

16. Februar 2011

Eingruppierung in OT-Betrieben

Der Wechsel des Arbeitgebers von einer Vollmitgliedschaft im Arbeitgeberverband in eine Mitgliedschaft minderer Güte (so genannte Mitgliedschaft ohne Tarifbindung – OT) beseitigt nicht sofort alle tarifrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers (vgl. BR-Info 10/2010 – DJV-Homepage / Downloads auf der Startseite).

Das Bundesarbeitsgericht hat durch eine nunmehr veröffentlichte Entscheidung die Rechte des Betriebsrates in solchen OT-Betrieben gestärkt (BAG 7 ABR 91/08 in NZA-RR 2011, 83 bzw. www.bundesarbeitsgericht.de – Entscheidungen; gesucht wird mit dem Aktenzeichen).

Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung mitzubestimmen, sofern eine tarifliche Regelung nicht existiert. Dieses Mitbestimmungsrecht besteht insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und in der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden bzw. deren Änderung.

Im Streitfall war der Arbeitgeber zunächst an die jeweiligen Tarifverträge gebunden. Er wechselte dann in die so genannte OT-Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband. Als neue Mitarbeiter eingestellt wurden, verlangte der Betriebsrat die Eingruppierung in den bisherigen Tarifvertrag. Der Tarifvertrag hatte allerdings durch Zeitablauf zum damaligen Zeitpunkt seine zwingende Wirkung verloren (siehe BR-Info a.a.O.). Der Betriebsrat gewann alle drei Instanzen.

Gemäß § 99 BetrVG muss der Arbeitgeber vor jeder Eingruppierung den Betriebsrat unterrichten und dessen Zustimmung beantragen. Dies gilt jedenfalls dann, sofern das Unternehmen mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer hat. Der Arbeitgeber wandte ein, diese Regel des Betriebsverfassungsgesetzes laufe bei ihm ins Leere, da er die Tarifbindung aufgegeben habe und der Tarifvertrag auch für ihn inzwischen die zwingende Wirkung verloren habe. Mangels Tarifvertrag müsse er nicht mehr eingruppieren. Die Arbeitsgerichte entschieden dagegen, die tarifliche Vergütungsordnung bleibe auch nach dem Wegfall der Bindung das maßgebliche kollektive Entgeltschema. Es sei nicht erforderlich, dass die bislang angewandten Vergütungsgrundsätze auf eine neue Grundlage gestellt worden seien, entweder durch eine Betriebsvereinbarung oder durch eine vertragliche Einheitsregelung. Der Wegfall der Tarifbindung führe nicht dazu, dass zugleich das abstrakte Entgeltschema ersatzlos entfalle. Das Entgeltschema entfalle nur

dann, wenn der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG einem neuen Entgeltschema zugestimmt habe. Der Arbeitgeber könne sich von einem bislang praktizierten Entgeltschema nicht einseitig lösen, sondern bedürfe dazu der Zustimmung des Betriebsrates oder der Einigungsstelle.

Das Bundesarbeitsgericht bestätigte allerdings seine bisherige Rechtsprechung, nach welcher der Betriebsrat nicht berechtigt ist, die Entgelthöhe mitzubestimmen. Der Arbeitgeber bestimmt allein, wie viel er insgesamt für Löhne, Betriebsrenten oder Jubiläumsgelder aufwenden will (so genannte Topftheorie). Der Betriebsrat hat lediglich das Mitbestimmungsrecht bei der Frage, für welche Zwecke und nach welchem Schema das vom Arbeitgeber „ausguckte Geld“ ausgegeben werden soll. So kann der Betriebsrat z. B. der Meinung sein, es solle kein Geld für Jubiläumsgelder aufgewandt werden, sondern alles in die monatlichen Löhne einfließen. Der Arbeitgeber ist aber nicht gehindert, jederzeit den Gehaltstopf zu verkleinern.

Konkret heißt dies: In den OT-Verlagen muss – solange der Betriebsrat einer Änderung eines abstrakten Entgeltschemas nicht zustimmt – die Struktur des Gehaltstarifvertrags weiterhin angewandt werden. Das heißt, es müssen Berufsjahre festgestellt werden und, je nach den Gehaltssprüngen, müssen nach dem jeweiligen Erreichen der im Gehaltstarifvertrag vorgesehenen Berufsjahre andere Gehälter gezahlt werden. Der Arbeitgeber muss, wenn er wirksam die Tarifbindung aufgegeben hat, bei Neueinstellungen nicht die tariflich vorgesehenen Gehälter zahlen. Er muss allerdings z. B. im vierten Berufsjahr einem Tageszeitungsredakteur ein anderes Gehalt zahlen, als er es im dritten Jahr getan hat, weil dies die abstrakte Entgeltstruktur des GTV Redakteure an Tageszeitungen so fordert. Um wie viel er das Gehalt mit dem Erreichen der neuen Gehaltsgruppe verändert, unterliegt in den OT-Verlagen der Entscheidung des Arbeitgebers.

Will man als Arbeitnehmer an dieser Stelle mitreden, braucht man einen Haustarifvertrag.

Redaktion: Gerda Theile

☎ 0228/2 01 72-11