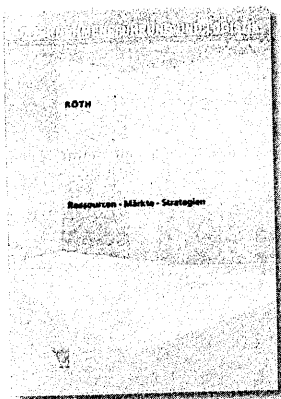


DVZ - Ausgabe 06/11, S. 14
19.05.2011

tischen Prozesse zunehmend an spezialisierte Dienstleister. Logistikunternehmen müssen daher eigene Internationalisierungsstrategien entwickeln, um erfolgreich auf diesen Trend reagieren zu können. Der Autor Carsten Röth entwickelt in diesem Werk auf Basis der Theorien des strategischen Managements ein Interna-



tionalisierungsmodell für Logistikdienstleister. Das Buch bietet auch eine Bewertung der Internationalisierungsmöglichkeiten logistischer Dienstleistungen, Untersuchungskriterien zu den Rahmenbedingungen unterschiedlicher Zielmärkte, Gestaltungsmöglichkeiten von Internationalisierungsstrategien für unterschiedliche Logistikunternehmen und Praxisbeispiele von kleinen Logistikunternehmen, Kontraktlogistikdienstleistern sowie Lead Logistics Providern.
DVZ 19.5.2011 (hec)

„Internationalisierung von Logistikdienstleistern“, Röth, 280 Seiten, 54,95 EUR, ISBN 978 3 503 13072 6, Erich Schmidt Verlag, Berlin

PRAXISTIPPS AUS RECHT UND VERSICHERUNG

BAG verbietet gewerkschaftliche Vorteile in Tarifverträgen

Die Frage: Tarifverträge enthalten häufig Regelungen über die Zahlung einmaliger Leistungen. Sie unterscheiden dabei zunehmend zwischen Mitarbeitern, die Mitglied der tarifvertragschließenden Gewerkschaft (beispielsweise ver.di) sind, und Kollegen, die einer anderen oder keiner Gewerkschaft angehören. Nachdem solche Differenzierungsklauseln lange Zeit unzulässig waren, beurteilt die Rechtsprechung diese Frage in den vergangenen Jahren zunehmend gewerkschaftsfreundlicher. Für Arbeitgeber stellt sich daher die Frage, ob sie nach wie vor frei darüber entscheiden können, tarifliche Leistungen unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit sämtlichen Mitarbeitern im Betrieb zuwenden zu können.

Die Antwort: In der tarifvertraglichen Praxis kommen zwei Arten von Differenzierungsklauseln vor – einfache Differenzierungsklauseln sowie sogenannte Spannungsicherungs- oder Abstandsklauseln. Einfache Differenzierungsklauseln sehen vor, dass eine tariflich geregelte Sonderleistung (zum Beispiel eine jährliche Erholungsbeihilfe) nur an diejenigen Mitarbeiter zu

zahlen ist, die Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft (zum Beispiel ver.di) sind. Ist der Mitarbeiter nicht Mitglied dieser Gewerkschaft, hat er keinen Rechtsanspruch auf die tarifliche Sonderleistung. Dies gilt auch dann, wenn sein Arbeitsvertrag bloß generell auf den Tarifvertrag verweist.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 2009 (Urteil vom 18.03.2009 – 4 AZR 64/08) sind solche Differenzierungsklauseln grundsätzlich wirksam. Gewerkschaften bezwecken mit solchen Regelungen, ihren Mitgliedern den jährlichen Gewerkschaftsbeitrag quasi über den Umweg einer tariflichen Sonderzahlung „zu erstatten“. Solche Klauseln verstoßen laut Rechtsprechung nicht gegen Rechte der dadurch ausgegrenzten Mitarbeiter. Allerdings ist der Arbeitgeber frei darin, den ausgegrenzten Mitarbeitern durch individuelle Abrede die gleiche Sonderleistung zukommen zu lassen.

Um diese Gleichbehandlungspraxis, die sich aus Sicht der Gewerkschaft als „Trittbrettfahrerproblematik“ darstellt, zu durchbrechen, sehen jüngere Tarifver-

träge häufig sogenannte Abstands- oder Spannungsicherungsklauseln vor. Danach muss bei arbeitgeberseitigen Zuwendungen stets ein Abstand zwischen den Leistungen an Gewerkschaftsmitglieder einerseits und Leistungen an nicht oder anders organisierte Mitarbeiter andererseits gewahrt sein.

Entscheidet sich ein Arbeitgeber also dazu, die den Gewerkschaftsmitgliedern auf der Basis eines Tarifvertrages zufließenden Leistungen auch an nicht oder anders organisierte Arbeitnehmer zu zahlen, sehen die Tarifverträge ausdrücklich vor, dass dann solche Zahlungen zwingend und unmittelbar einen zusätzlichen Zahlungsanspruch für Gewerkschaftsmitglieder begründen. Das Gewerkschaftsmitglied erhält somit immer einen „Vorsprung“. Das Bundesarbeitsgericht hat mit seinem Urteil vom 23. März 2011 (Az.: 4 AZR 366/09) festgestellt, dass solche Spannungsicherungsklauseln unwirksam sind. Tarifverträge dürfen Arbeitgeber also nicht daran hindern, Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern im Ergebnis die gleiche Vergütung zu zahlen.

Der Praxistipp: Sollte ein Tarifvertrag eine einfache Differenzierungsklausel enthalten, ist der Arbeitgeber nach wie vor frei darin, sämtlichen Mitarbeitern die tariflich geregelte Sonderleistung zukommen zu lassen. Er darf seine Mitarbeiter also gleichbehandeln, muss dies aber ausdrücklich mit den betreffenden Mitarbeitern im Arbeitsvertrag vereinbaren. Bloß allgemeine Bezugnahmeklauseln auf einschlägige Tarifverträge reichen nicht aus.

Enthält der Tarifvertrag hingegen eine Spannungsicherungsklausel, kann der Arbeitgeber jetzt deren Inhalt ignorieren und muss keine „Doppelzahlungen“ an Gewerkschaftsmitglieder befürchten. Künftig sollte der Arbeitgeber vor dem Hintergrund der Rechtsprechung aber darauf achten, dass im Rahmen von Tarifvertragsverhandlungen keine unwirksame Spannungsicherungsklausel in den Tarifvertrag aufgenommen wird.
DVZ 19.5.2011

Dr. Andreas Walle ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Heuking Kühn Lüer Woitek, Hamburg. Kontakt über hector@dvz.de

Rechtsanwalt
Dr. Andreas Walle



Foto: privat