

## Der kleine Alltagshelfer für den Betriebsrat

– Bearbeitungshinweis für alltäglich auftretende Themen -

### 3. Eingruppierung/Umgruppierung, § 99 BetrVG [Stand 01.06.2012]

Abläufe und Formalien sind grundsätzlich wie bei Einstellung

**Fristberechnung / Schriftform / Begründungsanforderung / Fristverlängerung / Aussetzungsantrag JAV und SchwbV / Weiteres Verfahren / Vorläufige personelle Maßnahme nach § 100 BetrVG / Aufhebung nach § 101 BetrVG**

[http://www.sfm-arbeitsrecht.de/mandanteninfo/downloads/alltagshelfer\\_betriebsrat\\_einstellung\\_99\\_betrvg.pdf](http://www.sfm-arbeitsrecht.de/mandanteninfo/downloads/alltagshelfer_betriebsrat_einstellung_99_betrvg.pdf)

Unterschiede bei § 101 BetrVG

#### **Ablauf der Antragsbearbeitung:**

- (1) Feststellung des Zugangszeitpunkts des Antrags und Berechnung der Wochenfrist zur Reaktion
- (2) Prüfung der Vollständigkeit der Information und ggf. Nachforderung
- (3) Aufnahme in Tagesordnung der Betriebsratssitzung oder des zuständigen Ausschusses
- (4) Beschlussfassung über Zustimmungsverweigerung
- (5) Ausfertigung der Zustimmungsverweigerung mit Begründung unter Bezug auf die Fälle des § 99 Abs. 2 Ziff. 1 – 6 BetrVG und Zuleitung an Arbeitgeber innerhalb Wochenfrist.

**Begriff:** Eingruppierung und Umgruppierung sind für den Betriebsrat letztlich gleich zu behandeln. Oftmals wird auch im betrieblichen Alltag lediglich der Begriff der Eingruppierung benutzt. Das Gesetz geht davon aus, dass die Eingruppierung die erste Zuordnung zur maßgebenden Lohn- oder Gehaltsgruppe der jeweiligen Vergütungsordnung darstellt und die späteren Veränderungen unter den Begriff der Umgruppierung fallen.

Eine **Zustimmungsverweigerung** bei Ein- oder Umgruppierung wird primär auf § 99 Abs. 2 Ziff. 1 BetrVG gestützt werden, da in der Regel die im Betrieb anzuwendenden Eingruppierungssysteme auf Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung beruhen. Handelt es sich jedoch lediglich um ein einseitig erlassenes oder angewandtes Eingruppierungsschema, so kann bei der Nichteinhaltung desselben ein Nachteil für den Betroffenen nach § 99 Abs. 2 Ziff. 4 BetrVG gegeben sein. In der Praxis bietet es sich der Einfachheit halber an, jeweils beide Ziffern als Verweigerungsgrund zu benennen.

**Abweichung zum Verfahrensgang bei § 101 BetrVG:** Da es bei der Ein- und Umgruppierung nicht um eine tatsächliche Veränderung der Arbeitssituation im Betrieb geht und auch der Arbeitnehmer nicht vergütungslos gestellt werden kann und soll, ist § 101 BetrVG entgegen seinem Wortlaut so auszulegen und anzuwenden, dass nicht die Eingruppierung aufzuheben ist, sondern vielmehr, dass dem Arbeitgeber aufzugeben ist die Zustimmung zur Eingruppierung beim Betriebsrat zu beantragen und im Verweigerungsfall das Zustimmungsersetzungsverfahren beim Arbeitsgericht zu betreiben.

München, 01.06.2012

Michael Fleischmann, RA

[www.sfm-arbeitsrecht.de](http://www.sfm-arbeitsrecht.de)