

Infoblatt:

Gleichbehandlung in der betrieblichen Altersversorgung – Grenzen der Gruppenbildung bei gewerblichen und kaufmännischen Mitarbeitern

Arbeitgeber sind grundsätzlich nicht verpflichtet, eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung einzuführen, wenngleich eine arbeitgeberfinanzierte Förderung immer beliebter wird. Das Fördermodell muss jedoch zu den Zielen und der Situation des Unternehmens passen. Gerade in wirtschaftlichen Situationen, in denen man einerseits seine Fachkräfte binden, andererseits den finanziellen Rahmen nicht sprengen möchte, suchen Unternehmen zunehmend nach Möglichkeiten, unterschiedliche Arbeitnehmer(gruppen) unterschiedlich zu fördern.

Der Arbeitgeber ist jedoch auch im Bereich der betrieblichen Altersversorgung und betrieblichen Krankenzusatzversicherung stets an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Danach müssen Unterschiede in der Leistungsgestaltung auf nachvollziehbaren, objektiven Kriterien beruhen und dürfen nicht willkürlich erfolgen.

Immer wieder wird in diesem Zusammenhang die unterschiedliche Behandlung von gewerblichen und kaufmännischen Arbeitnehmern angefragt. Ob diese Gruppenbildung arbeitsrechtlich zulässig ist, wird nachfolgend beleuchtet.

Was besagt der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz?

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz wird häufig missverstanden. Es geht nicht darum, alle Arbeitnehmer gleichzustellen. Vielmehr verpflichtet der Gleichbehandlungsgrundsatz, miteinander vergleichbare Arbeitnehmer gleichermaßen zu behandeln. Das gilt insbesondere für freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers, also Leistungen, zu deren Erbringung der Arbeitgeber nicht ohnehin verpflichtet ist.

Werden etwa Prämien, Sonderzahlungen oder zusätzliche Urlaubstage nach einem einheitlichen Prinzip gewährt, dürfen einzelne Beschäftigte nicht ohne sachlichen Grund ausgeschlossen oder schlechter als vergleichbare Arbeitnehmer gestellt werden.

Der Grundsatz greift hingegen grundsätzlich nicht bei individuell ausgehandelten Vereinbarungen – sofern und soweit diese tatsächlich individuell ausgehandelt wurden – oder wenn ein sachlicher Grund eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigt.

Was bedeutet „Gruppenbildung“?

Man spricht von Gruppenbildung, wenn Beschäftigte anhand bestimmter Merkmale zusammengefasst und auf dieser Basis unterschiedlich behandelt werden. Knüpft man eine Leistung etwa an den Status des Arbeitnehmers als gewerblicher oder kaufmännischer Mitarbeiter, stellt dieser Status das gruppenbildende Merkmal dar.

Eine Gruppenbildung ist grundsätzlich nicht unzulässig. Voraussetzung ist jedoch, dass sie bzw. die unterschiedliche Behandlung der Gruppen auf einem zulässigen, sachlichen Grund beruht, da ansonsten ein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegen könnte.

Wann ist eine unterschiedliche Behandlung zulässig?

Eine Differenzierung setzt voraus, dass sie an einen tatsächlichen Unterschied zwischen den Arbeitnehmergruppen anknüpft. Der gewählte Differenzierungsgrund muss geeignet sein, die unterschiedlichen Leistungen zu rechtfertigen.

Ein klassischer Differenzierungsgrund kann bspw. im Qualifikationsgrad der Arbeitnehmer gesehen werden.

Zudem muss die konkrete Ausgestaltung der unterschiedlichen Leistungserbringung geeignet sein, den verfolgten Zweck tatsächlich zu erreichen. Je qualifizierter der Mitarbeiter sein muss, um eine bestimmte Aufgabe zu erfüllen, desto schwieriger kann es sein, eine bestimmte Stelle zu besetzen. Die Bindung von Mitarbeitern mit bestimmten Qualifikationen könnte daher ein zulässiger Zweck sein, der durch die zusätzliche Gewährung einer arbeitgeberfinanzierten Förderung verfolgt (und ggf. auch erreicht) wird.

Was unterscheidet gewerbliche und kaufmännische Arbeitnehmer und kann eine unterschiedliche Leistung an diese Unterscheidung anknüpfen?

Unterschieden wird zwischen gewerblichen Arbeitnehmern (Arbeitern) und kaufmännischen Arbeitnehmern (Angestellten) hinsichtlich ihres unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Status. Für beide Gruppen gelten teilweise unterschiedliche gesetzliche und tarifliche Regelungen. Unterschiede bestehen beispielsweise bei der Vergütungsform (Lohn oder Gehalt) oder den Abrechnungsmodalitäten.

Die echte, praktische Bedeutung der Statusunterscheidung wurde im Laufe der Zeit weitgehend aufgehoben.

Der unterschiedliche, arbeitsrechtliche Status beschreibt heute im Wesentlichen eine historische Einordnung und rechtfertigt für sich genommen daher keine unterschiedliche Behandlung in der betrieblichen Altersversorgung oder betrieblichen Krankenversicherung.

Die unterschiedliche Leistungsgewährung aufgrund des arbeitsrechtlichen Status wäre nur dann zulässig, wenn sie an die daraus resultierenden Unterschiede anknüpft, z.B. dem unterschiedlichen Vergütungssystem. Eine arbeitgeberfinanzierte Förderung der bAV ließe sich für kaufmännische Angestellte, die ein monatliches Gehalt erhalten, in monatlicher Höhe festlegen, während sie für gewerbliche Angestellte, die einen Stundenlohn erhalten, aus der erbrachten Stundenzahl ergibt.

Für die Rechtmäßigkeit käme es jedoch entscheidend darauf an, dass der vergleichbare gewerbliche und kaufmännische Angestellte im Ergebnis eine Förderung in identischer Höhe erhalten. Lediglich die Berechnung ist eine andere.

Bedeutung für die Praxis

Bei der Gestaltung einer betrieblichen Altersversorgung besteht zwar ein weiterer Gestaltungsspielraum. Unterschiedliche Leistungen für verschiedene Arbeitnehmergruppen sind jedoch nur zulässig, wenn sie auf einem tragfähigen sachlichen Grund beruhen und die gewählte Differenzierung diesen Zweck tatsächlich erfüllt.

Versorgungsordnungen, die Arbeitnehmer allein wegen ihres Status als gewerbliche oder kaufmännische Arbeitnehmer unterschiedlich behandeln, genügen diesen Anforderungen regelmäßig nicht. Verstößt eine Versorgungsordnung gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, kann dies dazu führen, dass benachteiligte Arbeitnehmer dieselben Leistungen beanspruchen können wie die begünstigte Arbeitnehmergruppe (sog. „Anpassung nach oben“).

Sprechen Sie uns gern an, wenn sie bei der Anpassung der Vergütungsstrukturen eine rechtliche Unterstützung brauchen.

Ihr Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte

Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg

Telefon: 0341 580 622 36

Fax: 0341 580 622 37

Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de

Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de