

Nomen:

§ 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO; AVR neu

Im Beteiligungsverfahren zur Eingruppierung nach Maßgabe der AVR neu (§ 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO der Erzdiözese München und Freising) sind der Mitarbeitervertretung nicht nur die vorgesehene Vergütungsgruppe, sondern auch die Regelvergütungsstufe mitzuteilen.

Tatbestand

1. Die Parteien streiten über die Frage, ob bei Neueinstellungen von Mitarbeitern-/innen die sog. Stufenregelung im Rahmen der neu geschaffenen AVR-Vergütung dem Begriff der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO unterfällt.
2. Mit Schriftsatz vom 24. März 2009 hat die Mitarbeitervertretung C. (Klägerin) das Kirchliche Arbeitsgericht angerufen mit den Begehren auf Feststellung, dass ihre Beteiligungsrechte gemäß § 35 Abs. 1 S. 1 MAVO verletzt und darüber hinaus die Zustimmungsverfahren für die genannten Mitarbeiter/innen noch nicht eröffnet worden sind, da der Dienstgeber die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen noch nicht vorgelegt hat.
3. Zur Begründung wird vorgetragen, der Dienstgeber, vertreten durch den Leiter seiner Personalabteilung, habe den Führungskräften wie auch den Mitarbeitern/innen

bekannt gegeben, wie mit der neuen Regelvergütungsstufe umgegangen werden soll. Danach gibt es im Diözesancaritasverband klare Kriterien für die Einstufung von neu eingestellten Mitarbeitern/innen. Diese seien teilweise auch von der jeweiligen Marktlage abhängig. Wenn neue Mitarbeiter/innen eine höhere Regelvergütungsstufe fordern und der Caritasverband diese Mitarbeiter/innen unbedingt einstellen will, soll das bisherige Gehalt ausschlaggebend sein.

4. Die Klägerin habe daraufhin beschlossen, die Information über die Regelvergütungsstufe bei Neueinstellungen als Grundlage für ihre Zustimmung einzufordern. In ihrer Sitzung am 11. Dezember 2008 sei weiter beschlossen worden, Eingruppierungen aus diesem Grund nicht mehr zuzustimmen und eine Wiedervorlage mit Angabe der Regelvergütungsstufe zu fordern.
5. Der Leiter der Personalabteilung habe daraufhin mit Brief vom 22. Dezember 2008 mitgeteilt, dass eine Zustimmungsverweigerung nicht möglich sei, da die vorgelegten Eingruppierungen nicht gegen ein Gesetz verstoßen.
6. Die Mitarbeitervertretung hält jedoch an ihrer Ansicht fest und teilte dem Beklagten mit Schreiben vom 9. Januar 2009 mit, dass es nicht nur um § 35 MAVO, sondern auch um § 26 (Abs. 1 und 2) MAVO gehe und die vorgelegten Unterlagen (ohne Angaben zur Vergütungsstufe) für eine gewissenhafte Entscheidung über Zustimmung oder Zustimmungsverweigerung nicht ausreichten. Somit gelte für die Mitarbeitervertretung das Zustimmungsverfahren in diesen Fällen noch nicht als eröffnet.
7. Mit Mail vom 27. Januar 2009 bat die Mitarbeitervertretung den Leiter der Personalabteilung um eine Stellungnahme bis zum 5. Februar 2009, andernfalls gehe sie davon aus, dass aus Sicht des Dienstgebers die Zustimmung als erteilt angesehen werde.

Der Leiter der Personalabteilung antwortete darauf mit Mail vom 27. Januar 2009,

dass aus seiner Sicht weder eine Information der MAV über die vorgesehene Regelvergütungsstufe noch deren Zustimmung dazu notwendig sei, da die MAVO darüber nichts aussage.

8. Die Klägerin bleibt jedoch bei ihrem Verlangen. Sie lässt darauf hinweisen, dass die aktuelle Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission zur neuen AVR im Juli 2008 gefällt worden sei. Seither habe es keine neue MAVO gegeben, über die Beteiligung der MAV an der Regelvergütungsstufe könne daher in der MAVO auch nichts stehen.

Die Einstufung in unterschiedliche Regelvergütungsstufen ergebe Unterschiede beim monatlichen Bruttolohn von bis zu € 700,-- (zwischen der niedrigsten und der höchsten Stufe). Da die Marktlage vom Dienstgeber als ein wesentliches Kriterium für die Zuordnung zu den Regelvergütungsstufen angesehen werde, erscheine die derzeitige Vorgehensweise willkürlich. Die Mitwirkung der MAV müsse die Regelvergütung zur Grundlage haben, eventuelle Besserstellungen könne der Dienstgeber immer noch über Zulagen regeln.

9. Damit wird beantragt:

1. festzustellen, dass die Beteiligungsrechte gemäß § 35 (1) 1 bei der Eingruppierung folgender Mitarbeiter/innen verletzt wurden (Liste der Mitarbeiter/innen, siehe Anlage 1);
2. festzustellen, dass das Zustimmungsverfahren für die unter 1. genannten Mitarbeiter/innen noch nicht eröffnet ist, da die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen nicht vorgelegt wurden;
3. dem Dienstgeber aufzuerlegen, der MAV die für ihre Entscheidung notwendigen Unterlagen vorzulegen.

10. Der Beklagte lässt beantragen:

die Klage abzuweisen.

11. Zur Begründung wird ausgeführt, die Bestimmungen der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) hätten bis zur Neufassung im Wesentlichen die Bestimmungen der Tarifwerke des öffentlichen Dienstes, namentlich des BAT Kommunal, beinhaltet. Dies habe sich auch auf die Struktur der Festlegung der Vergütung bezogen. Darauf baue die Bestimmung des § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO mit dem dort verwandten Begriff der Eingruppierung auf.

12. An die Stelle der vormals für die Eingruppierung maßgeblichen Bestandteile Grundvergütung, Ortszuschlag und allgemeine Zulage habe die Arbeitsrechtliche Kommission, namentlich die Bundeskommission des Deutschen Caritasverbandes, am 19. Juni 2008 eine neue Struktur der Dienstbezüge geschaffen. Anstelle von Grundvergütung, Ortszuschlag und allgemeine Zulage werde jetzt eine sog. Regelvergütung gezahlt (vgl. Anlage 1 Abschnitt II AVR). Diese Regelvergütung orientiere sich nicht mehr wie bisher am Lebensalter, sondern an der Betriebszugehörigkeit. Dementsprechend erhalte jetzt jeder neu eingestellte Mitarbeiter grundsätzlich die Anfangsregelvergütung der Stufe I seiner Vergütungsgruppe. Dieser Grundsatz erfahre insgesamt drei Ausnahmen:

Bei Einstellung in unmittelbarem Anschluss an Vorzeiten im kirchlichen Dienst werde diese Vorzeit berücksichtigt und führe zur Einstufung in eine höhere Stufe.

Möglich sei weiter die Anrechnung von Vorzeiten bei anderen (nicht kirchlichen) Arbeitgebern, sofern diese Voraussetzung für die Einstellung des Mitarbeiters sind.

Und schließlich könnten Ausbildungszeiten, die über drei Jahre hinausgehen, angerechnet werden.

13. Daraus leitet der Beklagte ab, dass die materiellrechtlichen Regelungen zur Vergütung völlig neu konzipiert worden seien. Dies gelte insbesondere für die Stufenregelung als Bestandteil der Regelvergütung.

Die neue Regelung der AVR-Caritas sei vergleichbar den Regelungen der Diakonie im Rahmen der AVR-Diakonie.

14. Die MAVO habe man im Hinblick auf die neuen Vergütungsregelungswerke noch nicht angepasst. Das lasse die Streitfrage entstehen, wie der bisher verwandte Eingruppierungsbegriff auf die neuen Vergütungsregelungen, namentlich der Einordnung der AVR, auszulegen sei. Mit dieser Problematik habe sich im evangelischen Bereich die Schlichtungsstelle im Diakonischen Werk Speyer auseinandergesetzt und hierzu eine Entscheidung getroffen. Danach bestehe kein Mitbestimmungsrecht bei Festlegung der Entgeltstufen bei Neueinstellungen. Nach Beschwerdeeinlegung habe der Kirchengerichtshof der EKD mit Beschluss vom 14. Januar 2008 - I - 0124/N33/07 letztverbindlich entschieden und diese erstinstanzliche Entscheidung bestätigt. Auch nach Ansicht des Kirchengerichtshofs der EKD erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht nicht auf die Entgeltstufen. Zur Begründung führt er im Wesentlichen aus, es handele sich bei der Zuordnung zu den Entgeltstufen nicht um eine Eingruppierung. Die Bestimmungen über die Stufenregelungen seien nicht nur reine Rechtsanwendung, sondern räumten dem Arbeitgeber im Einzelfall eine Ermessensentscheidung ein. Dieser „Mischcharakter“ der tariflichen Regelungen hindere, ein Mitbestimmungsrecht bei der Stufenordnung auch nur teilweise anzuerkennen.
15. Sowohl die mitarbeitervertretungsrechtliche Bestimmung zur Frage der Eingruppierung als auch die materiellrechtlichen Bestimmungen zur Vergütungsstruktur aus dem Bereich der Diakonie, die der Entscheidung des Kirchengerichtshofs der EKD zugrunde gelegen haben, sind in den Augen der Beklagten mit denen im Bereich der AVR Caritas neu vergleichbar. Eine analoge Anwendung für den Streitfall wird deshalb als geboten angesehen.
16. Ergänzend dazu wird zum Klagevorbringen richtiggestellt, dass der Personalleiter des Beklagten mit Beschlusslage der Arbeitsrechtlichen Kommission vom Juni/Juli 2008 in zahlreichen Veranstaltungen Führungskräfte und auch dort anwesende

Mitarbeitervertretungen über die neue Rechtslage und die hieraus resultierenden Prozessschritte informiert habe. Die entsprechende Präsentation sei seit mehreren Monaten für alle Mitarbeiter des Caritasverbandes der Erzdiözese München und Freising e. V. im Intranet zugänglich und jederzeit nachvollziehbar.

17. Die Festsetzung der Regelvergütungsstufe bei der Einstellung neuer Mitarbeitender erfolge ausschließlich konform der Beschlusslage der Arbeitsrechtlichen Kommission und der hierdurch fixierten AVR-bezogenen Normierung gemäß Ziff. III Abschnitt A Anlage 1 AVR in der Beschlussfassung der Regionalkommission Bayern nach objektiven Kriterien wie folgt:
- Anforderungen und Vorgaben der zu besetzenden Tätigkeit gemäß Stellen- bzw. Anforderungsprofil hinsichtlich Berufstätigkeit und Berufserfahrung
 - Objektive Feststellung von Berufstätigkeit und Berufserfahrung des Bewerbers anhand der Bewerbungsunterlagen, insbesondere auf der Grundlage von Qualifikationsurkunden, Tätigkeitsnachweisen und Zeugnissen
 - Bei Einstellung in unmittelbarem Anschluss an ein kirchliches Dienstverhältnis, Festsetzung der Regelvergütungsstufe gem. Vorgabe Ziff. III Abschnitt A Buchst. c Anl. 1 AVR.
18. Der Personalleiter habe lediglich ergänzend zur o. g. Festsetzung der Regelvergütungsstufe nach zwingenden objektiven Merkmalen kommuniziert, dass - zur weiteren nachhaltigen Gewährleistung objektiver Kriterien - in Zweifelsfällen die Vorlage der letzten Vergütungsabrechnung beim bisherigen Arbeitgeber erforderlich sei.
19. Hinsichtlich der Berücksichtigung arbeitsmarktspezifischer Kriterien bei „Mangelberufen“ sei seitens des Dienstgebers, analog der Rechtspraxis im Bereich TVöD, allgemeinverbindlich festzulegen, dass zur Gewinnung von Mitarbeitenden im vorgenannten Bereich von der Vorgabe nach Ziff. III Abschnitt A Buchst. a Anl. 1 AVR, das heißt der Anfangsregelvergütung (1. Stufe), Abweichungen möglich seien. Auch diese Kriterien seien objektiv definierbar, sodass auch hier eine Willkür ausgeschlossen werden könne.

Zur Ergänzung des Parteivorbringens wird Bezug genommen

Entscheidungsgründe

20. Die statthafte (§ 2 Abs. 2 KAGO) und auch sonst zulässige Klage (§§ 256, 260 ZPO entspr. Anwendung) hat weitgehend auch Erfolg. Der Tenor zu Antrag 2. wurde vom Gericht aus Gründen der Rechtsklarheit positiv formuliert. Eine Entscheidung über Antrag 3. (Dem Dienstgeber aufzuerlegen, der MAV die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen.) war nicht mehr geboten. Dieser Antrag ist als Folgeantrag zu den Anträgen 1. und 2. zu verstehen; haben sie Erfolg, sind die anhängigen Streitfragen geklärt.

Da der Dienstgeber trotz mittlerweile 32 mitarbeitervertretungsrechtlich umstrittener Eingruppierungen den Weg nach § 33 Abs. 4 MAVO der Erzdiözese München und Freising nicht beschritten hat, kann diesem klageweisen Vorgehen der Mitarbeitervertretung das erforderliche Feststellungsinteresse nicht versagt werden. Die zur Entscheidung gestellten Anträge waren geeignet, den bestehenden Streit beizulegen.

21. 1. Nach § 35 Abs. 1. Nr. 1 der im Streitfall einschlägigen MAVO Erzdiözese München und Freising bedarf die Entscheidung des Dienstgebers bei Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Damit kommt es nun darauf an, ob die sog. Stufenregelung im Rahmen der neu geschaffenen AVR-Vergütung diesem Begriff der Eingruppierung unterfällt, ob der Mitarbeitervertretung bei Einleitung des Beteiligungsverfahrens also auch die Stufenzuordnung innerhalb der Entgeltgruppe bekannt gegeben werden muss.
22. Diese Fragen werden vom angerufenen Kirchlichen Arbeitsgericht bejaht und es folgt bei ihrer Auslegung des § 35 MAVO nicht den beklagtenseits zitierten Entscheidungen der Schlichtungsstelle im Diakonischen Werk Speyer und des Kirchengerichtshofs der EKD, sondern den Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts in seinen Beschlüssen vom 27. August 2008 - 6 P 3/08 und 6 P 11.07 sowie des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein in seinem Beschluss

vom 10. Januar 2008 - 4 TaBV 27/07. Auch die Literatur folgte bislang ganz überwiegend diesem weiten Verständnis zur mitarbeitervertretungsrechtlichen Eingruppierung (Wahlers, Erstmalige Stufenzuordnung bei der Einstellung als mitbestimmungspflichtige Eingruppierung? PersV 2008, S. 370 f.; Kaiser, Zweistufige Mitbestimmung bei abweichender Stufenzuordnung nach §§ 16, 17 TVöD/TV-L, PersR 2009, S. 66 f.; Otte, Stufenzuordnung nach § 16 TV-L/TVöD mitbestimmungspflichtig, PersR 2009, S. 4 f; Otte, Auch im Bereich TVöD: Stufenzuordnung ist mitbestimmungspflichtig, PersR 2009, S. 283 f; Vogelgesang, Mitbestimmung des Personalrats bei der erstmaligen Stufenzuordnung innerhalb der Entgeltgruppe nach dem TVöD und dem TV-L., ZfPR 2008, S. 47 f., Kaiser, Stufenzuordnung nach § 16 TVöD/TV-L, PersR 2008, S. 195 f., aAFey, Keine Mitbestimmung bei Stufenzuordnung nach TV-L/TVöD, ZMV 2008, S. 205).

23. 2. Die Neuregelungen der AVR-Caritas sind nicht nur - wie beklagenseits vorgetragen - vergleichbar den Regelungen der Diakonie im Rahmen der AVR-Diakonie, sondern im Wesentlichen auch an Bestimmungen der Tarifwerke des öffentlichen Dienstes orientiert. Das erlaubt dem Kirchlichen Arbeitsgericht bei der anstehenden Entscheidung einen Rückgriff auf die zitierte Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, zumal der vom Kirchengerichtshof der EKD in seinem Beschluss vom 14. Januar 2008 vertretene Ansicht, Eingruppierung sei ein Akt strikter, jedes Ermessen ausschließender Rechtsanwendung, die Stufenzuordnung stelle eine Ermessensregelung, damit also das Gegenteil eines Aktes der bloßen rechtlichen Zuordnung dar, nicht gefolgt werden kann. Auch bei der Frage, in welche Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin eingeordnet wird, handelt es sich um Rechtsanwendung, gegebenenfalls um eine sehr einfache, aber es bleibt Rechtsanwendung (ebenso LAG Schleswig Holstein, Beschluss vom 10. Januar 2008 - 4 TaBV 27/07 - EzTöD 600 § 5 TV-V Stufenzuordnung Nr 1, bei II.2. b. aa. der Gründe).
24. Unter Eingruppierung versteht man die Einordnung einzelner Mitarbeiter/innen in ein kollektives Entgeltschema, typischerweise die Zuordnung einer vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit zu den Tätigkeitsmerkmalen der Lohn- oder Ver-

gütungsgruppe einer im Betrieb/in der Einrichtung geltenden Lohn- oder Vergütungsordnung. Die Eingruppierung erfolgt zwingend nach der ausgeübten bzw. vertraglich auszuübenden Tätigkeit, ohne Rücksicht auf die Entgeltvereinbarung (BAG 18. Juni 1991 AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 15). Folge ist, dass dem Betriebsrat über § 99 BetrVG kein Gestaltungs- sondern lediglich ein Mitbestimmungsrecht zusteht, welches eine größere Gewähr für die Richtigkeit der vorgenommenen Eingruppierung bieten soll (BAG 18. Juni 1991 AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 103; 9. Februar 1993 AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 105).

25. Dementsprechend hat das Bundesverwaltungsgericht seine Entscheidungen vom 27. August 2008 zu Recht unter die Leitsätze gestellt:

Die Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierungen ist 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.

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 einräumte, würde eine Aussparung der Stufenzuordnung nach neuem Tarifrecht diesen Einfluss wesentlich reduzieren.

26. Dieser Ansicht folgt das Kirchliche Arbeitsgericht, für die Mitbestimmung einer kirchlichen Mitarbeitervertretung kann nichts anderes gelten. Der mitarbeitervertretungsrechtliche Begriff „Eingruppierung“ ist im Personalvertretungsrecht, im Betriebsverfassungsrecht und im Mitarbeitervertretungsrecht einheitlich auszulegen. Dabei gilt es stets auch den mit einer Mitbestimmung verfolgten Gesetzeszweck (vgl. Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 12. September 2005 - BVerwG 6 P 1.05 - Buchholz 251.7 § 72 NWPersVG Nr. 34 Rn. 16 und 20) zu beachten. Dieser hat bei der Auslegung gegebenenfalls Vorrang.

27. 3. Davon ausgehend bestehen nun auch keine Bedenken, zur weiteren Begründung dieser Entscheidung auf die tragenden Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts abzustellen, das in seinem Beschluss vom 27. August 2008 - 6 P 11/07 u. a. ausgeführt hat:

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. Namentlich die hier im Mittelpunkt stehende Regelung in § 16 Abs. 2 TV-L, welche die Anrechnung einschlägiger Berufserfahrungen gebietet und die Berücksichtigung vorheriger förderlicher Berufstätigkeit gestattet, 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 einräumte, würde eine Aussparung der Stufenzuordnung nach neuem Tarifrecht diesen Einfluss wesentlich reduzieren.

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. So lautet Vergütungsgruppe I a Fallgruppe 1 a der Anlage 1a zum BAT: „Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung

erheblich aus der Vergütungsgruppe I b Fallgruppe 1 a heraushebt.“ Schon daraus geht hervor, 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. Es genügt, dies anhand von zwei weiteren Beispielen zu verdeutlichen: „Fachärzte mit entsprechender Tätigkeit nach achtjähriger ärztlicher Tätigkeit in Vergütungsgruppe I b“ (Vergütungsgruppe I a Fallgruppe 4) sowie „Zahnärzte nach fünfjähriger zahnärztlicher Tätigkeit“ (Vergütungsgruppe I b Fallgruppe 22). Folgerichtig 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.“

Im Einklang damit wird in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wiederholt darauf hingewiesen, dass die in einer Vergütungsordnung festgelegte Lohn- oder Gehaltsgruppe meist durch bestimmte Tätigkeitsmerkmale, bisweilen aber auch durch Merkmale wie Lebensalter oder die Zeit der Berufstätigkeit beschrieben ist (vgl. Beschlüsse vom 23. September 2003 - 1 ABR 35/02 - BAGE 107, 338, 342, vom 19. August 2004 - 8 ABR 40/03 - juris Rn. 30 und - 8 ABR 52/03 - juris Rn. 12 sowie vom 26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 - BAGE 112, 238).

Sinn und Zweck der Mitbestimmung bei Eingruppierung erfordern die Einbeziehung der Stufenzuordnung.

Nach ständiger Senatsrechtsprechung soll die Mitbestimmung bei der Eingruppierung von Arbeitnehmern die Personalvertretung in den Stand setzen, mitprüfend darauf zu achten, dass die beabsichtigte Eingruppierung mit dem anzuwendenden Tarifvertrag oder dem sonst anzuwendenden Entgeltsystem im Einklang steht. Sie soll der Personalvertretung 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 der betroffenen Arbeitnehmer soll verhindert werden, dass durch eine unsachliche Beurteilung im Rahmen bestehender Auslegungsspielräume einzelne Arbeitnehmer bevorzugt, andere dagegen benachteiligt werden (vgl. Beschluss vom 8. Dezember 1999 - BVerwG 6 P 3.98 - BVerwGE 110, 151, 160 = Buchholz 250 § 75 BPersVG Nr. 100 S. 14 f. m.w.N.). In ähnlicher Weise besagt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass die Beteiligung des Betriebsrats bei Eingruppierung nach § 99 BetrVG der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Vergütungsordnung in gleichen und vergleichbaren Fällen und damit der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und der Transparenz der betrieblichen Vergütungspraxis dient (vgl. Beschlüsse vom 31. Oktober 1995 - 1 ABR 5/95 - AP Nr. 5 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung Bl. 1246 R sowie vom 2. April 1996 - 1 ABR 50/95 - AP Nr. 7 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung Bl. 1698). Die den Vergütungsgruppen zugeordneten

Merkmale sind oft sehr allgemein gehalten. Häufig werden unbestimmte Rechtsbegriffe verwendet, deren Anwendung im Einzelfall schwierig sein kann und die einen erheblichen Beurteilungsspielraum eröffnen. Hier bietet die Mitbeurteilung des Personalrats eine größere Gewähr für die Richtigkeit der Eingruppierung (vgl. BAG, Beschluss vom 26. Oktober 2004 a.a.O. S. 248).

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.

.....

Für die Bemessung des Entgelts 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.

Gleichwohl steht die Stufenzuordnung in ihrer Bedeutung dahinter nicht wesentlich zurück. Nach § 16 Abs. 1 TV-L umfassen die Entgeltgruppen bis zu sechs Stufen. Die Arbeitnehmer erreichen die jeweils nächste Stufe nach bestimmten Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber; diese Stufenlaufzeit ist progressiv gestaffelt (§ 16 Abs. 3 Satz 1 TV-L). Bei der Einstellung werden die Arbeitnehmer der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt (§ 16 Abs. 2 Satz 1 TV-L). Werden dagegen Zeiten einschlägiger Berufserfahrung sowie Zeiten vorheriger förderlicher Berufstätigkeit anerkannt, so rückt der Arbeitnehmer nach Maßgabe von § 16 Abs. 2 Satz 2 bis 4 TV-L in eine höhere Stufe seiner Entgeltgruppe vor. Diese Entscheidung des Arbeitgebers 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 TV-L 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 seiner Entgeltgruppe ist daher geeignet, die Höhe seines Entgelts bis zum Ende seines Arbeitslebens zu bestimmen. Die stufenbezogenen Größenunterschiede sind beachtlich: Wie aus der Anlage A2 des TV-L hervorgeht, liegt die Spannweite zwischen der Eingangs-

stufe und der Endstufe in den Entgeltgruppen 2 bis 15 zwischen 500 € und 1 500 €. Auch die Intervalle zwischen benachbarten Stufen derselben Entgeltgruppe erreichen und übersteigen mitunter 500 €.

Die Regelungen in § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-L machen die Einordnung in eine höhere Stufe von Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis abhängig. Diese unbestimmten Rechtsbegriffe versuchen die Protokollerklärungen der Tarifvertragsparteien zu § 16 Abs. 2 TV-L zu konkretisieren. So definiert Nr. 1 die einschlägige Berufserfahrung als eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit, nach Nr. 2 gelten bestimmte Berufspraktika als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung und Nr. 3 enthält zeitliche Festlegungen zum Bestehen eines vorherigen Arbeitsverhältnisses. Dadurch wird jedoch der Interpretationsspielraum bei Anwendung der Regelung in § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-L nicht wesentlich eingengt. Es bleibt daher ein erhebliches Interesse an einheitlicher und gleichmäßiger Handhabung, dem die Richtigkeitskontrolle des Personalrats dient (ebenso Vogelgesang, ZfPR 2008, 47, 50 f.; Kaiser, PersR 2008, 195 <196>; Kallenberg, ZfPR 2007, 20, 22; Vaslet, PersR 2007, 145, 147 f.).

Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats besteht unabhängig davon, ob dem Arbeitgeber bei der Einstufung nach § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-L ein gerichtlich nicht überprüfbarer Beurteilungsspielraum zukommt. Auch in diesem Fall verbleibt ein sinnvoller Bereich für die Kontrolle durch den Personalrat. Diese ist geeignet, sachwidrigen Entscheidungen entgegenzuwirken. Dieser wichtige Aspekt rechtfertigt schon allein seine Beteiligung (vgl. zur Personalratsbeteiligung im künstlerischen Bereich: Beschluss vom 9. Januar 2007 - BVerwG 6 P 6.06 - Buchholz 251.7 § 72 NWPersVG Nr. 36 Rn. 25).

Nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L kann der Arbeitgeber - unabhängig von den Regelungen in § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-L - 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. Hier steht dem Arbeitgeber ein echter Ermessensspielraum zu. Seinem Gestaltungsrecht entspricht das Recht des Personalrats zur Mitgestaltung. Hat die Dienststelle - unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts bei der Lohngestaltung nach § 66 Abs. 1 Nr. 5 NdsPersVG - Grundsätze zur Anrechnung förderlicher Berufstätigkeit aufgestellt, so erstreckt sich die Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung nach § 65 Abs. 2 Nr. 2 Alt. 1 NdsPersVG vor allem auf die Einhaltung jener Grundsätze. Aber auch wenn der Arbeitgeber ohne Bindung an Richtlinien von Fall zu Fall über die Anerkennung förderlicher Berufstätigkeit entscheidet, so sind diese Entscheidungen im Interesse einer einheitlichen und gleichmäßigen Ent-

scheidungspraxis der Kontrolle des Personalrats im Wege der Mitbestimmung zugänglich.

Schließlich bleibt für die Mitbestimmung des Personalrats auch in den Fällen Raum, in denen die Dienststelle generell davon absieht, förderliche Berufstätigkeit nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L anzurechnen. Auch in dieser Hinsicht unterliegt die Einstufung der Richtigkeitskontrolle durch den Personalrat, weil die Unterscheidung zwischen einschlägiger Berufserfahrung, welche anzurechnen die Dienststelle nach Maßgabe von § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-L verpflichtet ist, und förderlicher Berufstätigkeit, die zum Zwecke der Bedarfsdeckung nur im Ermessenswege angerechnet wird, häufig nicht leicht zu treffen ist. Aber selbst wenn zwischen Dienststelle und Personalrat Einigkeit darüber besteht, dass sich eine etwaige Anrechnung nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L beurteilt, kann der Personalrat seine Beteiligung sinnvoll dadurch ausfüllen, dass er sachliche Gesichtspunkte aufzeigt, welche die Einordnung des Arbeitnehmers in eine höhere Stufe zu rechtfertigen vermögen.

.....

5. Soweit sich aus dem Senatsbeschluss vom 8. Dezember 1999 (a.a.O. S. 156 bzw. S. 12) ergibt, dass die Einreihung in ein Vergütungssystem nicht mitbestimmungspflichtig ist, wenn für sie persönliche Merkmale maßgebend sind, ist daran aus den genannten Gründen nicht festzuhalten. Weiter gültig sind die Ausführungen im zitierten Senatsbeschluss zum Sinn und Zweck der Mitbestimmung bei Eingruppierung. Diese aber gebieten die Einbeziehung der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 TV-L in die Mitbestimmung bei Eingruppierung, wie oben ausgeführt wurde.

Dieses Auslegungsergebnis steht im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Mitbestimmung des Betriebsrats bei Eingruppierung nach § 99 BetrVG. Danach umfasst diese im Sinne einer Einheitlichkeit und Vollständigkeit des Eingruppierungsvorgangs sämtliche Parameter, die für die Bemessung des Tarifgehalts maßgebend sind, also z.B. die Einreihung in die Vergütungsgruppe und in die Fallgruppe sowie die Festsetzung der Lebensaltersstufen (vgl. Beschlüsse vom 27. Juni 2000 - 1 ABR 36/99 - AP Nr. 23 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung Bl. 532 R, 533, vom 6. August 2002 - 1 ABR 49/01 - BAGE 102, 135, 141 sowie vom 19. August 2004 - 8 ABR 40/03 - juris Rn. 30, 41 f., 55 und - 8 ABR 52/03 - juris Rn. 12, 24, 37).

28. 4. Diesen überzeugenden Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts folgt das Kirchliche Arbeitsgericht und so hat der Beklagte im Streitfall bei der Eingruppierung der im Tenor unter 1. aufgelisteten Mitarbeiter/innen durch fehlende Angaben zur Regelvergütungsstufe die Beteiligungsrechte der Klägerin gemäß § 35 Ab-

satz 1 Satz 1 MAVO der Erzdiözese München und Freising verletzt. Weiter war festzustellen, dass im Beteiligungsverfahren zur Eingruppierung nicht nur die vorgesehene Vergütungsgruppe, sondern auch die Regelvergütungsstufe mitzuteilen sind.

29. 5. Die Bedeutung dieser Streitsache sowie die Abweichung vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof der EKD lässt es gerechtfertigt erscheinen, für den Beklagten die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof zuzulassen.