

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 17. Mai 2011
- 1 AZR 797/09 -

I. Arbeitsgericht Lübeck

Urteil vom 29. Januar 2009
- 1 Ca 2379 b/08 -

II. Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein

Urteil vom 29. September 2009
- 1 Sa 47 a/09 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Lohngestaltung - Entlohnungsgrundsätze

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 10

Leitsätze:

keine



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 797/09

1 Sa 47 a/09

Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Mai 2011

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisions-
beklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Mai 2011 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Federlin und Platow für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 29. September 2009 - 1 Sa 47 a/09 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 29. Januar 2009 - 1 Ca 2379 b/08 - wird zurückgewiesen.
3. Die Kosten der Berufung und der Revision hat die Beklagte zu tragen. Hiervon ausgenommen sind die Kosten der von der Klägerin eingelegten Berufung, die von ihr zu tragen sind.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über die Anwendung einer tariflichen Vergütungsordnung. 1
- Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 1. November 2004 als Gesundheits- und Krankenpflegerin beschäftigt. In dem zuletzt abgeschlossenen schriftlichen Arbeitsvertrag vom 31. Juli 2006 ist eine monatliche Bruttovergütung iHv. 1.945,50 Euro und die Zahlung von Zeitzuschlägen für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie für Nachtarbeit vereinbart. 2
- Die von der Beklagten betriebene Fachklinik in N war ursprünglich eine Klinik für Psychiatrie, Neurologie und Rehabilitation des tarifgebundenen Landes Schleswig-Holstein. Mit dem Fachklinikgesetz (FKIG) vom 8. Dezember 1995 (GVBl. S. 452) errichtete das Land ua. die Fachklinik N als Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR). Nach § 11 Abs. 1 FKIG gingen die Arbeitsverhältnisse der in der Fachklinik beschäftigten Arbeitnehmer mit Wirkung zum 1. Januar 1996 auf diese über. Weiterhin heißt es in § 11 Abs. 2 FKIG: 3



„(2) Für die von Absatz 1 erfaßten Beschäftigten gelten die bis zum Zeitpunkt der Errichtung der Fachklinik maßgeblichen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung weiter. Es gelten ferner die diese Tarifverträge künftig ändernden und ergänzenden Tarifverträge. Das Recht der Fachkliniken, für ihre Beschäftigten Tarifverträge abzuschließen, bleibt hiervon unberührt. ...“

Mit weiterem Landesgesetz zur Neuordnung der Fachkliniken (*FKING*) des Landes Schleswig-Holstein vom 25. November 2002 (*GVBl. S. 237*) wurde das Vermögen der Fachklinik N - AöR - einschließlich der dort bestehenden Arbeitsverhältnisse auf die Fachklinik H - AöR - übertragen, die nunmehr den Namen „p“ trug. § 10 FKING lautet:

„(1) Für die Beschäftigten der Fachklinik S und der p gelten die bisherigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung weiter. Sie sind gleichfalls bei der Einstellung Beschäftigter anzuwenden. ...“

Die p wurde durch Art. 1 des Gesetzes zur Umwandlung psychiatrischer Einrichtungen und Entziehungsanstalten (*PsychE-UmwG*) vom 24. September 2004 (*GVBl. S. 350*) und der hierzu erlassenen Landesverordnung über den Formwechsel und die Veräußerung der p vom 13. Oktober 2004 (*GVBl. S. 401*) in eine GmbH umgewandelt, die am 4. Januar 2005 in das Handelsregister eingetragen wurde. Das Land Schleswig-Holstein hielt zunächst alle Gesellschaftsanteile. Nach Art. 3 Abs. 3 PsychE-UmwG trat § 10 FKING am Tag nach der Verkündung des Gesetzes am 30. September 2004 außer Kraft. In einer zwischen dem Land Schleswig-Holstein und dem Gesamtpersonalrat der p abgeschlossenen Sicherungsvereinbarung vom 1./21. Oktober 2004 ist in § 2 Abs. 1 Unterabs. 1 ua. bestimmt, „dass für die gem. § 1 gesicherten Mitarbeiterinnen die gegenwärtig für sie bei der AöR Anwendung findenden Tarifverträge bei den neuen Gesellschaften als dynamischer Besitzstand vereinbart werden“. Die Gesellschaftsanteile der GmbH wurden anschließend vom Land weiterveräußert und die GmbH in die

4

5

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



jetzige Beklagte umfirmiert. Weder die Fachklinik N AöR noch die p und noch die beklagte GmbH waren und sind tarifgebunden.

Die Beklagte wandte auch nach dem Außerkrafttreten von § 10 FKING aufgrund der in den Arbeitsverträgen enthaltenen Bezugnahmeklauseln zunächst die jeweiligen Regelungen des BAT und der ihn ergänzenden Tarifverträge auf die Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiter an. Zu einem nicht näher festgestellten Zeitpunkt im Jahre 2006 entschied sie sich, neu eingestellte und - wie die Klägerin - in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommene Arbeitnehmer nach einer „Mindestentgeltabelle A P gGmbH“ (*Mindestentgelttabelle*) einzugruppieren. Diese enthält für 15 Entgeltstufen Festlegungen für das Grundentgelt und die Entwicklungsstufen. Ferner ist in der Mindestentgelttabelle festgelegt, dass das Mindestentgelt die Grundlage für die Berechnung des Leistungsentgelts und der Jahressonderzahlung bildet. Das in der Mindestentgelttabelle bestimmte Grundentgelt sowie die Entwicklungsstufen orientieren sich an den Entgeltgruppen des am 1. November 2006 in Kraft getretenen Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12. Oktober 2006 (TV-L).

6

Mit Schreiben vom 18. August 2008 forderte die Klägerin die Beklagte erfolglos zur Nachzahlung der Differenzvergütung iHv. 1.500,00 Euro zwischen dem Entgelt für die Entgeltgruppe 7a Stufe 3 TV-L iHv. 2.195,00 Euro und der arbeitsvertraglich vereinbarten Bruttovergütung für die Zeit vom Januar bis Juni 2008 auf. Daneben hat sie die Zahlung von Zulagen für Nachtarbeit sowie für Sonn- und Feiertagsarbeit in Höhe von 82,38 Euro verlangt.

7

Mit der Klage verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter. Sie hat gemeint, die Beklagte sei aus der im Oktober 2004 abgeschlossenen Sicherungsvereinbarung verpflichtet, eine Vergütung nach TV-L zu bezahlen. Daneben sei der Betriebsrat bei der Einführung der Mindestentgelttabelle entgegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht beteiligt worden.

8



Die Klägerin hat beantragt,

9

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.582,38 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 3. September 2008 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, sie habe die Mindestentgeltabelle ohne Beteiligung des Betriebsrats einführen können. Diese enthalte die gleiche Vergütungsstruktur wie der TV-L, lediglich die Vergütungshöhe sei im Verhältnis zu den sich aus dem TV-L ergebenden Vergütungsbeträgen gleichmäßig prozentual abgesenkt worden.

10

Das Arbeitsgericht hat die Klage in Bezug auf die Zulagen abgewiesen und ihr hinsichtlich der Differenzvergütung lediglich iHv. 763,08 Euro entsprochen. Die hiergegen von der Klägerin eingelegte Berufung ist von dieser zurückgenommen worden. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Klägerin, mit der diese die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils beantragt.

11

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage in dem noch anhängigen Umfang zu Unrecht abgewiesen. Die Klägerin kann zumindest den vom Arbeitsgericht ausgeurteilten Bruttobetrag von 763,08 Euro verlangen.

12

I. Der Anspruch der Klägerin auf Zahlung des noch im Streit stehenden Betrags von 763,08 Euro als Differenzvergütung für die Zeit von Januar bis Juni 2008 folgt aus dem Arbeitsvertrag vom 31. Juli 2006 iVm. den bei der Beklagten geltenden Entlohnungsgrundsätzen. Zu diesen gehören die Eingruppierungsvorschriften des TV-L und die dazu ergangenen Vergütungstabellen. Die Beklagte hat die dort enthaltenen Entlohnungsgrundsätze durch die Einführung der Mindestentgeltabelle mitbestimmungswidrig abgeändert. Diese Maßnahme

13



ist nicht nur im Verhältnis zu ihrem Betriebsrat rechtswidrig. Vielmehr kann sich auch die Klägerin auf die Anwendung der im TV-L enthaltenen Eingruppierungsregelungen berufen.

1. Der Betriebsrat hat bei der Änderung der im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätze nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen. 14

a) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung, mitzubestimmen. Das Beteiligungsrecht soll die Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Arbeitgebers orientierten Lohngestaltung schützen. Zugleich soll die Einbeziehung des Betriebsrats zur Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie zur Sicherung der Angemessenheit und Durchsichtigkeit des Lohngefüges beitragen (*BAG 23. März 2010 - 1 ABR 82/08 - Rn. 13, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 135 = EzA BetrVG 2001 § 50 Nr. 7*). Die betriebliche Lohngestaltung betrifft die Festlegung abstrakter Kriterien zur Bemessung der Leistung des Arbeitgebers, die dieser zur Abgeltung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers oder sonst mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis insgesamt erbringt (*BAG 28. März 2006 - 1 ABR 59/04 - Rn. 25, BAGE 117, 337*). Mitbestimmungspflichtig sind die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollzugsformen (*vgl. BAG 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - zu C III 3 der Gründe, BAGE 69, 134; 15. April 2008 - 1 AZR 65/07 - Rn. 22, BAGE 126, 237*). 15

b) Entlohnungsgrundsätze iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sind die abstrakt-generellen Grundsätze zur Lohnfindung. Sie bestimmen das System, nach welchem das Arbeitsentgelt für die Belegschaft oder Teile der Belegschaft ermittelt oder bemessen werden soll. Entlohnungsgrundsätze sind damit die allgemeinen Vorgaben, aus denen sich die Vergütung der Arbeitnehmer des Betriebs in abstrakter Weise ergibt (*BAG 28. April 2009 - 1 ABR 97/07 - Rn. 19, BAGE 131, 1*). Zu ihnen zählen neben der Grundentscheidung für eine Ver- 16



gütung nach Zeit oder nach Leistung die daraus folgenden Entscheidungen über die Ausgestaltung des jeweiligen Systems (*Kreft FS Kreutz S. 263, 265*).

c) Der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegt die Einführung von Entlohnungsgrundsätzen und deren Änderung durch den Arbeitgeber (*BAG 3. Dezember 1991 - GS 1/90 - zu C III 3 c der Gründe, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 52*). Dabei kommt es für das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nicht darauf an, auf welcher rechtlichen Grundlage die Anwendung der bisherigen Entlohnungsgrundsätze erfolgt ist, ob etwa auf der Basis bindender Tarifverträge, einer Betriebsvereinbarung, einzelvertraglicher Absprachen oder einer vom Arbeitgeber einseitig praktizierten Vergütungsordnung. Denn nach der Konzeption des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hängt das Mitbestimmungsrecht nicht vom Geltungsgrund der Entgeltleistung, sondern nur vom Vorliegen eines kollektiven Tatbestands ab (*st. Rspr. zuletzt BAG 22. Juni 2010 - 1 AZR 853/08 - Rn. 22, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 136 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 22*).

17

d) Die konkrete Höhe des Arbeitsentgelts wird allerdings nicht vom Beteiligungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erfasst (*BAG 3. Dezember 1991 - GS 2/90 - zu C III 3 der Gründe, BAGE 69, 134; 28. Februar 2006 - 1 ABR 4/05 - Rn. 15 mwN, BAGE 117, 130*). Auch kann der Arbeitgeber ohne Beteiligung des Betriebsrats unter Beibehaltung des bisherigen Vergütungsschemas die absolute Höhe der Vergütung um einen bestimmten Prozentsatz verringern, wenn hierdurch der relative Abstand der Gesamtvergütungen zueinander unverändert bleibt (*BAG 15. April 2008 - 1 AZR 65/07 - Rn. 25, BAGE 126, 237*).

18

2. Die bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängern geltende Vergütungsordnung entsprach der jeweils für das Land Schleswig-Holstein maßgeblichen tariflichen Vergütungsstruktur. Dies war bis zum 31. Oktober 2006 die des BAT und anschließend die des TV-L und TVÜ-L.

19



a) Bis zur Errichtung der Fachklinik N AöR als rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts galt für die tarifgebundenen und die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer in der Klinik für Psychiatrie, Neurologie und Rehabilitation N die im BAT in seiner jeweils geltenden Fassung enthaltende Vergütungsstruktur als einheitliche Vergütungsordnung für die dort beschäftigten Arbeitnehmer. 20

Das Land Schleswig-Holstein wandte auf alle Arbeitnehmer der Klinik unabhängig von ihrer Tarifgebundenheit die im BAT enthaltende Vergütungsstruktur in ihrer jeweils geltenden Fassung an. Zwar hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen zum Zeitpunkt der erstmaligen Anwendung der für das Land geltenden Tarifverträge getroffen. Dies ist jedoch unschädlich, weil das Land Schleswig-Holstein die Übernahme der tariflichen Vergütungsordnung entweder aufgrund eines fehlenden Mitbestimmungstatbestands ohne Beteiligung des Personalrats vornehmen konnte oder dessen Mitbestimmungsrecht aufgrund eines im Personalvertretungsgesetz Schleswig-Holstein enthaltenen Tarifvorbehalts eingeschränkt war. Die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen unterlag erst seit der Änderung des Personalvertretungsgesetzes durch das Gesetz zur Änderung des Gesetzes über die Personalvertretungen in den öffentlichen Verwaltungen und Betrieben in Schleswig-Holstein vom 23. November 1957 (GVBl. S. 151, 154) dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats. Bis zur Ablösung des Personalvertretungsgesetzes durch das Gesetz über die Mitbestimmung der Personalräte vom 11. Dezember 1990 (GVBl. S. 577) stand das Beteiligungsrecht bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen unter dem Vorbehalt einer bestehenden gesetzlichen oder tariflichen Regelung. Das Land Schleswig-Holstein war aufgrund seiner Mitgliedschaft in der Tarifgemeinschaft der deutschen Länder (TdL) an die von dieser abgeschlossenen Tarifverträge gebunden, so dass das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Einführung der Vergütungsstruktur des BAT eingeschränkt war. Die Fachklinik N AöR und die durch das FKING errichtete p haben die Anwendung der jeweils für das Land Schleswig-Holstein geltenden Tarifverträge aufgrund der zuletzt in § 10 Abs. 1 FKING enthaltenen Verpflichtung beibehalten und fortgeführt. 21



b) Die für das Land Schleswig-Holstein maßgebliche tarifliche Vergütungsstruktur stellte auch nach dem Außerkrafttreten des FKING am 30. September 2004 die in der Dienststelle N geltende Vergütungsordnung dar. Die p sowie die am 4. Januar 2005 aus der formwechselnden Umwandlung entstandene Rechtsvorgängerin der Beklagten, die p gGmbH, wandten unverändert das Tarifwerk des BAT in der Fachklinik N an. 22

c) An die Stelle der Vergütungsordnung des BAT ist bei der Beklagten ab dem 1. November 2006 die des TV-L sowie des TVÜ-L getreten. 23

Dies folgt aus § 2 Abs. 1 TVÜ-L iVm. der Anlage 1 zum TVÜ-L. Danach werden ua. der BAT sowie der Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT vom 31. Januar 2003 durch den TV-L ersetzt. Es handelt sich dabei nicht um einen Tarifwechsel, sondern um eine von denselben Tarifvertragsparteien vereinbarte Tarifsukzession innerhalb des Geltungsbereichs des bisherigen Tarifvertrags (*BAG 22. April 2009 - 4 ABR 14/08 - Rn. 28, BAGE 130, 286*). An diesem Wechsel der Vergütungsordnung war der bei der Beklagten gebildete Betriebsrat nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu beteiligen, weil die bisherige Vergütungsstruktur nicht von der Beklagten geändert worden ist, sondern in deren Betrieb nach wie vor das jeweils für das Land Schleswig-Holstein geltende Tarifwerk Anwendung fand. Dies waren ab dem 1. November 2006 der TV-L und die in ihm enthaltenen Vergütungsregelungen. 24

3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte bei der Einführung der Mindestentgelttabelle das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verletzt. Dies führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung (§ 562 Abs. 1 ZPO). Dabei kann dahinstehen, ob das Berufungsgericht zutreffend davon ausgegangen ist, dass die Beklagte die Mindestentgelttabelle für neu eingestellte oder - wie die Klägerin - in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommene Mitarbeiter ab dem 1. November 2006 angewandt hat. Die Klägerin hat in der Klageschrift als Zeitpunkt für die Einführung der Mindestentgelttabelle „Sommer 2006“ angegeben. Diesem Vorbringen ist die Beklagte in den Vorinstanzen nicht entgegengetreten. Einer hierauf gestützten Zurückverweisung nach § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO bedarf es 25



indes nicht, da der Senat eine abschließende Entscheidung treffen kann (§ 563 Abs. 3 ZPO). Die Beklagte hat keinen ausreichenden Vortrag gehalten, nach dem eine Beteiligung des Betriebsrats bei der Einführung der Mindestentgelttabelle zu einem beliebigen Zeitpunkt bis zum 30. Juni 2008 entbehrlich gewesen wäre.

a) Soweit unterstellt würde, dass die Mindestentgelttabelle von der Beklagten vor dem Inkrafttreten des TV-L erstmals angewandt worden ist, hätte ihre Einführung schon deshalb der Zustimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegen, weil sie gegenüber dem BAT eine geänderte Vergütungsstruktur vorsieht. Die im BAT und den übrigen vergütungsrelevanten Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes enthaltenen Entlohnungsgrundsätze zeichneten sich neben der Zahlung einer Grundvergütung und eines Ortszuschlags durch die Gewährung von allgemeinen Zulagen, von Zulagen für bestimmte - erschwerte - Arbeiten, von Zuschlägen für die Arbeit zu bestimmten Tageszeiten oder in Wechselschicht, von Zuschlägen für Arbeiten über ein bestimmtes zeitliches Maß hinaus und von Einmalzahlungen zu bestimmten Terminen des Jahres aus (*BAG 28. Februar 2006 - 1 ABR 4/05 - Rn. 17, BAGE 117, 130*). Diese Vergütungsstruktur hat die Beklagte in der Mindestentgelttabelle nicht mehr beibehalten. Nach dieser sollte sich die Vergütung nicht mehr nach einer altersabhängigen Grundvergütung bemessen, die um einen Ortszuschlag ergänzt wird, sondern nach einem zweistufigen Grundentgelt mit sich daran anschließenden Entwicklungsstufen, deren Erfüllung von der Beschäftigungszeit abhängig ist. Die im BAT vorgesehenen Bewährungs-, Zeit- und Tätigkeitsaufstiege sind in der Mindestentgelttabelle ebenso unberücksichtigt geblieben wie die familienbezogenen Entgeltbestandteile. Eine solche Änderung der Entgeltstruktur hätte die Beklagte nur mit ihrem Betriebsrat vornehmen können.

26

b) Aber selbst wenn zugunsten der Beklagten unterstellt würde, dass die Mindestentgelttabelle zeitgleich oder nach Inkrafttreten des TV-L eingeführt worden ist, hätte diese Maßnahme nur nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrats erfolgen dürfen. Die Beklagte hat sich bei der Einführung der Min-

27



destentgeltabelle nicht auf eine Änderung der Vergütungsstruktur beschränkt, die sie ohne Beteiligung ihres Betriebsrats vornehmen konnte.

Die von der Beklagten durchgeführte Maßnahme war nicht deshalb mitbestimmungsfrei, weil von ihr nur die absolute Höhe der Vergütung betroffen war und die bisherigen Verteilungsgrundsätze unverändert geblieben sind. Dies ist nicht der Fall. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Mindestentgelttabelle habe den Entlohnungsgrundsätzen des TV-L mit um 20 % abgesenkten Vergütungssätzen entsprochen, ist unzutreffend. Die in der Mindestentgelttabelle für die einzelnen Entgeltgruppen ausgewiesenen Grundentgelte und Entwicklungsstufen sind nicht linear, sondern prozentual zwischen 13,15 % und 40,55 % gegenüber dem ab dem 1. November 2006 geltenden tariflichen Tabellenentgelt ermäßigt. Daneben hätte die Beklagte ohne Beteiligung ihres Betriebsrats die Entgelte nur mitbestimmungsfrei absenken können, wenn auch die weiteren Vergütungsbestandteile wie etwa die nach dem TV-L zu zahlenden Zulagen und Zuschläge sowie die Jahressonderzahlung ohne Änderung des Verhältnisses der Gesamtvergütungen zueinander ermäßigt worden wären. Dies hat aber die Beklagte selbst nicht behauptet.

28

4. Die Beklagte ist nach der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung verpflichtet, der Klägerin für den Zeitraum von Januar bis Juni 2008 den noch im Streit stehenden Bruttobetrag von 763,08 Euro zu zahlen.

29

a) Der Senat hat in Fortführung der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung angenommen, dass der Arbeitnehmer bei einer unter Verstoß gegen das Beteiligungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG vorgenommenen Änderung der im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätze eine Vergütung auf der Grundlage der zuletzt mitbestimmten Entlohnungsgrundsätze fordern kann. Die im Arbeitsvertrag getroffene Vereinbarung über die Vergütungshöhe wird danach von Gesetzes wegen ergänzt durch die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer nach den im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätzen zu vergüten (*BAG 22. Juni 2010 - 1 AZR 853/08 - Rn. 43 mwN, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 136 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 22*).

30



b) Danach hat die Klägerin Anspruch auf die Differenz zwischen der Vergütung nach der Entgeltgruppe 7a Stufe 3 TV-L und ihrer vertraglich vereinbarten Vergütung. Denn die Beklagte hat die in ihrem Betrieb geltende Vergütungsstruktur, die ua. durch die Anwendung der für das Land Schleswig-Holstein geltenden Vergütungstarifverträge gekennzeichnet ist, nicht durch die Einführung der Mindestentgelttabelle wirksam geändert. Dass die von der Klägerin zu beanspruchende Differenzvergütung den noch streitgegenständlichen Betrag von 763,08 Euro erreicht, steht zwischen den Parteien außer Streit.

31

II. Auf die von der Klägerin erhobene Verfahrensrüge kommt es danach nicht an. Ebenso bedarf es keiner Entscheidung, ob die Sicherungsvereinbarung vom 1./21. Oktober 2004 den erhobenen Vergütungsanspruch begründet.

32

Schmidt

Linck

Koch

Federlin

Platow

