

Es gibt einige persönliche Ansprüche, auf die der Arbeitnehmer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ohne Weiteres verzichten kann, z. B. Urlaubsansprüche, Zeugnisanspruch, Anspruch auf Herausgabe der Arbeitspapiere. Daher ist es i. d. R. sinnvoll, nur den Ausgleich der finanziellen Ansprüche zu regeln.

Muster

Abgeltungsklausel

Mit Abschluss dieser Vereinbarung sind sämtliche wechselseitigen finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und aus Anlass seiner Beendigung, gleich aus welchen Gründen und gleich, ob bekannt oder unbekannt, abgegolten und erledigt.

RA und FA für Arbeitsrecht Dr. Reinhard Möller,
Bartsch Rechtsanwälte, Karlsruhe

Eingruppierung auch bei tarifungebundenen Arbeitnehmern

§ 99 BetrVG

- 1. Unterlässt der Arbeitgeber eine gebotene Ein- oder Umgruppierung, kann der Betriebsrat nach § 101 BetrVG analog beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Ein- oder Umgruppierungsentscheidung vorzunehmen, den Betriebsrat gem. § 99 BetrVG um Zustimmung zu ersuchen und im Fall der beachtlichen Zustimmungsverweigerung das arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzungsverfahren einzuleiten.**
- 2. Die Verpflichtung zur Ein- oder Umgruppierung setzt allein eine Vergütungsordnung im Betrieb voraus. Soweit das BAG bisher zusätzlich eine beiderseitige Tarifbindung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber verlangte, hält es daran nicht mehr fest.**
- 3. Es bleibt offen, welche Wirkung die betriebsverfassungsrechtliche Ein- oder Umgruppierung auf individuelle Ansprüche des Arbeitnehmers hat.**

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Beschluss vom 4. Mai 2011 –
7 ABR 10/10

Problempunkt

Ein tarifgebundener Arbeitgeber stellte einen Teil seiner Arbeitnehmer ohne Bezugnahme auf den Tarifvertrag ein. Bei diesen verzichtete er auf ein Eingruppierungsverfahren nach § 99 BetrVG. Der Betriebsrat verlangte, ein solches durchzuführen. In der ersten Instanz obsiegte der Betriebsrat, in der zweiten der Arbeitgeber.

Entscheidung

Das BAG schloss sich der erstinstanzlichen Auffassung an. Um seine Mitbestimmungsrechte zu sichern, hat der Betriebsrat das Recht, den Arbeitgeber gerichtlich dazu zu verpflichten, ein Ein- und Umgruppierungsverfahren durchzuführen. Als Vergütungsordnung i. S. d. § 99 BetrVG ist jedes Entgeltschema zu verstehen, das mindestens zwei Vergütungsgruppen enthält und die Arbeitnehmer nach bestimmten Merkmalen einer der Gruppen zuordnet. Der Geltungsgrund der Vergütungsordnung – also tarifliche Bindung, Betriebsvereinbarung, einzelvertragliche Inbezugnahme oder einseitige arbeitgeberseitige Weisung – ist dabei unbeachtlich. Damit bricht das BAG mit seiner bisherigen Rechtsprechung, wonach die Vergütungsordnung auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbar sein musste. Nun ist das Gericht der Auffassung, dass es lediglich darauf ankommt, ob die Vergütungsordnung an sich im Betrieb gilt. Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG dient der Transparenz und der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit, nicht aber dazu, individualvertragliche Ansprüche durchzusetzen. Der Begriff der Vergütungsordnung wird bei der Mitbestimmung in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ebenso verstanden: Der Arbeitgeber kann – nach Ablauf der zwingenden Wirkung des Tarifvertrags – die Vergütungsordnung nicht einseitig ohne den Betriebsrat ändern. Ausdrücklich offen ließ das BAG, ob die Eingruppierung für den Arbeitnehmer einen Anspruch auf entsprechende Vergütung begründet. Ein solcher Anspruch korrespondiert aber „nicht ohne Weiteres“ mit der Eingruppierung in die betriebliche Vergütungsordnung.

Konsequenzen

In Zeiten, in denen Arbeitgeber von der einzelvertraglichen Inbezugnahme von Tarifverträgen – auch infolge der geänderten Rechtsprechung zur Gleichstellungsabrede – Abstand nehmen, korrigiert das BAG seine betriebsverfassungsrechtliche Position signifikant: Der Arbeitgeber

ist nun verpflichtet, (neu eingestellte) Arbeitnehmer, die nicht mehr in den Genuss eines Tarifvertrags kommen sollen, in den nicht anwendbaren Tarifvertrag einzugruppieren. Diese Pflicht verdeutlicht den Mitarbeitern, welche Vergütung sie verdienen würden, gehörten sie einer Gewerkschaft an. Über die betriebsverfassungsrechtliche Mitwirkung des Betriebsrats schafft das Gericht also einen Anreiz für die Beschäftigten, Gewerkschaftsmitglied zu werden.

Das BAG sieht aber immerhin keine zwingende Wechselwirkung zwischen betriebsverfassungsrechtlicher Eingruppierung einerseits und individualrechtlichem Vergütungsanspruch andererseits. Sein Hinweis, eine solche Wechselwirkung besteht „nicht ohne Weiteres“, zielt auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz: Ein individualrechtlicher Anspruch kann nur über die betriebsverfassungsrechtliche Eingruppierung entstehen, wenn keine sachlichen Gründe für die Differenzierung vorliegen. An diesem Punkt droht künftiges Ungemach. Die unterschiedliche Vergütung von – qua Gewerkschaftsmitgliedschaft – tarifgebundenen und -ungebundenen Arbeitnehmern ist legitim. Ob dies auch für die Differenzierung zwischen nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten mit und ohne vertragliche Bezugnahme-klausel gilt, mag ein Gericht jedoch bezweifeln. Dies gilt umso mehr, wenn die Vergütung der Mitarbeiter, die außerhalb der Vergütungsordnung beschäftigt sind, in sich unsystematisch ist.

Praxistipp

Letztlich drängt das BAG den Arbeitgeber über das Eingruppierungsverfahren nach § 99 BetrVG verstärkt in die Mitbestimmung nach § 87 Nr. 10 BetrVG. Insoweit kommt dem Tarifvorbehalt des § 87 BetrVG besondere Bedeutung zu: Wo ein Tarifvertrag (noch) gilt, kann der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat nicht ohne Weiteres ein neues Vergütungssystem vereinbaren. Hier hat er die Wahl, entweder sehenden Auges über eine tarifwidrige Betriebsvereinbarung ein weiteres Vergütungssystem einzuführen oder zumindest durch einseitig geschaffene Fakten das Vergütungssystem auf die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer stringent anzuwenden. Besteht keine tarifliche Vergütungsordnung, sollte der Arbeitgeber den Weg über die Mitbestimmung gehen und mit dem Betriebsrat ein nachvollziehbares Entgeltsystem implementieren.

RA und FA für Arbeitsrecht Bernd Weller,
Heuking Kühn Lüer Wojtek, Frankfurt am Main