

## **Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten**

### **Verfasser**

Prof. Dr. Tim Jesgarzewski  
FOM Hochschule für Oekonomie & Management Bremen  
KCW KompetenzCentrum für Wirtschaftsrecht Hamburg  
Prof. Dr. Jesgarzewski & Kollegen Rechtsanwälte  
Lange Str. 3, 27711 Osterholz-Scharmbeck  
Tel. 04791 96590-10 Fax 04791 96590-11  
tim.jesgarzewski@drjesgarzewski.de

### **Klassifizierung**

Rechtsprechung  
Arbeitsrecht

### **Stichworte**

Arbeitsrecht  
Gleichbehandlung  
Betriebsvereinbarung  
Arbeiter und Angestellte

### **Abstrakt**

Der Grundgesetzgeber geht von einem grundsätzlichen Gleichheitsgebot aus, das in Art. 3 GG prominenten Eingang in die Grundrechte gefunden hat.

Arbeitsrechtlich spielt dieser Grundsatz eine erhebliche Rolle. Insbesondere durch das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) wurden zahlreiche Regelungen für das einzelne Arbeitsverhältnis und kollektivrechtliche Vereinbarungen getroffen. Darüber hinaus sind jedoch auch arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsätze zu beachten, die für alle Regelungsebenen unterschiedliche Ausprägungen aufweisen.

Vorliegend stellt sich die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen Arbeiter und Angestellte im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung unterschiedlich behandelt werden dürfen.

## I. Sachverhalt

Arbeitgeber und Betriebsrat können gemeinsame Vereinbarungen schließen. Solche Betriebsvereinbarungen gelten dann unmittelbar und zwingend für den Betrieb und gehen individualrechtlichen Regelungen vor.

Solche Betriebsvereinbarungen sind folglich regelmäßig das Ergebnis umfassender Beratungen. Die Rechtspositionen von Arbeitgeber und betroffenen Arbeitnehmern sind im besten Falle zu einem angemessenen Ausgleich gebracht worden. Dies muss aber nicht so sein. Zudem kann ein betroffener Arbeitnehmer ganz persönlich auch anderer Auffassung sein als der Betriebsrat. In vielen Fällen werden Betriebsvereinbarungen daher einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung unterzogen.

Im vorliegenden Fall stellte sich die Frage, ob im Rahmen einer Betriebsvereinbarung eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten für die Gewährung einer betrieblichen Altersvorsorge erfolgen kann.

## II. Sachstand

Nach Art. 3 I GG sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich. Adressat dieses Gebots ist aber der Staat, da die Grundrechte als Abwehrrechte gegenüber diesem formuliert sind. In der Rechtspraxis entfalten die Grundrechte jedoch über die Generalklauseln des Zivilrechts auch eine sog. Drittwirkung, die sich auch auf Teilnehmer am Zivilrechtsverkehr bezieht.

Eine solche Drittwirkung wird auch auf der betriebsverfassungsrechtlichen Regelung entwickelt. In Form des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes sind auch die Betriebsparteien (Arbeitgeber und Betriebsrat) gehalten, alle Arbeitnehmer gleichermaßen nach Recht und Billigkeit zu behandeln.

Vor diesem Hintergrund gelten Gleichberechtigungs- und Gleichbehandlungsgrundsätze auch für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Fraglich ist, unter welchen Voraussetzungen eine Ungleichbehandlung gleichwohl gerechtfertigt sein kann.

### **III. Aktuelle Entscheidung**

Das Bundesarbeitsgericht hatte in diesem Zusammenhang über den folgenden Sachverhalt zu entscheiden (BAG, Urteil v. 10. November 2015 – 3 AZR 575/14):

Die Parteien streiten über die Einordnung des Arbeitnehmers innerhalb der Versorgungsgruppen im System der betrieblichen Altersversorgung des Arbeitgebers.

Bei der Arbeitgeberin gilt eine als Betriebsvereinbarung angeschlossene Versorgungsordnung. Die Höhe der Betriebsrente bemisst sich danach, in welche Versorgungsgruppe der jeweilige Arbeitnehmer eingereiht wird. Die Zuordnung zu den einzelnen Versorgungsgruppen erfolgt getrennt nach Arbeitern und Angestellten. Für die Angestellten richtet sich die Einordnung nach sog. Rangstufen, bei den Arbeitern wird nach sog. Arbeitswerten unterschieden. Bis zur Versorgungsgruppe 14 von 21 können sowohl Arbeiter als auch Angestellte gleichermaßen eingereiht werden. Eine Einordnung ab Stufe 15 kann nur für Angestellte erfolgen.

Der klagende Arbeiter war in Gruppe 10 eingeordnet. Er begehrt die Einordnung in eine höhere Versorgungsgruppe, da die Versorgungsordnung gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße.

Das LAG hat die Klage genau wie die Vorinstanz abgewiesen (LAG Düsseldorf, Urteil vom 16. Mai 2014 – 6 Sa 559/13).

Das Bundesarbeitsgericht hat auch die Revision zurückgewiesen. Die Richter haben gerade keinen Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz erkannt. Dies folge aus der Tatsache, dass für Arbeiter und Angestellte unterschiedliche Vergütungssysteme bei dem Arbeitgeber gelten. Dies sei als solches nicht zu beanstanden. Die unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten zu den Versorgungsgruppen knüpfe direkt an die Vergütungssysteme an. Folglich sei eine Ungleichbehandlung nicht erkennbar. Insbesondere läge auch keine Ungleichbehandlung vor, weil die Betriebsparteien die Zuordnung zu den Versorgungsgruppen anhand der von den Arbeitnehmern durchschnittlich erreichbaren Vergütungen vorgenommen hätten.

#### IV. Fazit/Ausblick (Beurteilung und Auswirkungen auf die Praxis)

Arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsätze werden individual- wie kollektivrechtlich in den unterschiedlichsten Zusammenhängen ins Feld geführt, um arbeitnehmerseitige Rechtspositionen zu verbessern. Dies folgt aus den großen Auslegungsspielräumen, die allen Gleichbehandlungsaspekten aus der Natur der Sache heraus inne wohnen.

Es muss jedoch stets der konkrete Einzelfall betrachtet werden. Vorliegend war streitentscheidend, ob der klagende Arbeitnehmer sich auf eine Verletzung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes berufen konnte. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz findet in seiner einfachgesetzlichen Ausprägung nach § 75 I BetrVG dahingehend Anwendung, dass die Betriebsparteien beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen gehalten sind, alle im Betrieb tätigen Personen nach Recht und Billigkeit zu behandeln. Dies wiederum ist nach der grundgesetzlichen Wertung des Art 3 GG vorliegend insoweit zu konkretisieren, als nicht ohne sachlichen Grund zwischen bestimmten Arbeitnehmergruppen differenziert werden darf.

Im vorliegenden Fall hat das BAG jedoch zutreffend auf die Unterschiedlichkeit der Vergütungssysteme abgestellt, die als solche nicht zu beanstanden ist. Wenn beim Arbeitgeber ein bestimmtes Vergütungssystem gilt, müssen die Betriebsparteien auch weiterführende Regelungen daran anknüpfen dürfen. Eine unzulässige Differenzierung könnte allenfalls dann vorliegen, wenn in Abweichung vom geltenden Vergütungssystem Besser- oder Schlechterstellungen einzelner Arbeitnehmergruppen bei der Altersversorgung im Wege der Vereinbarung dahingehender Betriebsvereinbarungen erfolgen würde. Solange dies jedoch nicht der Fall ist, dürfte die bloße Fortsetzung der Vergütungs-differenzierungen im Bereich einer betrieblichen Altersversorgung nicht zu beanstanden sein.

Es ist weithin bekannt, dass bei Formulierung von Arbeitsverträgen aufgrund des Risikos der AGB-rechtlichen und sonstigen richterlichen Kontrolle sehr sorgfältig gearbeitet werden muss. Ein vergleichbares Problembewusstsein ist für die Formulierung von Betriebsvereinbarungen oftmals jedoch nicht ausreichend vorhanden. Da der Betriebsrat als Interessenvertretung der Belegschaft mitverhandelt und beschließt, gehen Arbeitgeber allzu häufig von einer Richtigkeitsgewähr des Ergebnisses aus.

Der vorliegende Fall zeigt exemplarisch, dass es auch für kollektivrechtliche Vereinbarungen keine Richtigkeitsgewähr gibt. Hier war es der betriebsverfassungsrechtliche Gleichheitssatz, der den Prüfungsmaßstab für die gegenständliche Betriebsvereinbarung dargestellt hat. Je nach Fallgestaltung kommen auch sonstige Unwirksamkeitsgründe wie etwa das AGG in Betracht. Arbeitgeber müssen daher auch beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen mögliche Unwirksamkeitsgründe vorausschauend mitdenken.

Im konkreten Fall stand eine differenzierte Behandlung von Betriebsrenten je nach Status des Arbeitnehmers als Arbeiter oder Angestellter in Rede. Eine solche Differenzierung kann für sich alleine betrachtet nicht Bestand haben, wenn sie nur aus dem Status heraus begründet wird. Dies war indes nicht der Fall, da Ausgangspunkt für die unterschiedliche Behandlung die gesamte Vergütungssystematik beim betreffenden Arbeitgeber war.

Soll eine unterschiedliche Behandlung bestimmter Arbeitnehmergruppen erfolgen, ist dies sorgfältig sachlich zu begründen. Darüber hinaus ist eine einmal getroffene Differenzierung auch sachgerecht auf unterschiedlichen Ebenen durchzuhalten, damit keine Widersprüchlichkeiten auftreten.