

Der Weg zur ordnungsgemäßen Vergütung – Werkzeuge für den Betriebsrat, insbesondere §§ 87, 99 BetrVG

1. Einleitung



Zwei Themen werden behandelt:

- Entgeltgestaltung gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 10 und 11 BetrVG
- Möglichkeiten des BR gemäß § 99 BetrVG bzgl. korrekter Eingruppierung

2. Grundsätzliches



- Betriebsrat kann mitbestimmen, wie das vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Entgeltvolumen verteilt wird, sofern keine abschließende tarifliche Regelung besteht (§ 87 Abs. 1 Ziff. 10 und 11 BetrVG). Im Konfliktfall entscheidet die Einigungsstelle.
- Betriebsrat wacht darüber, ob das betriebliche Verteilungssystem (TV oder BV) eingehalten wird (§ 99 BetrVG)

- BR hat kein Mitbestimmungsrecht bzgl. der Höhe des Entgeltvolumens für die Beschäftigten des Betriebs
- Konflikt bzgl. der Hauptleistungspflichten
Entgelthöhe und Länge der Arbeitszeit wird durch Tarifvertragsparteien oder Vertragsparteien geregelt (§§ 77 Abs. 3, 74 BetrVG; Art. 9 GG)

3. Verteilungssystem, § 87 Abs. 1 Ziff. 10, 11 BetrVG

- Vergütungsmethoden wie:
 - Zeitentgelt
 - Leistungsentgelt
 - Bonus

4. Tarifvertragliche Vorgaben für Entgeltsystem



- Wenn tarifvertragliches System vorhanden ist, hat BR gemäß § 99 BetrVG Möglichkeit der Kontrolle
- Dieses System gilt auch für nicht tarifgebundene Beschäftigte und auch nach Austritt des Arbeitgebers aus dem Verband solange, bis der Arbeitgeber mit dem BR ein anderes System vereinbart

- BR hat Regelungskompetenz für übertariflichen Bereich und Vergütungsbestandteile, die nicht tariflich geregelt sind
- Wenn kein tarifliches System vorhanden ist hat der BR umfassende Regelungskompetenz für ein Entgeltsystem
- Durch die Regelung des nicht vom TV erfassten Bereiches erfolgt eine klare Abgrenzung der jeweiligen Bereiche

5. Inhalt eines Entgeltsystems



- Entgeltgruppen / Entgeltstufen
- Kriterien für Anforderungen die zur Erledigung der Aufgaben erfüllt sein müssen
- Entgelttabelle bezogen auf jede Entgeltgruppe bzw. Entgeltstufe, Verhältnis der Gruppen zu einander

6. Leistungsentgelt

§ 87 Abs. 1 Ziff. 11 BetrVG



- Vorgaben bzgl. einer in Zukunft zu erbringenden Arbeitsleistung
- Definition auf welche Bezugsleistung diese zusätzliche Leistung aufbaut

- Definition der Geldfaktoren:
 - Kurvenverlauf der zusätzlichen Leistung im Verhältnis zum zusätzlichen Entgelt
 - Überforderungsschutz
- Beispiele:
 - Prämie
 - Zielentgelt

7. Wirkungsweise eines Entgeltsystems



- Vergütung erfolgt anforderungsbezogen
- Wenn die Anforderungen sich erhöhen, besteht Anspruch auf Umgruppierung und entsprechende Entgelterhöhung
- System ist transparent

- Vertraglich vereinbarte Vergütung wird im Laufe der Zeit entsprechend den jeweiligen individuellen Anforderungen überprüft und angepasst
- Betriebsrat hat die Möglichkeit die Einhaltung des Systems zu kontrollieren

Der praktische Fall (1/9)

Lebenssachverhalt



- Betriebsvereinbarung „Entgeltsystem“
 - Entgeltgruppen A bis L (bezogen auf Arbeitsinhalte)
 - Jährliche Leistungsbeurteilung (Standardformular)

		1	2	3
Leistungsbereitschaft / Zuverlässigkeit	zufriedenstellend	Gut	Sehr gut	
Arbeitsqualität	entspricht normalen Ansprüchen	entspricht höheren Ansprüchen	entspricht auch in schwierigen Fällen stets den Anforderungen	
Arbeitsorgfalt	Ordnungsgemäß	Sorgfältig	vorbildlich	

1 – 4 Punkte	0 % Leistungszulage	
5 – 7 Punkte	4 % Leistungszulage	
8 und 9 Punkte	8 % Leistungszulage	
oder Wechsel in Entgeltgruppe: (bitte vorgesehene Entgeltgruppe bezeichnen)		

Der praktische Fall (2/9)

Lebenssachverhalt



- Mitarbeiterin „Melanie Muster“
 - Eingruppierung 2001 in Entgeltgruppe F
 - 2009 Leistungsbeurteilung

		1	2	3
Leistungsbereitschaft / Zuverlässigkeit	zufriedenstellend	Gut	Sehr gut	X
Arbeitsqualität	entspricht normalen Ansprüchen	entspricht höheren Ansprüchen	entspricht auch in schwierigen Fällen stets den Anforderungen	X
Arbeitsorgfalt	Ordnungsgemäß	Sorgfältig	vorbildlich	X

1 – 4 Punkte	0 % Leistungszulage	
5 – 7 Punkte	4 % Leistungszulage	
8 und 9 Punkte	8 % Leistungszulage	
oder Wechsel in Entgeltgruppe: (bitte vorgesehene Entgeltgruppe bezeichnen)		G

Der praktische Fall (3/9)

Lebenssachverhalt – Rolle des BR



- Keine Umgruppierung, sondern Leistungszulage

- Beschwerde beim Betriebsrat – und nun?
 - Tonspur
 - (-), da Präzedenzfall
 - Beschwerdekommision gem. BV „Entgeltsystem“
 - (-) da nur für Höhe Leistungszulagen
 - Beschwerde gem. § 85 BetrVG
 - (-) da Gegenstand = Rechtsanspruch
 - Zustimmungsverweigerung bzgl. Umgruppierung und ggf. gerichtliche Klärung
 - Voraussetzung: AG müsste hierzu anhören

Der praktische Fall (4/9)

Wie erreiche ich die Anhörung zur Umgruppierung?



1. Nebeneinanderstellen der:

- Arbeitsinhalte bei letzter Eingruppierung (2001)
- jetzigen Arbeitsinhalte (2009)
- bzgl. Quantität und Qualität

2. Bei Veränderung

- Umfang bestimmen
- bei erheblicher Veränderung: Versetzung
 - Anhörung zur Versetzung und Umgruppierung anfordern
 - soweit erforderlich: Anhörung gerichtlich durchsetzen

Der praktische Fall (5/9)

Wie erreiche ich die Anhörung zur Umgruppierung? – im Detail



1. Nebeneinanderstellen der Arbeitsinhalte

- Beschreibung ausgeübter Arbeiten bzgl. Inhalt
- Beschreibung mengenmäßiges Verhältnis zueinander

- Detaillierte Informationen vom Mitarbeiter anfordern
- Maßgebliche Zeitpunkte:
 - Letzte Entscheidung über Entgeltgruppen (2001)
 - Jetzt (2009)

Der praktische Fall (6/9)

Wie erreiche ich die Anhörung zur Umgruppierung? – im Detail



2. Veränderung analysieren

- Übertragung zusätzlicher Verantwortung
- Wechsel Inhalt der Arbeitsaufgaben
- Art der Tätigkeit (Art und Weise der Erledigung)
- andere Stellung im Betrieb
- neue Teilfunktionen
- Teilfunktionen entzogen
- Gesamtbild der Tätigkeit (für objektiven Dritten)

Der praktische Fall (7/9)

Wie erreiche ich die Anhörung zur Umgruppierung? – im Detail



3. Erheblichkeit der Veränderung analysieren

- **Quantität:**
 - 20 % - 25 % neue Funktionen zusätzlich
 - 20 % - 25 % Funktionen entzogen

- **Qualität**
 - Einordnung neue Tätigkeiten in andere Entgeltgruppe
 - Sicht eines betrieblich bewanderten Dritten – Tätigkeit eine neue?

- **laufende Veränderung aufgrund**
 - technische Gestaltung / Umorganisation Arbeitsablauf
 - neue Hilfsmittel / Maschinen

Der praktische Fall (8/9)

Verlauf im realen Sachverhalt



Änderung erheblich → Versetzung (+)

- **12/2009:** Aufforderung nach § 99 BetrVG zu der Versetzung und Umgruppierung anzuheören
- **03/2010:** Beschlussverfahren ArbG: Verpflichtung zur Unterrichtung über Versetzung und Umgruppierung sowie Einholung der Zustimmung / Ersetzung durch ArbG
- **10/2010:** Arbeitgeber hört an – Ende Verfahren ArbG angehörte Entgeltgruppe: F
- **10/2010:** Zustimmung BR zur Versetzung Zustimmungsverweigerung BR Umgruppierung + Aufforderung zur Ersetzung der Zustimmung

Der praktische Fall (9/9)

Verlauf im realen Sachverhalt



- **11/2010:** Beschlussverfahren ArbG: Verpflichtung zur Einleitung d. Zustimmungseretzungsverfahrens
- **01/2011:** Einleitung Zustimmungseretzungsverfahrens
- **08/2011:** Beschluss ArbG: Zustimmung des BR wird nicht ersetzt
- **08/2011:** Anhörung Umgruppierung in Entgeltgruppe G

rückwirkend zum Anhörungszeitpunkt

Zusammenfassung

kann der BR Höhergruppierung erreichen?



- Voraussetzung: Entgeltschema
 - Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung
- Kein Initiativrecht zur „Höhergruppierung“
- Aber: „Umweg“ über Versetzung denkbar
 - Detaillierte Aufschlüsselung Tätigkeitsänderung
 - Hohe Anforderungen an Mitarbeiter
 - Hilfreich: Stellenbeschreibungen
- Risiko: Arbeitgeber kann die Ausübung höherbewerteter Tätigkeit untersagen.