

# Pressemitteilungen - Infos

## Pressesprecher

---

---



## **Pressemitteilung Nr. 24/14**

### **Erholungsbeihilfe für Gewerkschaftsmitglieder**

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz findet keine Anwendung, wenn ein Arbeitgeber mit einer Gewerkschaft im Rahmen von Tarifverhandlungen vereinbart, für deren Mitglieder bestimmte Zusatzleistungen zu erbringen. Aufgrund der Angemessenheitsvermutung von Verträgen tariffähiger Vereinigungen findet eine Überprüfung anhand des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht statt.

Die Klägerinnen und Kläger, die nicht Mitglieder der IG Metall sind, verlangen von ihrem Arbeitgeber, der beklagten Adam Opel AG, eine „Erholungsbeihilfe“ iHv. 200,00 Euro. Im Rahmen von Sanierungsvereinbarungen zwischen Opel und dem zuständigen Arbeitgeberverband einerseits sowie der Gewerkschaft IG Metall andererseits waren im Jahre 2010 ua. eine Reihe von Vereinbarungen, darunter auch entgeltabsenkende Tarifverträge geschlossen worden. Die IG Metall hatte gegenüber Opel die Zustimmung hierzu von einer „Besserstellung“ ihrer Mitglieder abhängig gemacht. Zur Erfüllung dieser Bedingung trat Opel einem Verein bei, der satzungsgemäß „Erholungsbeihilfen“ an IG Metall-Mitglieder leistet. Nach der Beitrittsvereinbarung hatte Opel dem Verein einen Betrag von 8,5 Mio. Euro zu zahlen. Der Verein sicherte die Auszahlung von Erholungsbeihilfen an die bei Opel beschäftigten IG Metall-Mitglieder und die nach dem Einkommenssteuergesetz vorgesehene Pauschalversteuerung zu. Anders als die IG Metall-Mitglieder erhielten die Klägerinnen und Kläger keine Erholungsbeihilfe. Für ihr Zahlungsbegehren haben sie sich auf den

arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz berufen.

Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat ebenso wie die Vorinstanz die Klagen abgewiesen, weil der Anwendungsbereich des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht eröffnet ist. Die Beitrittsvereinbarung war Bestandteil des „Sanierungspakets“ der Tarifvertragsparteien. Solche Vereinbarungen sind nicht am arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu überprüfen. Das gilt unabhängig davon, ob die Leistungen für die Gewerkschaftsmitglieder in einem Tarifvertrag oder einer sonstigen schuldrechtlichen Koalitionsvereinbarung geregelt worden sind.

*Bundesarbeitsgericht*

*Urteile vom 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13, 4 AZR 120/13 ua. -*

*Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht*

*Urteile vom 19. November 2012 - 17 Sa 285/12, 17 Sa 134/12 ua. -*