

ging *Raab* auf die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Lohngestaltung im System des geltenden Rechts ein und beschrieb die verschiedenen Gestaltungsfaktoren zur Verwirklichung von Entgeltgerechtigkeit sowie die besondere Funktion der betrieblichen Mitbestimmung. Nachdem *Raab* sodann die neuere Rechtsprechung des BAG zur Mitbestimmung bei der Änderung von bestehenden Vergütungssystemen kritisch analysierte, wandte er sich der Funktion der Mitbestimmung bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen zu. In seinem Fazit stellte *Raab* fest, dass die Einführung eines neuen Vergütungssystems der Mitbestimmung unterliege, wenn es sich um Entlohnungsgrundsätze handelt. Soweit der Betriebsrat ein einheitliches Vergütungssystem für alle Arbeitnehmer aufstellen wolle, müsse er von seinem Initiativrecht Gebrauch machen.

Daran anschließend referierte *Dr. Regine Winter*, Richterin am BAG, über „Die Kontrolle von Tarifverträgen auf die Einhaltung von Entgeltgerechtigkeit“ und warf zunächst die Fragen auf: „Was ist Entgeltgerechtigkeit?“ und „Wie weit kann die Kontrolle von Tarifverträgen gehen?“. Dabei arbeitete *Winter* die besonders herausragende Rolle der Tarifautonomie heraus, die in dem Freiraum ohne staatlichen Eingriff liege, den die Koalitionen sinnvoll ausgestalten sollen. Nachdem *Winter* kurz das Grundrecht aus Art. 9 III GG erläuterte, das auch die Tarifautonomie mit umfasse, ging sie auf die Rechtsprechung ein, die den Sozialpartnern auf Grund ihrer Sachnähe eine Einschätzungsprärogative überlasse. Hiernach kam *Winter* auf die Entwicklung des Begriffs „Richtigkeitsgewähr“ zu sprechen, der sich von „Ausgewogenheitsgewähr“ über „Angemessenheitsvermutung“ zur „Richtigkeitsvermutung“ entwickelt habe, worin *Winter* einen Verständniswandel sah. Auf Grund der Richtigkeitsgewähr von Tarifverträgen sei den Gerichten ein Eingriff weitgehend verwehrt, insbesondere sei eine AGB-Kontrolle nicht zulässig. Außerdem müssten die Tarifvertragsparteien keine vernünftigen und gerechten Lösungen wählen. Nachdem sie Bedeutung der Tarifautonomie im deutschen Rechtsraum erörterte, wandte sich *Winter* dem Unionsrecht zu und verwies insbesondere auf Art. 12 I und Art. 28 EU-Grundrechte-Charta und Art. 11 der Europäischen Sozialcharta. Zwar enthalte das Unionsrecht kein identisches Bild der Tarifautonomie wie in Deutschland, doch sei diese der Union auch nicht fremd. Als nationale Kontrollmöglichkeit erwähnte *Winter* die mittelbare Bindung der Tarifvertragsparteien an die Grundrechte, vornehmlich Art. 3 I, II GG. Schließlich griff *Winter* einige Leitfragen des Göttinger Forums auf und unterschied zwischen der Kontrolle von Tarifverträgen auf die Einhaltung von Entgeltgerechtigkeit im engeren Sinne, bei der sie auf die Grundrechte, das Antidiskriminierungsrecht, das Entgelttransparenzgesetz und das AGG hinwies, und im weiteren Sinne, bei der *Winter* auf den Gesetzgeber verwies, dem nicht jede Regelung zugunsten Dritter verwehrt sei. In diesem Zusammenhang nannte sie das MiLoG, das durchaus in die Tarifautonomie eingreife. Als Fazit schloss *Winter*, die Frage der Kontrollmöglichkeiten lasse sich nicht einheitlich beantworten, vielmehr komme es auf den jeweiligen Rechtskontext an.

In der anschließenden Diskussion unter der Leitung von *Deinert* wurden einige Aspekte aus den Referaten der Vortragenden *Raab* und *Winter* wieder aufgegriffen und kontrovers diskutiert. So wurde auf andere Möglichkeiten des Betriebsrats bei der Verwirklichung von Entgeltgerechtigkeit eingegangen und die Bedeutung des Begriffswandels „Richtigkeitsgewähr“ zu „Richtigkeitsvermutung“ diskutiert.

Nach der Mittagspause wurde der zweite Teil des Göttinger Forums zum Arbeitsrecht durch *Prof. Dr. Rüdiger Krause*, Institut für Arbeitsrecht der Universität Göttingen, eingeleitet, der kurz den am Vormittag erarbeiteten rechtlichen Rahmen zusammenfasste und als Frage in den Raum warf, wie Praktiker mit Fragen der Entgeltgerechtigkeit umgehen würden. In dem praxisorien-

## Veranstaltungsbericht

15. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht. Am 27.10.2017 fand das 15. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht statt, das erneut durch den Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts e.V. sowie das Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen veranstaltet wurde und diesmal unter dem Titel „Entgeltgerechtigkeit auf dem Prüfstand – Gestaltungsspielraum und Schranken bei der Entgeltfindung“ stand. Für die Veranstaltung konnten auch dieses Jahr Vertreter aus Wissenschaft und Praxis als Referenten sowie ca. 150 teilnehmende Gäste gewonnen werden, die gemeinsam folgende Leitfragen erörterten: „Welche Vorgaben macht das Arbeitsrecht mit dem Ziel der Entgeltgerechtigkeit? Welchen Schutz bietet das Antidiskriminierungsrecht in Entgeltfragen? Wie wird Transparenz über das Entgeltgefüge hergestellt? Welche Bedeutung hat der Betriebsrat für die Verwirklichung von Entgeltgerechtigkeit? Welche Rolle spielen die Tarifvertragsparteien für die Entgeltgerechtigkeit?“.

Nachdem *Prof. Dr. Hansjörg Otto* als Vorsitzender des Fördervereins alle Teilnehmer begrüßt und seinen Dank an die Sponsoren ausgesprochen hatte, übergab er das Wort an *Prof. Dr. Olaf Deinert*, Institut für Arbeitsrecht der Universität Göttingen, der zum ersten Referenten, *Prof. Dr. Thomas Raab*, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht der Universität Trier, überleitete, der über das Thema „Die Funktion des Betriebsrats bei der Verwirklichung von Entgeltgerechtigkeit“ sprach und sich auf die Mitbestimmung bei der Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen konzentrierte. In einem ersten Schritt

tierten Abschnitt wurde die Bedeutung von Entgeltgerechtigkeit für die betriebliche Praxis erörtert. Hierbei wurde den Teilnehmern des Göttinger Forums zum Arbeitsrecht zunächst ein Einblick in die Praxis durch *Dr. Axel Tegge*, Geschäftsführer der *Solvay-GmbH*, Hannover, vermittelt. Einleitend verwies *Tegge* auf Angaben des Statistischen Bundesamts, wonach Frauen 21 % weniger verdienten. Dabei handele es sich aber überwiegend nicht um eine Diskriminierung von Frauen, sondern es steckten strukturelle Gründe dahinter, wie die Branche, die Berufswahl und die Arbeitszeit von Frauen. *Tegge* versuchte im Folgenden am Beispiel der *Solvay-GmbH* zu erklären, wie Unternehmen mit der Gleichbehandlung in der Bezahlung von Frauen und Männern umgehen. Bei Tarifmitarbeitern werde die Entgeltgerechtigkeit dadurch gewahrt, dass der Tarifvertrag nicht nach Geschlecht, sondern nur nach der Art der Tätigkeit und den gestellten Anforderungen unterscheide. Die Bezahlung von außertariflichen Mitarbeitern erfolge nach der Hay-Methode, bei der alle Jobs in sog. „Job Families“ gruppiert sind, bei denen jeder Job nach Einflussmöglichkeiten, Autonomie, Komplexität und Anforderungen evaluiert ist und so für die Leistung der Mitarbeiter gezahlt wird. Insofern bestehe kein Raum für Mitbestimmung, weil es sich um ein weltweites System handele. Garant für die Entgeltgerechtigkeit sei so einerseits die Anwendung von Tarifverträgen und andererseits die Zahlung nach „Job Families“. Abschließend betont *Tegge* die besondere Transparenz dieses Systems, bei der eine Einsichtnahme in die Bruttolohn- und Gehaltslisten der Tarif- und außertariflichen Mitarbeiter möglich sei. Neben *Tegge* verlied auch der Hauptgeschäftsführer der VAA (Köln) Rechtsanwalt *Gerhard Kronisch*, der Bedeutung von Entgeltgerechtigkeit für die betriebliche Praxis Ausdruck, in dem die Verwirklichung von Entgeltgerechtigkeit im außertariflichen Bereich bei Leitenden Angestellten erörtert wurde. So werden im AT-Entgeltsystem Betriebsvereinbarungen geschlossen, der Betriebsrat habe ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Nr. 10 BetrVG und der Sprecherausschuss habe ein Mitwirkungsrecht nach § 30 SprAuG, sofern das AT-Entgeltsystem auch den Bereich Leitender Angestellter umfasse. Im weiteren Verlauf verwies *Kronisch* auf den Gleichbehandlungsgrundsatz in § 27 I SprAuG sowie auf den Persönlichkeitsrechtsschutz in § 27 II SprAuG. Das Gehalt von Männern und Frauen unterscheide sich um circa 5 %, wobei sich dies sachlich erklären lasse, nämlich durch die unterschiedliche Karriereentwicklung und den Elternschutz. Ähnlich wie *Tegge* stellte *Kronisch* ein Entgeltsystem vor, welches in mehrere Gehaltsbänder unterteilt ist. Das AT-Entgeltsystem werde entsprechend der wirtschaftlichen Lage flexibilisiert und zeichne sich durch eine variable Vergütung aus, bei der ua der Unternehmenserfolg und der persönliche Erfolg Berücksichtigung fänden.

Nach einer Kaffeepause referierten *Andreas Henniger*, Abteilungsleiter Tarifrecht/-gestaltung, IG BCE, Hannover, und *Gabriel Berger*, Geschäftsführer Tarifpolitik, Tarifrecht, Südwestmetall, Stuttgart, über die Bedeutung von Entgeltgerechtigkeit für die tarifliche Praxis. *Henniger* verschaffte den Teilnehmern zunächst einen Überblick über die Höhe der Vergütung in der chemischen Industrie: Arbeitnehmer in der Entgeltgruppe 1 verdienen 32.880,05 Euro/p.a. in Niedersachsen, während Arbeitnehmer in der Entgeltgruppe 13/k (kaufmännische Berufe) 76.780,55 Euro/p.a. verdienen. Um die Bedeutung von Entgeltgerechtigkeit für die tarifliche Praxis zu verdeutlichen, zog *Henniger* das biblische Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg (Mat. 20, 1-16) heran und kam zu dem Ergebnis „Unterschiede machen glücklich“ in dem Sinne, dass es für das Gerechtigkeitsgefühl darauf ankommt, wie viel mehr man als andere verdiene. Im weiteren Verlauf machte *Henniger* auf die regionale Ungerechtigkeit aufmerksam und leitete über zu der Geschlechtergerechtigkeit und den Lohnlücken im Branchencluster Chemie. *Henniger* resümierte, dass Gerechtigkeit viele Facetten habe und von der eigenen Perspektive abhängen. Zudem gebe es keine absolute Gerechtigkeit und diese könne auch nicht durch die Tarifvertrags-

parteien geschaffen werden, doch führten Tarifverträge immerhin zu mehr Gerechtigkeit. *Berger* eröffnete seinen Vortrag mit der These „Entgeltgerechtigkeit“ ist kein absoluter, sondern ein relativer Wert“ und veranschaulichte die Lohnunterschiede in den verschiedenen Bundesländern für dieselbe Tätigkeit je nach Branche. Daraufhin schilderte *Berger* die Gründe die für die Rechtfertigung der Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien sprächen, nämlich die Sachnähe der Tarifvertragsparteien, die Gewährleistung von branchenbezogener Entgeltgerechtigkeit, die Vermeidung betrieblicher Konflikte und schließlich die Verhandlung auf Augenhöhe. In seinem Fazit kam *Berger* zu dem Ergebnis, man müsse die Gestaltungsspielräume und die Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien respektieren, Entgeltgerechtigkeit sei (nur) innerhalb der geltenden tariflichen Strukturen zu gewährleisten und schließlich seien die Ursachen für Entgeltungerechtigkeit, wie der gender pay gap und die Typisierung nach Frauen- und Männerberufen zu hinterfragen.

In der anschließend von *Krause* geführten Diskussion warf *Otto* die Frage auf, wie ein Familienzuschlag zu bewerten sei, der die unterschiedliche Karriereentwicklung und die dadurch entstehende Lohnlücke zwischen Männern und Frauen schließen könnte. *Henniger* verwies auf bereits jetzt schon in Tarifverträgen vorhandene unterschiedliche Modelle. *Berger* hingegen zeigte sich kritisch hinsichtlich eines Familienzuschlags und strich die damit verbundenen Probleme heraus, nämlich wie ein solcher Zuschlag gerecht gestaltet werden solle, auf welche Entgeltgruppen man den Zuschlag begrenzen solle und dass letztlich immer jemand die gefundene Lösung als ungerecht empfinden werde.

In seinem Schlusswort dankte *Otto* allen Referenten, Teilnehmern und Helfern. Das 16. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht findet am 25.10.2018 zum Thema „Konfliktfeld Arbeitszeit“ statt.

*Patricia Schur-Matulewicz, MLE, wiss. Mitarbeiterin, Georg-August-Universität Göttingen*