

Beim Eingruppieren mitbestimmen

VERGÜTUNG *Wie kann ein Betriebsrat bei der Eingruppierung seiner Mitbestimmung gerecht werden? Welche Informationen werden benötigt? Was, wenn es keinen Tarifvertrag gibt und wie sieht es mit der Mitbestimmung zur Stufe aus? Eine Anleitung.*

VON LARS ALBERT

DARUM GEHT ES

1. Die Eingruppierung geht in der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen oft unter.
2. Häufig ist sie als ein Punkt im Antrag zu einer Neueinstellung ohne weitere Ausführungen zu finden.
3. Zu beiden Verfahren kann der Betriebsrat einen Beschluss fassen und unter Berücksichtigung der vorgegebenen Gründe die Zustimmung verweigern.

Die Eingruppierung geht in der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen oft unter. Häufig ist sie als ein Punkt im Antrag zu einer Neueinstellung ohne weitere Ausführungen zu finden. Doch tatsächlich sind zwei Mitbestimmungsverfahren in Gang gesetzt worden. Es läuft sowohl für die Einstellung als auch für die Eingruppierung eine Frist. Zu beiden Verfahren kann der Betriebsrat einen Beschluss fassen und unter Berücksichtigung der vorgegebenen Gründe die Zustimmung verweigern. Während bei der Einstellung von der Sichtung der Bewerbungsunterlagen bis zum Befassen des Antrags eine ausgiebige Informationslage vorliegt, wird die Eingruppierung vergessen. In den meisten Fällen wird die Entgeltgruppe vorheriger Stelleninhaberinnen und -inhaber übernommen.

Die Grundlage – Wonach wird eingruppiert?

Die Mitbestimmung des Betriebsrats ergibt sich aus § 99 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Voraussetzung für die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts ist eine Vergütungsordnung, die im Betrieb angewendet wird.

Tarifvertrag

Sehr häufig wird die Vergütung in Tarifverträgen geregelt. In der Regel gibt es drei Teile: den Rahmenvertrag, die Entgeltordnung und die Entgelttabelle. Im Rahmenvertrag ist die Grundlage geregelt, wie Stellen zu bewerten sind und eine Eingruppierung vorzunehmen

ist. In der Entgeltordnung ist dann geregelt, welche Voraussetzungen für eine Entgeltgruppe erfüllt sein müssen und in der Entgelttabelle wird dann das tatsächliche Entgelt festgelegt. Diese Dreiteilung ist exemplarisch, jeder Tarifvertrag kann seine eigene Struktur haben.

Andere Regelungen

Neben Tarifverträgen können auch andere Vergütungsordnungen bestehen. Grundsätzlich sind diese mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

Vergütungsregelungen können auf verschiedenem Weg entstanden sein. Gibt es keinen Tarifvertrag, ist es gut, wenn zumindest der Betriebsrat beteiligt war und in Form einer Betriebsvereinbarung sein Mitbestimmungsrecht wahrgenommen hat. Doch Vorsicht, der Betriebsrat verhandelt nicht die Entgelttabelle. Diese bleibt im Hoheitsbereich der Tarifverträge. Wenn es die nicht gibt, legt der Arbeitgeber fest, wie viel Geld es für die jeweilige Gruppe gibt. Gegenüber Tarifverträgen ist dies ein entscheidender Nachteil. Der Betriebsrat hat nicht das Recht über Entgeltsteigerungen zu verhandeln, geschweige denn diese durch Streik zu erzwingen. Eine vom Arbeitgeber einseitig erlassene Vergütungsordnung kann ebenfalls existieren.

Keine Regelungen

Gibt es keine Grundlage und die Beschäftigten verhandeln ihr Gehalt individuell, fehlt es an der Grundlage einzugruppieren.

Das Mitbestimmungsrecht aus § 99 Abs. 1 BetrVG

Die Eingruppierung ist ein Akt der Rechtsanwendung. Dem Betriebsrat steht keinerlei Gestaltungsspielraum zu. Die Vergütungsordnung gibt die Parameter vor, unter denen eine Person einer Vergütungs- oder Entgeltgruppe zugeordnet wird. Diese Zuordnung ist jedoch nicht immer so einfach vorzunehmen, wie es auf den ersten Blick scheint. Viele Begriffe können verschieden ausgelegt werden. Woran wird eine schwierige Tätigkeit oder eine hohe Verantwortung festgemacht? Der Arbeitgeber muss bei der Eingruppierung diese Fragen beantworten und der Betriebsrat muss überprüfen, ob der Arbeitgeber die Vergütungsordnung korrekt angewendet hat.¹

Merkmale, die für Eingruppierungen wichtig sind

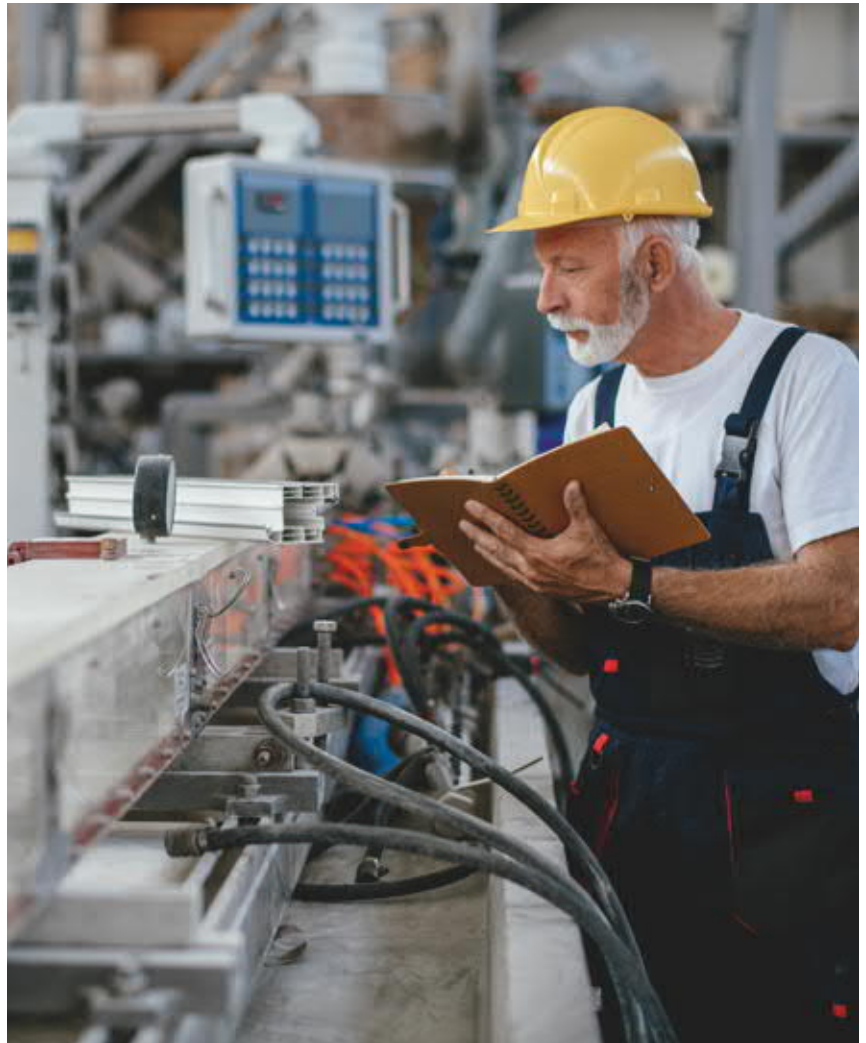
Vergütungsordnungen können sehr unterschiedlich aussehen. Bei einem Haustarifvertrag mit 100 Beschäftigten ist sie oft in den Rahmenvertrag integriert. Bei größeren Verträgen sind es manchmal Anlagen zum Vertrag oder auch eigene Tarifverträge, die vom Rahmenvertrag losgelöst sind.

Achten auf Vorbemerkungen und Verweise

Vorbemerkungen, Protokollerklärungen, Protokollnotizen, Fußnoten oder was auch immer an Verweisen in der Vergütungsordnung auftaucht, sollte unbedingt beachtet werden! Sie sind das Kleingedruckte, das auch – wenn es schnell überlesen wird – Anwendung findet. Hier können Einschränkungen und Voraussetzungen geschaffen werden, die sonst nirgends auftauchen. Ein Übersehen kann zu bösem Erwachem führen.

Zuordnen der Tätigkeit

Unterschieden wird häufig zwischen Berufsgruppen. Beschäftigt eine Produktionsfirma Lastwagenfahrer, eine Verwaltung, eine IT-Abteilung und eine in verschiedene Hierarchieebenen gegliederte Produktion, so muss die Vergütungsordnung verschiedenen Anforderungen abbilden können. Für eine Verwaltungstätigkeit ist eine schwierige Aufgabe mit anderen Anforderungen besetzt als für eine handwerk-



liche Tätigkeit. In dem Sinne muss erstmal der richtige Abschnitt gefunden werden.

Persönliche Merkmale

Es ist dann sinnvoll zu schauen, ob die Tätigkeit persönliche Merkmale voraussetzt. Dies kann z. B. eine Ausbildung, ein Studium oder ein Meisterbrief sein. Es kann auch eine Stafelung geben. Zum Beispiel wird ab der Vergütungsgruppe x eine dreijährige Ausbildung, ab der Vergütungsgruppe y ein Fachhochschulabschluss und ab der Vergütungsgruppe xy ein Universitätsabschluss vorausgesetzt. Hier ergibt sich schnell ein Raster, von wo aus es sich zu prüfen lohnt. Geprüft werden sollte auch, was passiert, wenn zwar die Tätigkeiten erfüllt aber die persönlichen Voraussetzungen nicht gegeben sind. Hier können Vorbemerkungen Regelungen getroffen haben.

Das Thema Eingruppierung hat eine immense Bedeutung für die Beschäftigten.

¹ Vgl. Fitting, Betriebsverfassungsgesetz, 33. Auflage, § 99 Rn. 96.

Tätigkeitsmerkmale

In vielen Arbeitsbereichen finden Tätigkeiten mit sehr unterschiedlicher Wertigkeit statt. Eine Stelle in einem Büro kann z. B. sehr einfache Aufgaben wie einfache Ablagen, Kopieraufträge und das Ausfüllen von weitgehend vorgegebenen Listen enthalten. Eine andere Stelle im gleichen Büro kann aber auch extrem hohe Ansprüche an Fachwissen, Organisationsaufgaben und eigenständige Problemlösungen erfordern. Beide Stellen müssen unterschiedlich ausgebildet und entsprechend bezahlt werden. Deshalb wird die Tätigkeit charakterisiert. Es werden Begriffe verwendet wie schwierige Tätigkeit, besondere Verantwortung, besondere Bedeutung, selbstständige Leistung und so weiter. In anderen Bereichen gibt es an den Aufgabenbereich angepasste Tätigkeitsmerkmale. So kann z. B. auch das handwerkliche Geschick eine Rolle spielen.²

Zeitliche Anteile und Bewertung

Bei unterschiedlichen wertvollen Tätigkeiten spielen zeitliche Anteile häufig eine Rolle. Setzt die Tätigkeit immer eine hohe Verantwortung voraus oder nur in Ausnahmefällen? Was gehört dann alles zu dieser verantwortungsvollen Tätigkeit dazu und wie wird diese bemessen? An dieser Stelle muss herausgearbeitet werden, in welchem Umfang die hochwertige Tätigkeit zur Erfüllung der Vergütungsgruppe verlangt und erwartet wird. Es müssen Arbeitspakete geschnürt und bewertet werden. Nur so lässt sich beurteilen, ob ein Tätigkeitsmerkmal erfüllt ist.³

Informationen, die für die Eingruppierung wichtig sind

Damit der Betriebsrat die Richtigkeitskontrolle ausüben kann, muss der Arbeitgeber alle Angaben zur vorgesehenen Vergütungsgruppe machen und begründen.⁴ Bei einer tariflichen Vergütungsordnung sind die Gründe mitteilungsbedürftig, auf die die Tarifvertragsparteien abgestellt haben.⁵

Die Zustimmung verweigern

Eine Zustimmungsverweigerung lässt sich mit einem Verstoß gegen die Vergütungsordnung begründen. Ein Blick auf die tatsächliche Bezahlung der Kolleginnen und Kollegen ist auch

bei ungleicher Bezahlung kein Zustimmungsverweigerungsgrund. Ein Nachteil lässt sich bei korrekter Anwendung der Vergütungsordnung für niemanden begründen.⁶

Wenn der Betriebsrat nicht beteiligt wird

Wird der Betriebsrat nicht beteiligt, kann er die fehlerhafte Eingruppierung nicht aufheben. Allerdings kann er die Durchführung eines Beteiligungsverfahrens verlangen und nach § 101 BetrVG durchsetzen.⁷

Den Anspruch auf richtige Bezahlung durchsetzen

Den Anspruch auf korrekte Bezahlung und somit der »richtigen« Eingruppierung müssen im Zweifel die Beschäftigten selbst durchsetzen. Dieses sollte unbedingt mit Unterstützung ihrer Gewerkschaft oder eines Fachanwalts für Arbeitsrecht geschehen.

Qualifikation

Da viele Vergütungsordnungen in der Anwendung sehr komplex sind, sollte ein Betriebsrat unbedingt darauf achten, die nötige Fachkenntnis im Gremium zu haben. Durch permanente Personalfuktuation und auch Tätigkeitswechsel lässt sich eine Erforderlichkeit nach § 37 Abs. 6 BetrVG gut begründen. Diese sollte bei der Bildungsplanung berücksichtigt werden. Sollte die Vergütungsordnung sehr speziell oder ein Haustarifvertrag sein, lohnt sich ein Gespräch mit dem Bildungsanbieter. In der Regel kann ein Angebot geschaffen werden.

Eingruppierung hat große Bedeutung

Das Thema Eingruppierung hat eine immense Bedeutung für die Beschäftigten. Nimmt ein Betriebsrat trotz aller Hürden seine Beteiligung wahr, kann viel für eine Transparenz bei der Entgeltverteilung getan werden. Dieses kann zum einem zu weniger Neid und mehr Zufriedenheit bei der Belegschaft führen, zum anderen sichert es Beschäftigten das ihnen ausgehandelte Entgelt. <



Lars Albert, Gewerkschaftssekretär ver.di Bildungs- und Tagungszentrum Walsrode.

² Vgl. die großen Tarifverträge Tvöd, TV-L, ERA.

³ Besonders beim TVöD / TV-L und angelehnten Haustarifverträgen spielt dieser Abschnitt eine wichtige Rolle. Hier ist unbedingt eine tiefere Auseinandersetzung mit der Materie nötig.

⁴ Fitting 99 Rn. 180a.

⁵ BAG 30.9.2014 – 1 ABR32.

⁶ Fitting 99 Rn. 239,242.

⁷ Fitting 99 Rn. 97a.