

702 Das Bundesarbeitsgericht hat zu Sinn und Zweck der Beteiligung<sup>1</sup> ausgeführt, dass die **Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretung** an diesem Akt der Rechtsanwendung sicherstellen soll,

*„daß die angesichts der allgemein und weit gehaltenen Tätigkeitsmerkmale oft schwierige Prüfung, welcher Vergütungsgruppe die Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht, möglichst zutreffend erfolgt. Sie dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Lohn- und Gehaltsgruppenordnung in vergleichbaren Fällen, damit also der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie der Transparenz der im Betrieb vorgenommenen Eingruppierungen.“*

## 1. Die Zustimmungstatbestände nach § 35 Abs. 1 MAVO

703 § 35 MAVO erfasst in Absatz 1 mit den Ziffern 1 bis 4 gleich mehrere Tatbestände, die eine Zustimmung der MAV bei der Eingruppierung notwendig machen. Dabei ist unerheblich, welche **Anlage der AVR** der Eingruppierung zugrunde liegt. Die Beteiligungstatbestände gelten gleichermaßen für alle beruflichen Einsatzfelder (Verwaltung, Pflege, Sozialdienst etc.).

### 1.1 § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO: Eingruppierung

704 § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO erfasst zunächst die Eingruppierung selbst. Damit ist die erstmalige Zuordnung in ein kollektives Entgelt- oder Vergütungssystem gemeint. Der Dienstgeber führt **keine rechtsgestaltende** Maßnahme aus, sondern die Zuordnung ergibt sich aus der Tarifautomatik (zur Begrifflichkeit siehe Kapitel 1 ► Rn. 28 ff.) und zwar unmittelbar aus der Übertragung tariflich geregelter Tätigkeiten. Damit liegt in der Eingruppierung ein **Akt der Rechtsanwendung**. Dieser stellt die Subsumtion eines bestimmten Sachverhalts unter eine vorgegebene Entgeltordnung/Vergütungsordnung

---

<sup>1</sup> Vgl. BAG, 21.3.1995 – 1 ABR 46/94 (zur Mitbestimmung des Personalrats).

dar. Die Mitarbeitenden sind eingruppiert, sie werden nicht eingruppiert. Eingruppierung ist Normenvollzug.<sup>1</sup>

Wie bereits in Kapitel I ausgeführt (► Rn. 28 ff.), stellt die Eingruppierung keinen Gestaltungsakt dar, sondern beinhaltet einen **Beurteilungsakt**. Damit ist auch die Beteiligung der MAV, das Zustimmungsrecht, nicht als Mitgestaltungs-, sondern als **Mitbeurteilungsrecht** ausgestaltet. Das Bundesarbeitsgericht formuliert dies wie folgt<sup>2</sup>:

*„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.“*

Auch die (erstmalige) Zuweisung einer anderen / neuen Tätigkeit, die sich nach ihrem Gesamtbild von der bisherigen so deutlich unterscheidet, dass sie als eine **andere Tätigkeit** angesehen werden muss, kann das Beteiligungsrecht auslösen. Denn die Beteiligung ist nicht allein davon abhängig, dass es zu einer Änderung der Vergütungsgruppe / Entgeltgruppe kommt.<sup>3</sup>

Der MAV obliegt damit eine sogenannte **Richtigkeitskontrolle**.<sup>4</sup> Voraussetzung für die ordnungsgemäße Durchführung des Beteiligungsverfahrens ist naturgemäß die **vollständige Unterrichtung der MAV** als Voraussetzung dafür, dass diese ihrem Prüfungsauftrag nachkommen kann. Der Dienstgeber muss somit alle entscheidungsrelevanten Unterlagen auch der MAV zugänglich machen.<sup>5</sup>

Dieses **Mitbeurteilungsrecht** soll die einheitliche und gleichmäßige Anwendung der Vergütungs- und Entgeltgruppenordnung sowie die tarifgerechte Betrachtung und Bewertung jedes einzelnen Arbeitsplatzes (und damit der Gesamtheit aller Arbeitsplätze) sicherstellen. Zustimmungspflichtig ist aber

---

<sup>1</sup> BAG, 12.1.2011 – 7 ABR35/09.

<sup>2</sup> BAG, 17.11.2010 – 7 ABR 123/09, Rn. 31.


<sup>3</sup> KAGH, 15.5.2020 – M 17/2019 (zur Beteiligung im Zusammenhang mit einer Umsetzung).

<sup>4</sup> Vgl. KAGH, 15.5.2020 – M 17/2019, ZMV, 2020, 197 mit Anm. Oxenknecht-Witzsch.

<sup>5</sup> Vgl. BAG, 27.10.2010 – 7 ABR 36/09 (zum Unterrichtungsanspruch des Betriebsrats).

nicht nur die erstmalige Einreihung / Zuordnung, sondern auch die Überprüfung einer bereits bestehenden und erfolgten Eingruppierung aus Anlass der Übertragung neuer / anderer Aufgaben. Es handelt sich insoweit um eine „Neu-Eingruppierung“ bzw. eine Umgruppierung.

- 709 Auch im Zusammenhang mit **Neuerungen innerhalb der AVR**, also etwa bei Überleitungen in andere Anlagen, Eingruppierungsstrukturen, Entgeltordnungen und ähnlichen Vorgängen, ist die MAV zu beteiligen. Auch wenn es durch Überleitungsvorgaben und entsprechende Tabellen keinen Spielraum für die Dienstgeberseite gibt, ist gleichwohl das Beteiligungsverfahren durchzuführen.<sup>1</sup>
- 710 Die MAV hat die Aufgabe, nachzuvollziehen, ob der Dienstgeber die Anforderungen der AVR korrekt angewendet und umgesetzt hat. Dabei geht es bei der Eingruppierung nicht allein um die Zuordnung zu einer bestimmten Vergütungsgruppe bzw. Entgeltgruppe, sondern auch um die **Zuordnung zu einer (Erfahrungs-)Stufe**.<sup>2</sup>

- 711  Erst durch die Kombination von Vergütungsgruppe / Entgeltgruppe und (Erfahrungs-)Stufe kann für den Mitarbeitenden ein Gehalt nach den jeweiligen Entgelttabellen errechnet und ihm schließlich auch ausgezahlt werden.

- 712 Da die Eingruppierung in den allermeisten Fällen **mit der Einstellung verbunden** ist, sind auch Konstellationen denkbar, in der die MAV zwar der Einstellung eines Mitarbeitenden zustimmt, nicht aber der angedachten Eingruppierung. In diesem Fall kann der Dienstgeber, wenn er an der von ihm beabsichtigten Eingruppierung festhalten will, zur Klärung der streitigen Eingruppierung das zuständige Kirchliche Arbeitsgericht anrufen und einen Antrag auf

---

<sup>1</sup> Vgl. KAGH, 31.8.2012 – M 08/12 (zur Beteiligung der MAV bei der Überleitung in die Anlagen 30 – 33).

<sup>2</sup> BAG, 17.11.2021 – 7 ABR 40/19.