vornherein unterbleiben müsste.

- 35 d) Spezielle auf das Bundespersonalvertretungsgesetz bezogene Erwägungen zur Gesetzssystematik und zur neueren Entwicklung der Gesetzgebung stehen dem Auslegungsergebnis nicht entgegen.
- 36 aa) Allerdings enthält das Bundespersonalvertretungsgesetz im entgeltrelevanten Bereich weniger Beteiligungstatbestände als die Landespersonalvertretungsgesetze, anhand derer der Senat in seiner bisherigen Rechtsprechung die Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung zu beurteilen hatte (vgl. Beschluss vom 27. August 2008 a.a.O. Rn. 35 ff., Urteil vom 27. August 2008 - BVerwG 6 P 3.08 - juris Rn. 35 f. sowie Beschluss vom 13. Oktober 2009 a.a.O. Rn. 32 f.). Durch die Gewährleistung der Mitbestimmung bei Ein-, Höher- und Rückgruppierung in § 75 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 2 und 3 BPersVG hat jedoch auch der Bundesgesetzgeber zum Ausdruck gebracht, dass er bei den durch die Tarifautomatik beherrschten Vorgängen eine möglichst vollständige und effektive Beteiligung der Personalvertretung anstrebt. Auf die tarifliche Bewertung der Arbeit bezogen sind des Weiteren die Tatbestände in § 75 Abs. 1 Nr. 2 Alt. 1 BPersVG, wonach die Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit mitbestimmungspflichtig ist. Hinzu kommt schließlich die Mitbestimmung bei der Lohngestaltung nach § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG, die entgeltrelevante Vorgänge erfasst, die nicht tarifvertraglich determiniert sind. Bereits in der Zeit vor Inkrafttreten der neuen Tarifverträge für den öffentlichen Dienst hatte der Senat die genannten Mitbestimmungstatbestände ihrem Schutzzweck entsprechend im Sinne einer weitgehenden Beteiligung der Personalräte ausgelegt. So hat er den mit einem künftigen Vergütungsgruppenaufstieg verbunde-

nen Fallgruppenwechsel ebenso der Mitbestimmung zugeführt wie die vorübergehende - zulagenpflichtige - Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit (vgl. Beschlüsse vom 8. Oktober 1997 - BVerwG 6 P 5.95 - BVerwGE 105, 241 = Buchholz 250 § 75 BPersVG Nr. 94 sowie - BVerwG 6 P 9.95 - BVerwGE 105, 247 = Buchholz 250 § 75 BPersVG Nr. 95). Das Mitbestimmungsrecht nach § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG hat er als umfassendes Beteiligungsrecht an allen einer materiellen Regelung zugänglichen Fragen der Lohngestaltung verstanden und dabei zugleich den überkommenen Unterschied zwischen formellen und materiellen Arbeitsbedingungen aufgegeben (vgl. Beschluss vom 9. Dezember 1998 - BVerwG 6 P 6.97 - BVerwGE 108, 135 <144 ff.> = Buchholz 251.5 § 74 HePersVG Nr. 2 S. 12 ff.). Im Bereich entgeltrelevanter Vorgänge hatte demnach bereits vor Inkrafttreten der neuen Tarifverträge die Rechtsentwicklung einen Stand erreicht, der es nahelegte, die Mitbestimmung bei der Eingruppierung auf alle für das Grundgehalt maßgeblichen Parameter zu erstrecken.

- 37 bb) Diese Wertung ist nicht deswegen unerheblich, weil der Bundesgesetzgeber das Inkrafttreten des TVöD nicht zum Anlass genommen hat, die Mitbestimmungstatbestände mit Blick auf die Stufenzuordnung zu ergänzen. Die Anpassung an den TVöD in Art. 8 des Gesetzes vom 14. September 2005, BGBl I S. 2746, erschöpfte sich darin, die Aufteilung der Arbeitnehmer in Angestellte und Arbeiter zu beseitigen (vgl. BTDrucks 15/5573 S. 16 f. und 27 jeweils zu Art. 8). Weder diese noch zwei spätere geringfügige Änderungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes geben zu erkennen, dass der Bundesgesetzgeber anhand einer tiefergehenden materiellen Durchdringung des neuen Tarifrechts eine Überprüfung der Mitbestimmungskataloge vorgenommen hat. Offensichtlich hat er die Einordnung des neuen Tarifrechts in die Beteiligungsrechte nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz der personalvertretungsrechtlichen Praxis und damit letztlich der Rechtsprechung überlassen.
- 38 cc) Entgegen der Annahme des Beteiligten ergeben sich Bedenken gegen die Einbeziehung der Stufenzuordnung in die Mitbestimmung bei Eingruppierung nicht aus § 3 BPersVG. Danach kann durch Tarifvertrag das Personalvertretungsrecht nicht abweichend vom Bundespersonalvertretungsgesetz geregelt



werden. Den Tarifvertragsparteien kommt somit keine Definitionshoheit über die Mitbestimmungstatbestände zu. Diesem Rechtsgedanken widerspräche es grundlegend, wollte man den Gesetzgeber für verpflichtet halten, die personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungskataloge jeweils an verändertes Tarifrecht anzupassen (vgl. Beschluss vom 27. August 2008 a.a.O. Rn. 40). Dagegen bestätigt § 3 BPersVG, dass die Terminologie des Tarifvertrages für die Auslegung des personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungstatbestandes nicht bindend ist, so dass ein abweichendes personalvertretungsrechtliches Begriffsverständnis zugrunde zu legen ist, wenn der Schutzzweck der Mitbestimmung dies gebietet. Schließlich ist § 3 BPersVG nach Wortlaut sowie Sinn und Zweck darauf angelegt, tarifvertragliche Regelungen zu unterbinden, welche die Mitbestimmung nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz erweitern oder verkürzen. Er verhält sich jedoch nicht dazu, ob und inwieweit Tarifnormen über materielle Arbeitsbedingungen im Rahmen des jeweiligen Mitbestimmungstatbestandes zu berücksichtigen sind.

- 39 e) Das vorstehende Auslegungsergebnis steht im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (vgl. hierzu bereits die Nachweise im Beschluss vom 27. August 2008 a.a.O. Rn. 42). In einer weiteren neueren Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht die Überleitung eines Arbeitnehmers in die neue Tarifstruktur als mitbestimmungspflichtige Umgruppierungen gewertet, wobei sich das Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats auf alle drei Schritte der Überleitung bezieht, nämlich die Zuordnung der bisherigen Vergütungsgruppe zur neuen Entgeltgruppe, sodann die Ermittlung des Vergleichsentgelts und schließlich die Stufenzuordnung (vgl. Beschluss vom 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - BAGE 130, 286 Rn. 52 ff.). Die unterschiedliche Fassung der Mitbestimmungstatbestände in § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG einerseits („Höher- oder Rückgruppierung, Eingruppierung“) und § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG andererseits („Eingruppierung, Umgruppierung“) rechtfertigt ein unterschiedliches Beteiligungsniveau nicht. Nachdem in der Senatsrechtsprechung anerkannt ist, dass sich die Mitbestimmung bei der Eingruppierung auf Fälle erstreckt, in denen ein neuer Arbeitsplatz zu bewerten oder ein neuer Tarifvertrag anzuwenden ist (vgl. Beschlüsse vom 8. Dezember 1999 - BVerwG 6 P 3.98 - BVerwGE 110, 155 ff. = Buchholz

250 § 75 BPersVG Nr. 100 S. 11 ff. und vom 27. Mai 2009 a.a.O.), unterscheiden sich die beiden genannten Mitbestimmungsregelungen in ihrer Reichweite - wenn überhaupt - allenfalls noch marginal. Die Vollständigkeit der Rechtsanwendung und des darauf bezogenen Mitbeurteilungsrechts des Personalrats bleibt davon unberührt. Strukturprinzipien des öffentlichen Dienstes vermögen eine Rücknahme des Beteiligungsniveaus im Bereich der Personalvertretungen nicht zu erklären.

- 40 3. Die Mitbestimmung des Antragstellers bei Eingruppierung erstreckt sich ebenfalls auf die Stufenzuordnung in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach § 16 Abs. 3 Satz 1 bis 3 TVöD-Bund. Diese Regelungen lauten:

„Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 8 werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Ansonsten wird die/der Beschäftigte bei entsprechender Berufserfahrung von mindestens einem Jahr der Stufe 2 zugeordnet.“

- 41 a) Der Einbeziehung der vorbezeichneten tarifvertraglichen Regelungen in die Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung steht nicht entgegen, dass es sich dabei um ein Mitbeurteilungsrecht handelt. Die Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 3 Satz 1 bis 3 TVöD-Bund ist ebenfalls in vollem Umfang Rechtsanwendung, nicht Rechtsgestaltung. Für die Regelung in § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD-Bund liegt dies auf der Hand, weil die Zuordnung des Arbeitnehmers ohne einschlägige Berufserfahrung zur Stufe 1 zwingend ist. Dasselbe gilt für die Regelungen in § 16 Abs. 3 Satz 2 und 3 TVöD-Bund, soweit aus ihnen zwingend herzuleiten ist, dass ein Arbeitnehmer mit einschlägiger Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, aber noch nicht drei Jahren der Stufe 2 zuzuordnen ist. Aber auch soweit § 16 Abs. 3 Satz 2 TVöD-Bund vorsieht, dass Arbeitnehmer mit einschlägiger Berufserfahrung von mindestens drei Jahren „in der Regel“ der Stufe 3 zuzuordnen sind, wird dem Arbeitgeber kein Ermessen eingeräumt. Dieser hat in solchen Fällen typischerweise die Zuordnung zur Stufe 3 vorzunehmen, womit Einklang hergestellt wird mit der regulären Verweildauer in

den Stufen 1 und 2 nach § 16 Abs. 4 Satz 1 TVöD-Bund. Der Arbeitgeber hat zu beurteilen, ob ein atypischer Fall vorliegt, der eine Abweichung von der Regelzuordnung zur Stufe 3 rechtfertigt. Die Mitbestimmung des Personalrats dient der Richtigkeitskontrolle daraufhin, ob vergleichbare Fälle gleich behandelt werden (im Ergebnis ebenso: Fieberg, a.a.O. E § 16 Rn. 24 und 54; Clemens u.a., a.a.O. § 16 <Bund> Rn. 55a; Kaiser, PersR 2009, 66 <67>; Baden, PersR 2010, 52 <57>; vergleiche ferner Sponer, in: Sponer/Steinherr, TVöD, § 16 <Bund> Rn. 25; Breier u.a., a.a.O. § 16 <Bund> Rn. 73).

42 b) Nach § 16 Abs. 1 Satz 1 TVöD-Bund umfassen die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen; lediglich in den Fällen des § 16 Abs. 1 Satz 2 TVöD-Bund i.V.m. Satz 1 Buchst. b und c des Anhangs zu § 16 TVöD-Bund ist Endstufe die Stufe 5. Die Spannweite zwischen der Eingangsstufe und der Endstufe unterschreitet nicht 400 € und liegt in der Spitze bei über 600 €; die Intervalle zwischen benachbarten Stufen derselben Entgeltgruppe übersteigen mitunter 200 € (Anlage A zum TVöD-Bund). Von den vorbezeichneten Besonderheiten abgesehen gelten die vorstehenden Ausführungen in Abschnitt II 2 der Gründe zur Stufenzuordnung in den Entgeltgruppen 9 bis 15 entsprechend.

43 4. Schließlich erstreckt sich die Mitbestimmung des Antragstellers bei Eingruppierung auf die Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 5 Satz 2 TVöD-Bund. Danach erfolgen Einstellungen in der Entgeltgruppe 1 zwingend in der Stufe 2. Die dahingehende Mitbestimmung ist mit Blick auf das Ergebnis in den übrigen Entgeltgruppen systematisch folgerichtig und im Sinne einer vollständigen Richtigkeitskontrolle geboten. Dass die Vorgabe in der Tarifnorm präzise und deswegen wenig fehleranfällig ist, steht nicht entgegen (vgl. zur Mitbestimmung bei Höher- und Rückgruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 4 TV-L: Beschluss vom 13. Oktober 2009 a.a.O. Rn. 55).

44 5. Die Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung erfasst die Fälle des § 16 Abs. 3 Satz 4 TVöD-Bund nur unter bestimmten Voraussetzungen. Da der Antragsteller das Bestehen seines Mitbestimmungsrechts ohne Einschränkungen für alle Fallgestaltungen nach § 16 Abs. 3 Satz 4 TVöD-Bund behauptet,

tet, ist sein Antrag insoweit nach den Grundsätzen für den Globalantrag insgesamt abzuweisen (vgl. Beschluss vom 13. Oktober 2009 a.a.O. Rn. 35).

- 45 Wie bereits erwähnt, ist die Eingruppierung strikte Rechtsanwendung. Die Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung ist kein Mitgestaltungs-, sondern ein Mitbeurteilungsrecht. Sie soll sicherstellen, dass die Rechtsanwendung möglichst zutreffend erfolgt (vgl. Beschluss vom 13. Oktober 2009 a.a.O. Rn. 36; stRspr des Bundesarbeitsgerichts zu § 99 Abs. 1 BetrVG: vgl. Beschlüsse vom 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - BAGE 118, 141 Rn. 25 und vom 22. April 2009 a.a.O. Rn. 50).
- 46 Nach § 16 Abs. 3 Satz 4 TVöD-Bund kann der Arbeitgeber - unabhängig von den Regelungen in § 16 Abs. 3 Satz 1 bis 3 TVöD-Bund - bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Die Vorschrift räumt dem Arbeitgeber Ermessen ein. Schon deswegen kann sie für sich allein betrachtet nicht Gegenstand der Mitbeurteilung bei der Rechtsanwendung sein, als welche sich die Mitbestimmung des Personalrats bei der Eingruppierung darstellt (vgl. Beschluss vom 13. Oktober 2009 a.a.O. Rn. 37).
- 47 a) Beabsichtigt der Dienststellenleiter, auf der Grundlage von § 16 Abs. 3 Satz 4 TVöD-Bund Grundsätze zur Stufenzuordnung zu erlassen, so muss er den Personalrat im Wege der Mitbestimmung bei der Lohngestaltung gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG beteiligen. Dem kann er sich nicht dadurch entziehen, dass er zusätzliche Stufen nur im Wege individueller Entscheidung berücksichtigt. Kommt es zur Aufstellung derartiger Grundsätze, so erstreckt sich die Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 Alt. 3 BPersVG auf die Einhaltung dieser Grundsätze. Diese bilden zusammen mit der Ermächtigung in § 16 Abs. 3 Satz 4 TVöD-Bund und der tariflichen Entgeltordnung die Rechtsgrundlagen, für deren richtige Anwendung der Personalrat bei Neueinstellungen im Wege der Mitbeurteilung zu sorgen hat (vgl. Beschluss vom 13. Oktober 2009 a.a.O. Rn. 38).

- 48 b) § 16 Abs. 3 Satz 4 TVöD-Bund stellt es - bei Bejahung der dort normierten tatbestandlichen Voraussetzungen - dem Arbeitgeber frei, ob er bei Neueinstellungen - über die zwingenden Regelungen in § 16 Abs. 3 Satz 1 bis 3 TVöD-Bund hinaus - zusätzliche Stufen gewähren will. Will er davon keinen Gebrauch machen, so kann er vom Personalrat auch im Wege des Initiativrechts nach § 70 Abs. 1 BPersVG nicht zu einer entsprechenden Regelung gezwungen werden. Verbleibt es dabei, so ist für eine die Regelung in § 16 Abs. 3 Satz 4 TVöD-Bund einbeziehende Mitbestimmung des Personalrats bei der Eingruppierung kein Raum. In diesem Fall fehlt es an der Ausfüllung der tariflichen Ermessensvorschrift durch abstrakt-generelle Regelungen, deren Anwendung durch den Dienststellenleiter der Personalrat mitzubeurteilen hätte (vgl. Beschluss vom 13. Oktober 2009 a.a.O. Rn. 39).
- 49 c) Die vorbezeichnete Rechtsprechung des Senats ist in Rechtsprechung und Literatur auf Zustimmung (vgl. Rehak, in: Lorenzen/Etzel/Gerhold/Schlatmann/Rehak/Faber, Bundespersonalvertretungsgesetz, § 75 Rn. 28d; Fieberg, a.a.O. E § 16 Rn. 55 ff.; Clemens u.a., a.a.O. § 16 <Bund> Rn. 55a; Budde-Hermann, PersV 2010, 369 <371 f.>), aber auch auf Kritik gestoßen (vgl. VG Frankfurt am Main, Beschluss vom 1. März 2010 - 23 K 4011/09.F.PV - juris; Baden, PersR 2010, 52). Die Kritik wendet ein, dass der Tatbestand der Eingruppierung auch dann gegeben sei, wenn der Dienststellenleiter von einem in der Entgeltordnung eingeräumten Ermessensspielraum Gebrauch mache, und dass ein Bedarf dafür bestehe, auch eine Ermessensentscheidung des Dienststellenleiters im Wege der Mitbestimmung kontrollierend nachzuvollziehen. Die Kritik überzeugt nicht.
- 50 Die personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungstatbestände knüpfen zwar typischerweise an dienst- bzw. arbeitsrechtliche Vorgänge an, hinsichtlich derer gesetzliche und tarifliche Normen dem Dienststellenleiter einen Gestaltungsspielraum belassen. Die darauf bezogenen Mitbestimmungsrechte sind Mitgestaltungsrechte. Der Personalrat als Sachwalter der Beschäftigteninteressen kann im Rahmen des Schutzzwecks des jeweiligen Mitbestimmungstatbestandes Gesichtspunkte geltend machen, die nach seiner Auffassung im Gestaltungsvorschlag des Dienststellenleiters nicht oder nicht hinreichend berücksich-

tigt worden sind. Dies ist aber bei der Eingruppierung anders. Sie ist reine Rechtsanwendung, so dass die Mitbestimmung des Personalrats auf die Überprüfung des Subsumtionsvorgangs beschränkt ist. Der Hinweis auf die Mitbestimmungsbedürftigkeit von Ermessensentscheidungen geht fehl, weil die Ermessensausübung durch den Dienststellenleiter nicht Bestandteil der bei der Eingruppierung vorzunehmenden Rechtsanwendung ist.

- 51 Wie bereits oben in Abschnitt II 5 a der Gründe angesprochen, muss es der Personalrat nicht tatenlos hinnehmen, wenn der Dienststellenleiter von seinem Ermessen nach § 16 Abs. 3 Satz 4 TVöD-Bund in der Weise Gebrauch macht, dass er zusätzliche Stufen im Wege individueller Entscheidung berücksichtigt. In diesem Fall kann der Personalrat sein Mitbestimmungsrecht bei der Lohngestaltung nach § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG jedenfalls im Wege des Initiativrechts nach § 70 Abs. 1 Satz 1 BPersVG geltend machen. Lässt die Entscheidungspraxis des Dienststellenleiters bereits darauf schließen, dass Grundsätze zur Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 3 Satz 4 TVöD-Bund (konkludent) aufgestellt wurden und angewandt werden, so kann der Personalrat sein - vom Dienststellenleiter missachtetes - Mitbestimmungsrecht nach § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG gerichtlich durchsetzen (vgl. Beschluss vom 28. Mai 2009 - BVerwG 6 PB 5.09 - Buchholz 251.0 § 79 BaWüPersVG Nr. 18 Rn. 9).
- 52 6. Die Ausführungen des vorstehenden Abschnitts (II 5 der Gründe) gelten entsprechend, soweit sich das Begehren des Antragstellers auf die Stufenanrechnung aus einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst nach § 16 Abs. 3a TVöD-Bund bezieht (vgl. Beschluss vom 13. Oktober 2009 a.a.O. Rn. 40).

Neumann

Büge

Vormeier

Dr. Bier

Dr. Möller

Sachgebiet:

BVerwGE: nein

Personalvertretungsrecht

Fachpresse: ja

Rechtsquellen:

BPersVG § 75  
TVöD-Bund § 16

Stichworte:

Mitbestimmung bei Eingruppierung; Stufenzuordnung nach § 16 TVöD-Bund.

Leitsätze:

1. Die Mitbestimmung bei Eingruppierung erstreckt sich auf die Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2, Abs. 3 Satz 1 bis 3 und Abs. 5 Satz 2 TVöD-Bund.
2. Die Mitbestimmung bei Eingruppierung kommt 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 hat.

Beschluss des 6. Senats vom 7. März 2011 - BVerwG 6 P 15.10

- I. VG Darmstadt vom 30.11.2009 - Az.: VG 22 K 1279/09.DA.PV -
- II. VGH Kassel vom 02.09.2010 - Az.: VGH 21 A 21/10.PV -