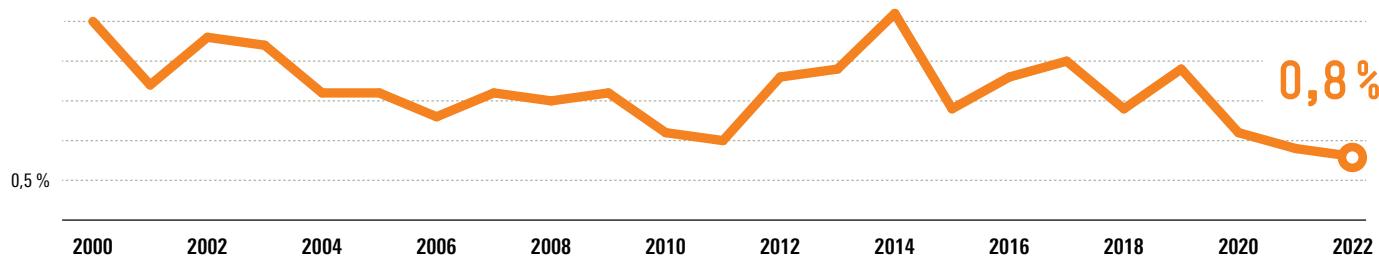


Allgemein zu wenig

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 verpflichtet 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 Vorstandsvor sitzenden 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: Vorstandsvergütungs studie 2023, Mitbestimmungsreport Nr. 80, Dezember 2023