

Pressemeldung

zum

5. Tübinger Arbeitsrechtstag am 26. März 2010 an der Universität Tübingen

Es ging um's Geld am 26. März im Großen Senat der Universität Tübingen, genauer gesagt um's Arbeitsentgelt. Der 5. Tübinger Arbeitsrechtstag beschäftigte sich unter dem Thema "Star, flexibel, Mindestlohn?" mit aktuellen Gestaltungs- und Rechtsfragen des Arbeitsentgelts.

Mit dem biblischen Gleichnis der Arbeiter im Weinberg begann Professor *Ernst Mikosch*, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht in Erfurt, seinen Vortrag zur uralten Problematik der Gleichbehandlung und seiner Grenzen beim Entgelt. Anhand der BAG-Rechtsprechung zum allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz illustrierte er seine These, wonach die Frage, wann ein Arbeitgeber bei der Bezahlung seiner Arbeitnehmer zwischen einzelnen Gruppen differenzieren dürfe, nur schwer mit einer eingängigen Formel beantwortet werden kann. Eine „objektive“ Definition von Verteilungs- bzw. Vertragsgerechtigkeit sei hier nicht möglich. Der Arbeitgeber sei bei der Bildung von Entgeltgruppen nach Maßgabe der von ihm autonom gesetzten Zwecke zwar recht frei, müsse sich aber der richterlichen Kontrolle im Hinblick auf ihre sachliche Berechtigung und konsequente Durchführung stellen.

Ganz anders stellt sich laut *Georg Annuß*, Partner von „Noerr LLP“ in München, die Lage für den Arbeitgeber bei Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalten dar. In dem Bewusstsein, der Praxis damit Steine statt Brot zu geben, konstatierte er den „Tod“ dieser das Entgelt flexibilisierenden Gestaltungsformen. Mit launigen Spitzen gegen die BAG-Rechtsprechung meinte er begründen zu können, dass beide Klauseln einer Inhaltskontrolle nicht standhalten. Weder hielt er dogmatische Argumente für die 25%-Grenze für tauglich, ab der Entgelte nicht mehr unter Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden dürften, noch sei sinnvoll begründbar, wo die Abgrenzung zwischen „laufendem“ Entgelt verlaufe, das überhaupt nicht flexibel gestellt werden dürfe, und dem „einmaligem“ Entgelt. Der Praxis gab *Annuß* den Rat, Freiwilligkeit - und Widerrufsvorbehalt dennoch weiterhin in die Verträge aufzunehmen, die sich dadurch ergebenden Probleme aber dann im Vergleichswege zu „lösen“.

Rechtsanwalt *Ulrich Fischer* aus Frankfurt begab sich mit seinem Vortrag in die "Schmuddelecke des Arbeitsrechts". Er sollte zu den neuesten Entwicklungen des Mindestlohns referieren, musste aber klarstellen, dass mangels Tätigkeit des Gesetzgebers nur wenig bis gar keine neueren Entwicklungen zu verzeichnen sind. Nach der ernüchternden Feststellung, dass in Deutschland 6,5 Mio. Menschen nach der OECD-

Definition Niedriglohnbezieher sind und 1,1 Mio. Arbeitnehmer unter fünf Euro pro Stunde verdienen, zeigte *Fischer* auf, dass sowohl der Gesetzgeber als auch Gewerkschaften und Arbeitgeber bei der Schaffung eines gerechten Mindestlohns versagt hätten. Der einzige Rettungsanker sei die Rechtsprechung. Die Entscheidung des BAG zum tariflichen Mindestlohn vom 22.4.2009 (NZA 2009, 837) habe für die Handhabung des Wuchertatbestands beim Arbeitslohn wichtige Maßstäbe an die Hand gegeben. Allerdings gäbe es hunderttausende von Fällen, in denen die Lösung des BAG nicht funktionieren würde. Besondere Schwachstelle sei die Klagelast für den Arbeitnehmer, der aufgrund seiner Informationsdefizite und der fehlenden Kostenerstattung im arbeitsgerichtlichen Verfahren nur selten bereit sei, die Klärung seines Lohnanspruchs gerichtlich durchzusetzen. *Fischers* daraus abgeleitete Forderung nach einer gesetzlichen Regelung des Mindestlohns blieb nicht unwidersprochen: auch eine gesetzliche Regelung garantiere nicht die tatsächliche Einhaltung von Mindeststandards. *Fischer* dagegen betonte seinen Glauben an die Gesetzestreue deutscher Arbeitgeber.

Auf die Probleme bei der Änderung einer einmal errichteten "Vergütungsordnung" ging schließlich Professor *Hermann Reichold*, Universität Tübingen, in seinem Vortrag zur Entgeltmitbestimmung ein. Nach neuester Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts reicht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG so weit, dass er den Arbeitgeber daran hindern kann, freiwillig bezahlte Vergütungsbestandteile auch z.B. nach Betriebsübergang gegenüber neu eingestellten Kräften ohne Zustimmung des Betriebsrats einzustellen. Vielmehr müsse die betriebliche Vergütungsordnung auch z.B. vom Betriebsübernehmer fortgesetzt werden. *Reichold* prangerte diese Ausweitung des Mitbestimmungsrechts als Fremdbestimmung durch richterliche „Sozialingenieure“ an. Auch diese Thesen blieben nicht ohne Kritik. *Annuß* hielt eine Einschränkung der Unternehmerfreiheit zur Wahrung der Verteilungsgerechtigkeit und damit des Betriebsfriedens aufgrund der engen betrieblichen Gemeinschaft für berechtigt. Für *Fischer* sind die Probleme hausgemacht. Erst die Erosion der Flächentarifverträge führe zu diesem "Häuserkampf in den Betrieben". *Reichold* betonte, dass bei gut gelebter Sozialpartnerschaft solche Probleme gar nicht auftreten. Doch setze sich die Rechtsprechung über das Dogma der Zweckbestimmungssouveränität des Arbeitgebers in Entgeltfragen ohne hinreichende Begründung hinweg.

Weitere Informationen finden Sie unter www.jura.uni-tuebingen.de/arbeitsrechtstag