

Bedingt allgemeinverbindlich

Auch allgemeinverbindliche Tarifverträge können Leistungen ausschließlich für Gewerkschaftsmitglieder vorsehen. Das zeigt ein HSI-Rechtsgutachten.

Die deutsche Tariflandschaft ist ausgedünnt: Aktuell hat nur noch gut die Hälfte der Beschäftigten einen Tarifvertrag. Die EU schreibt bei einer solchen Quote Maßnahmen der Mitgliedsstaaten zur Stabilisierung des Tarifsystems vor. Die Ampelparteien haben sich in ihrem Koalitionsvertrag dazu verpflichtet. Ein mögliches Mittel wären mehr Allgemeinverbindlicherklärungen. Um die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft attraktiver zu machen und so zu einer funktionierenden Tarifautonomie beizutragen, könnten sich die Tarifparteien zudem auf Klauseln einigen, die bestimmte Leistungen ausschließlich für gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte vorsehen. Der Rechtswissenschaftler Olaf Deinert von der Universität Göttingen hat für das HSI untersucht, inwieweit sich diese beiden Instrumente verbinden lassen. Laut seinem Gutachten sind „konditionierte Allgemeinverbindlicherklärungen“ grundsätzlich zulässig.

Tarifverträge allgemeinverbindlich zu machen, schütze zwar gegen Unterbietungskonkurrenz und könne Austritten aus Arbeitgeberverbänden vorbeugen, schreibt Deinert. Andererseits sinke der Anreiz, einer Gewerkschaft beizutreten, wenn die Ergebnisse von Tarifverhandlungen ohnehin für alle gelten. Dieses Problem ließe sich durch Exklusivvorteile für Gewerkschaftsmitglieder lindern. Beide Elemente könnten sich also „bei geschicktem Einsatz gegenseitig ergänzen“.

Anreize richtig dosieren

Die Möglichkeit der konditionierten Allgemeinverbindlicherklärungen im Tarifvertragsgesetz explizit festzuschreiben, wäre laut dem Gutachten der „rechtssichere Weg“. Grundsätzlich stehe aber auch das geltende Recht einer solchen Konstruktion nicht im Wege. Denkbar wäre zum einen, den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags, der für allgemeinverbindlich erklärt werden soll, auf Gewerkschaftsmitglieder zu beschränken. In diesem Fall bestehe allerdings die Gefahr, dass Arbeitgeber versuchen, ihren Betrieb möglichst gewerkschaftsfrei zu halten. Um das zu vermeiden, komme es auf die richtige „Dosierung“ der Anreize an.

Dafür geeignet seien Differenzierungsklauseln, die zum Beispiel eine Zulage nur für Organisierte vorsehen, während der Tarifvertrag ansonsten allgemeinverbindlich ist, erklärt der Jurist. Entsprechende Klauseln in klassischen Tarifverträgen habe das Bundesarbeitsgericht (BAG) mehrfach für zulässig erklärt. Allerdings könne der Arbeitgeber nicht daran gehindert werden, die vereinbarten Sonderzahlungen auch den nicht organisierten Beschäftigten zuteilwerden zu lassen. Er sei bloß nicht dazu verpflichtet.

Wirksam garantieren ließen sich exklusive Vorteile mit sogenannten Spannenklauseln, so Deinert. Die Funktionsweise: Wenn der Arbeitgeber diese Vorteile auch denjenigen gewährt, die nicht Mitglied in der Gewerkschaft sind, muss er die Leistung für die Mitglieder um denselben Betrag aufstocken, sodass die Spanne zwischen beiden Gruppen erhal-

ten bleibt. Das BAG habe gegen solche Klauseln zwar rechtliche Bedenken, könne dafür aber keine überzeugenden Argumente liefern, heißt es in dem Gutachten. Der Vorwurf, die Spannenklausel wolle den Nichtorganisierten etwas vorenthalten, gehe am Kern der Sache vorbei. Schließlich dürften diese durchaus weitere Vorteile erhalten, bloß profitierten dann eben auch die Gewerkschaftsmitglieder.

Tarifautonomie liegt im öffentlichen Interesse

Generell müssten für Allgemeinverbindlicherklärungen – ob konditioniert oder nicht – bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, schreibt der Rechtswissenschaftler. Dazu gehöre neben einem gemeinsamen Antrag der Tarifparteien ein „öffentliches Interesse“. Eine Differenzierungs- oder Spannenklausel wiederum diene dem öffentlichen Interesse an einer funktionsfähigen Tarifautonomie. Denn zur Überwindung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten könne ein Tarifvertrag nur beitragen, wenn die Gewerkschaften hinreichend mitgliederstark und damit mächtig sind.

Unüberwindbare verfassungsrechtliche Hürden sieht Deinert dabei nicht. Die sogenannte negative Koalitionsfreiheit stehe Allgemeinverbindlicherklärungen grundsätzlich nicht im Wege: Es gebe zwar ein Recht, Verbänden oder Gewerkschaften fernzubleiben, „ein Recht, nicht durch tarifvertragliche Normen behelligt zu werden, folgt daraus allerdings nicht“. Es ließe sich allenfalls argumentieren, dass der Anreiz zum Beitritt, den Exklusivvorteile für Gewerkschaftsmitglieder verursachen, die negative Koalitionsfreiheit gefährdet. Das Bundesverfassungsgericht halte das aber für unproblematisch, solange nur „ein gewisser Druck“ und kein „Beitrittszwang“ vorliegt. Von einem solchen Zwang wiederum könne bei einfachen Differenzierungsklauseln keine Rede sein, da sie den Arbeitgeber ja nicht daran hindern, auch Nichtorganisierte in den Genuss von tarifvertraglichen Leistungen kommen zu lassen.

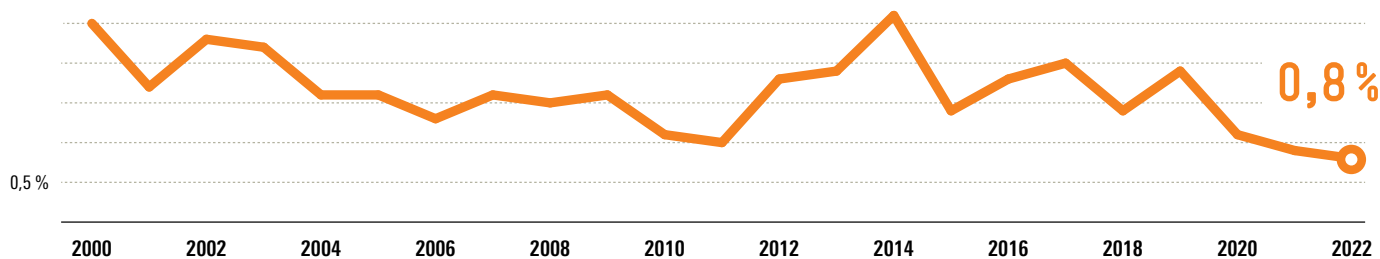
Druck statt Zwang

Einen „relevanten Beitrittsdruck“ könnten – wenn überhaupt – nur Spannenklauseln bewirken, so der Gutachter. Allerdings ließe sich ein etwaiger Grundrechtseingriff durchaus rechtfertigen, da die konditionierte Allgemeinverbindlicherklärung zu einer funktionsfähigen Tarifautonomie beitragen soll und damit auf einen „gewichtigen Zweck“ abzielt. Der Eingriff dürfe allerdings nicht unverhältnismäßig ausfallen, indem die Spannenklausel zum Beispiel Nichtmitgliedern angemessene Arbeitsbedingungen insgesamt vorenthält. Wann der Beitrittszwang beginnt, lasse sich allgemeingültig schwer beantworten. Sonderleistungen bis zum doppelten Gewerkschaftsbeitrag seien rechtlich jedenfalls „über jeden Zweifel erhaben“.

Mit Blick auf die Vertragsfreiheit stellt Deinert fest, dass Allgemeinverbindlicherklärungen mit Spannenklauseln es

Allgemein zu wenig

Für allgemeinverbindlich erklärt wurden von den neu registrierten Branchentarifverträgen in Deutschland ...



Quelle: Schulten 2023

Hans Böckler
Stiftung

zwar nicht organisierten Beschäftigten in der Tat erschweren, bestimmte Inhalte mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Da es in der Regel um überschaubare finanzielle Vorteile geht, handele es sich aber um einen Eingriff „von geringer Intensität“, der mit Blick auf das „hochrangige verfassungsrechtliche Rechtsgut der Sicherung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie“ gerechtfertigt ist. Hinzu komme, dass individuell ausgehandelte Vorteile von Spannenklauseln ohnehin nicht betroffen sind, es gehe bei ihnen ausschließlich um Leistungen, die der Arbeitgeber „aufgrund eines generalisierenden Prinzips kollektiv“ erbringt.

Den Gleichheitssatz sieht der Jurist ebenfalls nicht verletzt. Der Arbeitgeber sei prinzipiell nicht verpflichtet, Nichtorganisierten tariflich geregelte Arbeitsbedingungen anzubieten. Die Ungleichbehandlung sei zudem dadurch gerechtfertigt, dass die Mitglieder von Gewerkschaften durch Beitragszahlungen und Engagement zum Ertrag von Kollektivverhandlungen beitragen.

Europäisches Recht ist kein Hindernis

Auch das EU-Recht hat der Autor auf etwaige Fallstricke hin untersucht. Die Entsenderichtlinie etwa verlange die Erstreckung von Entlohnungsbestimmungen auf entsandte Beschäftigte unabhängig vom Arbeitsvertragssta-

tut. Das spreche aber nicht gegen die konditionierte Allgemeinverbindlicherklärung. Denn dass Nichtmitglieder keine Exklusivleistungen erhalten, liege nicht daran, dass der Tarifvertrag nicht für sie gilt, sondern daran, dass sie die Anspruchsvoraussetzungen nicht erfüllen. Eventuell problematisch könnte in diesem Zusammenhang nach Einschätzung des Wissenschaftlers sein, dass Entsandte gar nicht in den Genuss von Exklusivleistungen kommen können, weil sie in der Regel nicht Mitglied einer inländischen Gewerkschaft sind. Diese Bedenken ließen sich aber ausräumen, indem die zuständige Gewerkschaft eine zeitlich begrenzte Sondermitgliedschaft für Entsandte ermöglicht – wie es die IG BAU bereits vorgesehen hat.

Dass die Entsenderichtlinie gerichtlich nicht beanstandet wurde, zeige gleichzeitig, dass Eingriffe in die Dienstleistungsfreiheit durch allgemeinverbindliche Tarifverträge im Interesse des Arbeitnehmerschutzes gerechtfertigt sein können, so Deinert. Eine konditionierte Allgemeinverbindlicherklärung wiederum verpflichte Unternehmen zu weniger, weil Nichtorganisierte eben keinen Anspruch auf bestimmte Leistungen haben. Insofern sei der Eingriff in die Dienstleistungsfreiheit noch geringer. <

Quelle: Olaf Deinert: Die konditionierte Allgemeinverbindlicherklärung, HSI-Schriftenreihe Band 53, Dezember 2023

UNTERNEHMEN

Verdienen Vorstände weniger?

Was das Management börsennotierter Unternehmen tatsächlich an Vergütung erhält, ist angesichts der verschiedenen variablen und fixen Bestandteile und Auszahlungsmodalitäten nur schwer zu entschlüsseln. Um für Durchblick zu sorgen, haben Navid Armeli und Fokko Misterek vom I.M.U. die Berichte der in Dax und MDax notierten Unternehmen für das Jahr 2022 ausgewertet. Ihren Berechnungen zufolge war die gewährte Pro-Kopf-Vergütung rückläufig: Der Median-Wert bei den Vorstandsvorsitzenden ist im Dax von 5,53 Millio-

nen Euro im Jahr 2021 auf 5,12 Millionen 2022 gesunken, im MDax von 2,9 auf 2,79 Millionen. Bei den einfachen Mitgliedern der Dax-Vorstände ging es im Mittel von 2,98 auf 2,57 Millionen Euro bergab, bei den MDax-Vorständen von 1,53 auf 1,49 Millionen. Das Problem: Die ausgewiesenen Summen enthalten nicht die im Berichtsjahr zugeteilte langfristige variable Vergütung, sondern die Auszahlungen von variablen Bestandteilen, die in früheren Jahren vereinbart worden waren. Wenn man für die variablen Komponenten stattdessen die Zielver-

gütung zugrunde legt, die sich auf die von den Unternehmen künftig erwarteten Auszahlungssummen bezieht, zeigt sich ein anderes Bild: Zum einen sind die Werte der Pro-Kopf-Vergütung durchgängig höher, zum anderen ergibt sich zumindest bei den einfachen Vorstandsmitgliedern von Dax- und MDax-Firmen ein Plus gegenüber 2021. Von einem klaren Rückgang der Vorstandsvergütung zu sprechen, wäre also verfrüht, stellen Armeli und Misterek fest. <

Quelle: Navid Armeli, Fokko Misterek: Vorstandsvergütungsstudie 2023, Mitbestimmungsreport Nr. 80, Dezember 2023