

Einführung:

Tarifverträge nur für Gewerkschaftsmitglieder?

- Kritische Akademie Inzell -

Dr. Johannes Heuschmid

4.12.2015

Übersicht

- A. Sinn und Zweck von Boni-Regelungen
- B. Boomphasen von Boniregelungen
- C. Boni-Regelungen und IG Metall
- D. Gegenstände von Boni-Regelungen
- E. Typen von Boni-Regelungen
- F. Rechtlicher Rahmen und Grenzen
- G. Praxisbeispiele
- H. Erstreikbarkeit
- I. Fazit
- J. Literatur

A. Sinn und Zweck von Boni-Regelungen

- Rechtlicher Ausgangspunkt: § 3 I iVm § 4 I Tarifvertragsgesetz: Tarifverträge gelten unmittelbar und zwingend nur für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien
- Ärgernis der „Trittbrettfahrer“
 - „Ist es sittlich, dass in vielen Fällen nicht organisierte Einzelne die Vorteile der Organisation für sich in Anspruch nehmen, ihr aber fernbleiben und damit Vorteile genießen, ohne Opfer zu bringen?“ (Sinzheimer 1927)
- Alleinstellungsmerkmal bei der Mitgliederwerbung
- Sanierungskonstellation: Anreiz zum Verbleib in der Gewerkschaft

B. Boomphasen von Boniregelungen

- Erste Ansätze vor und während der Weimarer Zeit
- Neuer Anlauf insb. auch auf Branchenebene Ende der 50er und 60er Jahre
- Seit 2000 neue Verbreitung ganz überwiegend in Haustarifverträgen in Sanierungskonstellationen

C. Boni-Regelungen und IG Metall

- Lange Zeit Zurückhaltung, da
 - Gefahr der Entpolitisierung der Gewerkschaften
 - Sozialer Gegenspieler statt Sozialpartnerschaft
 - Widerspruch zu dem Anliegen, die Interessen aller AN zu vertreten
- Wende ab ca. 2000
 - Integration der Gewerkschaft Textil-Bekleidung 1998 (GTB)
 - 2004: Pforzheimer Abkommen
 - Inzwischen ca. 200 vereinbarte Boni-Regelungen in Sanierungs-TV

C. Boni-Regelungen und IG Metall

- Gewerkschaftstag 2015
(EntschlieÙung 2 zur Betriebs- und Tarifpolitik)

„Die IG Metall wird einen Diskussionsprozess über die Frage anstoÙen, wie zukünftig in Tarifverträgen ein Mitgliederbonus vereinbart werden kann. Im Anschluss ist ein Konzept für Regelungen zu einem Mitgliederbonus zu erstellen.“

D. Gegenstände von Boni-Regelungen

- Sonderzahlungen
 - Zusätzliche monatliche Vergütung
 - Jahressonderzahlungen
 - Erholungsbeihilfe
- Zusätzlicher Urlaubsanspruch
- Altersvorsorge
 - Sonderbeihilfen
 - Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung
- Versicherungsförmige Leistungen
 - Krankenzusatzversicherung
- Altersteilzeit

D. Gegenstände von Boni-Regelungen

- Übernahme von Azubis
- Sanierungskonstellationen
 - Höhere Abfindungen etc.
 - Kündigungsschutz
 - Ausgleichszahlungen

E. Typen von Boni-Regelungen

- Solidaritätsbeitrag
- Absperrklauseln (bzw. Closed-shop-Vereinbarungen)
- Einfache Differenzierungsklauseln
 - Die Gewerkschaftsmitgliedschaft wird zur Voraussetzung des Anspruchs auf die Boni-Regelung gemacht
 - Der AG wird rechtlich nicht an einer Weitergabe an Außenseiter gehindert
- Qualifizierte Differenzierungsklauseln
 - Tarifausschlussklauseln; Problem: Durchsetzbarkeit
 - Spannenklauseln: Stellen durch ein Abstandsgebot sicher, dass die Gewerkschaftsmitglieder unter allen Umständen bessergestellt sind

F. Rechtlicher Rahmen und Grenzen

- Sog. negative Koalitionsfreiheit
 - Unzulässig: Zwang zum Gewerkschaftsbeitritt
 - Unproblematisch: Anreizwirkung; Problem: Wann schlägt Anreiz in Zwang um?
- Tarifmacht
 - TV dürfen nicht in den außertariflichen Bereich eingreifen
- Vertragsfreiheit des AG und der Außenseiter
- Positive Koalitionsfreiheit anderer Gewerkschaften

G. Praxisbeispiele

1. Absperrklauseln

TV: Deutscher Bühnenverein – Gewerkschaft deutscher Bühnengehöriger vom 12.5.1919

- § 5 - Nur Mitglieder der Gewerkschaft deutscher Bühnengehöriger dürfen an Bühnen, die im deutschen Bühnenverein organisiert sind, angestellt werden
- Reichsgericht 6.4.1922:
 - Kein Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit (Art. 159 WRV)
 - Verstoß gegen §§ 138, 826 BGB („Gute Sitten“), da wirtschaftliche Existenz des Klägers bei Anwendung des TV vernichtet würde

G. Praxisbeispiele

1. Absperrklauseln

TV zwischen British Rail – National Union of Railwaymen
(Juli 1975)

- Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ist Bedingung für eine Beschäftigung bei British Rail. Eine Ausnahme besteht, soweit „objektive Gründe“ vorliegen
- Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
13.8.1981:
 - Verstoß gegen negative Koalitionsfreiheit in Art. 11 EMRK
(Young, James, Webster / Vereinigtes Königreich)

G. Praxisbeispiele

2. Einfache Differenzierungsklauseln

TV über besondere Alters- und Invalidenbeihilfe im Baugewerbe vom 10.8.1962

- § 2a - AN erhalten, sobald ihre Anspruchsberechtigung auf eine Beihilfe zum Altersruhegeld (...) von der Zusatzversorgungskasse (ZVK) des Baugewerbes dem Grunde nach anerkannt ist, eine Sonderbeihilfe, wenn sie (...) in einem baugewerblichen Betrieb 10 Jahre ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben in Höhe von 10 DM monatlich (20 Jahre/25 DM; 30 Jahre/35 DM; 40 Jahre/45 DM)

G. Praxisbeispiele

2. Einfache Differenzierungsklauseln



- § 2b - Arbeitnehmer erhalten, sobald ihre Anspruchsberechtigung auf eine Beihilfe zum Altersruhegeld (...) von der ZVK festgestellt wurde (...) eine Sonderbeihilfe, wenn sie (...) mindestens 10 Jahre der Gewerkschaft ununterbrochen angehören in Höhe von 10 DM monatlich (20 Jahre/25 DM; 30 Jahre/35 DM; 40 Jahre/45 DM)

G. Praxisbeispiele

2. Einfache Differenzierungsklauseln

TV vom 27.6.1963 in der Miederindustrie (zuletzt geändert durch TV über die Errichtung eines Vereins und einer Stiftung für die AN in der Miederindustrie vom 28.11.2011)

- 3,4% der Bruttolohn- und Gehaltssumme sind an den Verein zu zahlen, 25% davon gehen an die Stiftung, der Rest der Leistungen an die Beschäftigten. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft kann dabei berücksichtigt werden
- Vereinssatzung: AN der Miederindustrie haben Anspruch auf Beiträge zur bAV i.H.v. 225 €. Mitglieder der IG Metall auf zusätzliche 225 €

G. Praxisbeispiele

2. Einfache Differenzierungsklauseln

„Vereinbarungspaket“ zwischen Opel und der IG Metall –
Sanierung

- Zahlung von bis zu 8,5 Mio. € an Saarverein
 - Beitritt von Opel zum Saarverein
 - Verein sichert Auszahlung von Erholungsbeihilfen i.H.v. bis zu 250 € an die bei Opel beschäftigten IG Metall-Mitglieder zu
 - In der Satzung des Saarvereins ist festgelegt, dass nur Mitglieder der IG Metall leistungsberechtigt sind
- BAG 21.5.2014: Regelung ist zulässig. Außenseiter können sich nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz berufen

G. Praxisbeispiele

2. Einfache Differenzierungsklauseln

AWO – ver.di Sanierungstarifvertrag 11.9.2006

- § 3 (1) - Als Ersatzleistung wegen des Verzichts auf die Sonderzahlung (...) erhalten die ver.di-Mitglieder der AWO-Gruppe in jedem Geschäftsjahr zum 31. Juli eine Ausgleichszahlung i.H.v. 535 € je Vollzeitkraft gemäß tariflicher Wochenarbeitszeit.
(2) Diese Ausgleichszahlung erhalten Beschäftigte, die ihre Mitgliedschaft in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft für die zurückliegenden drei Monate bis zum Auszahlungstichtag glaubhaft bis zum 30. Juni nachgewiesen haben
- BAG 18.3.2009: Zulässige einfache Differenzierungsklausel

G. Praxisbeispiele

3. Qualifizierte Differenzierungsklauseln



Tarifforderung der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) vom 31.12.1964 (Branchenlösung)

- § 1: Zur erholungswirksamen Gestaltung des Urlaubs wird den Beschäftigten der Firma (...) ein zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt
- Hierzu sollte der AG 2% der Jahresbruttolohnsumme auf ein von der GTB benanntes Treuhandkonto überweisen

G. Praxisbeispiele

3. Qualifizierte Differenzierungsklauseln

- § 3: Auszahlungsgrundsätze
 - Alle AN erhalten Grundbetrag i.H.v. 60 DM
 - Hälfte des Restbetrags erhalten die AN, die zu Beginn des Urlaubs mindestens ein Jahr in der Bekleidungsindustrie beschäftigt waren, zusätzlich zum Grundbetrag anteilig ausgezahlt
 - Die andere Hälfte des Restbetrags wird an die Mitglieder der Gewerkschaft GTB zusätzlich ausgezahlt

G. Praxisbeispiele

3. Qualifizierte Differenzierungsklauseln



- § 4: Wenn und soweit in der Firma Beschäftigte, aber nicht in der GTB organisierte AN des Betriebes, Leistungen erhalten, die über die in dieser Vereinbarung festgelegten Ansprüche hinausgehen, so muss jeder in der Firma beschäftigte und der GTB angehörende AN zusätzlich zu den sich aus dieser Vereinbarung ergebenden Leistungen die gleichen Geld- oder sonstigen Zuwendungen erhalten, wie es bei den unorganisierten AN der Fall ist
- BAG 29.11.1967: Unzulässig wegen Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit, Überschreitung der Tarifmacht und Unzumutbarkeit (GS 1/67)

G. Praxisbeispiele

3. Qualifizierte Differenzierungsklauseln



Firmentarifvertrag über eine Erholungsbeihilfe 30.5.2008
(Haustarifvertrag Logistik-Branche)

- § 1 - Lohn- und Gehaltsempfänger, die Mitglied von ver.di sind, erhalten pro Kalenderjahr eine Erholungsbeihilfe als Bruttoentgelt i.H.v. 260 € (...)

G. Praxisbeispiele

3. Qualifizierte Differenzierungsklauseln

- § 5 - Gewährt der AG die Leistung nach § 1, entsprechende oder über die in § 1 festgelegten Ansprüche hinausgehende Beträge oder sonstige Leistungen Lohn- und Gehaltsempfänger, die nicht Mitglied von ver.di sind, so erhöht sich für die Lohn- und Gehaltsempfänger, die Mitglied von ver.di sind, die Arbeitgeberleistung entsprechend
- BAG 23.9.2011: Unzulässig, weil Überschreitung der Tariftmacht und Verletzung der Vertragsfreiheit (4 AZR 366/09)

H. Erstreikbarkeit

- Grundsatz: Erstreikbar ist alles, was tariflich regelbar ist
- Dazu gehören nach Art. 9 Abs. 3 GG sämtliche „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“
- Grundsätzlich sind daher (einfache) Differenzierungsklauseln erstreikbar
 - Dazu gehören auch tarifliche Regelungen über die Einschaltung einer Einrichtung zur Durchführung
 - Nach gegenwärtiger Rechtslage sind qualifizierte Differenzierungsklauseln nicht erstreikbar, weil sie aus Sicht des BAG nicht tariflich geregelt werden können
 - Sonderproblem: Streik für TV der nur Differenzierungsklausel enthält

I. Fazit

- Differenzierungsklauseln bieten Potential für Mitgliederwerbung; zudem kann damit dem Ärgeris der „Trittbrettfahrerei“ begegnet werden
- Bislang dominieren Differenzierungsklauseln in Haustarifverträgen im Zusammenhang mit Sanierungskonstellationen
- Branchenlösungen stellen gegenwärtig die Ausnahme dar
- Eine rechtssichere und praktische Gestaltung ist insbesondere unter Einbeziehung von (Gemeinsamen) Einrichtungen möglich
- TV über Differenzierungsklauseln sind auch erstreikbar
- **WICHTIG:** Einbettung in eine Kommunikationsstrategie
- **SINNVOLL:** Optimierung der rechtlichen Rahmenbedingungen für Differenzierungsklauseln (insbesondere: Steuerrecht und Sozialversicherung)

J. Literatur

- Waltermann, HSI-Schriftenreihe Bd. 15 (im Erscheinen)
- Däubler/Heuschmid, RdA 2013, 1ff
- Hensche/Heuschmid in: Däubler (Hrsg.) TVG, § 1 Rn. 981ff (Neuaufgabe 2016)
- Mück/Schmalz, AiB 2012, 85ff
- Leydecker, AuR 2012, 195ff
- Treber in: Schaub, § 201 Rn. 22ff

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Johannes.Heuschmid@hsi-frankfurt.de