

Tagungsbericht zum Fünfzehnten Göttinger Forum zum Arbeitsrecht

Angestoßen von legislatorischen Bestrebungen zum Erlass eines Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern, fand am 26.10.2017 das 15. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht unter dem Titel „Entgeltgerechtigkeit auf dem Prüfstand – Gestaltungsspielraum und Schranken bei der Entgeltfindung“ statt. Traditionell treibt die Veranstalter nicht nur die Frage um, was Recht ist, sondern auch wie Recht in Betrieben und Unternehmen letztendlich gelebt wird, was insbesondere an Leitfragen des Forums wie „Wie wird Transparenz über das Entgeltgefüge hergestellt?“ und „Welche Bedeutung hat der Betriebsrat für die Verwirklichung von Entgeltgerechtigkeit?“ deutlich wurde.

Der Vorsitzende des Fördervereins *Professor em. Dr. Hansjörg Otto* machte die Teilnehmer in seiner Begrüßung mit den Leitfragen des Forums vertraut und steckte den Rahmen, in dem sich die folgenden Referate und Diskussionen bewegen sollten, mit Begriffen wie „Privatautonomie“, „Mindestlohngesetz“, „Entgelttransparenzgesetz“ und „Antidiskriminierungsrecht“ ab.

Erster Referent des Tages war *Professor Dr. Thomas Raab* (Universität Trier), der zum Thema „Die Funktion des Betriebsrats bei der Verwirklichung von Entgeltgerechtigkeit“ sprach und sich dabei vor allem kritisch mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Änderung einer ursprünglich kraft Tarifbindung des Arbeitgebers im Betrieb geltenden Vergütungsordnung auseinandersetzte. Gerade in dieser Frage bestehe zwischen Bundesarbeitsgericht und Wissenschaft ein großer Dissens. Zunächst machte *Raab* deutlich, dass der Betriebsrat bei der Entgeltfindung nicht der zentrale Akteur sei und im Mittelpunkt die Arbeitsvertrags- und Tarifvertragsparteien stünden, dem Betriebsrat somit nur eine untergeordnete Rolle zukomme. Die Mitbestimmung des Betriebsrats stehe jedoch nicht im „Niemandland“, sondern habe eine komplementäre Funktion inne, die greife, wenn andere Lohnfindungsinstrumente an ihre Grenzen stießen oder ausfielen. Dies werde exemplarisch am Eingangssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG deutlich. In Sachen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats stimmte *Raab* dem Bundesarbeitsgericht zu, dass bei der Änderung einer ursprünglich durch Tarifvertrag in den Betrieb eingeführten Vergütungsordnung ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bestehe, sobald sich die tariflichen Regelungen im Stadium der Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG befinden. Anderer Ansicht war *Raab* allerdings in Bezug auf die Rechtsfolge der unterbliebenen Beteiligung des Betriebsrats: Die fehlende Mitbestimmung könne nicht dazu führen, dass nach der Kündigung des Tarifvertrags eingestellte Arbeitnehmer, mit denen individualvertraglich eine andere Vergütung vereinbart wurde, Anspruch auf die (höhere) Vergütung nach dem ursprünglichen Vergütungssystem hätten. Ansonsten werde das (alte) Vergütungssystem auf Dauer zementiert und der Arbeitgeber an der Einführung eines neuen Vergütungssystems gehindert.

Im zweiten Referat setzte sich *Dr. Regine Winter*, Richterin im Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts, mit der Kontrolle von Tarifverträgen auf die Einhaltung von Entgeltgerechtigkeit auseinander. Das Aushandeln und der Abschluss sowie der Bestand und die Anwendung von Tarifverträgen sei als Teil der Tarifautonomie von Art. 9 Abs. 3 GG geschützt. Nach deutschem Verständnis des Begriffs der „Tarifautonomie“ bestehe hier ein Freiraum autonomer, staatsferner Gestaltung, der von dem Gedanken getragen sei, dass die Sachnähe der Sozialpartner zu angemessenen Ergebnissen beim Abschluss eines Tarifvertrags führe und eine Kontrolle der Tarifverträge weitgehend ausgeschlossen sei. Dies komme vor allem in dem häufig gebrauchten Begriff der „Richtigkeitsgewähr“ zum Ausdruck, der allerdings einem Wandel unterliege: Von der „sogenannten Richtigkeitsgewähr“ (Vierter Senat des Bundesarbeitsgerichts) über die „Angemessenheitsvermutung“ zur „Richtigkeitsvermutung“ (BVerfG, 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15, 1 BvR 1477/16, 1 BvR 1043/16, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1588/15, NZA 2015, 915). Allerdings ergebe sich daraus noch keine Öffnung der Tarifvertragskontrolle. Auf nationaler Ebene herrsche noch immer eine Kontrollzurückhaltung und den Gerichten sei ein Eingriff in den Tarifvertrag verwehrt. Das deutsche Verständnis der Tarifautonomie weiche in vielen Teilen vom Verständnis der Tarifautonomie auf europäischer Ebene ab. So-

wohl dem EuGH als auch anderen Rechtsordnungen sei dieser weitestgehend kontrollfreie Raum fremd. Tarifverträge müssten sich im Hinblick auf Entgeltunterschiede natürlich an Art. 3 Abs. 1 GG, bei Entgeltdifferenzen aufgrund des Geschlechts an Art. 3 Abs. 2, 3 GG messen. Hier habe das Bundesarbeitsgericht bereits 1955 in der Entscheidung zu tarifvertraglichen Lohnabschlagsklauseln Grenzen gesetzt. In Bezug auf den allgemeinen Mindestlohn stellte *Winter* abschließend fest, dass dieser einen Eingriff in die Tarifautonomie darstelle, dabei aber zu bedenken sei, dass der Gesetzgeber durchaus aus Allgemeinwohlbelangen zu einem Eingriff ermächtigt sei und gerade auf dem Feld der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik eine große Einschätzungsprärogative bestehe. Unter diesem Gesichtspunkt sei dann auch der Mindestlohn zu betrachten, der zwar keine Gewähr für einen gerechten Lohn biete, jedoch in gewissem Umfang verhindere, dass sich Unternehmen über den Lohn einen Unterbietungswettbewerb böten. In der anschließend von *Professor Dr. Olaf Deinert* (Universität Göttingen) geleiteten Diskussion kam ua. zur Sprache, ob nicht ein Vertrauensverlust in die Tarifautonomie bestehe, der sich durch Maßnahmen des Gesetzgebers zur Stärkung der Tarifautonomie verstetige. Diesen vermuteten Vertrauensverlust von Gerichten oder Gesetzgeber in die Tarifautonomie konnte *Winter* dagegen nicht konstatieren.

Durch *Professor Dr. Rüdiger Krause* (Universität Göttingen) erfolgte eine Einführung in die Themen der zweiten Tageshälfte, die ganz im Zeichen der Bedeutung von Entgeltgerechtigkeit für die Praxis stand. Er betonte dabei, dass das Recht immer nur einen Rahmen vorgeben könne, indem die Parteien, ob nun die eines Arbeits- oder Tarifvertrages, ihre eigenen Vorstellungen von Gerechtigkeit umsetzen könnten. Zunächst ging *Dr. Axel Tegge*, Geschäftsführer der Solvay GmbH, Hannover, auf die Bedeutung von Entgeltgerechtigkeit für die betriebliche Praxis aus der Sicht eines Unternehmens ein. Die Lohnfindung finde bei Solvay aufgrund der Tarifbindung hauptsächlich auf tariflicher Ebene ab. Die Quote der Gewerkschaftsmitglieder sei stärker als im Durchschnitt der Branchen, da die deutschen Standorte der Konzernmutter vor allem mit der Produktion betraut seien und dieser Bereich generell eine starke gewerkschaftliche Organisation aufweise. In Bezug auf die sog. *gender pay gap*, die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen, hielt *Tegge* fest, dass sie, bezogen über alle Berufe und Branchen hinweg, die oftmals diskutierten 21% aufweise, sie bezogen auf eine konkrete Tätigkeit in einem Betrieb jedoch deutliche kleiner werde und fast verschwinde. Bei Solvay ergebe sich darüber hinaus die Besonderheit, dass Frauen in den oberen Entgeltgruppen deutlich überrepräsentiert seien. Im AT-Bereich bestehe schon mehr Handlungsspielraum auf betrieblicher Ebene, auch wenn bei Solvay als einem internationalen Großkonzern internationale Entlohnungsgrundsätze bestünden, die von der Konzernmutter auf die Tochterunternehmen gestülpt würden. An dieser Stelle träten dann Reibungen mit den deutschen Betriebsräten auf, die im ihnen noch verbliebenen Teil der Mitbestimmung bei der Lohngestaltung auf Mitsprache pochten. Das letztendlich verabschiedete Vergütungssystem beruhe auf Transparenz und sei für die Arbeitnehmer im Intranet einsehbar, was zum einen motivierend wirken könne, zum anderen aber auch für Ernüchterung Sorge, wenn Anforderungen offen kommuniziert würden.

Auf die Bedeutung von Entgeltgerechtigkeit für die betriebliche Praxis aus Sicht eines Vertreters der Arbeitnehmer ging der Hauptgeschäftsführer des Verbandes angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie (VAA), *Rechtsanwalt Gerhard Kronisch*, ein. Er richtete den Blick dabei auf die Möglichkeiten, die Sprecherausschüssen bei der Durchsetzung von Entgeltgerechtigkeit zur Verfügung stünden. Der Sprecherausschuss habe anders als der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung oder Änderung von Entlohnungsgrundsätzen. Ihm stehe nach § 30 SprAuG lediglich ein Mitwirkungsrecht zu, das auch ein Initiativrecht umfasse. Nach § 27 SprAuG sei der Sprecherausschuss darüber hinaus verpflichtet, die Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes gegenüber den leitenden Angestellten zu wahren und die freie Entfaltung der Persönlichkeit zu schützen und zu fördern. Zur wirksamen Durchsetzung dieser Verpflichtung sei daher auch ein Einsichtsrecht in Gehaltslisten für den Sprecherausschuss zwingend geboten. In der Beratungspraxis der Sprecherausschüsse würden diese vor allem mit Fällen der Benachteiligung wegen des Alters und der Benachteiligung wegen des

Geschlechts konfrontiert. Auch um diskriminierungsbedingte Entgeltunterschiede erkennen zu können, werde in jedem Jahr eine Einkommensumfrage durchgeführt, an der sich mehr als ein Viertel der Mitglieder beteiligten. Durch diese Einkommensumfrage werde deutlich, dass sich die Gehälter in den ersten sieben Jahren der Beschäftigung meist parallel entwickelten und sich erst dann ein Unterschied zwischen der Bezahlung von Männern und Frauen ergebe. Die Auswertung der Entgeltumfrage zeige auch, dass Zielvereinbarungen rückläufig seien, da sie aufgrund vager Zielbestimmungen häufig zu Demotivation und Frustration bei Arbeitnehmern führten. Innerbetriebliche Entgeltgerechtigkeit bedeute darüber hinaus, dass ein Regeldurchstieg ermöglicht werde und sich eine Expertenlaufbahn, also ein Aufstieg ohne Übernahme von Personal- oder Budgetverantwortung, im Entgeltsystem befinde.

Anschließend gingen *Andreas Henninger*, Abteilungsleiter Tarifrecht/ -gestaltung bei der IG BCE, und *Gabriel Berger*, Geschäftsführer Tarifpolitik und Tarifrecht bei SÜDWESTMETALL, auf die Bedeutung von Entgeltgerechtigkeit für die tarifliche Praxis ein. *Henninger* betonte, dass für die eigenen Mitglieder vor allem die Leistungsgerechtigkeit bedeutsam sei. Nicht die absolute Höhe des Verdienstes entscheide über die Akzeptanz eines Entgeltsystems, sondern die Differenzierung innerhalb des Entgeltsystems zwischen verschiedenen Tätigkeiten. Die Tarifpartner müssten sich daneben auch mit dem Thema regionale Entgeltgerechtigkeit beschäftigen. Anhand eines Vergleichs des Entgeltsatzes eines Facharbeiters in Baden-Württemberg und Bayern verdeutlichte *Henninger*, dass die Entgeltsätze in den einzelnen Tarifgebieten aufgrund regionaler Besonderheiten unterschiedlich ausfielen. Ob regionale Entgelttrunden hier eine Verbesserung böten und durchführbar wären, ließ er offen. In Bezug auf die *gender pay gap* musste er für die chemische Industrie feststellen, dass die Lohnlücke hier mit 1,3 % zu Gunsten der Frauen bestehe, die Lücke bei Arbeitnehmern mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit sogar 7,7 % zu Gunsten der Frauen betrage. Gebe es Unterschiede in der Vergütung, rührten diese insbesondere aus der unterschiedlichen Berufserfahrung, für die nur die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit zählt, her. Denkbar sei hier eine Anrechnung von zB Kindererziehungs- und Pflegezeiten, wobei dies in Konflikt mit dem Prinzip der Leistungsgerechtigkeit stehe. An diese Überlegungen knüpfte *Berger* an, der verdeutlichte, dass bestimmte Gestaltungsoptionen in Tarifverträgen mittelbar Begünstigungen bzw. Benachteiligungen fördern könnten. Akkord- und Prämienysteme könnten je nach Art der Tätigkeit entweder männer- oder frauenbegünstigend wirken oder eine unterschiedliche Wertigkeitszuordnung „typischer“ Männer- und Frauenberufe erfolgen. Als Beispiel nannte *Berger* die Umstellung auf das Entgelt-Rahmenabkommen (ERA). ERA habe dazu geführt, dass Tätigkeiten mit technischer Ausbildung im Vergleich zu Tätigkeiten mit kaufmännischer Ausbildung höher eingruppiert wurden, da zu Zeiten der Umstellung auf ERA und nach wie vor ein größerer Nachfragebedarf in diesem Bereich bestand. In der anschließenden Diskussion stellten beide Referenten fest, dass sich in Bezug auf die innerbetriebliche Entgeltgerechtigkeit bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Drittbetrieben einiges verbessert habe. Die Branchenzuschlagstarifverträge in der Zeitarbeit hätten dazu geführt, dass Leiharbeitnehmer bereits nach einer kurzen Einsatzzeit ein vergleichbares Arbeitsentgelt erhielten. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern allein um Lohnkosten zu senken, lohne sich daher nicht mehr.

Abschließend ergriff erneut *Otto* das Wort, bedankte sich bei Referenten, Teilnehmern und Helfern für das gute Gelingen der diesjährigen Veranstaltung und wies bereits auf die nächste Tagung hin, die am 25.10.2018 stattfindet und unter dem Titel „Konfliktfeld: Arbeitszeit“ steht.

Philipp Matzke, Göttingen*

*) Der Autor ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl von *Professor Dr. Rüdiger Krause* der Georg-August-Universität Göttingen.