

Eingruppierung und Umgruppierung

Und was kann der Betriebsrat tun?

Vom Arbeitgeber geplante Ein- und Umgruppierungen müssen unter Beteiligung des Betriebsrats durchgeführt werden. Da sich im Themenbereich Ein- und Umgruppierung das Kollektiv- und das Individualarbeitsrecht stark überschneiden, sieht das Betriebsverfassungsgesetz für die Beteiligung des Betriebsrats in diesen Angelegenheiten andere Rechte vor, als diese dem Betriebsrat im Rahmen der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten zur Seite stehen. Dieses sehr formalisierte Recht des Betriebsrats ist das Zustimmungsverweigerungsrecht nach den gesetzlich vorgegebenen Gründen des § 99 Abs. 2 BetrVG.

Die Ausübung des Zustimmungsverweigerungsrechts hat andere Folgen als die fehlende Zustimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten gemäß § 87 BetrVG. Am Ende entscheidet über die Wirksamkeit von personellen Einzelmaßnahmen das Arbeitsgericht und nicht, wie in Fragen der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, die Einigungsstelle. Der Betriebsrat kann trotz der geringen Mitbestimmungsmöglichkeiten helfen, wo der einzelne Beschäftigte auf Grund seiner schwachen ökonomischen Stellung gegenüber dem Arbeitgeber strukturell benachteiligt ist.

Eingruppierung

Eingruppierung heißt das Einordnen eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb angewandte Entgeltordnung. Diese Entgeltordnungen sind normalerweise Tarifverträge. Ob diese normativ, also durch beiderseitige Tarifgebundenheit oder durch arbeitsvertragliche Bezugnahme zur Anwendung kommen, ist dabei unerheblich. Möglich ist auch, dass nur eine Entgeltordnung in Form einer Betriebsvereinbarung besteht. Jeder einzelne Arbeitnehmer hat den Anspruch darauf, in ein solches System eingefügt zu werden. In der Praxis erfolgt dies zumeist gemeinsam mit der ebenfalls gemäß § 99 BetrVG beteiligungspflichtigen Einstellung eines Arbeitnehmers.

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats setzt zwingend voraus, dass überhaupt eine Entgeltordnung, gleichgültig welcher Art zur Anwendung kommt.¹ Ist ein solches Entgeltgerüst nicht vorhanden, kann der Betriebsrat nach der Rechtsprechung des BAG nicht (gemäß § 99 BetrVG) mitbestimmen, weil es nichts zu regeln gibt. Gleichgültig für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist es hingegen, auf welcher Rechtsgrundlage die Entgeltordnung angewendet wird. Diese kann beispielsweise auch auf Grund einer Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Entgeltgestaltung oder auf Grund betrieblicher Übung Anwendung finden.

Tipp:

Der Betriebsrat sollte sein Initiativrecht zur innerbetrieblichen Lohngestaltung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nutzen, wenn keine tarifliche Regelung existiert.

Auch wenn dem Betriebsrat bekannt ist und er nachweisen kann, dass der Arbeitgeber eigene innerbetriebliche Regelungen anwendet, wenn auch unter Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 BetrVG zu Stande gekommen, löst dies ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Eingruppierung des Arbeitnehmers aus. Als Fazit gilt die einfache Formel: Gibt es ein System auf Grund dessen, der Arbeitgeber bezahlt, hat der Betriebsrat bei der Zuordnung des Arbeitnehmers in das System mitzubestimmen.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber die Auffassung vertritt, dass die Tätigkeit des einzugruppierenden Arbeitnehmers die Tätigkeitsmerkmale der obersten Vergütungsgruppe übersteigt. Der Betriebsrat hat insofern mitzubestimmen und kann selbst überprüfen, ob er diese Auffassung des Arbeitgebers teilt.² Die Mitbeurteilung des Betriebsrats soll die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit gewährleisten. Somit hat der Betriebsrat eine Art »Richtigkeitskontrolle« durchzuführen.³ Missachtet der Arbeitgeber das Beurteilungsrecht des Betriebsrats, so kann der Betriebsrat zwar nicht die Aufhebung der Eingruppierung, jedoch die Durchführung des Beteiligungsverfahrens gemäß §§ 99, 101 BetrVG verlangen.

Der einzelne Arbeitnehmer ist auch nicht gehindert, individualarbeitsrechtlich im Urteilsverfahren seine Eingruppierung überprüfen zu lassen. Dies gilt auch für den Fall, dass der Betriebsrat der fehlerhaften Eingruppierung zugestimmt hat. Jedoch sollte der Betriebsrat die Eingruppierung des jeweiligen Arbeitnehmers sorgfältig überprüfen, da die Zustimmung des Betriebsrats in praktischer Hinsicht die rechtliche Durchsetzungsmöglichkeit des einzelnen Arbeitnehmers im Urteilsverfahren vor dem Arbeitsgericht deutlich erschwert.

14Tipp:

Jeder Beschäftigte kann auch selbst seine fehlerhafte Eingruppierung durch das Arbeitsgericht korrigieren lassen.

Umgruppierung

Während die beschriebene Eingruppierung die erstmalige Zuordnung eines Arbeitnehmers in eine Entgelt-, Lohn- oder Gehaltsgruppe darstellt, ist jede anschließende neue Zuordnung zu einer Gruppe im Entgeltsystem eine Umgruppierung. Gleichgültig dabei ist, ob es sich um eine Höhergruppierung oder eine Herabgruppierung handelt. Der häufigste Fall einer Umgruppierung ist der, dass dem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit durch seinen Arbeitgeber zugewiesen wird, welche nun den Tätigkeitsmerkmalen einer anderen Entgeltgruppe entspricht. Aber auch eine neue oder veränderte Vergütungsordnung sowie eine Änderung der Entgeltgruppeneinteilung können zu einer Umgruppierung des Arbeitnehmers führen.

Keine Umgruppierung ist es hingegen, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine höhere, übertarifliche Bezahlung vereinbaren, als sie in der Entgeltordnung vorgesehen ist. Grund hierfür ist die auch im Arbeitsrecht geltende zivilrechtliche Vertragsfreiheit sowie die rechtliche Bedeutung von Tarifverträgen, welche nur die Mindestarbeitsbedingungen regeln.

Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats

Die Wirksamkeit einer Eingruppierung oder Umgruppierung für die einzelnen Beschäftigten hängt von der erteilten Zustimmung des Betriebsrats ab. Auch wenn der betroffene Arbeitnehmer sich mit der Eingruppierung oder Umgruppierung einverstanden erklärt, ist dies kollektivrechtlich für den Betriebsrat unbeachtlich. Dies ist dadurch gerechtfertigt, dass der Betriebsrat aus einem anderen Blickwinkel als der einzelne betroffene Arbeitnehmer insgesamt auf die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit achten soll. Auch wenn der betroffene Arbeitnehmer mit seiner Eingruppierung zufrieden ist, kann diese dem Lohngefüge entgegenstehen.

Will der Betriebsrat bei einer vom Arbeitgeber geplanten Ein- oder Umgruppierung seine Zustimmung verweigern, so ist er bei der Wahl seiner Argumente gegenüber dem Arbeitgeber sehr eingeschränkt. Die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats entfaltet nur rechtliche Wirkung, wenn sich die Argumente des Betriebsrats unter einen der sechs Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 BetrVG fassen lassen. Folgende sechs Verweigerungsgründe stehen dem Betriebsrat zur Verfügung:

Rechtsverstoß

Der Betriebsrat kann die Zustimmung zu einer Ein- oder Umgruppierung verweigern, wenn der Arbeitgeber mit dieser Maßnahme einen Rechtsverstoß begeht. Besteht eine gesetzliche Regelung, ein Tarifvertrag oder auch eine Betriebsvereinbarung, die der Ein- oder Umgruppierung des Beschäftigten entgegensteht, so kann der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern. Ein Rechtsverstoß liegt beispielsweise dann vor, wenn ein 14-jähriges Kind unter Verstoß gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz eingestellt und eingruppiert werden soll. Unverständlicherweise sollen dem Betriebsrat aber gerade die Regelungen des Arbeitsvertrags des Beschäftigten, wie rechtswidrige Befristungsregelungen, nicht als Widerspruchsgrund zur Verfügung stehen. Die Eingruppierung ist in der Praxis zumeist auch mit einer Einstellung verbunden, welche eine rechtlich getrennte beteiligungspflichtige Maßnahme darstellt. Dem Betriebsrat ist es daher möglich, einer geplanten Einstellung zuzustimmen, um dem zukünftigen Arbeitnehmer nicht den Zugang zur Beschäftigung zu verbauen und der geplanten Eingruppierung – sollte diese rechtswidrig sein – zu widersprechen. Der Arbeitnehmer kann sich dann nach Eingliederung in den Betrieb seine Rechte erkämpfen, wenn der Arbeitgeber ihn nicht ordnungsgemäß vergüten will.

Tipp:

Es empfiehlt sich dabei häufig, bei der Durchsetzung der eigenen Rechte, den Ablauf der 6-monatigen Wartezeit für den Kündigungsschutz (nicht zu verwechseln mit der im Arbeitsvertrag eventuell vereinbarten – auch kürzer möglichen – Probezeit) oder der Befristung abzuwarten.

Verstoß gegen Auswahlrichtlinien

Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer Umgruppierung auch verweigern, wenn die geplante Maßnahme des Arbeitgebers gegen eine bestehende Auswahlrichtlinie gemäß § 95 BetrVG verstößt. Eine solche Auswahlrichtlinie kann in Form einer Betriebsvereinbarung zu Stande kommen. Allerdings ist diese nur in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern durch den Betriebsrat zu erzwingen. Bei der Eingruppierung ist eine solche Auswahlrichtlinie nicht relevant, da die Eingruppierung sich regelmäßig nach den vorgegebenen tariflichen oder

betrieblichen Entgeltgruppeneinteilungen richtet. Bei Umgruppierungen hingegen, welche in aller Regel eine Höhergruppierung darstellen, kann die soziale Auswahl unter den zu berücksichtigenden Arbeitnehmern eine wichtige Regelung darstellen, da der Betriebsrat sodann Einfluss darauf nehmen kann, welche Beschäftigten die »Karriereleiter hochklettern«.

Benachteiligung anderer Beschäftigter

Der dritte Zustimmungsverweigerungsgrund ist sehr praxisrelevant, da er juristisch eine Art Generalklausel zur Zustimmungsverweigerung darstellt. Mit dem Argument der Benachteiligung anderer Beschäftigter wird häufig der Beförderungshöhergruppierung widersprochen. Diese Argumentation sticht aber nicht. Nach der Rechtsprechung des 15BAG ist mit Nachteilen im Sinne des Gesetzes nicht die entgangene Aussicht auf eine Besserstellung der anderen Beschäftigten, sondern nur eine konkrete Schlechterbehandlung eines anderen Beschäftigten gemeint. Dieser Widerspruchsgrund greift also nur, wenn die nicht beförderten Beschäftigten im Zusammenhang mit der Höhergruppierung eines anderen Beschäftigten tatsächlich zusätzlich herabgruppiert würden. Eine entgangene Bevorteilung stellt daher keinen Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG dar.

Tipp:

Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (Art.3 GG) sind nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG zu rügen, wenn eine Auswahlrichtlinie besteht.

Benachteiligung des Betroffenen

Dieser Zustimmungsverweigerungsgrund kommt nur zum tragen, wenn ein Arbeitnehmer rechtswidrig herabgruppiert werden soll. Dies setzt eine Benachteiligung des Betroffenen im Sinne der Nr. 1 – also eines Rechtsverstößes – voraus und begründet bereits eine wirksame Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats nach dieser Vorschrift.

Unterlassene Ausschreibung

Dieser Widerspruchsgrund setzt voraus, dass der Betriebsrat zuvor seine Hausaufgaben gemacht hat.

Tipp:

Der Betriebsrat verlangt allgemein für alle zu besetzenden Stellen eine innerbetriebliche Stellenausschreibung vom Arbeitgeber gemäß § 93 BetrVG.

Wurde vor der Durchführung einer personellen Einzelmaßnahme eine innerbetriebliche Ausschreibung verlangt, kann generell die Zustimmung verweigert werden, wenn der Aufforderung nicht entsprochen wurde. Wurde die Ausschreibung allgemein jeder oder dieser konkret zu besetzenden Stelle nicht verlangt, greift der Widerspruch des Betriebsrats ins Leere.

Störung des Betriebsfriedens

Ein möglicher Fall der Zustimmungsverweigerung nach Nr. 6 ist die rassistische sowie fremdenfeindliche Betätigung im Betrieb. Eine Zustimmungsverweigerung rechtfertigen zudem Beleidigungen gegenüber Kollegen, Diebstahl, Denunziation von Kollegen, körperliche Züchtigung von jugendlichen Arbeitnehmern sowie sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz.

Hat der Betriebsrat auf Grund des Zustimmungsverweigerungskatalogs des § 99 Abs. 2 BetrVG der personellen Einzelmaßnahme Eingruppierung oder Umgruppierung wirksam widersprochen, kommt es zunächst nicht darauf an, ob der Betriebsrat tatsächlich Recht hat.

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Hierüber wird später ein Arbeitsgericht entscheiden. Kommt es zu dem Ergebnis, dass der Zustimmungsverweigerungsgrund des Betriebsrats unzutreffend ist, ersetzt es die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats zur personellen Einzelmaßnahme. Da ein solches Verfahren jedoch regelmäßig mehrere Monate dauert, besteht ein erheblicher Druck für den Arbeitgeber, sich mit dem Betriebsrat auf ein Vorgehen zu verständigen, um die Streitigkeit schneller außerhalb des Gerichtes beilegen zu können. Häufig kann dabei eine so genannte Win-win-Situation erreicht werden. Dabei kann der Arbeitgeber dem Betriebsrat bereits lang gehegte Wünsche erfüllen, die mit der personellen Einzelmaßnahme nichts zu tun haben, und der Betriebsrat stimmt der personellen Maßnahme unmittelbar zu. Aus dieser Konstellation lässt sich die praktische Bedeutung des Mitbestimmungsrechts nach § 99 BetrVG herleiten. Der Arbeitgeber ist auf die Zustimmung des Betriebsrats angewiesen, wenn er seine personellen Vorstellungen ohne erhebliche zeitliche Verzögerung durchsetzen will. Insoweit wird aus dem vermeintlich schwächeren Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in der Praxis häufig ein starkes Mitbestimmungsrecht. Voraussetzung ist jedoch in dem juristisch sehr formalisierten Verfahren, dass der Betriebsrat zuvor »handwerklich« fehlerfrei gearbeitet hat und die Zustimmung wirksam verweigert.

Tipp:

Die in der Literatur vorhandenen Musterschreiben verwenden.

Verfahren zur Ersetzung der Zustimmung

Die Ersetzung der fehlenden Zustimmung des Betriebsrats erfolgt durch ein arbeitsgerichtliches Verfahren, welches der Arbeitgeber einleiten muss. Im Streitfalle entscheidet das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers, ob eine vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung ersetzt wird. Eine Zustimmungsersetzung ist nach § 99 Abs. 4 BetrVG auch erforderlich, wenn der Arbeitgeber Fakten geschaffen hat und die personelle Einzelmaßnahme unter Missachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats gleichwohl tatsächlich umgesetzt hat. Führt der Arbeitgeber ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats eine so genannte vorläufige personelle Maßnahme durch, eröffnet der § 100 BetrVG dem Betriebsrat eine weitere Möglichkeit zum schnellen Eingreifen. Hier ist es allerdings erforderlich, schnell zu reagieren und unverzüglich gegenüber dem Arbeitgeber zu bestreiten, dass eine vorläufige personelle Maßnahme aus sachlichen Gründen tatsächlich gerechtfertigt ist. Der Arbeitgeber muss dann gemäß § 100 Abs. 2 BetrVG innerhalb von drei Tagen die Ersetzung der Zustimmung beim Arbeitsgericht beantragen um die personelle Maßnahme aufrechterhalten zu dürfen. Der Arbeitgeber kann aber häufig Fakten schaffen. Im normalen

Verfahren gemäß § 99 Abs. 3 BetrVG muss eine Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat innerhalb einer Woche schriftlich erklärt werden. Anderenfalls gilt die Zustimmung des Betriebsrats zur personellen Maßnahme als erteilt. Es reicht allerdings nicht, die bloße schriftliche Mitteilung an den Arbeitgeber, dass die Zustimmung verweigert sei. Vielmehr ist gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG notwendig, dass einer der dort genannten Gründe für die Zustimmungsverweigerung ausgeführt wird. Das bloße Wiederholen des Gesetzestextes reicht hierbei nicht aus. Zudem muss der Betriebsrat über die Zustimmungsverweigerung einen förmlichen Betriebsratsbeschluss fassen. Der Arbeitgeber muss der Zustimmungsverweigerung auch entnehmen können, warum die Zustimmung des Betriebsrats nicht erteilt wird. Erforderlich sind Tatsachen, welche den Betriebsrat zu seiner Entscheidung bewegt haben. Außerdem müssen diese Beweggründe in den Widerspruchskatalog des § 99 Abs. 2 BetrVG passen.

Arbeitsgerichtliches Verfahren

Hat der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG schlichtweg missachtet, ist nun gleichwohl der Betriebsrat an der Reihe, die durchgeführte Maßnahme des Arbeitgebers rückgängig zu machen. Der Betriebsrat kann nun vor dem Arbeitsgericht durchsetzen, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die personelle Einzelmaßnahme aufzuheben. Dieses Verfahren ist in § 101 BetrVG beschrieben. Hat der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrats die personelle Maßnahme durchgeführt oder hält er eine vorläufige personelle Maßnahme gemäß § 100 BetrVG länger als zwei Wochen nach abgelehnter Entscheidung des Arbeitsgerichts aufrecht, kann der Betriebsrat nach § 101 BetrVG beim Arbeitsgericht beantragen, den Arbeitgeber zur Aufhebung der Maßnahme zu verpflichten und ihm im Falle der Zuwiderhandlung Zwangsgelder für jeden Tag der Zuwiderhandlung auferlegen lassen. Auch kann der Betriebsrat bei wiederholten Verstößen gegen die Vorschriften des § 99 BetrVG gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG wegen grober Verletzungen seiner gesetzlichen Pflichten den Arbeitgeber mit einem Ordnungs- und Zwangsgeld belegen lassen.

Einstweiliges Verfügungsverfahren

Als sehr schwierig erweist sich häufig in der Praxis, dem Betriebsrat mit Hilfe einer einstweiligen Verfügung schneller zu seinem Recht zu verhelfen. Häufig entscheiden Arbeitsgerichte, dass im konkreten Fall keine Eilbedürftigkeit gegeben sei und der Betriebsrat das normale »längere« Beschlussverfahren in der Hauptsache abwarten müsse. Dadurch ist es möglich, dass die rechtswidrige Ein- oder Umgruppierung bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts, des Landes- oder Bundesarbeitsgerichtes über Monate oder Jahre bestehen bleibt. Dadurch werden dann häufig Fakten geschaffen.

Fazit

Bei genauem Hinsehen ist auch das kompliziert erscheinende System der Zustimmungsverweigerung gemäß § 99 BetrVG zu entzaubern. Wegen der häufig vorkommenden Fallgestaltung bezüglich der personellen Einzelmaßnahmen Ein- und Umgruppierung kann die Wahrnehmung der Rechte hieraus den Betroffenen sowie dem Betriebsrat in der Praxis einige Vorteile bringen. Um einen wirksamen Schutz vor rechtswidrigen personellen Einzelmaßnahmen herzustellen, ist es jedoch unumgänglich

weitere Instrumente des Betriebsverfassungsgesetzes – insbesondere die der Personalplanung – im Vorfeld für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit zu nutzen.

Markus Neuhaus ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Essen.
www.br-anwaelte.de

[1] BAG v. 20.12.1988, AP Nr. 62 zu § 99 BetrVG 1972.

[2] BAG v. 31.10.1995, 23.9.2003, AP 5, 28 zu § 99 BetrVG 1972 Eingruppierung.

[3] DKK-Kittner, Kommentar zum BetrVG, 11. Aufl., § 99 Rdnr. 67.