



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. des Betriebsrats der W. GmbH & Co. KG vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden B. A., I. straße 115, W.,

- Antragsteller und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigter: Rechtsanwalt U. I.,
P. straße 48, W.,

2. der W. GmbH & Co. KG, vertr. d. d. pers. haft. Gesellschafterin W. Stanz- und Federnfabrik GmbH, vertr. d. d. Geschäftsführer Dipl.-Ing. G. K., I. straße 115, W.,

- Antragsgegnerin und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigter: Assessoren C. u. a., Vereinigung C.
Unternehmerverbände e. V.-W.,
X. str. 11, X.,

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 31.01.2018
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Quecke als Vorsitzen-
den sowie die ehrenamtliche Richterin Kiese Wetter und den ehrenamtlichen
Richter Lünger

b e s c h l o s s e n :

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 05.05.2017 - 1 BV 8/17 - teilweise abgeändert.

Die Anträge des Betriebsrats werden insgesamt zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

GRÜNDE

A.

Die Beteiligten streiten über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der betrieblichen Lohngestaltung.

Die zu 2) beteiligte Arbeitgeberin (iF: Arbeitgeberin) betreibt eine Stanz- und Federfabrik in W.. Der Antragsteller ist der dort gebildete fünfköpfige Betriebsrat (iF: Betriebsrat). Nach Maßgabe des Anerkennungstarifvertrags zwischen der Arbeitgeberin und der Industriegewerkschaft Metall vom 11.06.2007 (Bl. 13 - 17 GA) galten für die Beschäftigten der Arbeitgeberin am Standort W. die Tarifverträge der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NRW in ihrer jeweiligen Fassung, darunter der Einheitliche Manteltarifvertrag (**EMTV**) vom 18. Dezember 2003, das Entgeltrahmenabkommen (**ERA**) vom 18. Dezember 2003 und das ERA-Entgeltabkommen (**EA**) vom 8. Mai 2007.

Nach diesen Bestimmungen erhalten Beschäftigte gemäß § 15 EMTV ein Monatsentgelt als regelmäßiges Arbeitsentgelt, das sich aus festen Entgeltbestandteilen (u.a. Monatsgrundentgelt) und variablen Entgeltbestandteilen zusammensetzt. Die Höhe des Monatsgrundentgelts für die jeweiligen Entgeltgruppen E1 bis E14 ist in § 2 EA festgelegt. Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen erfolgt gemäß § 3 ERA nach dem sog. Punktbewertungsverfahren.

Die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt nach Maßgabe von § 3 EMTV 35 Stunden. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten entspricht dem, kann aber für einzelne Beschäftigte auf bis zu 40 Wochenstunden erhöht werden. In diesem Fall haben diese Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung. Dafür ist das Monatsgrundentgelt nach der Formel des § 3 Nr. 2 Satz 1 EA zu berechnen, wonach das tarifliche

Monatsgrundentgelt aus der Monatsgrundentgelttabelle mit der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit multipliziert und sodann durch die Zahl 35 dividiert wird. Bei Überschreitung der sich aus der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß §§ 3, 4 EMTV ergebenden individuellen regelmäßigen täglichen Arbeitszeit (Mehrarbeit) fällt nach Maßgabe der §§ 5 und 6 EMTV ein Mehrarbeitsentgelt an.

Zum 31. März 2013 kündigte die Arbeitgeberin den Anerkennungstarifvertrag. In der Folgezeit gewährte sie Erhöhungen der Monatsgrundentgelte, die niedriger ausfielen als die des ERA-Entgeltabkommens. Eine (Neu-)Regelung der betrieblichen Lohngestaltung mit dem Betriebsrat fand nicht statt.

Ab Dezember 2014 vereinbarte die Arbeitgeberin zudem mit neu eingestellten Arbeitnehmern eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden bei gleichem Monatsgrundentgelt, wie sie es ihren bisherigen, in einer 35-Stunden-Woche tätigen Mitarbeitern zahlt. Eine Anpassung des Monatsgrundentgelts gem. § 3 Nr. 2 Satz 1 EA und daraus resultierend des Stundengrundentgelts nahm sie nicht vor. Die tarifliche Eingruppierungssystematik gemäß § 3 ERA in die Entgeltgruppen E1 bis E14 behielt sie dagegen bei. Es wurden u.a. folgende Einstellungen vorgenommen:

Mitarbeiter	Entgelt- gruppe	Monatsgrundent- gelt in €	Stundengrundent- gelt in €
I.	3	2.241,42	12,88
S.	7	2.458,94	14,13
D.	8	2.586,61	14,87
M.	8	2.586,61	14,87
L.	12	3.549,17	20,40

Im Verhältnis zu den mit 35 Wochenstunden beschäftigten Arbeitnehmern erhielten die neueingestellten Arbeitnehmer somit einen entsprechend geringeren Stundenlohn. So hätte etwa der Mitarbeiter Herr I. bei Anwendung der Umrechnung gemäß § 3 Nr. 2 Satz 1 EA einen Stundenlohn von 14,72 Euro und der Mitarbeiter S. einen Stundenlohn von 16,15 Euro erzielt. Demgegenüber wurde das Entgelt der im Jahr 2000 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden eingestellten Mitarbeiterin I. gemäß der Formel nach § 3 Nr. 2 EA berechnet. Auch die Gehälter des im Jahre 2015 in Teilzeit gewechselten Mitarbeiters N. und des zum April 2015 in Teilzeit neu eingestellten Herrn E. wurden in dieser Weise umgerechnet (die Namen wurden von den Beteiligten zT vertauscht, vgl. Bl. 55/56 und 101 GA).

Mit seinen am 1. Februar 2017 beim Arbeitsgericht Wuppertal eingegangenen Anträgen hat der Betriebsrat die Anwendung der Formel gem. § 3 Nr. 2 EA auf die neu eingestellten Mitarbeiter mit einer 40-Stundenwoche verlangt. Er hat die Auffassung vertreten, dass die Arbeitgeberin gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verstoße, indem sie das Monatsgrundentgelt nicht nach § 3 Nr. 2 EA individuell umrechne. Die Arbeitgeberin sei damit von dem nachwirkenden tariflichen Entgeltsystem einseitig abgewichen, ohne dabei das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zu beachten. Der Betriebsrat hat behauptet, durch die fehlende Umrechnung hätten sich die Abstände der Entgeltgruppen zueinander und damit ihre Wertigkeit verändert. Infolgedessen verstoße die Arbeitgeberin grob gegen ihre betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten iSv. § 23 Abs. 3 BetrVG.

Der Betriebsrat hat beantragt:

1. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, das Monatsgrundentgelt für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von der 35-Stundenwoche abweicht, nach der Formel gemäß § 3 Nr. 2 ERA-Entgeltabkommen (EA) für die Metall- und Elektroindustrie NRW vom 8. Mai 2007 zu berechnen, solange nicht die Zustimmung des Betriebsrats zu einer neuen Berechnung erteilt ist oder die fehlende Zustimmung des Betriebsrats durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt wurde.
2. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus Nr. 1 wird der Antragsgegnerin ein Zwangsgeld bis zu 10.000 Euro angedroht;

Hilfsweise:

3. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, es zu unterlassen, das Monatsgrundentgelt für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von der 35-Stundenwoche abweicht, abweichend von § 3 Nr. 2 ERA-Entgeltabkommen (EA) für die Metall- und Elektroindustrie NRW vom 8. Mai 2007 zu berechnen, solange nicht die Zustimmung des Betriebsrats zu einer neuen Berechnung erteilt ist oder die fehlende Zustimmung des Betriebsrats durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt wurde.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie hat behauptet, die Entlohnungsgrundsätze des Entgeltrahmenabkommens und des ERA-Entgeltabkommens weiter anzuwenden und grundsätzlich sämtliche neu eingestellten Mitarbeiter entsprechend einzugruppieren. Sie habe mit den Mitarbeitern, die 40 Wochenstunden arbeiten, außertarifvertragliche Arbeitsverhältnisse abgeschlossen, bei denen das Tarifentgelt identisch sei, aber die zu leistende Arbeitszeit nicht 35, sondern 40 Stunden betrage. Sämtliche Mitarbeiter würden weiter in das Entgeltsystem eingruppiert und danach entlohnt. Sie hat die Auffassung vertreten, dass sie allein die regelmäßige Wochenarbeitszeit und die Entgelthöhe, nicht aber das Entgeltssystem verändert habe. Daher bestehe für den Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht. Allein bei dem im Jahre 2015 in Teilzeit neu eingestellten Mitarbeiter E. sei ihr ein Irrtum unterlaufen. Bei dem bereits langjährig in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiter N. sei sie dagegen verpflichtet gewesen, die bisherige Berechnung des Entgelts weiter anzuwenden, als er im Jahre 2015 in Teilzeit wechselte.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 5. Mai 2017, auf dessen Gründe Bezug genommen wird, dem Hilfsantrag zu 3) stattgegeben und die Anträge zu 1) und zu 2) abgewiesen. Ein Unterlassungsanspruch gem. § 23 Abs. 3 BetrVG bestehe nicht. Die Vorgehensweise der Arbeitgeberin stelle keinen groben Verstoß gegen ihre betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten da. Die Frage, ob eine Erhöhung der zu leistenden Arbeitszeit bei gleichzeitiger Beibehaltung der Lohnhöhe eines betrieblich geltenden Entgeltssystems mitbestimmungspflichtig ist, sei höchstrichterlich nicht geklärt. Der Antragsteller habe aber einen allgemeinen Unterlassungsanspruch. Die fehlende Umrechnung des Entgelts der mit 40 Wochenstunden eingestellten Mitarbeiter gem. § 3 Nr. 2 EA ohne Beteiligung des Betriebsrats verstoße gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, da die Umrechnungsbestimmung auch nach Wegfall der Tarifbindung Bestandteil des für den Betrieb maßgeblichen kollektiven Entgeltschemas sei.

Gegen den ihr am 19. Juni 2017 zugestellten Beschluss hat die Arbeitgeberin am 18. Juli 2017 Beschwerde eingelegt und diese zugleich begründet. Sie vertritt weiter die Ansicht, durch die Nichtanwendung von § 3 Nr. 2 EA lediglich die Höhe des Entgelts festgelegt zu haben. Die Entgeltgruppensystematik sowie die Berechnungsmodalitäten seien beibehalten worden. Das ERA-Entgeltabkommen (EA) sei die hinter der Eingruppierungssystematik liegende Definition der Entgelte, die nach der Kündigung des Tarifvertrages im Gegensatz zum Entgeltrahmenabkommen (ERA) nicht fortgelte. Die Entlohnungsgrundsätze seien in § 15 EMTV zu finden, nicht in § 3 Nr. 2 EA.

Die relativen Abstände der Entgeltgruppen hätten sich gegenüber der bisherigen Regelung nicht verändert. Die seitens des Antragstellers aufgezeigten Veränderungen seien das Resultat von Rundungsdifferenzen. Da die Darstellung der Berechnung in § 3 Nr. 2 EA nur mit zwei Nachkommastellen arbeite, gebiete eine mathematisch korrekte Darstellung, im Rechenergebnis nicht mehr als zwei Kommastellen auszuweisen. Auch seien ausschließlich die Monatsgrundentgelte bei der Betrachtung der Abstände zugrunde zu legen, nicht die Stundengrundentgelte.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 5. Mai 2017 – 1 BV 8/17 – abzuändern und die Anträge des Betriebsrats zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Er vertritt die Auffassung, die Beschwerde sei mangels ausreichender Begründung bereits unzulässig.

Jedenfalls sei sie aber unbegründet. Die Nichtanwendung des § 3 Nr. 2 EA berühre den Gleichstellungsgrundsatz des § 8 Abs. 1 S. 1 AÜG. Es sei ohne die Zustimmung des Antragstellers ein neues Vergütungssystem geschaffen worden. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit sei Bestandteil der ERA-Entgeltgrundsätze, da für Beschäftigte, deren individuelle regelmäßige Wochenarbeitszeit von der tariflichen nach § 3 Nr. 1 EA abweicht, das Monatsgrundentgelt nach der Formel gem. § 3 Nr. 2 EA umzurechnen sei.

Der Betriebsrat wiederholt seine Behauptung, der jeweilige Abstand der Entgeltgruppen sei durch die Anwendung zweier Entgeltsysteme verändert worden. So betrage beispielsweise der relative Abstand von EG1 zu EG2 bei einer 35-Stundenwoche 101,1533 ($14,91 \times 100 / 14,74$) und bei einer 40-Stunden-Woche 101,2412 ($13,05 \times 100 / 12,89$).

Wegen des weiteren Beschwerdevorbringens der Beteiligten wird auf den zum Gegenstand der Anhörung gemachten Inhalt ihrer zweitinstanzlichen Schriftsätze nebst Anlagen und ihre Protokollerklärungen Bezug genommen.

B.

Die Beschwerde ist zulässig und begründet.

I. Die Beschwerde ist zulässig. Insbesondere genügt die Beschwerdebegründung entgegen der Ansicht des Betriebsrats den gesetzlichen Anforderungen.

1. Gemäß § 89 Abs. 2 S. 2 ArbGG i. V. m. § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 ZPO ist Voraussetzung einer ordnungsgemäßen Beschwerdebegründung die Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergibt. Die Beschwerdebegründung muss sich dabei mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Beschlusses befassen. Allgemeine, formelhafte Wendungen genügen hierfür nicht. Ferner darf sich der Beschwerdeführer nicht darauf beschränken, seine Rechtsausführungen aus den Vorinstanzen zu wiederholen (BAG 30. Oktober 2012 - 1 ABR 64/11, NZA 2013, 287, 288).

2. Danach setzt sich die Beschwerdebegründung ausreichend mit der Entscheidung des Arbeitsgerichts auseinander.

a. Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung darauf gestützt, dass die fehlende Umrechnung des Entgelts der mit 40 Wochenstunden neu eingestellten Mitarbeiter gem. § 3 Nr. 2 EA ohne Beteiligung des Betriebsrats gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verstoße, da die Umrechnungsbestimmung auch nach Wegfall der Tarifwirkung Bestandteil des für den Betrieb maßgeblichen kollektiven Entgeltschemas sei. Es seien – so das Arbeitsgericht ohne nähere Begründung – nicht bloß der Dotierungsrahmen, sondern die Grundsätze der Entgeltberechnung verändert worden. Auch seien die Abstände der Lohngruppen bei den Beschäftigten mit einer 40-Stunden-Woche und den Mitarbeitern, die nur 35 Wochenstunden arbeiten, infolge des Unterlassens der Anwendung der Formel gem. § 3 Nr. 2 EA unterschiedlich groß.

b. Dem ist die Arbeitgeberin in ihrer Beschwerdeschrift hinreichend entgegen getreten, indem sie ausführte, dass die Umrechnung der Vergütung bei 40-stündiger Wochenarbeitszeit gemäß § 3 Nr. 2 EA entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts nicht Bestandteil des gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmten Vergütungssystems, sondern der dem alleinigen Entscheidungsrecht des Arbeitgebers unterliegenden Festlegung der konkreten Lohnhöhe sei. Auch den

vom Arbeitsgericht nicht näher ausgeführten angeblichen Veränderungen der Abstände der Entgeltgruppen hat die Arbeitgeberin entgegen gehalten, dass diese tatsächlich unverändert geblieben seien und hierzu die Berechnung in Anlage 2 der Beschwerdebegründung (Bl. 117 GA) vorgelegt.

II. Die Beschwerde ist begründet.

Das Arbeitsgericht hat dem zweitinstanzlich allein noch streitigen allgemeinen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats zu Unrecht entsprochen. Die Arbeitgeberin verletzt nicht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, wenn sie ohne dessen Zustimmung oder deren Ersetzung das Monatsgrundentgelt für ab 2014 neu eingestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von der 35-Stunden-Woche abweicht, ohne Anwendung von § 3 Nr. 2 EA und den dort vorgegebenen Divisor „35“ berechnet.

1. Der auf künftige Leistung durch Unterlassen gerichtete Antrag des Betriebsrats, dem das Arbeitsgericht entsprochen hat, ist zulässig. Er ist insbesondere hinreichend bestimmt.

a. Nach dem auch im Beschlussverfahren anzuwendenden § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss eine Klageschrift u.a. einen „bestimmten Antrag“ enthalten. Ein Antrag im Beschlussverfahren unterliegt insoweit denselben Anforderungen wie im Urteilsverfahren. Dementsprechend muss der Verfahrensgegenstand so genau bezeichnet werden, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (BAG 18. August 2009 - 1 ABR 43/08 - Rn. 9, AP BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 16). Unterlassungsanträge müssen aus rechtsstaatlichen Gründen für den in Anspruch genommenen Beteiligten eindeutig erkennen lassen, welche Handlungen er sich enthalten soll und in welchen Fällen gegen ihn als Sanktion ein Ordnungsgeld verhängt werden kann (BAG 11. Dezember 2007 - 1 ABR 73/06 - Rn. 12, AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 45). Nur wenn die danach gebotenen Verhaltensweisen hinreichend erkennbar sind, kann eine der materiellen Rechtskraft zugängliche Sachentscheidung ergehen. Eine Entscheidung, die eine Handlungs- oder Unterlassungspflicht ausspricht, muss grundsätzlich zur Zwangsvollstreckung geeignet sein. Die Prüfung, welche Verhaltensweisen der Schuldner unterlassen soll, darf nicht durch eine ungenaue Antragsformulierung und einen dem entsprechenden gerichtlichen Titel aus dem Erkenntnis- in das Zwangsvollstreckungsverfahren verlagert werden. Genügt ein Antrag - ggf. nach einer vom

Gericht vorzunehmenden Auslegung - diesen Anforderungen nicht, ist er als unzulässig abzuweisen (BAG 9. Dezember 2008 - 1 ABR 75/07 - Rn. 22, BAGE 128, 358; 14. September 2010 – 1 ABR 32/09, NZA 2011, 364).

b. Der Betriebsrat begehrt, der Arbeitgeberin zu untersagen, Monatsgrundentgelte bestimmter Arbeitnehmer abweichend von § 3 Nr. 2 EA zu berechnen. In dieser Norm ist für den Geltungsbereich der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NRW die Umrechnung des tariflichen Monatsgrundentgelts von Arbeitnehmern, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von der 35-Stunden-Woche abweicht, durch Multiplikation mit der individuellen Wochenarbeitszeit und Division mit dem Faktor „35“ vorgeschrieben. Damit wird sichergestellt, dass die Relation zwischen dem jeweiligen Monatsgrundentgelt und der individuellen Wochenarbeitszeit stets der Relation zwischen dem tariflich festgelegten Monatsgrundentgelt und der tariflichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden gemäß § 3 Nr. 1 EMTV, § 3 Nr. 1 EA entspricht.

Damit stehen die Fallgestaltungen, auf die das Unterlassungsbegehren gerichtet ist, für die Beteiligten - insbesondere für den in Anspruch genommenen Arbeitgeber - fest und müssen nicht erst im Vollstreckungsverfahren geklärt werden. Die Arbeitgeberin legt bei der Berechnung der auszahlenden Entgelte ihrer Arbeitnehmer unstreitig ein Monatsgrundentgelt gemäß ihrer nach der Kündigung des Anerkennungstarifvertrags abweichend von § 2 EA fortgeschriebenen Monatsgrundentgelttabelle zugrunde (vgl. etwa Anlage 2 zur Beschwerdebeurteilung, Bl. 117 GA). Sie soll künftig das auszahlende Monatsgrundentgelt von Arbeitnehmern, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von der 35-Stunden-Woche abweicht, nach der Formel des § 3 Nr. 2 Satz 1 EA bemessen, also durch Multiplikation mit der individuellen Wochenarbeitszeit und Division mit dem Faktor „35“, solange der Betriebsrat einer abweichenden Regelung nicht zugestimmt hat oder seine Zustimmung ersetzt wurde. Mit „Berechnung des Monatsgrundentgelts“ ist dabei, wie die Auslegung des Begehrens ergibt, die für das auszahlende Entgelt maßgebliche Vorermittlung gemeint, auf deren Grundlage die tatsächliche Entgeltzahlung erfolgt und die nicht lediglich „für den Papierkorb“ bestimmt ist. So hat die Arbeitgeberin den Antrag auch verstanden und seine Bestimmtheit nicht beanstandet. Die Arbeitgeberin würde damit einem Unterlassungsbefehl zuwider handeln, wenn sie den betroffenen Mitarbeitern Entgelte auszahlte, die nicht nach der Formel des § 3 Nr. 2 EA mit dem Divisor „35“ berechnet wurden. Aus diesen Gründen bedurfte es keines Hinweises der Beschwerdekammer nach § 139 Abs. 1 ZPO zur Stellung sachdienlicher Anträge.

2. Der Betriebsrat ist für dieses Begehren aktiv legitimiert. Die bisherige Vergütungsordnung, deren einseitige Änderung durch die Arbeitgeberin der Betriebsrat beanstandet, galt gemäß § 1 des Anerkennungstarifvertrages ausschließlich für den Standort W., an dem der Betriebsrat gebildet ist. Ob ein Gesamtbetriebsrat existiert, kann daher dahinstehen. Die rein örtlich-betrieblich geltende bisherige Vergütungsordnung fiele jedenfalls nicht in seine Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 BetrVG.

3. Der Antrag ist indessen unbegründet. Dem Betriebsrat steht zwar bei Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG grundsätzlich ein Anspruch auf Unterlassung der mitbestimmungswidrigen Maßnahme zu. Dieser Anspruch setzt auch keine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers iSd. § 23 Abs. 3 BetrVG voraus (st. Rspr. seit BAG 3. Mai 1994 – 1 ABR 24/93, BAGE 76, 364). Soweit die Arbeitgeberin seit dem 1. Januar 2014 bei der Berechnung der Monatsgrundentgelte § 3 Nr. 2 EA mit seinem Divisor „35“ nicht mehr anwendet, liegt darin allein aber keine mitbestimmungspflichtige Änderung der im Betrieb der Arbeitgeberin geltenden Entlohnungsgrundsätze iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

a. Das folgt allerdings nicht schon daraus, dass es bislang keine zwischen den Betriebsparteien vereinbarten Entlohnungsgrundsätze gab, welche die Arbeitgeberin hätte ändern können. Eine „Änderung der Entlohnungsgrundsätze“ i.S.v. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ist auch dann gegeben, wenn sich der Arbeitgeber – wie es der Betriebsrat hier geltend macht – dafür entscheidet, die bisherigen, nach Wegfall der Tarifbindung im Betrieb weiter praktizierten Entlohnungsgrundsätze nicht mehr anzuwenden. Für das Beteiligungsrecht des Betriebsrats kommt es nicht darauf an, auf welcher rechtlichen Grundlage die bisherigen Entlohnungsgrundsätze angewendet wurden, ob etwa auf der Basis bindender Tarifverträge, einer Betriebsvereinbarung, einzelvertraglicher Absprachen oder einer vom Arbeitgeber einseitig praktizierten Vergütungsordnung (BAG 14. April 2010 - 7 ABR 91/08, Rn. 15, juris).

b. Die im Betrieb bestehenden mitbestimmungspflichtigen Entlohnungsgrundsätze werden jedoch seitens der Arbeitgeberin eingehalten.

Dabei legt die Beschwerdekammer der Entscheidung zugrunde, dass die Arbeitgeberin bei den streitigen Neueinstellungen nicht einen beliebig wechselnden Divisor zur Ermittlung der jeweiligen Entgelthöhe verwendet, sondern – jedenfalls bis auf weiteres – den Divisor „40“. Dies entspricht dem übereinstimmenden Vorbringen der Beteiligten, die ausschließlich Neueinstellungen mit individueller Ar-

beitszeit von 40 Wochenstunden bei unverändertem Monatsgrundentgelt vorge-
tragen haben (was bei 40 Wochenstunden einem Divisor von 40 entspricht). Ein-
zige Ausnahme (bei dem Mitarbeiter N. handelt es sich nicht um eine Neueinstel-
lung) ist die Behandlung des Mitarbeiters E., der im April 2015 unter Anwendung
des bisherigen Divisors „35“ in Teilzeit neu eingestellt wurde. Dies geschah nach
unbestrittener Darstellung der Arbeitgeberin aber irrtümlich. In einem solchen
einzelnen Irrtumsfall kann nicht von einer mitbestimmungspflichtigen Aufstellung
eines geänderten Entlohnungsgrundsatzes gesprochen werden. Eine einmalige
irrtümliche Abweichung von einem mitbestimmten Schema könnte im Übrigen
nicht die für einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats erforderliche Wieder-
holungsgefahr (BAG 29. Februar 2000 – 1 ABR 4/99, AP Nr. 105 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung) begründen.

Die Beschwerdekammer geht ferner davon aus, dass die Arbeitgeberin den Divi-
sor „40“ auch verwendet, wenn sie Arbeitnehmer mit einer individuellen regelmä-
ßigen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden einstellt. Sie gelangt damit auch in die-
sem Fall zu einem gegenüber den bisherigen Arbeitsverhältnissen um 1/8 ge-
kürzten Stundengrundentgelt. Allerdings ist diese Konstellation offenbar bislang
nicht aufgetreten und auch vom Antrag des Betriebsrats nicht umfasst.

Mit dieser Maßgabe verletzt die Arbeitgeberin das Mitbestimmungsrecht des Be-
triebsrats nicht.

aa. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat in Fragen der betrieb-
lichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung und Änderung von Ent-
lohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entloh-
nungsmethoden sowie deren Änderung, mitzubestimmen. Die betriebliche Lohn-
gestaltung betrifft die Festlegung abstrakter Kriterien zur Bemessung der Lei-
stung des Arbeitgebers, die dieser zur Abgeltung der Arbeitsleistung des Arbeit-
nehmers oder sonst mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis insgesamt erbringt.
Mitbestimmungspflichtig sind die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer
näheren Vollzugsformen. 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 Be-
legschaft ermittelt oder bemessen werden soll. Entlohnungsgrundsätze sind da-
mit die allgemeinen Vorgaben, aus denen sich die Vergütung der Arbeitnehmer
des Betriebs in abstrakter Weise ergibt. Zu ihnen zählen neben der Grundent-
scheidung für eine Vergütung nach Zeit oder nach Leistung die daraus folgenden
Entscheidungen über die Ausgestaltung des jeweiligen Systems. Der Mitbestim-
mung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegt die Einführung von Entlohnungs-
grundsätzen und deren Änderung. Die konkrete Höhe des Arbeitsentgelts wird

nicht vom Beteiligungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erfasst (vgl. BAG 5. Mai 2015 - 1 AZR 435/13 - Rn. 15 mwN).

Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG wird bei einem nicht tarifgebundenen Arbeitgeber durch die Tarifsperre des § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG, wonach der Betriebsrat nur mitbestimmen kann, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, weder beschränkt noch ausgeschlossen. Der tarifungebundene Arbeitgeber kann daher kollektivrechtlich das gesamte Volumen der von ihm für die Vergütung der Arbeitnehmer bereitgestellten Mittel mitbestimmungsfrei festlegen. Mangels Tarifgebundenheit leistet er in diesem Fall sämtliche Vergütungsbestandteile „freiwillig“, dh. ohne hierzu normativ verpflichtet zu sein. Bei der Verteilung der Gesamtvergütung hat der nicht tarifgebundene Arbeitgeber einen Entscheidungsspielraum, bei dessen Ausgestaltung der Betriebsrat mitzubestimmen hat. Die Betriebsparteien haben für die gesamten Vergütungsbestandteile Entlohnungsgrundsätze iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG aufzustellen, durch die eine am Normzweck des Mitbestimmungsrechts ausgerichtete Verteilung erfolgt. Dabei unterliegt nicht nur die Einführung, sondern auch die Änderung der im Betrieb für die Verteilung der Gesamtvergütung aufgestellten Entlohnungsgrundsätze dem Mitbestimmungsrecht (BAG 18. März 2014 - 1 ABR 75/12 - Rn. 17 mwN, BAGE 147, 313; 21. Februar 2017 – 1 ABR 12/15, AP Nr. 150 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

Das Beteiligungsrecht dient dabei dem Schutz der Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Arbeitgebers orientierten Lohngestaltung (BAG 22. Juni 2010 - 1 AZR 853/08, Rn. 21, juris). Auch soll die Einbeziehung des Betriebsrats einen Beitrag zur Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie zur Sicherung der Angemessenheit und Durchsichtigkeit des Lohngefüges leisten (BAG 23. März 2010 - 1 ABR 82/08, Rn. 13, juris). Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist nicht die konkrete Höhe des Arbeitsentgelts, wobei der Mitbestimmung nicht entgegensteht, wenn durch diese mittelbar auch die Höhe der Vergütung festgelegt wird. Eine solche Wirkung kann unter Umständen mit der Regelung von Entlohnungsgrundsätzen untrennbar verbunden sein (BAG 13. März 2001 - 1 ABR 7/00, Rn. 27, juris).

bb. Daran gemessen liegt eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht allein darin, dass die Arbeitgeberin bei der Berechnung der Monatsgrundentgelte ihrer seit dem 1. Januar 2014 neu eingestellten Arbeitnehmer § 3 Nr. 2 Satz 1 EA mit seinem Divisor „35“ nicht mehr anwendet. Nach Ablauf des Tarifvertrags kann der Arbeitgeber mit einem neu eingestellten Arbeitnehmer eine längere als die tarifliche Wochenarbeitszeit wirk-

sam vereinbaren. Dies ist weder für die Eingruppierung der betroffenen Arbeitnehmer von Bedeutung (BAG 28. Juni 2006 – 10 ABR 42/05, BAGE 118, 353) noch liegt darin eine nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtige Aufstellung eines Entlohnungsgrundsatzes (BAG 30. Oktober 2001 – 1 ABR 8/01, BAGE 99, 258, Rn. 25 ff.). Dies gilt jedenfalls, solange die Arbeitgeberin bei den genannten Arbeitnehmern – ggfs. bis zu einem weiteren Stichtag – einen einheitlichen Divisor verwendet.

(1) Der Divisor „35“ in § 3 Nr. 2 EA ist kein Bestandteil der mitbestimmungspflichtigen, abstrakten Entlohnungsgrundsätze iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Soweit die Arbeitgeberin bei seit dem 1. Januar 2014 eingestellten Arbeitnehmern mit einer anderen individuellen regelmäßigen Wochenarbeitszeit als 35 Stunden eine Umrechnung der Monatsgrundentgelte gemäß § 3 Nr. 2 Satz 1 EA mit dem Divisor „35“ unterlässt, liegt darin lediglich eine Verringerung der absoluten Lohnhöhe je Arbeitsstunde sowie eine Verlängerung der Dauer der Wochenarbeitszeit. Beides unterfällt nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 BetrVG, jedenfalls solange die Arbeitgeberin bei der Berechnung der Monatsgrundentgelte dieser durch zeitliche Zäsur gebildeten Arbeitnehmergruppe (Neueinstellungen) einen einheitlichen Divisor für alle Entgeltgruppen anwendet.

Die Verlängerung der Wochenarbeitszeit bei gleichbleibendem Entgelt ist von vergütungsrechtlicher Relevanz. Sie betrifft aber weder einen arbeitszeitbezogenen Mitbestimmungstatbestand nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG noch eine vergütungsrechtliche Mitbestimmungsangelegenheit nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Denn nach diesen Mitbestimmungstatbeständen unterliegt weder die Dauer der Arbeitszeit noch die Höhe des Entgelts der zwingenden Mitbestimmung. Die Arbeitgeberinnen wenden weiterhin das im Betrieb geltende Entgeltschema an. Die Annahme des Betriebsrats, jede rechtlich zulässige Verlängerung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich sei allein wegen ihrer (rechnerischen) vergütungsrechtlichen Auswirkungen mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, unterstellt die Austauschbarkeit beider Mitbestimmungstatbestände. Das ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit der Systematik der Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 BetrVG unvereinbar (vgl. BAG 27. Januar 1998 - 1 ABR 35/97 - AP BetrVG 1972 § 87 Sozialeinrichtung Nr. 14, zu B II 5 a der Gründe; 30. Oktober 2001 – 1 ABR 8/01, BAGE 99, 258, Rn. 25).

(2) Allerdings würde es nach Auffassung des Beschwerdegerichts eine Änderung der im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätze darstellen, wenn die Arbeitgeberin bei neu eingestellten Arbeitnehmern das Monatsgrundentgelt der

Entgeltgruppen E1 bis E14 nicht gleichmäßig anhand eines einheitlichen Divisors ermittelte. Damit würde der für die jeweiligen Entgeltgruppen untereinander festgelegte relative Abstand verändert. Dessen Festlegung unterfällt nach allgemeiner Meinung dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (etwa BAG 30. Oktober 2012 - 1 ABR 61/11, Rn. 24, juris; BAG 18. Oktober 2011 - 1 ABR 25/10, Rn. 17, juris). Diesen Abstand drückt die Staffelung der Monatsgrundentgelte der einzelnen Entgeltgruppen nur bei Zugrundelegung einer einheitlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aus, anderenfalls „Äpfel mit Birnen verglichen“ würden. Eine isolierte Betrachtung der unveränderten Höhe der jeweiligen Monatsentgelte würde dem Mitbestimmungsrecht bei der Lohngestaltung nicht gerecht, weil die Monatsentgelte ohne Berücksichtigung der Gegenleistung (Wochenstundenzahl) keine Aussage über die Wertigkeit der Arbeit enthalten.

Hätte die Arbeitgeberin im vorliegenden Fall den Divisor für Neueinstellungen etwa lediglich in den Entgeltgruppen E1 bis E7 geändert, ihn aber hinsichtlich der Entgeltgruppen E8 bis E14 unverändert beibehalten, hätte dies das bestehende einheitliche Entgeltgefüge, nämlich den relativen Abstand der Entgeltgruppen E1 bis E7 zu den Entgeltgruppen E8 bis E14, in der maßgeblichen, der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegenden Frage der Bewertung der jeweiligen unterschiedlichen Tätigkeiten unzweifelhaft verändert. Dies hätte der Mitbestimmung des Betriebsrats bedurft. Soweit das Bundesarbeitsgericht in der Vergangenheit eine einseitige und ungleichmäßige Änderung der Wochenarbeitszeit durch den Arbeitgeber bei unverändertem Monatsentgelt jeweils als mitbestimmungsfrei ansah, ging es vom Bestehen verschiedenartiger Entgeltsysteme im Betrieb aus, die sich seiner Auffassung nach einer einheitlichen Betrachtung entzogen (BAG 19. September 1995 - 1 ABR 20/95 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 81 und BAG 30. Oktober 2001 – 1 ABR 8/01, BAGE 99, 258, Rn. 26). Das aus dem Anerkennungstarifvertrag überkommene Entgeltsystem der Entgeltgruppen E1 bis E14 stellt jedoch ein einheitliches, in sich kohärentes System dar.

Tatsächlich hat die Arbeitgeberin im vorliegenden Fall bei den Neueinstellungen ab dem 1. Januar 2014 – abgesehen von einem Irrtumsfall – den neuen Divisor einheitlich und gleichmäßig angewendet und damit die relativen Abstände der einzelnen Entgeltgruppen nicht verändert. Etwas anderes hat der Betriebsrat jedenfalls nicht vorgetragen. Damit geht es um die gleichmäßige Absenkung sämtlicher Vergütungsbestandteile unter Beibehaltung des bisherigen Verteilungsplans. Diese ist, wie ausgeführt, mitbestimmungsfrei (ebenso wohl Fitting u.a., BetrVG, 28. Aufl. § 87 Rn. 453; BAG 19. September 1995 - 1 ABR 20/95 - AP

BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 81 und BAG 30. Oktober 2001 – 1 ABR 8/01, BAGE 99, 258, Rn. 26).

Auch die seitens des Betriebsrats vorgenommenen Berechnungen der relativen Abstände der Stundenlöhne in den einzelnen Entgeltgruppen nach dem ERA-Entgeltabkommen einerseits und der Praxis der Arbeitgeberin andererseits führen nicht zu einem anderen Ergebnis. Die Berechnungen beziehen sich auf Stundenlöhne. Wegen der Division mit gerundeten Stundenlöhnen kommt es zu Rundungsdifferenzen. Da die Arbeitgeberin dieselbe Wochenarbeitszeit und damit denselben Faktor und denselben Divisor auf alle Entgeltstufen gleichermaßen anwendet, ist es mathematisch ausgeschlossen, dass sich die relativen Abstände – von Rundungsdifferenzen abgesehen – ändern. Seine gegenteilige Einschätzung hat das Arbeitsgericht demgemäß nicht begründet.

(3) Soweit es damit ab dem Jahr 2014 im Betrieb der Arbeitgeberin zu einem Nebeneinander von zwei unterschiedlich hohen Stundenentgelten innerhalb derselben Entgeltgruppe kommt, ist dies hinzunehmen (ebenso wohl Fitting u.a., BetrVG, 28. Aufl. § 87 Rn. 453). Es betrifft den der Mitbestimmung nicht unterliegenden Aspekt der Entgelthöhe. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich insoweit auch nicht auf die Frage, ob der Arbeitgeber eine der Mitbestimmung nicht unterliegende, einmal getroffene Festlegung der Entgelthöhe seiner Beschäftigten auch künftig einzustellenden Arbeitnehmern unverändert zugutekommen lassen soll.

Es kollidieren zwei Aspekte: Zum einen die von der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG eben nicht umfasste Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers, die Höhe des Entgelts mit künftigen Arbeitnehmern frei zu bestimmen bzw. auszuhandeln. Zum anderen der oben dargelegte Zweck der Betriebsratsbeteiligung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, einen Beitrag zur Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit (etwa: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“) sowie zur Sicherung der Angemessenheit und Durchsichtigkeit des Lohngefüges zu leisten. Die Zweckverwirklichung kann aber nur im Rahmen der gesetzlichen vorgegebenen Grenzen stattfinden, also unter Beachtung der mitbestimmungsfrei vom Arbeitgeber getroffenen Vorgaben (von gewissen Reflexwirkungen abgesehen, vgl. etwa BAG 13. März 2001 - 1 ABR 7/00, Rn. 27, juris). Es würde diese Grenzen sprengen, dem Betriebsrat zur Durchsetzung innerbetrieblicher Lohngerechtigkeit die Mitbestimmung über die künftige Entgelthöhe einzuräumen und im Konfliktfall etwa der Einigungsstelle die Entscheidungsmacht hierüber zuzuweisen.

Der (nicht tarifgebundene) Arbeitgeber kann daher etwa mit der Absenkung oder Anhebung eines „Ecklohnes“ oder – wie hier – mit der Veränderung der Wochenarbeitszeit bei gleichbleibendem Monatsentgelt für neu einzustellende Arbeitnehmer jeweils eine neue betriebliche „Entgelt-Epoche“ begründen (ebenso wohl Fitting u.a., BetrVG, 28. Aufl. § 87 Rn. 453). Im selben Betrieb können auf diese Weise mehrere solcher Entgelt-Epochen nebeneinander bestehen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erfasst diese Entscheidungen des Arbeitgebers nicht. Es erstreckt sich nur auf die Grundsätze der Lohngestaltung innerhalb der mitbestimmungsfrei gebildeten Epochen.

Diesen Erwägungen kann nicht entgegen gehalten werden, das gesamte betriebliche Entgeltvolumen sei als vom Arbeitgeber mitbestimmungsfrei vorgegebener „Dotierungsrahmen“ anzusehen, über dessen Verteilung auf alle Arbeitnehmer der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen habe. Denn die Mitbestimmung setzt nicht nur voraus, dass keine tarifliche Vergütungsordnung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG ausschließt (BAG 26. August 2008 – 1 AZR 354/07, BAGE 127, 297, Rn. 21 mwN), sondern auch, dass der Arbeitgeber überhaupt einen Gestaltungsspielraum hat. Dies ist im hier gegebenen Zusammenhang nur in Bezug auf die Entgelte künftig neu einzustellender Arbeitnehmer der Fall, nicht aber in Bezug auf diejenigen der bereits beschäftigten; diese sind vertraglich oder tarifvertraglich nachwirkend festgelegt und von der hier zu treffenden Entscheidung der Arbeitgeberin nicht berührt. In Bezug auf den für die künftigen Arbeitnehmer mitbestimmungsfrei vorgegebenen „Dotierungsrahmen“ hält sich die Arbeitgeberin hier dagegen an das existierende Verteilungsschema (ebenso Fitting u.a., BetrVG, 28. Aufl. § 87 Rn. 453; sogar eine unterschiedliche Änderung bestehender Verteilungsschemata hinnehmend BAG 19. September 1995 - 1 ABR 20/95 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 81 und BAG 30. Oktober 2001 – 1 ABR 8/01, BAGE 99, 258, Rn. 26).

Das Nebeneinander mehrerer mitbestimmungsfrei gebildeter Entgelt-Epochen hat allerdings Auswirkungen im Falle einer künftigen Gehaltsanpassung für alle Arbeitnehmer. Der (nicht tarifgebundene) Arbeitgeber stellt bei einer Gehaltsanpassung freiwillig für alle Arbeitnehmer dauerhaft einen zusätzlichen Entgeltbetrag zur Verfügung. Die Höhe des zu diesem Zweck zur Verfügung gestellten Gesamtbetrags unterliegt nicht der Mitbestimmung. Seine Verteilung auf die Arbeitnehmer des Betriebs richtet sich indessen nach dem mit dem Betriebsrat für die Umsetzung der Gehaltsanpassung vereinbarten Verteilungsschlüssel (BAG 21. Februar 2017 – 1 ABR 12/15, AP Nr. 150 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, Rn. 27). Ein solcher mit dem Betriebsrat vereinbarter Verteilungsschlüssel

für alle Arbeitnehmer existiert aber schon deshalb nicht, weil in dem Betrieb mitbestimmungsfrei mehrere Entgelt-Epochen nebeneinander bestehen. Bei der Verteilung des für die Gehaltsanpassung zur Verfügung gestellten Betrages ist der Betriebsrat daher gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu beteiligen. Dies gilt insbesondere auch dann, wenn der Arbeitgeber seinerseits allen Arbeitnehmern eine prozentual gleiche Erhöhung gewähren will. Der Betriebsrat könnte hier – gegebenenfalls über die Einigungsstelle – eine Verteilung durchsetzen, die den Arbeitnehmern aus den bislang benachteiligten Entgelt-Epochen stärker zugutekommt als den übrigen.

Das vom Betriebsrat angeführte Lohngleichheitsgebot aus § 8 AÜG rechtfertigt schließlich weder die Annahme eines Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG noch ist sein Anwendungsbereich im vorliegenden Fall überhaupt eröffnet.

(4) Auch im Übrigen ist eine Änderung betrieblicher Lohngrundsätze iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG durch die Nichtanwendung des Divisors „35“ aus § 3 Nr. 2 EA nicht ersichtlich.

Die Arbeitgeberin zahlt den nach der Tarifikündigung eingestellten Arbeitnehmern unstreitig weiterhin eine zeitbasierte Vergütung in Form eines Monatsgrundentgelts nebst Leistungszulage iSv. §§ 5 Nr. 1, 10 Nr. 1 ERA aus. Dabei setzt sich die Vergütung auch entsprechend den aus § 15 EMTV fortwirkenden Spezifizierungen zusammen. Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen erfolgt weiterhin gemäß § 3 ERA nach dem sog. Punktbewertungsverfahren. Die Arbeitgeberin hat die Lohngrundsätze ferner auch nicht hinsichtlich der Vergütung von Mehrarbeit verändert. Bei Überschreitung der individuellen regelmäßigen täglichen Arbeitszeit (Mehrarbeit) zahlt sie nach Maßgabe der §§ 5 und 6 EMTV Mehrarbeitsentgelt. Ab wann die erste Mehrarbeitsstunde gezahlt wird, unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Die Arbeitgeberin hat auch die Festlegung des Zeitraums, für den Entgelt zu zahlen ist (hier: Monat), nicht geändert.

Schließlich ist auch nichts für eine Verschiebung des relativen Gewichts einzelner Entgeltbestandteile ersichtlich. Darin könnte zwar eine mitbestimmungspflichtige Änderung der Verteilungsgrundsätze liegen (grundlegend BAG 3. Dezember 1991 – GS 2/90, BAGE 69, 134). Entgeltbestandteile aus absoluten Fixbeträgen etwa, deren Höhe von der Verlängerung der Wochenarbeitszeit unberührt bleibt, könnten bei neu eingestellten Arbeitnehmern im Verhältnis zu den übrigen Entgeltbestandteilen eine andere (höhere) relative Wertigkeit erlangen als im bisherigen Vergütungssystem. Doch hat der Betriebsrat solche Entgeltbestandteile nicht benannt, noch sind sie sonst ersichtlich.

III. Diese Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei, § 2 Abs. 2 GKG. Die Rechtsbeschwerde war gemäß §§ 92 Abs. 1 S. 2, 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss kann von dem Antragsteller

R E C H T S B E S C H W E R D E

eingelegt werden.

Für weitere Beteiligte ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

innerhalb einer Notfrist* von einem Monat

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Rechtsbeschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände

oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,

3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Beteiligte, die als Bevollmächtigte zugelassen sind, können sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Quecke

Kiesewetter

Lünger

Beglaubigt

Gollin

Regierungsbeschäftigte

