

Fälligkeit - Mitbestimmung des Betriebsrates

Information

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG hat der Betriebsrat, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, über Zeit, Ort und **Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte** mitzubestimmen.

Zum Arbeitsentgelt gehören sämtliche Vergütungszahlungen, unabhängig von ihrer Bezeichnung, wie auch Sachleistungen. Auch der Auszahlungszeitpunkt freiwilliger Zahlungen ist mitbestimmungspflichtig. Auch Zahlungen, die nicht für erbrachte Arbeiten fällig sind, wie z.B. Reisekosten oder Spesen, sind in diesem Zusammenhang unter das Arbeitsentgelt zu zählen.

Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich zum einen auf den Zeitpunkt der Vergütungszahlung, also Tag oder Datum sowie auf Lohnzahlungsperioden aller Art. Auch der Zeitpunkt von Abschlagszahlungen, späteren **Auszahlungszeiten für weitere Lohnanteile oder Zuschläge** unterliegen dem Mitbestimmungsrecht.

Ebenfalls unter das Mitbestimmungsrecht bei der Auszahlung von Arbeitsentgelt zählen die Auszahlung von Arbeitszeitguthaben, die Arbeitnehmer bilden können. Dagegen besteht aufgrund der gesetzlichen Vorgaben in Praxis kein Mitbestimmungsrecht im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen gem. § 1a BetrAVG .

Die Auszahlung erfolgt heute im Regelfall bargeldlos, weshalb das Mitbestimmungsrecht, wo die Vergütung ausgezahlt wird, in aller Regel in den Hintergrund tritt.

Beabsichtigt der Arbeitgeber, den Ort, den Zeitpunkt oder die Art und Weise der Zahlung des Arbeitsentgelts zu verändern, muss er den Betriebsrat zwingend beteiligen. Eine einseitige Anordnung ohne Beteiligung des Betriebsrates ist unwirksam.

Praxistipp:

Bei Auszahlung des Mindestlohnes besteht nur ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, denn gem. § 2 MiLoG ist der Fälligkeitszeitpunkt gesetzlich geregelt: Spätestens am Ende des folgenden Monats ist der Mindestlohn fällig. Wird dagegen ein anderer Auszahlungszeitpunkt vereinbart, ist der Betriebsrat zu beteiligen.

Tarifverträge können das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats einschränken oder auch ganz ausschließen. Wenn aber ein Tarifvertrag den Auszahlungszeitpunkt von Arbeitsentgelt einschließlich der Urlaubsvergütungen, Gratifikationen etc. "grundsätzlich" regelt, jedoch ergänzende Betriebsvereinbarungen zulässt, besteht ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, einen anderen als den tariflichen Auszahlungstermin zu vereinbaren oder gegebenenfalls über eine Einigungsstelle zu erzwingen (LAG Baden-Württemberg, 10.11.1987 - 8 TaBV 3/87).