

Verletzung von Mitbestimmungsrechten

Die Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats bei der Änderung von Entlohnungsgrundsätzen nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG stellt einen Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG dar. Dies gilt auch dann, wenn und solange der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Änderung der Entlohnungsgrundsätze und die neue Vergütungsstruktur unzutreffend und unvollständig informiert.

(Leitsatz des Gerichts)

**Landesarbeitsgericht Hamm,
Beschluss vom 24.05.2006
– 10 TaBV 215/05**

■ Der Fall

Nachdem die Arbeitgeberinnen, die gemeinsam einen Kinobetrieb mit rund 80 Arbeitnehmern führen, aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten waren, informierten sie den Betriebsrat über die Vergütungsstruktur, die zukünftig bei Neueinstellungen zur Anwendung gelangen würde: 12,3 % weniger Lohn, ausgehend vom bisherigen tariflichen Einstiegslohn. Die Unterscheidung zwischen den bisherigen tariflichen Beschäftigungsgruppen Einlass, Gastro und Kasse sei aufgehoben; es würden nur noch Servicekräfte eingestellt. Außerdem entfielen an die Dauer der

Betriebszugehörigkeit gekoppelte Gehaltssteigerungen.

Als die Arbeitgeberinnen den Betriebsrat zu der beabsichtigten Einstellung zweier Arbeitnehmer unter Zugrundlegung der neuen Vergütungsstruktur anhörten, fasste dieser den Beschluss, den Einstellungen zuzustimmen, den Eingruppierungen jedoch zu widersprechen. Seinen Widerspruch begründete er mit der Missachtung seines Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Dies wiederholte sich in der nachfolgenden Zeit ein weiteres Mal. Die Arbeitgeberinnen leiteten so dann das vorliegende Beschlussverfahren ein, mit dem sie die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur fehlenden Eingruppierung begehren.

■ Die Entscheidung

Dem Antrag beibt der Erfolg versagt. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Hamm habe der Betriebsrat die Zustimmung zur geplanten Eingruppierung der betreffenden Arbeitnehmer zu Recht verweigert, weil die von den Arbeitgeberinnen beabsichtigte Eingruppierung ohne vorherige Beteiligung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erfolgen solle und damit gegen ein Gesetz im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verstoße. Der begehrten Zustimmungsersetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG stehe entgegen, dass die Eingruppierung in eine einseitig aufgestellte neue Vergütungsordnung erfolgen soll, der der Betriebsrat nicht zugestimmt hat. Gegenstand der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sei zwar nicht die konkrete Höhe des Arbeitsentgelts. Mitbestimmungspflich-



tig seien aber die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollzugsformen. Gleiches gelte für die Änderung bestehender Entlohnungsgrundsätze durch den Arbeitgeber. Dies sei vorliegend der Fall. Zum einen werde nicht mehr zwischen den bisher tariflich geltenden Beschäftigtengruppen unterschieden, zum anderen sei die Differenzierung hinsichtlich der Berufsjahre aufgegeben worden, wie sie die tariflichen Bestimmungen bislang vorsahen. Weiter sei zu beachten, dass der Betriebsrat bei der Einleitung des Zustimmungsverfahrens unzutreffend und unvollständig informiert worden sei. Damit habe die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG nicht zu laufen begonnen. Dies habe zur Folge, dass der Zustimmungsersetzungsantrag mangels ordnungsgemäßer Einleitung des Zustimmungsverfahrens als unbegründet abzuweisen sei.

Abschließend weist das Gericht darauf hin, dass auch nach dem Wegfall der Tarifbindung eines Arbeitgebers die bisher im Betrieb geltende tarifliche Vergütungsordnung in ihrer Struktur weiter anzuwenden sei, solange der Betriebsrat einer Änderung nicht zugestimmt hat. Solange eine derartige Zustimmung nicht vorliegt, müsse der Arbeitgeber auch die Vergütung neu eingestellter Arbeitnehmer an der Struktur der bisherigen Vergütungsordnung ausrichten.

*Heike Schnependahl,
Rechtsanwältin in Bochum*

■ Bedeutung für die Praxis

Der Begriff Tarifflicht beschreibt äußerst treffend die Situation, dass Arbeitgeber aus dem Arbeitgeberverband austreten, um nicht mehr angeblich überhöhte Tariflöhne zahlen zu müssen. Der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamm verdeutlicht, dass mit der Beendigung der Geltung von Tarifverträgen allein der freien Aushandelbarkeit von Arbeitsvertragsbedingungen noch nicht Tür und Tor geöffnet ist. Die Gehälter der bisher schon Beschäftigten können sowieso nur mittels Änderungskündigung abgesenkt werden. Aber auch für die neu Einstellenden gilt, dass Regelungen, die über die reine Absenkung der absoluten Höhe der bisheri-

gen tariflichen Vergütung hinausgehen, nur mit Mitbestimmung des Betriebsrats erfolgen dürfen.

Vielleicht hilft manchmal schon ein Hinweis darauf, dass der Betriebsrat bereit ist, über die neue Vergütungsstruktur bis in die Einigungsstelle hinein hart zu verhandeln, um den Austritt aus dem Arbeitgeberverband doch noch zu verhindern. Andernfalls sollten alle Einflussmöglichkeiten, die der Betriebsrat gemäß § 87 Nr. 10 BetrVG bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen sowie der Einführung, Änderung und Anwendung von Entlohnungsmethoden hat, wahrgenommen werden.