

VORTEILSREGELUNGEN FÜR GEWERKSCHAFTSMITGLIEDER IN TARIFVERTRÄGEN

Eine Studie im Rahmen des WSI/IAQ Projektes „Stärkung der Tarifbindung“

Reinhard Bahn Müller



Inhalt

Einleitung	4
A. Problemhintergrund	6
1. Sinkende Mitgliederzahlen und gewerkschaftliche Organisationsgrade sowie abnehmende Tarifbindung	6
2. Fehlende Anreize zur Gewerkschaftsmitgliedschaft: Das Kollektivgutproblem, selektive Güter und Mitgliedschaftsmotive in Gewerkschaften	9
2.1 Selektive Güter als Ansatz zur Lösung des Kollektivgutproblems.....	9
2.2 Sozialwissenschaftliche Befunde zu Mitgliedschaftsmotiven in Gewerkschaften	11
3. Differenzierungsklauseln: Ein kurzer historischer Ausflug.....	15
4. Der aktuelle rechtliche Rahmen: Entscheidungen und Stand der Debatte.....	21
B. Stand der Forschung zu Vorteilsregelungen, Fragestellungen der Studie und empirische Methodik	26
1. Stand der Forschung.....	26
2. Fragestellungen	26
3. Empirie und Methodik	27
C. Empirische Befunde	28
1. Die Positionierung der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände zu tariflichen Vorteilsregelungen	28
1.1 Die Positionierung der Gewerkschaften	28
1.2 Positionierung der Arbeitgeberverbände	34
2. Durchsetzungschancen.....	36
3. Verbreitung tariflicher Vorteilsregelungen	40
4. Art und Varianten der vereinbarten Vorteile	46
5. Regulierungsformen.....	48
5.1 „Einfache“ Vorteilsregelungen und „Stichtagsklauseln“	48
5.2 Gemeinsame Einrichtungen	50

6. Erfahrungen und Wirkungen	51
6.1 Sicherung der Exklusivität der tariflichen Vorteile	51
6.2 Inanspruchnahme der Vorteilsregelungen durch die Mitglieder	53
6.3 Offenlegung der Mitgliedschaft als Problem.....	55
6.4 Autonomieeinbußen der Gewerkschaft?	57
6.5 Akzeptanz von Vorteilsregelungen bei Nichtmitgliedern oder Gefährdung des Betriebsfriedens und Spaltung der Belegschaft?	58
6.6 Entpolitisierung der Gewerkschaft durch zweckrationale Mitgliedschaftsentscheidungen?	60
6.7 Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung	62
6.8 Anerkennung und Wertschätzung von Mitgliedschaft und gewerkschaftlichem Engagement	68
D. Ein Fazit in fünf Punkten	69
Literatur.....	74

Einleitung

Bis vor Kurzem schien es so, als seien Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder in der aktuellen Tarifpolitik nicht besonders relevant. Es war ein Thema für Eingeweihete in einem Randgebiet der Tarifpolitik, strittig zwischen den Tarifparteien und auch innerhalb der DGB-Gewerkschaften kontrovers diskutiert. Zwar war in den letzten Jahren eine gewisse Belebung der Diskussion zu verzeichnen, ein tarifpolitischer „Renner“ war das Thema nicht. Auch nicht für die Industrielle-Beziehungs-Forschung, die es schlicht übersah.

Für mediale Aufmerksamkeit sorgte erst der Tarifabschluss 2024 in der Chemischen Industrie. Erstmals gelang es der IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) für ein großes Flächentarifgebiet eine tarifliche Vorteilsregelung für ihre Mitglieder durchzusetzen. Mitglieder der IG BCE erhalten künftig einen zusätzlichen Urlaubstag pro Jahr sowie in Jubiläumsjahren ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft nochmals einen freien Tag. Zur Überraschung vieler kündigte der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) zudem vor laufender Kamera an, diese Regelung nicht nur zu akzeptieren, sondern die vereinbarten Vorteile ausschließlich Mitgliedern der IG BCE zukommen zu lassen.

Es war ein Paukenschlag. Nur wenige hätten dies für möglich gehalten. Die Bildzeitung machte eine „Job-Revolution“ in der Tarifpolitik aus und hörte sich auch gleich um, ob andere Gewerkschaften dem nacheifern wollen. Das Ergebnis ihrer Blitzumfrage: Ein „Tarif-Hammer um Sonder-Urlaub“, „andere Gewerkschaften pochen jetzt auch auf Extras“.

So überraschend der Abschluss war, neu ist die Forderung nach Mitgliedervorteilsregelungen nicht. Ihre Geschichte reicht bis in die frühen 1960er Jahre zurück. Damals hatten drei Gewerkschaften, die IG Bau, Steine, Erden, die IG Bergbau und Energie sowie die IG Textil und Bekleidung entsprechende Forderungen erhoben und in Teilen auch durchgesetzt. Das Bundesverfassungsgericht machte den Gewerkschaften jedoch einen Strich durch die Rechnung. 1967 erklärte es Vorteilsregeln für nicht verfassungsgemäß. Die drei Gewerkschaften schienen mit ihrer tarifpolitischen Strategie in einer Sackgasse gelandet zu sein.

Eine Belebung der Diskussion kam erst wieder 40 Jahre später in Gang, als das Bundesarbeitsgericht (BAG) ab 2007 das grundsätzliche Verbot von Vorteilsregelungen lockerte. Es folgten weitere höchstrichterliche Entscheidungen, die den Raum weiter öffneten. In der Folge gab es vermehrt gewerkschaftliche Initiativen, tarifliche Vorteilsregelungen zu fordern und auch durchzusetzen. Das gelang auch immer häufiger, allerdings selten in der Fläche, schon gar nicht in großen Tarifgebieten, sondern fast durchweg in Firmentarifverträgen.

Wie sich die Entwicklung im Einzelnen darstellt, wie die gewerkschaftliche Problemkonstellation beschaffen ist, weshalb Vorteilsregelungen als Lösungsansatz in den Blick genommen werden, wie verbreitet sie sind und welche Wirkungen sie haben, wird in der nachfolgenden Studie beschrieben.

Sie basiert auf einer Sammlung einschlägiger tariflicher Vereinbarungen sowie auf Interviews mit gewerkschaftlichen Tarif- und Betriebsakteur*innen, die Erfahrungen in der Konzipierung, Durchsetzung und Umsetzung von Mitgliedervorteilsregelungen

haben. Sie setzt ein mit einer Ausleuchtung des Problemhintergrunds, mit dem die Gewerkschaften seit mehr als zwanzig Jahren konfrontiert sind, nämlich erhebliche Mitgliederverluste sowie eine abnehmende Tarifbindung einerseits (Kap. A 1), sowie fehlende materielle Anreize für einen Gewerkschaftsbeitritt aufgrund des Kollektivgutcharakters von Tarifverträgen andererseits, der es Nicht-Mitgliedern erlaubt, die Errungenschaften eines Tarifvertrages ohne eigenes Zutun in Anspruch zu nehmen (Kap. A 2). Danach folgt ein kurzer historischer Ausflug, in dem die erste Runde der Auseinandersetzungen um tarifliche Vorteilsregelungen, deren Weiterungen in der damaligen Bundespolitik sowie der (vorläufiger) Abschluss durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes 1967 dargestellt werden (Kap. A 3). Der aktuelle rechtliche Rahmen wird im nachfolgenden Kapitel in Kurzform beschrieben (Kap. A 4).

Wie es um den Stand der (sozialwissenschaftlichen) Forschung zu Vorteilsregelungen bestellt ist, welchen Forschungsfragen in der Studie nachgegangen wird, wie methodisch vorgegangen wurde und auf welche Empirie sich die Darstellung stützt, ist im Kapitel B nachzulesen.

Das Kapitel C beinhaltet die empirischen Befunde. Nachgezeichnet wird zunächst, wie sich die DGB-Gewerkschaften bzw. die Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbände derzeit zu tariflichen Vorteilsregelungen positionieren (Kap. C 1) und wie gewerkschaftliche Tarifakteure die Durchsetzungschancen beurteilen (Kap. C 2). Die aktuelle Verbreitung tariflicher Differenzierungsklauseln sowie die präferierten Inhalte und Regulierungsformen werden in den nachfolgenden drei Abschnitten dargestellt (C 3 bis C 5).

Im Kapitel C 6 werden, in sechs Unterpunkte gegliedert, die Erfahrungen und Wirkungen dargestellt, wie sie sich für die befragten gewerkschaftlichen Tarif- und Betriebsakteur*innen darstellen. Nachgegangen wird folgenden Fragen:

- Lässt sich bei vereinbarten tariflichen Vorteilsregelungen sicherstellen, dass sie tatsächlich ausschließlich Mitgliedern zukommen? (Kap. C 6.1)
- In welchem Umfang werden die Vorteile von den Mitgliedern in Anspruch genommen? (Kap. C 6.2)
- Wie wird eine Offenlegung der Gewerkschaftsmitgliedschaft bewertet, die bei Inanspruchnahme von Vorteilsregelungen i.d.R. unumgänglich ist? (Kap. C 6.3)
- Erleiden Gewerkschaften durch Mitgliedervorteilsregelungen eine Einbuße ihrer Autonomie? (Kap. C 6.4)
- Wird der Betriebsfrieden durch Vorteilsregelungen gestört? (Kap C 6.5)
- Gibt es Anzeichen für eine Entpolitisierung der Gewerkschaft durch gehäufte zweckrationale Mitgliedschaftsentscheidungen? (Kap. C 6.6)
- Wird der intendierte Zweck der Gewinnung neuer Mitglieder und der Mitgliederbindung erreicht? (Kap. C 6.7)
- Welche Bedeutung haben mit Vorteilsregelungen einhergehende Aspekte der Anerkennung und Wertschätzung gewerkschaftlichen Engagements? (Kap. C 6.8)

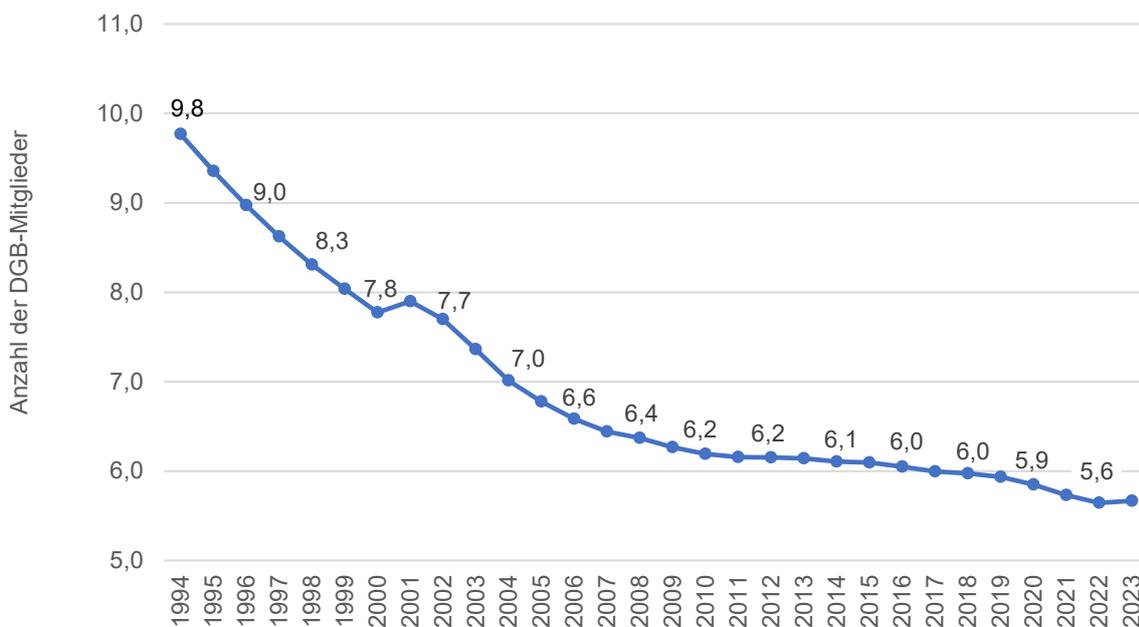
Im abschließenden Kapitel D wird ein in fünf Punkten gefasstes Fazit gezogen.

A. Problemhintergrund

1. Sinkende Mitgliederzahlen und gewerkschaftliche Organisationsgrade sowie abnehmende Tarifbindung

Die Mitgliederzahlen der im DGB organisierten Gewerkschaften sinken. Die Entwicklung ist alles andere als neu. Allein in den letzten 20 Jahren hat der DGB 23 Prozent seiner Mitglieder verloren. Bei einem wachsenden Anteil sozialversicherungspflichtiger Personen schlug sich dies in einem sinkenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad nieder. 2021 belief er sich nach Berechnungen des IW auf 17 Prozent, 1990 lag er noch bei ca. 35 Prozent und 1951 bei 47 Prozent (Fulda 2022; Lesch et al. 2021, S. 38). Der Netto-Organisationsgrad, also der Anteil der berufstätigen Gewerkschaftsmitglieder an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, liegt noch deutlich niedriger. Aktuelle Zahlen sind nicht bekannt.

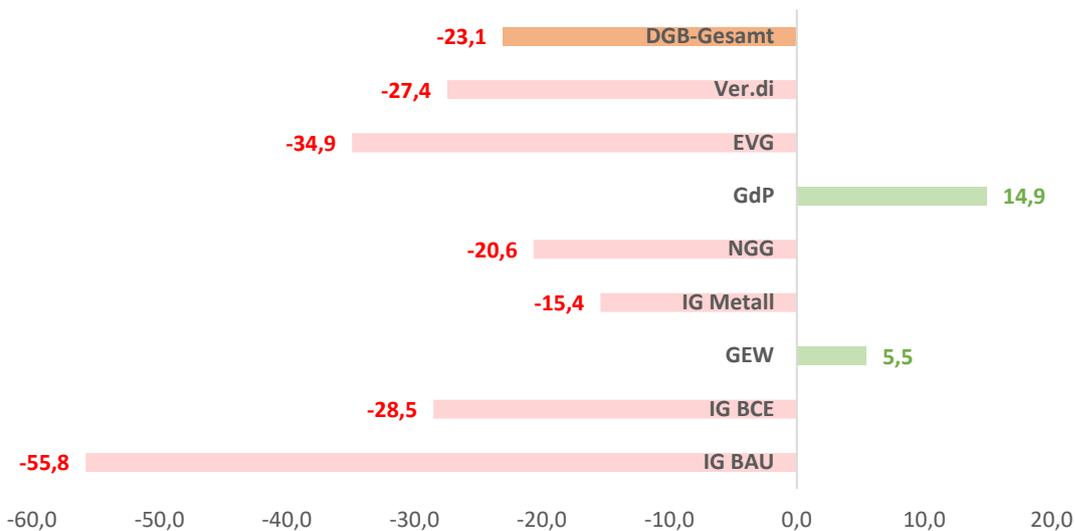
Abb. 1: Mitgliederentwicklung der im DGB organisierten Gewerkschaften 2003 bis 2023
Angaben in Mio.



Quelle: DGB; Statista 2024

Vom Mitgliederschwund sind nicht alle Gewerkschaften gleichermaßen betroffen, jedoch die meisten. Zwei Gewerkschaften, die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) sowie die Gewerkschaft der Polizei (GdP), konnten in den letzten zwanzig Jahren einen Netto-Zulauf verzeichnen (+ 6 % bzw. + 15 %), alle anderen verloren mehr Mitglieder als sie gewannen (-15 % bis - 56 %; siehe Abb. 2).

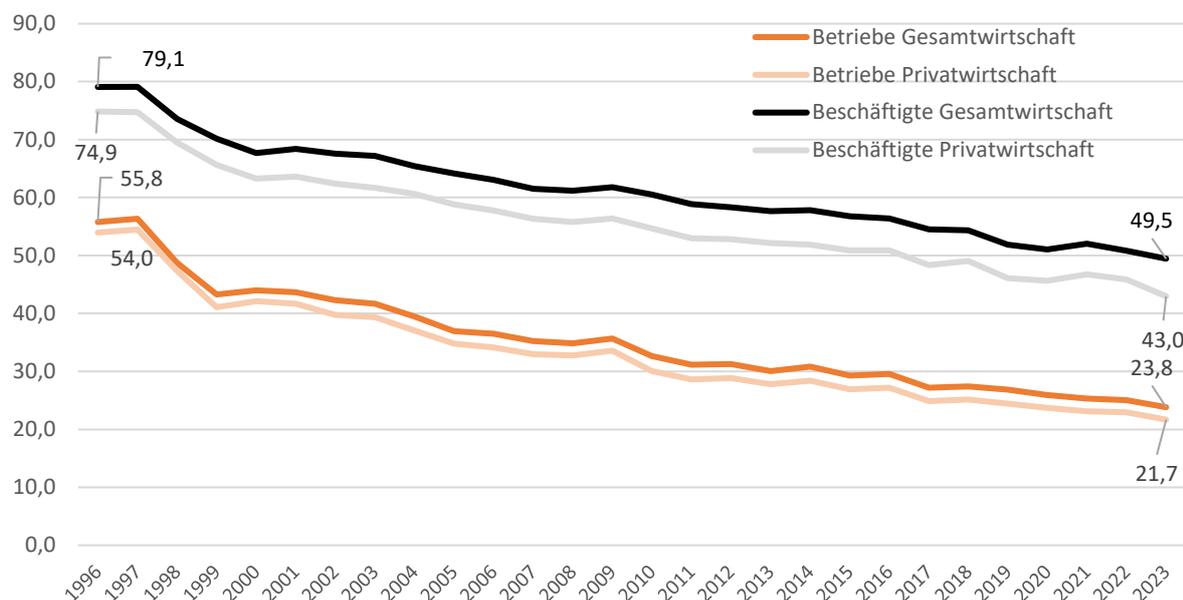
Abb. 2: Mitgliederentwicklung der Einzelgewerkschaften des DGB 2003 bis 2023 in Prozent



Quelle: DGB; Statista 2024, eigene Berechnung

Rückläufig ist schließlich auch die Tarifbindung. Und auch diese Entwicklung ist nicht neu. Waren 2023 noch 24 Prozent der Betriebe tarifgebunden (22 % Flächen-TV, 2 % Firmen-TV), so lag zu Beginn der Datenreihe des IAB-Betriebspanels im Jahr 1996 die Quote noch mehr als doppelt so hoch. Die durch Mitgliedschaft des Arbeitgebers begründete Tarifdeckung der Beschäftigten ist von über 70 Prozent auf knapp 50 Prozent gesunken (Hohendanner/Kohaut 2023, 2024). Es droht somit eine Auszehrung der Gewerkschaften und ein Funktionsverlust des Tarifsystems. Die Bedrohung ist real und sie wird auch so gesehen (Lübker/Schulten 2023; Bispinck 2024).

Abb. 3: Entwicklung der Tarifbindung der Betriebe und der Beschäftigten 1996 bis 2023 in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

Als koordinierte Aktivität hat der DGB im Herbst 2023 die Kampagne „Trendwende“ in Gang gebracht und eine Reihe von Forderungen aufgestellt, die sich vorrangig an die Politik richten (siehe Kasten).¹ Dazu gehört auch „die Ermöglichung tariflicher Differenzierungsklauseln“, die „ein wichtiges Mittel zur Erhöhung der Attraktivität einer Gewerkschaft und damit zur Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht“ seien (DGB 2024). Differenzierungsklauseln wurden zwischenzeitlich zwar durch neuere Rechtsprechung für zulässig erklärt, dies sollte jedoch durch den Gesetzgeber gesetzlich klargestellt und zudem bisher nicht zulässige Spannklauseln ermöglicht werden (zu Varianten tariflicher Differenzierungsklauseln und deren rechtliche Zulässigkeit siehe Kap. A 4, S. 21).

Forderungen des DGB zur Stärkung der Tarifbindung (Stand Mai 2024)

1. Bundestariftreuegesetz
2. Koppelung staatlicher Zuwendungen an die Einhaltung von Tarifverträgen
3. Tarifflicht verhindern - Kollektive Fortgeltung von Tarifverträgen bei Betriebsabspaltungen
4. „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften in Arbeitgeber*innenverbänden abschaffen und Offenlegungspflicht
5. Digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften
6. Allgemeinverbindlicherklärung weiter erleichtern
7. Ermöglichung tariflicher Differenzierungsklauseln
8. Reform des Arbeitnehmerentsenderechts
9. Absetzbarkeit des Gewerkschaftsbeitrags zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag
10. Steuerliche Privilegierung von Zusatzleistungen nur bei Tarifbindung
11. Arbeitsrechtliches Verbandsklagerecht
12. Förderung der Tarifbindung im Handwerk
13. Sanktionierung bei Verstößen gegen die Auslegungspflicht von Tarifverträgen im Betrieb
14. Schutz der Ausübung des Rechts auf Tarifverhandlungen

Quelle: DGB (2024): Positionspapier zur Aufstellung eines nationalen Aktionsplans im Rahmen der Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie, Berlin.

Darüber hinaus versuchen die Einzelgewerkschaften seit geraumer Zeit mit einer Intensivierung ihrer Organizing-Aktivitäten sowie einer stärker konflikt- und beteiligungsorientierten Betriebs- und Tarifpolitik dem Mitgliederschwund entgegenzuwirken (Stichwort ‚Organisieren am Konflikt‘). In Teilbereichen sind diese Ansätze durchaus erfolgreich, eine anhaltende Trendwende in der Mitgliedentwicklung in der Breite konnte (bisher) jedoch nicht erreicht werden (Schreieder 2005; Rehder 2008, 2014; Dörre 2008; Hälker 2008; Schmalstieg 2010; Kocsis et al. 2013; Dribbusch 2011, 2023; Wetzel 2013; IG Metall BaWü 2021, 2023).

Auch der Staat ist zum Leidwesen der Arbeitgeber und nicht weniger Juristen aktiv geworden, die eine „Verstaatlichung der Tarifautonomie“ befürchten (So das Credo des 16. Tübinger Arbeitsrechtstagung 2021; siehe Höpfner 2022; Emde/Sander 2022; Lesch et al. 2021, S. 321). 2015 wurde das „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“ erlassen, das neben der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes auch

¹ Eine erste Fassung des Papiers zur Stärkung der Tarifbindung legte der DGB schon im Februar 2017 vor.

Wolfgang Schroeder interpretiert die „Staatszentrierung“ der gewerkschaftlichen Forderungen als Ausdruck des Umstandes, „dass es ihnen nur unzureichend gelungen ist, ihrem Schutz und Gestaltungsauftrag für alle nachzukommen“ (Schroeder 2018, S. 492).

eine Reform der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) von Tarifverträgen vorsah. Letztere führte jedoch zu keiner Ausweitung der Anzahl für allgemeinverbindlich erklärter Tarifverträge, weshalb der DGB eine erneute Veränderung fordert.

Zu den vom DGB geforderten und von der Ampel-Regierung aufgegriffenen Maßnahmen gehört ein „Bundestariftreuegesetz“, mit dem die Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche gebunden werden soll. Ein ursprünglich für das Frühjahr 2024 angekündigter Entwurf des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) und des Bundeswirtschaftsministeriums (BMWK) wurde schließlich im September dem Bundeskabinett vorgelegt und war im November in der ministeriellen Abstimmung. Nach dem Ende der Ampel-Koalition wird es voraussichtlich nicht mehr realisiert werden (Stand November 2024).

2. Fehlende Anreize zur Gewerkschaftsmitgliedschaft: Das Kollektivgutproblem, selektive Güter und Mitgliedschaftsmotive in Gewerkschaften

Dass Maßnahmen zur Stärkung der Tarifverbände, insbesondere der Gewerkschaftsmitgliedschaft, dringend erforderlich sind, wird nicht nur von den Gewerkschaften gesehen. Auch Juristen, die ihnen nicht unbedingt nahestehen, sprechen von einem „grundlegenden Marktversagen des Tarifsystems“ (Höpfner 2020, S. 188). Worin liegt dieses Marktversagen, wenn Tarifverträge laut Tarifvertragsgesetz (TVG § 4.1) „unmittelbar und zwingend“ nur für die Mitglieder der Tarifverbände, also des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes und der Gewerkschaft gelten? Die Crux liegt, um mit Clemens Höpfner zu sprechen, darin, dass „die deutsche Rechtsordnung Außenseiter über Bezugnahmeklauseln kostenfrei und ohne jede inhaltliche und zeitliche Einschränkung am Tarifvertrag partizipieren lässt“. Sie schafft damit „einen finanziellen Negativanreiz zum Beitritt – und zwar völlig unabhängig vom Inhalt der Tarifverträge oder von der konjunkturellen Lage auf dem Arbeitsmarkt“ (ebd.).² Aus der auf Privatautonomie der Arbeitsvertragsparteien gegründete Vertragspraxis³ wird damit, wie Raimund Waltermann (2020, S. 213) es formulierte, ein „Killer der Tarifbindung“ (zit. nach Höpfner 2021, S. 404).

2.1 Selektive Güter als Ansatz zur Lösung des Kollektivgutproblems

Mancur Olson hat in seinem 1985 erschienen Buch „Logik des kollektiven Handelns“ das Mitgliedschaftsproblem beschrieben, das Organisationen haben, die Kollektivgüter zur Verfügung stellen. Ausgangspunkt seiner Überlegung ist die Frage, unter welchen Bedingungen Individuen bereit sind, zur Herstellung kollektiver Güter beizutragen. Olson zeigt nun auf, dass eine Übereinstimmung zwischen individueller und kollektiver Rationalität nicht zwangsläufig gegeben ist, sondern dass vielmehr die Bereitstellung von Kollektivgütern durch eine Gruppe prekär ist, weil es für einzelne Gruppenmitglieder rationaler sein kann, nicht im Sinne der Gruppe zu handeln, sondern den eigenen Nutzen zu maximieren. Unter der Prämisse, dass alle Akteure eigennützig-rational handeln, sei mit der Erstellung von kollektiven Gütern (oder auch quasi-kollektiven Gütern, wie Tarifverträgen) nicht zu rechnen, wobei dies vor allem für

² Nach Eylert (2022) enthalten 90 Prozent der Arbeitsverträge Bezugnahmeklauseln.

³ Zur Begriffsgeschichte „kollektiv ausgeübter Privatautonomie“ siehe Bayreuther (2005), Höpfner et al. (2021, S. 21–29) und zur Kritik an diesem Rechtskonstrukt Syrovatka (2023).

große Organisationen gelte. Je größer die Gruppe ist, desto geringer sei die Bereitschaft, zu deren Erstellung beizutragen, weil a) die individuellen Beiträge unbemerkt blieben, b) der Ausschluss von Nichtmitgliedern vom Konsum bei steigender Gruppengröße immer aufwendiger wird, und c) keine Anreize zur wechselseitigen Verhaltenskontrolle bestünden (vgl. Keller 1988). Die Organisationen und deren Akteure befinden sich somit in einem strategischen Dilemma (Gefangenendilemma/Trittbrettfahrer, vgl. Pyhel 2008).⁴

Zur Lösung des Dilemmas offeriert Olson zwei Wege: Zwang zur Mitgliedschaft bzw. die Beteiligung an den Kosten der Erstellung von Kollektivgütern (z. B. Closed Shop, Steuern/Abgaben, Solidaritätsbeiträge) oder „selektive Anreize“ für Mitglieder, d. h. Güter, die nur den kooperativen Akteuren zugutekommen. Deren exklusiver Charakter soll die Kosten-Nutzen-Erwägungen der einzelnen Akteure zugunsten der Kooperationsneigung verändern. Da in den meisten Ländern Closed Shops entweder illegal oder kaum noch zu finden sind und freiwillige Mitgliedschaft in Gewerkschaften dominiert (und durch die „negative“ Koalitionsfreiheit in Deutschland rechtlich sanktioniert ist), wird (insbesondere in der ökonomischen Zunft) daraus geschlossen, dass selektive Anreize wie Streikgeld und Rechtsbeistand für die Mitglieder für den Beitritt zu einer Gewerkschaft ausschlaggebend sind (vgl. Schnabel/Wagner 2003, 2007).

Olsons Theorem wurde vielfacher Kritik unterzogen (Frohlich et al. 1975; Crouch 1982; Booth 1985; Leydecker 2005, S. 30ff; Pyhel 2008; Keller 1988, 1990; Michel/Gmür 2015. Es erklärt nicht, weshalb nach wie vor Organisationen wie Gewerkschaften Bestand haben, die Kollektivgüter produzieren, von denen Außenseiter profitieren ohne an deren Erstellung bzw. Erstellungskosten beteiligt zu sein, zumal der Mitgliedsbeitrag durch den Anspruch auf Streikunterstützung und Rechtsschutz i. d. R. nicht aufgewogen wird (vgl. Höpfner 2020, S. 203f). „Träfe Olsons Theorie zu“, so schlussfolgert deshalb Pyhel (2008, S. 34), „dürfte es angesichts des Umstandes, dass Gewerkschaften schon lange mit der Kollektivgutproblematik konfrontiert werden, keine starken Gewerkschaften mehr geben.“

Den realen Motiven für eine Beitritts- und Verbleibentscheidung wird das enge Kosten-Nutzen-Kalkül, wie Olsen es gefasst hat, demnach nicht gerecht. „Die selektiven Anreize im Sinne von Olson“, so argumentiert Keller (1988 S. 397), „sind zwar Teile des Individualkalküls, machen es jedoch nicht vollständig aus.“ Er empfiehlt deshalb, „allgemeinere individualistische Kalküle“ in den Mittelpunkt zu rücken, in die neben privaten bzw. materiellen auch kollektive, soziale und immaterielle Nutzen-Elemente (Einfluss, Prestige, Kontakt) zur Erklärung des Kollektivgutphänomens einschließen.

⁴ Peter Hanau (2014) hat das daraus resultierende Dilemma für die Gewerkschaften prägnant auf den Punkt gebracht „[D]ie Gewerkschaft [ist] in der Lage eines Verkäufers, der einem Teil der Interessenten sein Produkt verkauft und dem anderen muss er es schenken. Das Geschäft wird nicht besonders laufen“ (zit. nach Höpfner 2021, S. 406).

2.2 Sozialwissenschaftliche Befunde zu Mitgliedschaftsmotiven in Gewerkschaften

Die empirisch-sozialwissenschaftliche Literatur zu den Motiven einer Gewerkschaftsmitgliedschaft hat die Relevanz kollektiver und immateriell-sozialer Faktoren bestätigt und erweiterte Modelle eingesetzt (vgl. u. a. Raub/ Voss 1981; Opp 1985, Margolis 1982; Goerke/Pannenberg 2004; Pyhel 2008).

Eine Meta-Analyse von Monnot et al. (2011), die auf 108 Studien zwischen 1980 und 2011 beruht, zeigt die Bedeutsamkeit der grundsätzlichen Einstellung gegenüber gewerkschaftlichen Aktivitäten für die Mobilisierungskraft und Stabilität der Mitgliedschaft. Deren Beitrag zur Mitgliederglieder*rekrutierung* bleibt jedoch offen und ungeklärt. Auch der mögliche Beitrag, den selektive Anreize in Form von tarifliche Differenzierungs-/Vorteilsregelungen auf die Verbleibentscheidung von Mitgliedern haben, wurde nicht untersucht.

Pyhel (2008), der die *Verbleibmotive und Exit-Bereitschaft* (nicht die Eintrittsmotive) von 1230 Mitgliedern der IG Metall in den Branchen Straßenfahrzeugbau, Zulieferindustrie und Maschinenbau und im Sommer 2005 untersucht hat, unterscheidet drei Motive, die für den Eintritt und den Verbleib von Mitgliedern in Gewerkschaften von Bedeutung sein können:

- (1) *Zweckrationale Mitgliedschaftsloyalität*, die auf einer instrumentellen und stark ökonomisch motivierten Nutzenerwartung fußt,
- (2) *Soziale Kontrolle*, die sich auf Erwartungen im sozialen Umfeld bezieht, die an die Theorietradition des „sozialen Tauschs“ anschließt, deren Kern eine Reziprozitätsnorm ist und schließlich
- (3) *wertrationale Mitgliedschaftsloyalität*, deren Basis gewerkschaftliche Werte, politische Orientierungen und emotionale Zugehörigkeitsgefühle sind, „was sie eng mit der persönlichen Identität des Mitglieds verbindet, weshalb sie eine gewisse Unabhängigkeit von ökonomischen Nutzenkalkülen und den Erwartungen der Kollegen hat“ (Pyhel 2008, S. 35).

Im Ergebnis bestätigt wird die Annahme, dass die wertrationale Mitgliedschaftsloyalität für die Organisationsstabilität der IG Metall von zentraler Bedeutung ist. Deren hemmender Effekt auf die Austrittsneigung ist erheblich. Wegen ihrer Dominanz über die zweckrationale Loyalität kann sie der ökonomischen Logik der individuellen Nutzenmaximierung offensichtlich wirkungsvoll entgegentreten. „Es liegt insofern nahe, sie als Hauptressource für die gewerkschaftliche Organisation zu bezeichnen“. Für die zweckrationale Mitgliedschaftsloyalität zeigt sich der erwartete umgekehrte Zusammenhang. Je ausgeprägter die zweckrationale Orientierung, desto anfälliger sind die Mitglieder für Austrittsüberlegungen. Nicht bestätigt wird hingegen die Annahme, „soziale Kontrolle“ wirke in dieselbe Richtung wie wertrationale Mitgliedschaftsloyalität. Ein signifikanter Effekt wird nicht festgestellt. „Es ist also auch nicht anzunehmen, dass sie hemmend auf die Austrittsneigung wirkt“ (Pyhel 2008, S. 44).

Keine Bestätigung fand Pyhel auch für die Annahme eines Einflusses des gewerkschaftlichen Organisationsgrades im unmittelbaren Arbeitsumfeld, der als Indikator für die betriebliche Sozialisation herangezogen wurde. Er ist ohne nachweisbaren Effekt auf die wertrationale Loyalität. „Bemerkenswert ist dieser Befund“, so Pyhel

(2008, S. 50), „weil er der Annahme widerspricht, wonach sich Gewerkschaftsmitglieder untereinander sozialisieren“. Bedeutungslos für die wertrationale Gewerkschaftsloyalität ist seinen Befunden zufolge zudem die familiäre Sozialisation. „Insofern ist das Argument, welches in der Erosion der Arbeitermilieus eine bedeutsame Ursache für die Mitgliederverluste sieht, mit Vorsicht zu betrachten.“

Goerke und Pannenberg (2004, S. 494) sahen hingegen auf Basis der von ihnen genutzten SOEP-Daten den Einfluss sozialer Milieus auf das Beitrittsverhalten bestätigt. Sie konnten zeigen, dass der Wechsel eines Arbeitnehmers von einer Branche mit einem geringen Organisationsgrad zu einer Branche mit einem höheren Organisationsgrad die Wahrscheinlichkeit erhöht, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Sie leiten daraus die Existenz eines „Gruppendrucks“ ab, dessen Herkunft jedoch offenbleibt.

Udo Michel und Markus Gmür kommen zu dem Ergebnis, dass die wahrgenommene Anerkennung für Mitgliedschaft und Engagement umso höher ist, „je mehr Personen involviert sind, zu denen auch in dem konkreten Kontext (z. B. Freundeskreis oder Arbeitsplatz) ein Kontakt besteht.“ Deshalb spiele der Organisationsgrad einer Gewerkschaft im Betrieb eine wichtige Rolle: „Sie stärkt nicht nur das kollektive Gewicht, sondern auch die individuelle Motivation zur Interessendurchsetzung“. Sie schließen daraus, „dass die Rekrutierung am Arbeitsplatz oder über bereits anderweitig bestehende persönliche Kontakte mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit für individuelles Engagement korrespondieren – insbesondere im Vergleich zur Anwerbung im öffentlichen Raum“ (Michel/Gmür 2015, S. 29).

Einer 2008 durchgeführten Mitgliederbefragungen von TNS Infratest zufolge zeigen gewerkschaftliche Leistungen einen starken Einfluss auf die Bindung von Mitgliedern, jedenfalls bei jenen, die diese auch nutzen. Dies sind die Beratung in Fragen des Arbeitsrechts, die Berufshaftpflichtversicherung, sowie Aus- und Fortbildungsangebote für Funktionäre und Betriebsräte. Bei den anderen Leistungen ist die Bindungsrelevanz für Nutzer*innen – trotz höherer Wichtigkeit und zum Teil besserer Bewertung – weniger ausgeprägt. Sie sind im Feld der „Hygienefaktoren“ lokalisiert. „Das bedeutet, dass die meisten Leistungsnutzer die in Anspruch genommene Leistung gut bewerten, unabhängig davon, ob sie eher stark oder eher schwach an ihre jeweilige Gewerkschaft gebunden sind, d. h. auch - Leistungsnutzer, die sich ihrer Gewerkschaft kaum verbunden fühlen, bewerten die genutzte Leistung positiv“ (TNS Infratest 2008, S. 12 f).

Helena Bach, Carolin Fulda und Sandra Vogel haben jüngst aufschlussreiche Ergebnisse einer im Mai 2023 durchgeführten Befragung von Beschäftigten der M+E-Industrie zu den Motiven für und gegen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft publiziert (Bach et al. 2024).⁵ Als Motive für ihren Beitritt geben die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten mit Abstand am häufigsten an, dass „sich nur im Kollektiv bessere Gehalts- und Arbeitsbedingungen durchsetzen lassen“ (57 %) und am

⁵ Befragt wurden 2954 sozialversicherungspflichtig sowie geringfügig Beschäftigte. Die Befragung beansprucht keine Repräsentativität, eine Zufallsauswahl wurde nicht getroffen. Hinsichtlich des Alters und des Geschlechts entspricht Grundgesamt den Beschäftigten der M+E-Industrie. Die Befristungsquote ist mit 4% „vergleichsweise niedrig“, die Dauer der Betriebszugehörigkeit „eher hoch“. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt bei 32%. 785 sind Mitglieder der IG Metall (29 andere Gewerkschaften), 444 der Befragten sind ehemalige Gewerkschaftsmitglieder.

zweithäufigsten „Streikunterstützung im Falle eines Arbeitskampfes“ (48 %). Eine erfolgreiche Überzeugungsarbeit des Betriebsrats oder eines Gewerkschaftsvertreters (also direkte Ansprache) folgt auf dem dritten Rang (40 %).

Deutlich seltener, aber immer noch von etwa 30 Prozent genannt, wird die Beratung in Rechtsfragen sowie gewerkschaftliche Unterstützung im Falle einer Umstrukturierung oder Schließung ihres Betriebs (Bach et al. 2024, S. 131). Vergleichbar wichtig war bzw. ist, dass „viele Kollegen Gewerkschaftsmitglied sind“ (28 %), was durchaus auf einen Einfluss des direkten Arbeitsumfeldes schließen lässt, wohingegen die eigene familiäre Tradition, Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein sowie „schlechte Arbeitsbedingungen bei meinem Arbeitgeber“ deutlich weniger relevant zu sein scheinen (8 %). Erheblich wichtiger ist hingegen, „nur als Gewerkschaftsmitglied einen rechtlichen Anspruch auf eine Bezahlung nach Tarif zu haben“ (27 %), ein Argument, das durch die Praxis der Bezugnahmeklauseln jedoch konterkariert wird.

Maßgeblich für einen Beitritt zur Gewerkschaft ist demnach ein Bündel von Motiven. Am häufigsten genannt wird, nur im Kollektiv Verbesserungen erreichen zu können, also ein effizienz- und kollektives Nutzenargument, gefolgt von Streikunterstützung im Arbeitskampf sowie (abgeschwächt) Beratung in rechtlichen Fragen, mithin ein konkreter individuelle Nutzen der Mitgliedschaft sowie die direkte Ansprache durch Vertreter*innen der kollektiven Interessenvertretung der Beschäftigten, sei es des Betriebsrats oder der Gewerkschaft.⁶

Tabelle1: Motive für einen Gewerkschaftsbeitritt (Nur Gewerkschaftsmitglieder N=814; Mehrfachnennungen möglich; Angaben in Prozent)

Frage: Warum sind Sie der Gewerkschaft beigetreten?

Ich bin eingetreten, weil ...	%
... sich nur im Kollektiv bessere Gehalts- und Arbeitsbedingungen durchsetzen lassen	57
... ich im Falle eines Arbeitskampfes Streikunterstützung bekommen möchte	48
... der Betriebsrat/Gewerkschaftsvertreter mich von einer Mitgliedschaft überzeugt hat	40
... ich mich von der Gewerkschaft in rechtlichen Fragen beraten lassen wollte	30
... ich mir bei einer Umstrukturierung/Schließung meines Betriebs gewerkschaftliche Unterstützung erhoffe	29
... viele meiner Kollegen Gewerkschaftsmitglied sind	28
... ich nur als Gewerkschaftsmitglied einen rechtlichen Anspruch auf eine Bezahlung nach Tarif habe	27
... es in meiner Familie Tradition ist, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein	8
... ich die Arbeitsbedingungen bei meinem Arbeitgeber als zu schlecht empfand	8

Quelle: Bach et al 2024, S. 132

⁶ Dass traditionelle selektive Güter für Gewerkschaftsmitglieder, die dem Kernbereich gewerkschaftlichem Schutz zugerechnet werden, wie Streikgeld oder Rechtsschutz bzw. Rechtsberatung, bei den Mitgliedern hoch im Kurs stehen und ihnen eine wichtige Bindewirkung zugesprochen wird, wurde regelmäßig auch durch ältere Mitgliederbefragungen bestätigt. Das gilt jedoch nicht für alle selektiven Güter. Politischen Bildungsangeboten, Angeboten von gemeinnützigen Erholungswerken, Lohnsteuer-, Mietrechts- sowie Schuldnerberatung, Freizeitunfallversicherung oder Einkaufsvergünstigungen und Rabatten wird hingegen „eine verhältnismäßig geringe verbale Wichtigkeit zugeschrieben“. Ihr realer Einfluss auf die Mitgliederbindung sei „eher gering“ (TNS Infratest Politikforschung 2008, S. 12).

Und was hält die gewerkschaftlich nicht Organisierten davon ab, einer Gewerkschaft beizutreten? Die mit Zustimmung bedachten Statements zu den Gründen einer Nichtmitgliedschaft sind vielfältig. 29 Prozent haben noch nie über eine Mitgliedschaft nachgedacht, also auch keine Kalküle welcher Art auch immer angestellt, ob sich eine Mitgliedschaft lohnt. Jeweils 23 Prozent sind mit Gewerkschaftspolitik nicht (mehr) einverstanden, haben sich also bewusst dagegen entschieden oder geben als Grund an, die Gewerkschaft sei in ihrem Betrieb nicht aktiv. 21 Prozent geben an, kein Mitglied zu sein, weil der Beitrag zu hoch ist. Die Bedeutung der Beitragshöhe zeigt sich bei den Austrittsgründen von ehemaligen Gewerkschaftsmitgliedern (N=414) besonders deutlich: „Sie geben am häufigsten die auf Dauer zu hohen Mitgliedsbeiträge als Motiv an, die Gewerkschaft verlassen zu haben (35 %)“ (Bach et al., S. 129). 18 Prozent sind der Meinung, ihre Interessen würden vom Betriebsrat ausreichend wahrgenommen, eine Mitgliedschaft in Gewerkschaften sei also zur Interessenvertretung unnötig. Nachteile, weil eine Gewerkschaftsmitgliedschaft beim Arbeitgeber schlecht ankommen könnte, befürchten 14 Prozent. Wenige finden die Gewerkschaft zu zahm (6 %), d. h. die Tarifabschlüsse zu niedrig, 5 % treten nicht bei, weil „immer mehr aus der Gewerkschaft austreten“. Noch kleiner ist die Gruppe die meint, ihre Interessen nicht richtig in die Gewerkschaft einbringen zu können (4 %), und ganz wenige (2 %) sind mit der Rechtsberatung nicht zufrieden.

Tabelle 2: Gründe gegen einen Gewerkschaftsbeitritt (Nur Nicht-Gewerkschaftsmitglieder N = 1.750; Mehrfachauswahl möglich; Angaben in Prozent)

Frage: Warum sind Sie derzeit in keiner Gewerkschaft?

Ich habe noch nie über eine Mitgliedschaft nachgedacht.	29
Die Gewerkschaft ist in meinem Betrieb kaum aktiv.	23
Ich bin mit der Gewerkschaftspolitik nicht (mehr) einverstanden.	23
Meine Probleme am Arbeitsplatz kann ich besser selbst lösen.	22
Ich finde die Mitgliedsbeiträge zu hoch, bzw. ich kann mir eine Mitgliedschaft nicht leisten.	21
Auch Beschäftigte, die nicht in der Gewerkschaft sind, profitieren von Tarifierhöhungen.	18
Meine Interessen werden durch den Betriebsrat ausreichend wahrgenommen.	18
Eine Mitgliedschaft könnte bei meinem Arbeitgeber schlecht ankommen.	14
Ich finde die Tarifabschlüsse zu niedrig.	6
Immer mehr treten aus Gewerkschaften aus oder erst gar nicht ein.	5
Ich kann meine Anliegen nicht richtig einbringen.	4
Ich bin mit der Rechtsberatung nicht zufrieden.	2

Quelle: Bach et al 2024, S. 128

In unserem Zusammenhang von besonderem Interesse ist das Motiv, kostenfrei an dem Nutzen von Tarifverträgen partizipieren zu können. 18 Prozent geben an, derzeit nicht Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein, weil auch Beschäftigte, die nicht in der Gewerkschaft sind, von Tarifierhöhungen profitieren. „Das bereits von Olson identifizierte Trittbrettfahrerproblem hält somit viele M+E-Beschäftigte von einer Mitgliedschaft ab“, so schlussfolgern die Autorinnen (Bach et al. 2024, S. 129). Ein Großteil der Nicht-Mitglieder plädiert konsequenterweise auch dafür, dass dies so bleibt. So geben 39 % an, dass Tarifabschlüsse für alle Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben gelten sollten, und fast die Hälfte (47 %) wünscht sich sogar, dass Tarifverträge für Beschäftigte in der gesamten Branche gelten sollten.

Die größte Unterstützung findet die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen somit bei den Nicht-Organisierten.

Das sehen die Gewerkschaftsmitglieder deutlich anders. Von den organisierten Beschäftigten gibt nämlich mehr als die Hälfte (53 %) an, dass Tarifabschlüsse ihrer Meinung nach nur für Gewerkschaftsmitglieder gelten sollten. „Die Möglichkeit zum Trittbrettfahren sorgt für Unzufriedenheit unter einigen Gewerkschaftsmitgliedern“, eine Diagnose, die den Erfahrungen der befragten gewerkschaftlichen Tarifakteure entspricht (siehe Kap. C 6). Zwar gibt nur knapp jeder Fünfte (17 %) an, mit seiner Mitgliedschaft unzufrieden zu sein, fragt man diese Gruppe jedoch nach den Gründen für ihre Unzufriedenheit, wird am zweithäufigsten das Motiv genannt, dass auch Nicht-Mitglieder Tarifierhöhungen ausgezahlt bekommen (44 %). „Zwischen den Nutznießern des Systems und denjenigen, die mit ihren Gewerkschaftsbeiträgen die kollektive Organisation von Beschäftigteninteressen überhaupt erst ermöglichen, bestehen somit deutliche Meinungsunterschiede“ (Bach et al. 2024, S. 129).

Die naheliegende Schlussfolgerung, verstärkt tarifliche Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder über das bisherige Maß hinaus zu einem Bestandteil der Tarifpolitik zu machen, teilen die Autorinnen allerdings nicht. Dies könne „derzeit nicht der entscheidende Lösungsansatz sein, da dieses Instrument nach der aktuellen Gesetzgebung nur sehr begrenzt genutzt werden darf“, der Betriebsfrieden gefährdet werde und ein „potenzieller Organisationszwang“ entstehe, „der im Widerspruch zur Koalitionsfreiheit stehen würde“ (Bach et al. 2024, S. 134).

Es entbehrt nicht der Ironie, dass die Autorinnen die aktuelle Gesetzgebung sowie die Wahrung des Betriebsfriedens als Einwände gegen Bonusregelungen anführen. Der aktuellen Gesetzlage könnte durch eine entsprechende Änderung begegnet werden. Zudem zeigen ihre empirischen Befunde, dass nicht die Bonusregelungen, sondern die Generalisierung der Tarifnormen, also das Trittbrettfahren, den Betriebsfrieden stört. Dass der „Organisationszwang“ als Standardargument gegen Differenzierungsklauseln nicht fehlen darf, versteht sich da fast schon von selbst. Es drängt sich der Eindruck auf, als habe die politische Linie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) bei den Schlussfolgerungen das Zepter geführt.

3. Differenzierungsklauseln: Ein kurzer historischer Ausflug

Um Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder wird seit langem gerungen. Die Geschichte reicht zurück bis in die späten 1950er Jahre. Sie ist geprägt durch harte Konflikte bis zu Streiks, die bemerkenswerterweise gerade in solchen Branchen stattfanden, die einen eher sozialpartnerschaftlichen Kurs favorisierten.

Ein frühes Beispiel für den Versuch, eine Differenzierungsklausel in Gestalt einer Tarifausschlussklausel zu vereinbaren, findet sich im Zusammenhang mit einem regionalen Lohntarifvertrag der IG Chemie-Papier-Keramik, der im Sommer 1959 abgeschlossen wurde. Bereits in den Jahren zuvor lagen auf diversen Gewerkschaftstagen Anträge zugunsten entsprechender Klauseln vor (Leydecker 2005, S. 47).

Das nächste, die Debatte, die Rechtsprechung und die gewerkschaftliche Strategie bis heute prägendes Kapitel wird in den frühen 1960er aufgeschlagen. Die Protagonisten auf Gewerkschaftsseite sind die IG Bau, Steine Erden (IG BSE), damals

geführt von Georg Leber (1957–1966), sowie die IG Textil- und Bekleidung (GTB), an deren Spitze Karl Buschmann stand (1963-1978). Beide Gewerkschaften hatten mit wirtschaftlichen und strukturellen Problemen sowie mit Mitgliederverlusten zu kämpfen, ein schon damals akutes Problem mancher Branchengewerkschaften.

Die Auseinandersetzung um einen „Vorteilsausgleichsbetrag“ in der Bauindustrie 1961

Den Auftakt machte 1961 die IG BSE, als Georg Leber einen Solidaritätsbeitrag der Nichtmitglieder für die Inanspruchnahme tariflicher Leistungen ins Gespräch gebracht hatte, wie er in der Schweiz existierte und dort bis heute Praxis ist (vgl. Bielfeldt 1961; Leydecker 2005, S. 56f; Höpfner 2020).⁷ Sie hatte in der seit Januar 1961 laufenden Tarifrunde, die von Teilstreiks begleitet wurde, u. a. einen „Vorteilsausgleichsbetrag“ für nicht organisierte Arbeitnehmer gefordert, da diese von der gewerkschaftlichen Arbeit profitierten, ohne hierfür materielle Opfer bringen zu müssen. Sie schlug die Gründung einer gemeinsamen „Vorteilsausgleichskasse“ im Baugewerbe vor, an die von allen Beschäftigten ein Prozent des Lohnes abgeführt werden sollte (der gewerkschaftliche Mitgliedsbeitrag lag damals bei ca. 0,5%). Die Abzüge der organisierten Arbeitnehmer sollten dabei auf deren Mitgliedsbeiträge angerechnet werden.⁸

Die Tarifforderung schlug Wellen und sie erfasste auch die Bundesregierung. Das damalige Bundeskabinett unter Konrad Adenauer beschäftigte sich mit dem Vorgang mehrfach. Von Bedeutung für die Bundesregierung war die Tarifforderung in zweifacher Hinsicht. Zum einen gab es erhebliche Bedenken gegen die rechtliche Zulässigkeit von Differenzierungsklauseln in Tarifverträgen, die von der Bundesregierung mehrheitlich abgelehnt wurden. Zum anderen bedurfte es eines Beschlusses der Bundesregierung, einen eventuell zustande kommenden Tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären, was beabsichtigt war. Konrad Adenauer und Ludwig Erhard aber auch andere Kabinettsmitglieder (u. a. Staatssekretär Globke) machten aus ihrer Abneigung gegen Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder keinen Hehl. Im Protokoll der 136. Kabinettsitzung der damaligen Bundesregierung am 18. Januar 1961 ist zu lesen:

„[D.] Forderung der IG Bau, Steine, Erden auf Beitragszahlung auch von Nichtmitgliedern

Der Bundeskanzler erörtert an Hand von Beispielen allgemein den Zwang, den verschiedene Organisationen auf ihre Mitglieder ausüben. Es frage sich, ob ein solcher Druck überhaupt noch mit dem Grundgesetz vereinbar sei. Er denke dabei auch an die nunmehr von der IG Bau erhobene Forderung, daß künftig auch Nichtmitglieder der Gewerkschaft zu einer Beitragszahlung verpflichtet sein sollen [...]. Diese Forderung komme praktisch einem Zwang gleich, der Gewerkschaft beizutreten, und verstoße somit gegen das Grundgesetz. Als Ergebnis der sich daran anschließenden eingehenden Erörterung, an der sich insbesondere der Bundeskanzler, die Bundesminister für Wirtschaft, für Wohnungsbau, für Verkehr, für das Post- und Fernmeldewesen, für Vertriebene, Flüchtlinge und Kriegsgeschädigte, des Innern, für wirtschaftlichen Besitz des Bundes und die Staatssekretäre Dr. Globke, Hopf und Dr. Claussen beteiligen, stellt der Bundeskanzler eine Auffassung des Kabinetts dahin fest, etwaigen künftigen Fällen entstandenen oder entstehenden Zwanges im Einzelnen nachzugehen und schon jetzt die Möglichkeiten zu prüfen, die bestehen oder geschaffen werden müssen, solchem Drucke entgegenzutreten. Es müsse auch versucht werden, bei der Bauwirtschaft darauf hinzuwirken,

⁷ Angewandt werden Nutzungsentgelte neben der Schweiz in der Türkei und den USA (Leydecker 1995, S. 56; Höpfner 2020, S. 188. Höpfner hat jüngst einen Solidaritätsbeitrag wieder in die Diskussion gebracht und ausführlich begründet, allerdings nicht als tarifvertragliche Lösung, sondern als gesetzliche.

⁸ Die IG Bau-Steine-Erden hat als Folge einer besonderen Beihilfe für ihre Mitglieder mit der Verdopplung ihres Mitgliederstandes gerechnet (RdA 1962, S.17 [18]).

daß einzelne Unternehmer die Zahlung von Geldern einstellen, die der Gewerkschaft zur Deckung des Beitragsausfalles für nicht organisierte Arbeitnehmer gegeben werden.“ (<https://kabinettsprotokolle.bundesarchiv.de/protokoll/ee8416dd-17ea-4567-8adc-9b35aabd49bc#K279-cb0-4cf>)

Zwei Tage später setzten einige Mitglieder des Bundeskabinetts, so die Bundesminister für Wohnungsbau (Paul Lücke), Wirtschaft (Ludwig Erhard) im Kabinettsausschuss für Wirtschaft nach:

„Der Forderung nach einer Zwangsmitgliedschaft zur Gewerkschaft müsse seiner Auffassung nach von der Bundesregierung nachdrücklich widersprochen werden.“

„Der Bundesminister für Wirtschaft bemerkt zu der gewerkschaftlichen Forderung einer Zwangsmitgliedschaft, daß ein solcher Anspruch auch eine Staatsaufsicht über die Gewerkschaften auslösen müsse. Er kündigt an, daß er diese von den Gewerkschaften erhobene Forderung heute Nachmittag in dem Gespräch mit Vertretern der gewerblichen Wirtschaft erörtern wolle, und regt außerdem eine gutachtliche Stellungnahme des Bundesministers der Justiz zu den juristischen Fragen einer Zwangsmitgliedschaft an. Ein solches Gutachten muß nach Auffassung von Ministerialdirigent Dr. Gocht auch die Prüfung der Frage umfassen, ob die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen nicht schon verfassungswidrig sei. Es wird schließlich Einigkeit darüber erzielt, daß der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung diese Fragen in Zusammenarbeit mit dem Bundesminister der Justiz prüfen wird.“ (<https://kabinettsprotokolle.bundesarchiv.de/protokoll/f5cb7b38-b8d0-4b03-8b8c-76267e9cd60a#K322-3fd-472>)

Der von der IG Bau-Steine-Erden und dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes sowie und dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie schließlich ausgehandelte Tarifvorschlag sah neben einer nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelten Sonderbeihilfe zur Alters- und Invalidenversorgung im Baugewerbe eine weitere Zusatzleistung vor, die sich nach der Dauer der Gewerkschaftsmitgliedschaft richten sollte. Er kam auf Intervention der Regierung Adenauer nicht zustande. Im Protokoll der 41. Kabinettsitzung am Mittwoch, dem 15. August 1962, heißt es:

„Außerhalb der Tagesordnung.

[B.] Bevorzugung organisierter Bauarbeiter im neuen Tarifvorschlag der Tarifvertragsparteien des Bauhauptgewerbes vom 18. Juli 1962

Der Bundeskanzler bittet den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung zusammen mit den Bundesministern des Innern und der Justiz die Frage, ob eine tarifliche Bevorzugung organisierter Arbeitnehmer vor den nichtorganisierten rechtlich haltbar ist, auf ihre Verfassungsmäßigkeit zu prüfen. (<https://kabinettsprotokolle.bundesarchiv.de/protokoll/e3a90feec-c298-431c-a6da-3cdab6e170a9#K4dd-59b-44f>)

Die am 10. August 1962 abgeschlossenen Tarifverträge traten schließlich am 21. Dezember 1962 in Kraft. Geregelt wurde, dass die von der Zusatzversorgungskasse zu gewährende Alters- und Invalidenbeihilfe nicht nur von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, sondern auch von der Dauer der Gewerkschaftszugehörigkeit abhängen soll. Für allgemeinverbindlich erklärt wurde das Tarifpakt allerdings erst, nachdem die Vertragsparteien die umstrittenen Regelungen aus ihrem Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung herausgelöst hatten (Leydecker 2005, S. 47).

Der Kampf um Vorteilsregelungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie im Jahr 1963

In dieser juristisch noch offenen Situation, eröffnete die GTB eine zweite Front. 1963 verständigte sich die GTK auf eine neue Programmatik, mit der ein neues, von gemeinsamer Verantwortung getragenes Verhältnis zwischen den Tarifvertragsparteien und eine versachlichte Austragung der Interessengegensätze eingeleitet werden sollte. Um die Ernsthaftigkeit des Interesses der Arbeitgeberseite an Sozialpartnerschaft unter Beweis zu stellen und wohl auch um die Kritiker aus den eigenen Reihen

einzubinden, wurden den Arbeitgebern allerdings einige Bedingungen gestellt. Neun »Anerkennungsforderungen« wurden formuliert, die baldmöglichst tarifvertraglich vereinbart werden sollten:

- Beitragseinzug durch Lohnbüros
- zusätzliches Urlaubsgeld exklusiv für GTB-Mitglieder
- Unterstützungskassen für Beihilfen bei Krankheit, Alter und Invalidität
- Errichtung von Ferienheimen
- Zusatzurlaub aufgrund von Alter, Branchenzugehörigkeit und Gewerkschaftsmitgliedschaft
- Geltungsbereich aller Tarifverträge nur für Mitglieder
- Schutz für Vertrauensleute
- bezahlte Freistellung von der Arbeit für Mitglieder von Tarifkommissionen
- Freistellung von Funktionären für Sitzungen, Konferenzen und Schulungen (Donath/Szegfü 2021, S. 100).

Mit ihrer Strategie war die GTB zunächst auch erfolgreich. In der Bekleidungsindustrie, die im Verhältnis zur Textilindustrie als offener galt, konnte vereinbart werden, dass Gewerkschaftsbeiträge künftig von den Lohnbüros der Unternehmen eingezogen wurden und Mitglieder Tarifkommissionen für deren Sitzungen unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt werden. Auch Schutzbestimmungen für Vertrauensleute wurden vereinbart. Nicht enthalten war der gewünschte Zusatzurlaub aufgrund von Alter, Branchenzugehörigkeit und Gewerkschaftsmitgliedschaft.

Das Verhandlungsergebnis hielt aber nicht. Während der Erklärungsfrist musste es durch den Bundesverband der Bekleidungsindustrie zurückgezogen werden, da die notwendige Zustimmung von 85 Prozent der Mitglieder verfehlt wurde. Damit war das Ende der Tarifverhandlungen auf Bundesebene der Bekleidungsindustrie besiegelt. Fortan wurde auf regionaler Ebene verhandelt. Im Tarifgebiet Bayern wurde wenige Tage danach ein Durchbruch erzielt. Vier weitere regionale Tarifgebiete folgten.

Die GTB hielt Kurs. 1963 wurde nach gescheiterten Tarifverhandlungen und befristeten Streiks mit dem saarländischen Verband der Textil- und Lederindustrie vereinbart, dass die Arbeitgeber 1 Prozent der Lohnsumme in eine von den Tarifparteien eingerichtete Kasse einbezahlen, aus der ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder ein Erholungsgeld, also ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 100-160 DM, erhalten sollten. Die Reaktion der Dachverbände der Arbeitgeber erfolgte prompt. Sie schlossen den saarländischen Verband aus der Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeberorganisationen im Saarland aus (Donath/Szegfü 2021, S. 101).

Am erfolgreichsten war die GTB mit der erst 1961 gegründeten „Arbeitsgemeinschaft der der Miederindustrie“. 1963 schlossen die Tarifparteien dort eine grundlegende Vereinbarung ab, in der so gut wie alle gewerkschaftlichen Anerkennungsforderungen berücksichtigt wurden.

„Die Arbeitgeber verpflichteten sich, jährlich 2,5 Prozent der Bruttolohnsumme an einen von der GTB gegründeten und ausschließlich von ihr kontrollierten ‚Verein Berufs- und Lebenshilfe für die Arbeitnehmer der Miederindustrie‘ abzuführen. Damit wurden Bildungs-, Gesundheitspräventions- und Erholungsmaßnahmen finanziert. Alle Beschäftigten erhielten von diesem Verein ein Erholungsgeld, dessen Höhe sich jeweils zur Hälfte nach der Dauer der Betriebs- und Gewerkschaftszugehörigkeit richtete“ (Donath/Szegfü 2021, S. 102f).

Mit diesem Tarifpaket sollte der Dauerkonflikt beendet und ein Fundament für ein kooperatives Miteinander gelegt werden. Das funktionierte auch, und zwar bis heute. Seither haben weder die GTB noch die IG Metall nach deren „Übernahme“ die Tarifverträge der Miederindustrie gekündigt (Donath/Szegfü 2021, S. 105).

1965 sollten auch in der Bekleidungsindustrie Nägel mit Köpfen gemacht werden. Die GTB beschloss neben einer Lohnforderung von 9 Prozent ein exklusives Urlaubsgeld in der gesamten Bekleidungsindustrie. Analog der Regelung in der Miederindustrie sollten die Arbeitgeber 1 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme in eine Kasse einbezahlen, aus der das Urlaubsgeld entnommen werden sollte. Die Forderung wurde durch den Arbeitgeberverband grundsätzlich abgelehnt. Just in der Branche, in der die GTB einen sozialpartnerschaftlichen Weg einschlagen wollte, entwickelte sich sodann ein Grundsatzkonflikt, der mit aller Härte ausgetragen wurde.

Nach dem Scheitern regionaler Verhandlungen in zwei Tarifbezirken beschloss der GTB-Hauptvorstand im Februar 1965 Urabstimmungen in Bayern und Westfalen durchzuführen. In den Streik geführt werden sollten in Bayern 11 Betriebe, in Westfalen 19. Noch bevor der Streik begann, scherten 15 Betriebe aus und erklärten ihre Bereitschaft zum Abschluss eines Haustarifvertrages. Als die Streiks begannen, hatten sich bereits 40 Unternehmen per Haustarifvertrag zu differenzierten Urlaubsgeldzahlungen verpflichtet (Donath/Szegfü 2021, S. 107). Ein großer, gewerkschaftlich gut organisierter Bekleidungshersteller jedoch nicht. Er und vier weitere Betriebe aus Bayern wurden deshalb bestreikt. Der Streik dauerte wochenlang. Beteiligt daran waren zwar lediglich 1000 Beschäftigte, er machte jedoch Schlagzeilen. Die Presse berichtete positiv, selbst die FAZ.

»Durch Neinsagen wird diese Bewegung nicht zum Stillstand gebracht werden und die Anerkennungsforderungen werden hintenherum über die Betriebe kommen. Was nutzt es da dem Dachverband, wenn er die Fahne hochhält?« (FAZ vom 15.3.1965, zit. nach Donath/Szegfü 2021, S. 105).

Dennoch blieb die Situation festgefahren. Schlichtungsversuche scheiterten. Nach zehn Wochen Streik begann die Streikfront zu bröckeln. Innerhalb der GTB mehrten sich die Stimmen, die keine Chance mehr sahen, eine flächendeckende Mitgliedervorteilsregelung durchzusetzen. Auch ein Kompromissvorschlag der GTB, statt Urlaubskassen ein paritätisch verwaltetes Bildungswerk zu gründen, fruchtete nicht. Zudem rückte die Frage, ob Vorteilsregelungen rechtskonform sind, immer mehr in den Vordergrund. Per einstweiliger Verfügung wurde der Arbeitskampf in einem der bestreikten Betriebe für unzulässig erklärt. Auch die zwischenzeitlich abgeschlossenen Firmenverträge wurden für ungültig erklärt.

Der Rechtskonflikt, begleitet von einem Gutachterstreit, eskalierte bis zum Bundesarbeitsgericht.⁹ Das entschied 1967 in einem Revisionsverfahren letztinstanzlich:

„In den Tarifverträgen darf zwischen den bei der vertragschließenden Gewerkschaft organisierten und anders oder nicht organisierten Arbeitnehmern nicht differenziert werden.“ (BAG, Aktenzeichen: GS 1/67, Datum: 29. 11. 1967)

⁹ Er war begleitet von einem Gutachterstreit, an dem namhafte Juristen beteiligt waren: auf Seiten der GTB Friedhelm Farthmann, Erich Fechner und Franz Gamillscheg, auf Arbeitgeberseite der erste Präsident des Bundesarbeitsgerichts, Hans Carl Nipperdey.

Der Große Senat würdigte zwar ausdrücklich den Zweck der Klausel, mit Hilfe des Arbeitgebers die Außenseiter zum gewerkschaftlichen Beitritt und damit zur Stärkung der gewerkschaftlichen Macht zu veranlassen. „Derartige Klauseln überschritten jedoch die Tarifmacht der Koalitionen, die sich nicht auf Außenseiter erstreckte, und verletzen die negative Koalitionsfreiheit der Außenseiter, weil sie das ‚Gerechtigkeitsempfinden gröblich verletzen‘ und dadurch ein sozial inadäquater Druck zum Gewerkschaftsbeitritt ausgeübt werde“ (WD 2023, S. 9).

Eine von der GTB eingereichte Verfassungsbeschwerde wurde vom Bundesverfassungsgericht als unzulässig erklärt. Es blieb damit bei der Entscheidung.

Danach herrschte lange Zeit Ruhe um derartige Tarifklauseln. An der Rechtssituation änderte sich nichts. In der rechtswissenschaftlichen Literatur wurde zwar immer wieder Zweifel an der Rechtsposition des BAG laut (Gamillscheg 1966; Zöllner 1967; Leventis 1974; Seitenzahl et al. 1976), die zu Beginn der 2000er Jahre zunahm, vor allem nachdem der 4. Senat des BAG 2007 Zweifel an der früheren Judikatur hat erkennen lassen (Urt. vom 9.5.2007 - 4 AZR 275/06, NZA 2007, 1439; Gamillscheg 2005; Kocher 2009; Borchard 2009; Breschendorf 2009; Arnold 2010; Bauer/Arnold 2011; Leydecker 2012; Giesen 2016). Doch schon vor der neuen Linie des BAG wurden jedoch weitere Tarifverträge mit Differenzierungsklauseln abgeschlossen.

„Im IG-Metall-Bezirk Nordrhein-Westfalen hat es im Jahr 2004 bereits einzelne erfolgreiche Versuche zur Umsetzung tariflicher Vorzugsregelungen zugunsten von Mitgliedern der IG Metall gegeben. Nach Mitteilung der IG Metall wurden in ca. einem Dutzend Betrieben einer Abweichung vom Flächentarifvertrag unter der Bedingung zugestimmt, dass die materiellen Einbußen der Mitglieder der IG Metall zumindest teilweise kompensiert werden. [...] Ob sich damit eine Änderung der Gewerkschaftsstrategie ankündigt, bleibt abzuwarten. Wie bei den Überlegungen der ÖTV Hamburg wurde in anderen DGB-Gewerkschaften Verständnis geäußert. Die Aufmerksamkeit der juristischen und nichtjuristischen Öffentlichkeit ist den Gewerkschaften jedenfalls gewiss.“ (Leydecker 2005, S. 24).

Auch andere Gewerkschaften, etwa die ÖTV, die GTB oder die IG Chemie, Papier Keramik, konnten Vorteilsregelungen realisieren.

4. Der aktuelle rechtliche Rahmen: Entscheidungen und Stand der Debatte

Eine neue Dynamik trat erst ein, als das BAG seine Rechtsauffassung ab 2007 in Teilen zu ändern begann. Anlass war eine Stichtagsregelung, wonach eine tarifliche Sonderzahlung in Höhe von 55 Euro nur Beschäftigten zustehen sollte, die an einem Stichtag vor Geltungsbeginn des Tarifvertrages Mitglied der zuständigen Gewerkschaft waren und blieben. Für eine derartige „atypische“ Differenzierungsklausel folgte der Vierte Senat noch dem Beschluss des Großen Senats und erklärte sie für unwirksam. Erstmals wurden allerdings Zweifel geäußert, „ob der Auffassung des Großen Senats von der grundsätzlichen Unzulässigkeit von Differenzierungsklauseln und ihrer Begründung uneingeschränkt zu folgen ist oder ob und ggf. mit welcher

Rechtliche Regulierungsformen von Differenzierungsregelungen

1. Einfache Differenzierungsklausel

Die einfache Differenzierungsklausel erhebt die Mitgliedschaft in der betreffenden Gewerkschaft zur Tatbestandsvoraussetzung eines tariflichen Anspruchs mit der Folge, dass Nichtmitgliedern der Anspruch nicht zusteht. Der Arbeitgeber bleibt aber in seiner Entscheidung frei, die tariflichen Leistungen auf einzelvertraglicher Grundlage auch anders oder nicht organisierten Beschäftigten zu gewähren.

2. Qualifizierte Differenzierungsklauseln

Qualifizierte Differenzierungsklauseln lösen demgegenüber weitergehende Rechtsfolgen aus, indem sie versuchen, die unterschiedliche Behandlung von Gewerkschaftsmitgliedern und Außenseitern zu erzwingen, sodass für freiwillige Gestaltung durch den Arbeitgeber kein Raum bleibt.

Eine Differenzierungsklausel mit *Spannensicherungsregelung* oder Abstandsklausel) hindert den Arbeitgeber nicht daran, tarifliche Leistungen als allgemeine Leistungen allen seinen Beschäftigten zu gewähren, verpflichtet ihn aber, diese Leistungen für Beschäftigte, die der tarifschließenden Gewerkschaft angehören, um einen Spannenbetrag aufzustocken, sodass er diesen stets eine höhere Leistung zu erbringen hat.

Eine Differenzierungsklausel mit *Ausschlussregelung* (Tarifausschlussklausel) verwehrt dem Arbeitgeber, nicht oder anders organisierten Beschäftigten tarifliche Leistungen zu gewähren. Die verabredeten Vorteile sollen danach ausschließlich den Mitgliedern der tarifschließenden Gewerkschaft zur Verfügung stehen. Tarifausschlussklauseln haben jedoch in der tarifvertraglichen Praxis kaum Bedeutung und sind „nach einhelliger Auffassung unzulässig“

3. Binnendifferenzierungsklauseln

Durch Binnendifferenzierungsklauseln, die auch als *Stichtagsklauseln* bezeichnet werden, ist die Mitgliedschaft in der vertragschließenden Gewerkschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt Voraussetzung für die Gewährung einer tariflichen Leistung, z.B. einer (ergänzenden) Leistung aus einem Tarifsozialplan. Da sie nicht zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Außenseitern differenzieren, sondern sich allein auf bereits tarifgebundene Beschäftigte beziehen, zählen Binnendifferenzierungsklauseln nach der Rechtsprechung des BAG nicht zu den klassischen Differenzierungsklauseln.

4. Absperrklauseln

Tarifvertragliche Organisations- oder Absperrklauseln verbieten dem Arbeitgeber, überhaupt Außenseiter in seinem Unternehmen zu beschäftigen. Solche Klauseln, die im deutschen Recht vor dem ersten Weltkrieg und in der Weimarer Zeit eine Rolle spielten, bereits vom Reichsgericht aber wegen ihrer existenzvernichtenden Wirkung für unzulässig gehalten wurden, fanden nach dem Zweiten Weltkrieg keine Anwendung mehr. Sie werden im Schrifttum zumeist nicht unter den Begriff der Differenzierungsklauseln subsumiert.

Quelle: Wissenschaftlicher Dienst Deutscher Bundestag WD 2023, S. 7ff

Regelungstechnik und in welchem Umfang zusätzliche Leistungen bestimmt werden können, die nur Gewerkschaftsmitglieder erhalten sollen“ (WD 2023, S. 10).

In seinem Urteil vom 18. März 2009 nahm der Vierte Senat des BAG erstmals Abstand von dem bisherigen generellen Verdikt gegen Differenzierungsklauseln. Eine zur Entscheidung vorliegende einfache Differenzierungsklausel, durch die eine Mitgliedschaft in der tarifschließenden Gewerkschaft zum Tatbestandsmerkmal eines Anspruchs auf eine jährliche Sonderzahlung von 535 Euro gemacht wurde, wurde für rechters erklärt. Sie begegne keinen grundsätzlichen tarifrechtlichen oder verfassungsrechtlichen Bedenken (BAG, Urteil vom 18. März 2009 - 4 AZR 64/08, Leitsatz 1 und Rn. 31, zitiert nach WD 2023, S. 10). An die Entscheidung des BAG aus dem Jahr 1967 sah sich der Vierte Senat also nicht mehr gebunden. Dessen Entscheidung habe sich allein auf die damals streitige Spannsicherungsklausel bezogen, nicht aber auf einfache Differenzierungsklauseln. Einfache Differenzierungsklausel seien unter den heutigen Bedingungen nach den Kriterien des Großen Senats sozialadäquat.

2011 bestätigte der Vierte Senat des BAG in einem anderen Verfahren seine Position zu einfachen Vorteilsregeln und erklärte sie für zulässig. Ein den Gewerkschaftsmitgliedern vorbehaltener Anspruch auf eine Erholungsbeihilfe, um den es in dem Verfahren ging, sei „weder seiner Art noch der absoluten Höhe nach geeignet, einen unverhältnismäßigen Zwang auf die nicht oder anders Organisierten auszuüben“ (BAG, Urteil vom 23. März 2011 - 4 AZR.38). Hinsichtlich der Spannsicherungsklausel bestätigte das Gericht jedoch den Beschluss des Großen Senats von 1967 und erklärte sie wegen Überschreitung der Tarifmacht sowie wegen Verstoßes gegen den Gleichheitssatz und die Arbeitsvertragsfreiheit für unwirksam.

Nach der BAG-Entscheidung vom 21.08.2013 (4 AZR 861/11) ist eine Differenzierung zwischen verschiedenen Gewerkschaftsmitgliedern nach dem Stichtag ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit wirksam („Binnendifferenzierung“). Das Urteil bezog sich auf die Gewährung auf jährliche Sonderzahlungen. Demnach sind die Tarifparteien „innerhalb der Grenzen ihrer Regelungsmacht bei Bestimmung von Voraussetzungen und Festlegung der Höhe einer jährlichen Sonderzahlung weitgehend frei“. Allerdings darf der Stichtag nicht willkürlich gewählt sein, es muss ein sachlicher Grund bestehen. 2015 bestätigte das BAG die grundsätzliche Zulässigkeit von Binnendifferenzierungsklauseln, bei denen nicht zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Außenseitern differenziert wird, sondern zwischen Gruppen tarifgebundener Arbeitnehmer. Derartige Binnendifferenzierungsklauseln seien grundsätzlich zulässig (BAG, Urteil vom 15. April 2015 4 AZR 786/13).

Mit Urteil des BAG vom 21. Mai 2014 (4 AZR 50/13) wurde entschieden, dass bei einer sogenannten „Vereinslösung“ das Gleichbehandlungsgebot nicht gilt, auch wenn zugunsten der Gewerkschaftsmitglieder ein Leistungsanspruch begründet wird. Im konkreten Fall ging es um eine Erholungsbeihilfe in Höhe von 250 Euro/Jahr, die von einer von den Tarifparteien gegründeten gemeinsamen Einrichtung¹⁰ ausschließlich an Gewerkschaftsmitglieder ausbezahlt wurde.¹¹ Das BAG hat die Nichtanwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Vereinbarungen zwischen Tarifvertragsparteien (also die „Vereinslösung“) damit begründet, „dass bei solchen Vereinbarungen keine strukturelle Ungleichgewichtigkeit der Verhandlungspartner besteht, sondern von Verfassungswegen eine Verhandlungspartitat vorausgesetzt wird.“

Für die tarifliche Praxis ausgesprochen relevant, jedoch durch das BAG nicht abschließend geklärt ist die Frage, ab welcher Höhe der Druck auf Beschäftigte, Mitglied in einer Gewerkschaft zu werden, unzulässig hoch wird. „Im rechtswissenschaftlichen Schrifttum“, so fasst der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestags die Diskussion zusammen, „wird als Orientierungsmastab die Höhe des durchschnittlichen Gewerkschaftsbeitrags vorgeschlagen. Ein geldwerter Vorteil bis zur Höhe des Doppelten des Jahresbeitrags wird vielfach für verfassungsrechtlich unbedenklich erachtet“ (WD 2023, S. 11).¹² Auch Neumann (2012); Däubler/Heuschmid (2013); Waltermann (2016) sowie die Arbeitsgruppe um Deinert (2021) gehen von einem doppelten Jahresmitgliedsbeitrag aus, andere halten auch den drei- bis vierfachen Betrag für unproblematisch.

Vertreter von Gesamtmetall, die am liebsten zum kompletten Verbot von Vorteilsregelungen zurückkehren und „einfache“ Differenzierungsklauseln für grundsätzlich unzulässig halten, „es sei denn, die Schwelle zwischen Anreiz und Druck ist nicht überschritten“, setzen die Grenze aus naheliegenden Gründen deutlich tiefer an. überschritten sei die Schwelle streng betrachtet nämlich schon, „wo die Beschäftigten den jährlichen Gewerkschaftsbeitrag zumindest um einen Cent übersteigt.“ Da die Juristen von Nordmetall jedoch „mögliche politische Bedenken oder eine Passivität des Beschäftigten“ in Rechnung stellen, setzen einen Puffer an, den sie auch genau taxieren: Realistischerweise überschritten ist die Schwelle zwischen Anreiz und Zwang „aus Sicht eines durchschnittlich ökonomisch verständigen nicht-organisierten Beschäftigten“ ihres Erachtens beim 1,1 bis 1,2-fachen eines Jahresgewerkschaftsbeitrags (Jordanow/Kübler 2024, S. 1021).

Auch Höpfner (2020, S. 201) spricht vom „verständigen Arbeitnehmer“ (der mit dem homo oeconomicus gleichgesetzt wird), der dann „faktisch nicht mehr frei über seine Mitgliedschaft oder das Fernbleiben von der Koalition entscheiden kann“, wenn „die Mitgliedschaft in der Koalition bei wirtschaftlicher Betrachtung die einzig vernünftige

¹⁰ Im konkreten Fall: Verein zur Förderung von Gesundheit und Erholung der saarländischen Arbeitnehmer e.V. („Saarverein“).

¹¹ Im § 4 Abs. 2 TVG heißt es: „Sind im Tarifvertrag gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien vorgesehen und geregelt (Lohnausgleichskassen, Urlaubskassen usw.), so gelten diese Regelungen auch unmittelbar und zwingend für die Satzung dieser Einrichtung und das Verhältnis der Einrichtung zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.“

¹² Bei Differenzierungsklauseln in Sanierungskonstellationen wurden durch das BAG Einmalzahlungen in Höhe von 10.000 Euro als unproblematisch erachtet“ (BAG AZR 368/14). Das BVerfG hat die Entscheidung 2018 bestätigt (BVerfG, 1 BvR 1278/16).

Handlungsoption für den Außenseiter ist.“ Konsequenterweise setzt er die Höhe des von ihm vertretenen Solidaritätsbeitrags für Nicht-Organisierte beim Jahresbeitrag eines Gewerkschaftsmitglieds an.

Bei allen Unterschieden in den angesetzten Grenzbeträgen ist sich die rechtswissenschaftliche Literatur in einem Punkt offensichtlich einig: Zwang oder Anreiz lässt sich einzig in Geldbeträgen bzw. geldwerten Größen bemessen. Immaterielle Faktoren oder auch soziale Erwartungen bzw. sozialer Druck, also Faktoren, die für das tatsächliche Entscheidungsverhalten relevant sind (und die VerhaltensökonomInnen berücksichtigen würden), finden im juristischen Diskurs keinen Eingang. Sie werden sogar, wie Höpfner darlegt (2020, S. 202), explizit ausgeschlossen. Damit das Kriterium des „erheblichen Beitrittsdrucks“, von dem das BVerfG spricht, juristisch operabel werden könne, müssten „die Vor- und Nachteile einer Mitgliedschaft so weit wie möglich materiell beziffert werden [...], denn nur durch eine Bezifferung des materiellen Wertes der Mitgliedschaft lässt sich die vom BVerfG zugrunde gelegte Erheblichkeitsschwelle für die Annahme einer Beeinträchtigung des Schutzbereichs der negativen Koalitionsfreiheit rational handhaben.“ Sozialwissenschaftliche Befunde zum realen Entscheidungsverhalten von Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern, denen zufolge ökonomische Kosten-Nutzen-Kalküle ein, jedoch bei weitem nicht der alleinige Faktor für eine Mitgliedschaftsentscheidung sind, gehen in die juristische Debatte und die höchstrichterlichen Entscheidungen somit nicht ein. Das traditionelle und veraltete Modell des Homo oeconomicus mit seinem auf Nutzenmaximierung ausgerichteten Handeln lebt in der juristischen Community, allen verhaltensökonomischen Fortentwicklungen zum Trotz (Beck 2014), unverändert fort.

Die Rechtsprechung des BAG und des BVerfG zur verfassungsrechtlichen Zulässigkeit einfacher Differenzierungsklauseln ist im rechtswissenschaftlichen Schrifttum überwiegend zustimmend aufgenommen worden (Höpfner 2021, S. 451ff; Franzen 2018, 2021; WD 2023, S. 13), jene zur Zulässigkeit von Stichtagsregelungen stieß hingegen teilweise auf heftige Kritik (Bauer/Arnold 2011; Greiner 2018; Giesen 2016). Auch Höpfner hält Binnendifferenzierungsklauseln für „grundsätzlich unzulässig.“ Lediglich in Sanierungssituationen, in denen das zu verteilende Volumen von vornherein feststeht (was im Fall des BAG-Urteils von 2025 zutrifft), könnten diese „ausnahmsweise gerechtfertigt sein.“ Pointiert auf eine knappe Formel gebracht: „Differenzierungsklauseln sind nur zulässig, wenn sie wirkungslos sind. Sind sie effektiv, sind sie aus diesem Grund unwirksam“ (Höpfner 2021, S. 453).

Dass Stichtagsregelungen nur in Sanierungskonstellationen zulässig und Spannensicherungsklauseln nach der Rechtsprechung nach wie vor unzulässig sind, stößt in der Literatur auch auf Kritik. Deinert (2014) kritisiert eine enge Auslegung der negativen Koalitionsfreiheit in den Fällen, in denen es nicht um die tarifvertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen von Außenseitern geht. Diese sei durch die allgemeine Handlungsfreiheit nach Art. 2 Abs. 1 GG geschützt sei. „Ein Eingriff in dieses Grundrecht sei aufgrund des ausdrücklichen Vorbehalts der verfassungsmäßigen Ordnung, die als Gesamtheit aller Normen verstanden wird, die formell oder materiell mit der Verfassung in Einklang stehen, vom Gesetzgeber leichter zu legitimieren“ (WD 2023, S. 14).

Däubler/Heuschmid (2013) wenden sich gegen die Annahme des BAG, Spannensicherungsklauseln verstießen gegen die Arbeitsvertragsfreiheit von Arbeitgeber und

Außenseiter. Den unorganisierten Beschäftigten bliebe es nämlich freigestellt, mit einem Gleichstellungswunsch an den Arbeitgeber heranzutreten. Allerdings habe der Arbeitgeber bei Abschluss eines Firmentarifvertrags (was die Regel sei) „von seiner Privatautonomie Gebrauch gemacht und sich in der Weise gebunden, dass er Außenseiter nicht gleichstellen“ wolle. Dies könne nicht in einen Eingriff in seine Vertragsfreiheit umgedeutet werden (Däubler/Heuschmid 2013 S. 6). Als Alternative zur Spannungsicherungsklausel schlagen Däubler/Heuschmid eine Vereinbarung vor, „die den Arbeitgeber zur Zahlung einer bestimmten Summe an eine Einrichtung verpflichtet, die das Geld dann ausschließlich an Gewerkschaftsmitglieder verteilt“ (Ebd., S. 8). Dieser Gestaltungsweg ist von der Rechtsprechung auch bereits als zulässig erachtet worden (zusammenfassend WD 2023, S. 15).

Um den anhaltenden Streit und die Rechtsunsicherheit über die Zulässigkeit tarifvertraglicher Differenzierung zu befrieden, hat eine Gruppe gewerkschaftsnaher Juristen 2021 einen Gesetzgebungsvorschlag zur Änderung der § 1 TVG erarbeitet (Deinert 2021).¹³ Er sieht neben einfachen Differenzierungsklauseln auch die Zulassung von Spannungsicherungsklausel vor. Sie seien zur Stabilisierung des Tarifverhandlungssystems erforderlich und beschränkten nicht die Verhandlungsmacht einzelner Arbeitnehmer. Sie müssten jedoch angemessen sein. Dabei sei insbesondere der Zweck der tariflichen Rechte und die finanzielle Bedeutung der Vorteile für die Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Als Obergrenze für die Angemessenheit einfacher Differenzierungsklauseln soll das Doppelte des durchschnittlichen Jahresbeitrags eines Arbeitnehmers der tarifschließenden Gewerkschaft gelten.

Einen deutlich darüber hinaus gehenden Vorschlag, der sich nur auf Differenzierungsklauseln bezieht (diese aber miteinschließt), haben jüngst Florian Rödl, Felix Syrovatka und Johanna Wolff mit dem von ihnen ausgearbeiteten „Aktionsplan zur Rückkehr zu flächendeckender Tarifbindung“ vorgelegt (Rödl et al. 2024). Ihre Vorschläge zielen darauf ab, „das Tarifsysteem unter Wahrung seiner Autonomie zu stabilisieren, seine Effektivität zu erhöhen und seine Reichweite auszubauen.“ Konkret schlagen sie (mit entsprechenden Änderungsvorschlägen des TGV) vor:

- (1) Das Abstreifen bestehender Tarifgebundenheit durch eine Ausdehnung der zwingenden Geltung tarifvertraglicher Normen zu erschweren. Tarifbindung soll bestehen bleiben, „solange die Rechtsnormen des Tarifvertrags gelten“ bzw. „sie durch einen anderen Tarifvertrag ersetzt werden“,
- (2) eine OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden für unzulässig zu erklären („Auf die Tariffähigkeit kann nicht verzichtet werden“),
- (3) Organisationsanreize für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen zu setzen, indem eine effektive Besserstellungen tarifgebundener Arbeitnehmer ermöglicht und Tarifdispositivität an Flächentarifbindung gebunden wird,
- (4) die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen zu erleichtern.

Kommentare zu diesem Vorschlag liegen bisher nicht vor.

¹³ Der Arbeitsgruppe gehörten an: Martina Beneke, Monika Böhm, Wolfgang Cremer, Olaf Deinert, Daniel Klocke, Eva Kocher, Rüdiger Krause, Natja Nebe, Achim Seifert, Daniel Ulber.

B. Stand der Forschung zu Vorteilsregelungen, Fragestellungen der Studie und empirische Methodik

1. Stand der Forschung

So umfangreich und differenziert die arbeitsrechtliche Debatte zu Differenzierungsklauseln seit Beginn der ersten Auseinandersetzung in den 1960er Jahren ist, so spärlich ist der Kenntnisstand über deren Verbreitung und Effekte. Die die Industrielle Beziehungsforschung hat sich mit ihnen bisher schlicht nicht befasst. Der Wissenschaftliche Dienst des Bundestages bilanzierte den Kenntnisstand im Herbst letztes Jahr folgendermaßen:

„Empirische Studien zur Wirksamkeit tarifvertraglicher Differenzierungsklauseln liegen soweit ersichtlich nicht vor. Ob von derartigen Klauseln tatsächlich die von den Gewerkschaften erwartete Anreizwirkung zum Gewerkschaftsbeitritt ausgeht und sie damit zu einer Stärkung der Tarifbindung beitragen können, bleibt aus wissenschaftlicher Sicht bisher unbeantwortet“ (WD 2023, S. 17).

Auch über die Verbreitung tariflicher Vorteilsregelungen ist wenig bekannt. Vereinzelt und weit verstreut wird über einzelne Abkommen bzw. Betriebe berichtet, die Vorteilsregelungen anwenden. Wenige Gewerkschaften haben pauschale Einschätzung zur Verbreitung von Vorteilsregelungen in ihrem Organisationsbereich abgegeben. (SZ 13.08.2023; Einblick 6/2017). Ein Register von Einzelgewerkschaften oder gar aller Tarifverträge mit Differenzierungsklauseln liegt bisher nicht vor. Insofern ist unklar, ob es sich um ein tarifpolitisches Randphänomen handelt, oder ein nicht nur qualitativ interessantes, sondern auch quantitativ relevantes, bisher jedoch unzureichend wahrgenommenes und von der Industriellen-Beziehungsforschung bearbeitetes Themenfeld.

2. Fragestellungen

Die Fragestellungen der Studie ergeben sich aus dem skizzierten defizitären Informationsstand über die Verbreitung und die Wirkungen tariflicher Vorteilsregelungen. Nachgegangen wird folgenden Fragen:

- Wie positionieren sich die Gewerkschaften und die Arbeitgeber aktuell zu Vorteilsregeln und welche Differenzierungen gibt es?
- Welche Erwartungen gibt es seitens der Gewerkschaften und welche Chancen bzw. Risiken werden gesehen?
- Wie werden die Durchsetzungschancen beurteilt?
- Wie verbreitet sind tarifliche Vorteilsregelungen und welche Dynamik gibt es?
- In welchen Branchen wurden sie bisher realisiert?
- Was sind begünstigende und was hemmende Faktoren für die Durchsetzungen von Vorteilsregelungen?
- Welche Typen von Vorteilsregeln gibt es, bzw. welche Prioritäten werden gesetzt (zusätzliche freie Tage, Geldleistungen, Sachleistungen etc.)?
- Welche Erfahrungen gibt es hinsichtlich ihrer Anreiz- und Bindewirkung, ihrer Inanspruchnahme, der Sicherung der Exklusivität, der Offenlegung der

Mitgliedschaft, der Akzeptanz bei Mitgliedern und Nichtmitgliedern sowie der Anerkennung?

3. Empirie und Methodik

Die Empirie der Studie basiert auf einem Mix aus quantitativen und qualitativen Erhebungen:

(1) *Sammlung bestehender Tarifregelungen mit Vorteilsregelungen.*

Via Direktkontakten mit Gewerkschaften und im Internet zugänglicher Abkommen wurden 305 Tarifabkommen zusammengetragen. Zusätzlich erfolgte von einzelnen Gewerkschaften eine summarische Mitteilung der in ihrem Organisationsbereich abgeschlossenen tariflichen Vorteilsregelungen. Sie gingen in eine Excel-Liste ein, die neben Angaben zu den vertragsabschließenden Parteien, Informationen zum Abschlussdatum, Art der Tarifregelung (Firmen-TV/Flächen-TV) sowie zu den jeweils vereinbarten Vorteilen enthält.

Die Sammlung dient dazu genaueren Aufschluss darüber zu erhalten, wie verbreitet Differenzierungsklauseln sind, in welchen Branchen bzw. betrieblichen Konstellationen sie vorzugsweise bisher realisiert wurden und welche Varianten von Vorteilsregelungen es gibt (Sonderzahlungen, Urlaubsansprüche, Sachleistungen etc.).

(2) *Leitfadengestützte qualitative Interviews mit gewerkschaftlichen Tarifexpert*innen bzw. und Betriebsbetreuer*innen*

Auf zentraler, regionaler und betrieblicher Ebene wurden 15 Interviews mit Tarifexperten bzw. -expertinnen, Schwerpunktsekretär*innen für Mitgliedererschließung und Betriebsbetreuerinnen bzw. -betreuer geführt, die über Erfahrungen im Abschluss und in der Umsetzung tariflicher Vorteilsregelungen haben. Sie wurden durchweg mitgeschnitten und transkribiert. Sie dienen zur Klärung,

- wie sich die Gewerkschaften grundsätzlich zu Vorteilsregelungen positionieren und welche Rolle sie in ihrer Tarifpolitik spielen,
- welche Chancen und welche Risiken gesehen werden,
- was begünstigende und was hemmende Faktoren für die Durchsetzungen von Vorteilsregelungen sind, sowie
- welche intendierten und nicht intendierten Wirkungen Vorteilsregelungen haben.

Durchgeführt wurden die Expertengespräche mit Vertreter*innen des DGB und der Gewerkschaften Ver.di, IG Metall, IG BCE, IG BAU sowie NGG.

(3) *Internetrecherche, Dokumentenanalyse und Auswertung einschlägiger Literatur.*

Komplettiert wird die Empirie durch Recherchen im Internet, die Auswertung zur Verfügung gestellter Dokumente sowie einschlägiger Literatur.

C. Empirische Befunde

1. Die Positionierung der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände zu tariflichen Vorteilsregelungen

1.1 Die Positionierung der Gewerkschaften

Phillip Leydecker, der vor zwanzig Jahren eine informative und umfangreiche Studie zur rechtlichen Zulässigkeit und Erstreikbarkeit von Differenzierungsklauseln vorgelegt hat, charakterisierte die damalige Positionierung der deutschen Gewerkschaften als ausgesprochen zurückhaltend und selbstbeschränkend. Geschuldet sei dies „einerseits auf der Anerkennung des Status quo der Rechtsprechung, und andererseits „dem negativen Image von Sondervorteilen zugunsten von Gewerkschaftsmitgliedern“ (Leydecker 2005, S. 23). Drei Einwände würden gegen Vorteilsregelungen vorgebracht. Erstens verlören durch Differenzierungsklauseln die Gewerkschaften den Anspruch, für alle Arbeitnehmer zu sprechen. Zweitens bestünde die Gefahr einer Entpolitisierung der Gewerkschaftsmitgliedschaft, wenn einziger Beweggrund für einen Beitritt das wirtschaftliche Interesse sei. Drittens werde befürchtet, „dass durch Differenzierungsklauseln die konkurrierenden Gewerkschaften gestärkt werden, da Arbeitnehmer, die allein nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten handeln, sich den Gewerkschaften mit dem geringsten Mitgliedsbeitrag anschließen“ (Leydecker 2005, S. 26f).

Die Zurückhaltung des *DGB* ist zwischenzeitlich deutlich gewichen, was wesentlich auf die veränderte Rechtslage zurückzuführen ist (siehe Kap. A 4), wobei die Rechtsprechung aus nachvollziehbaren Gründen nach wie vor als limitierender Faktor wirkt. Kritiklos anerkannt wird diese jedoch nicht mehr. Auf dem 22. Ordentlichen *DGB*-Bundeskongress im Mai 2022 wurden tarifliche Vorteilsklauseln als „ein wichtiges Mittel zur Erhöhung der Attraktivität einer Gewerkschaft und damit zur Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht“ charakterisiert, die dazu beitragen, die Tarifbindung zu erhöhen. Vom Gesetzgeber wird eine „gesetzliche Klarstellung“ der von der Rechtsprechung als zulässig erklärten Differenzierungsklauseln verlangt. Zudem sollen tarifliche Spannenklauseln, die nach geltender Rechtsprechung bisher unzulässig sind, für zulässig erklärt werden. Der *DGB* und seine Mitgliedsgewerkschaften, so heißt es in der Entschließung weiter, werde „prüfen, wie eine Regelung zur Ermöglichung gesetzlicher Differenzierungsklauseln ausgestaltet sein kann.“ Der *DGB* werde hierzu Eckpunkte vorlegen. In den Eckpunkten sollte auch der Frage nachgegangen werden, „wie Differenzierungsklauseln in Tarifverträgen für allgemeinverbindlich erklärt werden können (sog. konditionierte AVE)“ (*DGB* 2024).

Die Forderungen des *DGB* sind auch in einem „Positionspapier zur Aufstellung eines nationalen Aktionsplans im Rahmen der Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie“ enthalten. Die Richtlinie verlangt (Art. 4 Abs. 2 S. 1 und 2) von Mitgliedstaaten, in denen „die tarifvertragliche Abdeckung unterhalb einer Schwelle von 80 Prozent liegt“, einen nationalen „Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen“ zu erstellen (Europäische Kommission 2022). Die vom *DGB* im Mai verabschiedeten Forderungen für einen Aktionsplan enthält auch die Forderung nach einer Ermöglichung tariflicher Differenzierungsklauseln. (siehe Kasten Kap. A 1).

Wortgleich mit dem Antrag auf dem DGB-Bundeskongress wird die Notwendigkeit von Differenzierungsklauseln damit begründet, dass sie „ein wichtiges Mittel zur Erhöhung der Attraktivität einer Gewerkschaft und damit zur Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht“ seien. Gefordert wird eine gesetzliche Klarstellung der nach der Rechtsprechung zulässigen Differenzierungsklauseln sowie die Zulassung von Sperrklauseln. „Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften prüfen, wie eine Regelung zur Ermöglichung gesetzlicher Differenzierungsklauseln ausgestaltet sein kann“ (DGB 2024, S. 6).

Die Prüfung seitens des DGB ist im Gang, bislang jedoch noch nicht abgeschlossen. Ein Eckpunktepapier liegt bisher (noch) nicht vor. Ein Rechtsgutachten zur Frage, wie Differenzierungsklauseln in Tarifverträgen für allgemeinverbindlich erklärt werden können (sog. konditionierte AVE), wurde vergeben und liegt vor (Deinert 2023, 2024). Zu eigen gemacht hat sich der DGB zwischenzeitlich die Forderung nach einer steuerlichen Privilegierung von Zusatzleistungen nur bei Tarifbindung des Arbeitgebers sowie eine erweiterte steuerliche Absetzbarkeit des Gewerkschaftsbeitrags, die zusätzlich zum Arbeitnehmerpauschbetrag (der jedem Beschäftigten unabhängig von der Gewerkschaftsmitgliedschaft zusteht) gewährt werden soll.

Grundsätzlich haben sich somit alle DGB-Gewerkschaften für tarifliche Vorteilsregelungen ausgesprochen, die Akzentsetzungen und der Nachdruck, mit dem sie gefordert und auch realisiert werden, ist gleichwohl unterschiedlich.¹⁴ Bedenken gab und gibt es dennoch weiterhin. Von den drei von Leydecker genannten Argumenten, die gewerkschaftsintern gegen Differenzierungsklauseln vorgebracht wurden, spielen zwei in der aktuellen Diskussion (soweit sie hier verfolgbar war) nur noch eine periphere Rolle: Der Anspruch, für alle Arbeitnehmer sprechen zu können sowie die Befürchtung, potenzielle Mitglieder würden sich Konkurrenzgewerkschaften mit dem niedrigsten Beitragssatz anschließen. Ersteres wurde vor längerer Zeit von Zachert (1995, S. 200) und in den letzten Jahren von Franzen (2018, S. 29) ins Feld geführt, letzteres von Höpfner (2020, S. 198ff) im Kontext seines Vorschlags, auf gesetzlichem Weg einen Solidaritätsbeitrag für Nicht-Organisierte einzuführen (den er befürwortet). Eine befürchtete Entpolitisierung der Mitgliedschaft durch die Hervorkehrung von Kosten-Nutzen-Überlegungen ist freilich nach wie vor virulent.

¹⁴ Eine Diskussion über Differenzierungsklauseln bzw. Solidaritätsbeiträge der Nicht-Organisierten ist auch bei den Gewerkschaften anderer europäischer Länder im Gang. Neben den Ländern, in denen diese schon seit langem praktiziert werden (Schweiz, Türkei) werden sie teils intensiver, teils weniger intensiv in den Niederlanden, in Belgien, Litauen und in Dänemark diskutiert.

In *Dänemark* ist die entsprechende Debatte im Privatsektor erst jüngst in Gang gekommen. Es wurde jedoch beschlossen, diesen Weg nicht zu beschreiten. Die Befürchtung war, dass die Arbeitgeber nicht organisierte Arbeitnehmer*innen aufgrund der damit verbundenen Kostenvorteile den Vorzug geben würden und der Druck auf eine Verschlechterung der Tarifverträge steigen würde. Alles in allem wird das Instrument in Dänemark derzeit nur begrenzt genutzt, aber es gibt zunehmend Debatten darüber, wie es attraktiver gemacht werden kann, sich gewerkschaftlich zu organisieren (auch angesichts sinkender Mitgliederzahlen).

In *Litauen* gibt es Überlegungen, die Anwendung von Tarifverträgen auf Gewerkschaftsmitglieder zu beschränken. Eine entsprechende Praxis gibt es jedoch bisher nicht. In *Belgien* gibt es schon seit längerem eine Differenzierungspraxis. „Seit Anfang der 60er Jahre des vorigen Jahrhunderts sind besondere Zahlungen der Arbeitgeber an Gewerkschaftsmitglieder üblich geworden. Teilweise erfolgen diese Vorteile mittels Gemeinsamer Einrichtungen, durch die beispielsweise zusätzliche Sozialleistungen gewährt werden“ (Leydecker 2005, S. 53 ff).

Vor allem aber spielen die rechtlichen Fallstricke und Begrenzungen eine Rolle. Wir werden darauf zurückkommen.

Die NGG hat sich auf ihrem letzten Gewerkschaftstag 2023 den Forderungen des DGB zur Stärkung der Tarifbindung angeschlossen und mithin auch jener der gesetzlichen Klarstellung der nach der Rechtsprechung ausdrücklich zugelassenen Differenzierungsklauseln (Antrag B018). Im Tarifgeschäft der NGG spielen sie bisher allerdings eine eher nebensächliche Rolle (was sich durch den Tarifabschluss in der Chemischen Industrie möglicherweise ändern könnte). Dort gibt es bisher auch keine entsprechende Tradition:

„Also ich kenne es aus meinen NGG-Zeiten nicht, dass wir Vorteilsregelungen haben. Es ist ein Thema, das hat auch gerade wieder total Konjunktur.“ (NGG 1)

Populär bei den Mitgliedern und vor allem bei den betrieblichen Funktionären ist die Forderung auch dort. Dies wird auf dem Gewerkschaftstag bestätigt:

„In vielen Mitgliederversammlungen und Tarifkommissionen wird immer wieder gefordert, dass gewerkschaftlich unorganisierte Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen von Tarifverträgen ausgeschlossen werden. Dieser Wunsch ist nachvollziehbar, bedarf aber einer Aufklärung. Der NGG-Hauptvorstand sollte in der nächsten Amtszeit ein Aufklärungskonzept zu diesem Themenfeld anstoßen.“ (NGG Gewerkschaftstag 2023, Antrag B016).

„Wenn man eine Forderung aufstellen würde für die nächste Tarifrunde und sagen würde, wollen wir in diesem Jahr mal eine Vorteilsregelung fordern, dann hätte man 99,9 Prozent Zustimmung [...]. Das ist hochbeliebt. [...] Das heißt, wir haben, so würde ich es beschreiben, einen großen Wunsch aus unserer Mitgliedschaft, das zu machen, aber keine Abschlüsse oder wirklich nur einzelne [...]. Das heißt, wir haben eine riesen Diskrepanz, dass wir sagen, finden wir total Klasse, haben das aber nicht. [...] Also auf der einen Seite großes Thema, da kann man sich immer einen Applaus in jeder Tarifkommissionssitzung abholen. Aber es gibt im Grunde so gut wie keine Regelung bei NGG, weil die Arbeitgeber das nicht machen, die wollen das einfach nicht. Das ist die Situation. (Interview NGG 1)

Als Handlungsauftrag an den Vorstand wurde auf dem Gewerkschaftstag gefordert, „Folien für Mitgliederversammlungen und Broschüren (mit Argumenten und ausführlichen Erklärungen) für Tarifkommissionsmitglieder“ zu entwickeln, die „den Handlungsrahmen und die möglichen rechtlichen Einschränkungen bei den tariflichen Ansprüchen ausschließlich für Mitglieder“ beschreiben (ebd.). Neben der Aufklärung über die rechtlichen Rahmenbedingungen „sollte ein möglicher Leistungskatalog beispielhaft aufführen, wo in welcher Form Tarifvereinbarungen mit einem klaren Mitgliedervorteil durchgesetzt wurden und wie erfolgreich diese waren.“ Falls geboten, sollte „eine Arbeitsgruppe von haupt- und ehrenamtlichen Aktiven gebildet werden, die mit unterschiedlichen Blickrichtungen das Thema aufbereiten.“ Die Informationsmaterialien sollen „dem Hauptvorstand in 2025 präsentiert und nach positiver Beschlusslage des Hauptvorstandes den Organisationsgliederungen unserer NGG für die Tarifrunde 2026 zur Verfügung gestellt“ werden (ebd.)

Populär sind Vorteilsregelungen auch in anderen Gewerkschaften, etwa der Gewerkschaft Bau-Agrar-Umwelt (BAU), Gewerkschaft Bergbau, Energie, Chemie (IG BCE) oder der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di):

„Also, das wird bei uns von der Mitgliedschaft in vielen Tarifkommissionen und Verhandlungskommissionen immer wieder gefordert“ (IG BAU 1)

„Wir haben fast aus allen Betrieben die Forderung gekriegt, eine Unterscheidung zu machen.“ (IG BCE 2)

„Grundsätzlich ist das schon eine Sache, die bei allen im Hinterkopf ist und die wünschenswert wäre.“ (Ver.di 1).

Entsprechend hat sich der Gewerkschaftstag 2023 von Ver.di auch für verstärkte Anreize zur Tarifbindung ausgesprochen:

*„Verstärkte Anreize zur Tarifbindung für Beschäftigte und Arbeitgeber*innen, wie durch eine steuerliche Absetzbarkeit von Gewerkschaftsbeiträgen außerhalb des Arbeitnehmerpauschbetrages, steuerliche Privilegierung tarifvertraglich vereinbarter Zusatzleistungen und erweiterten tariflichen Differenzierungsklauseln für Sonderregelungen für Gewerkschaftsmitglieder (Mitgliedervorteilsregelung)“ (Ver.di 6. ver.di-Bundeskongress, Berlin, 17.9.2023 - 22.9.2023; Antrag A 001).¹⁵*

Ver.di, die IG BAU, IG BCE und auch die NGG hatten sich schon unmittelbar nach dem BAG-Urteil von 2007 für einen weiteren Ausbau von Vorteilsregelungen stark gemacht. In der Frankfurter Rundschau vom 6. Juni 2008 war zu lesen:

„Der Tarifexperte Jörg Wiedemuth kündigte an: ‚Wir wollen versuchen, in allen Tarifabschlüssen Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder zu vereinbaren.‘ IG-Bau-Chef Klaus Wiese hül sprach von einer ‚neuen Entwicklung‘, die er ‚mit Sympathie‘ betrachte. Auch die IG Bergbau, Chemie, Energie wolle sich die neue Strategie zu eigen machen, desgleichen die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten. Zurückhaltender äußerte sich die IG Metall. Für sie sei ein Mitgliederbonus im Einzelfall denkbar, aber kein ‚strategisches tarifpolitisches Ziel‘.“

Die IG Metall hat ihre Zurückhaltung in den Folgejahren sukzessive abgebaut. Auf dem letzten Gewerkschaftstag 2023 hat sie sich nach intensiver Diskussion im Vorfeld in den Bezirken für Vorteilsregelungen ausgesprochen, die „einen festen Platz in der Tarifpolitik der IG Metall behalten und insbesondere auf betrieblicher Ebene weiter ausgebaut werden sollen.“¹⁶ Die aktiven Funktionäre sähen in ihnen ein „gutes Argument, neue Mitglieder zu gewinnen.“ Sie könnten ein Anreiz sein, der IG Metall beizutreten – auch wenn die Anzahl der Beitritte und die Dauer der Mitgliedschaft von weiteren Faktoren abhängen.“ Die nicht zu unterschätzende Symbolik der Mitgliedervorteilsregelungen liege „in der Unterstreichung der Tatsache, dass es tarifpolitischen Fortschritt nur gibt, wenn sich Beschäftigte in der IG Metall organisieren, gemeinsam Tarifverträge durchsetzen und auch nur als IG Metall Mitglieder Anrecht auf unsere Tarifverträge haben.“ Vor allem bei Ergänzungs- und abweichenden Tarifverträgen, sowie bei Zukunftstarifverträgen werden Mitgliedervorteilsregelungen angestrebt. Die Forderung nach Mitgliedervorteilsregelungen auch in Flächentarifverträgen wird an eine Bedingung geknüpft:

„Erst wenn wir betriebspolitisch mehrheitlich einen Mitgliederbonus durchsetzen können, kann auch in der Metall- und Elektroindustrie als unserer Leitbranche, im Flächentarifvertrag eine Mitgliedervorteilsregelung möglich werden.“ (IG Metall 2023a)

¹⁵ Verbindlich ist die verabschiedete Entschließung nicht, da die Tarifkommissionen von Ver.di frei in ihrer Entscheidung sind. Notwendig hierfür wäre ein entsprechender tarifpolitischer Grundsatzbeschluss, der vom Gewerkschaftsrat verabschiedet wird. „Also da gibt es kein Durchgriffsrecht. Und es gibt keinen tariflichen Grundsatz, wo etwa drinsteht: In Tarifverhandlungen von Ver.di sind immer oder sind nach Möglichkeit Vorteilsregelungen zu verhandeln oder zu fordern. Das gibt es nicht.“ (Ver.di 1)

¹⁶ Bereits auf dem Gewerkschaftstag 2015 wurde beschlossen, „einen Diskussionsprozess über die Frage anzustoßen, wie zukünftig in Tarifverträgen ein Mitgliederbonus vereinbart werden kann“. Im Anschluss sollte „ein Konzept für Regelungen zu einem Mitgliederbonus“ erstellt werden – was ausblieb. In der Entschließung des Gewerkschaftstags 2019 heißt es (E 3.021): „Daher strebt die IG Metall an bei zukünftigen Tarifabschlüssen eine Besserstellung von Mitgliedern durchzusetzen. Ansatzpunkte hierfür könnten z.B. Vorrangregelungen bei betrieblichen Quoten (z.B. Altersteilzeit, T-ZUG) oder die Ausgestaltung der künftigen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung sein.“ Der Vorstand wurde aufgefordert, „seine Aktivitäten zur Ausweitung der rechtlichen Möglichkeiten zu verstärken sowie tarifrechtliche und tarifpolitische Leitlinien hierfür zu erarbeiten, mit dem Ziel, Differenzierungsklauseln in den nächsten Tarifrunden durchzusetzen“ (IG Metall 2019).

Im Vorfeld des Gewerkschaftskongresses 2023 wurde in den bezirklichen Tarifkommissionen intensiv über Bonusregelungen diskutiert und dies mit einem eindeutigen Ergebnis:

„Alle Tarifkommissionen haben sich dafür ausgesprochen, dass Mitgliedervorteilsregelungen in betrieblichen Tarifverträgen, insbesondere bei Abweichungen, Haustarifverträgen und Zukunftstarifverträgen verstärkt angestrebt und ausgebaut werden sollen. Nahezu alle Tarifkommissionen sind der Auffassung, dass dies für eine Flächentarifbewegung in der Metall- und Elektroindustrie aktuell keine Zielsetzung ist.“ (IG Metall 2024).

Eine entsprechende Debatte fand auch im IG-Metall-Bezirk Baden-Württemberg statt. Beginnend im September 2022 wurde ein breiter Diskussionsprozess in Gang gesetzt, der vor dem Gewerkschaftstag abgeschlossen wurde (IG Metall BaWü (2023)). Als Ergebnis wurde festgehalten, dass der Wunsch nach einem Mitgliedervorteil „emotional nachvollziehbar“ sei. „es ist jedoch kein einheitliches Anliegen der Mitglieder der großen Tarifkommission.“ Die Diskussion habe deutlich gemacht, „dass es im Kern der Debatte um Mitgliedervorteilsregelungen darum geht, die Mitgliedschaft der IG Metall attraktiv(er) zu gestalten. Ob dazu eine generelle Regelung in der Fläche benötigt wird, rückte im Verlauf der Debatte immer mehr in den Hintergrund.“ In betrieblichen Tarifrunden, insbesondere bei Verhandlungen über Tarifabweichungen, könne es „sehr sinnvoll sein, eine Mitgliedervorteilsregelung zu erkämpfen“. Dort müsse es „bei jeder Verhandlung“ eine Rolle spielen. Gelänge es der IG Metall hingegen eine Mitgliedervorteilsregelung in der Fläche zu erstreiten, könnten die Arbeitgeber die Vorteile rechtlich auch den Nicht-Mitgliedern gewähren, weshalb davon abgeraten wird, dies anzugehen, zumal es Aufgabe der Großen Tarifkommission sei, „Enttäuschungen von Funktionär*innen zu vermeiden.“ Zusammenfassend wird festgehalten: „Durch überzeugende und authentische Vermittlung durch unsere Funktionär*innen wird die IG Metall getragen. Die Mitgliedschaft in der IG Metall steht für sich! Sie ist per se überzeugend und muss von ihrem Wert her nicht verbessert werden.“ (IG Metall BaWü 2023, S. 4f)

Entsprechend zurückhaltend fallen die Äußerungen der im Kontext der Studie Befragten aus. Einig ist man sich wie andernorts auch, Differenzierungsklauseln bei Tarifabweichungen zu fordern, da unter diesen Bedingungen auch gewerkschaftlicher Druck entfaltet werden und die Exklusivität der Vorteile auch faktisch realisiert werden kann.

„Es geht im Moment überall dort auf der betrieblichen Ebene, wo wir dem Unternehmen sagen, OK, wir machen das mit dir, aber nur unter der Voraussetzung, dass unsere Leute mehr haben. Das geht allerdings nur, wenn wir in der Offensive sind. Da gelingt es uns, sowas zu vereinbaren.“ (IG Metall 1)

„Also ich glaube, in Ergänzungstarifverträgen funktioniert es einfach sehr viel einfacher und besser. [...] Je nachdem wie stark wir im Betrieb sind, ist dem Arbeitgeber schon klar, wenn ich das jetzt mache, gibt es eine größere Wahrscheinlichkeit, dass das Verhandlungsergebnis auch umgesetzt wird. [...] In der Regel ist es in den Ergänzungstarifverträgen möglich. Mir ist gar kein Fall bekannt, wo es nicht möglich ist.“ (IG Metall 2)

Skeptisch bis ablehnend werden hingegen die Chancen beurteilt, in Flächentarifverhandlungen mit Boni erfolgreich zu sein, d. h. sie auch exklusiv umsetzen zu können.

„Ich würde ein sehr, sehr großes Fragezeichen setzen, und das ist eher eine Frage von Umsetzbarkeit. [...] Dann muss man sich natürlich die Frage stellen, macht es auch Sinn, das überhaupt zu machen. Da kann man auch geteilter Meinung sein und das nicht nur rosarot sehen.“ (IG Metall 2)

Zentral in der Argumentation ist die aktuelle BAG-Rechtsprechung:

„Wenn die nicht gekippt wird, wenn die nicht anders wird, haben wir da eine sehr, sehr kritische Haltung, wie das in der Umsetzung funktionieren soll.“ [...] „Wir haben jetzt ja eine BAG-Rechtsprechung, die sagt, wir können es den Arbeitgebern nicht verbieten, für alle zu bezahlen. Und mit dieser Grundlage müssten wir einen Arbeitgeber auf der anderen Seite haben, der das mit uns auch bis zum Ende durchdenkt.“ [...] Ich würde da ein sehr, sehr großes Fragezeichen setzen. Es ist eher eine Frage von Umsetzbarkeit, also die große Frage, kriegen wir es hin?“ (IG Metall 2).

Zudem gibt es auch gewichtige Stimmen, die grundsätzliche Zweifel anmelden, ob mit Vorteilsregeln der richtige Zugang zu den bisher noch nicht gewonnen Beschäftigten gewählt wird:

„Wir wollen keine zusätzliche Leistung in unseren Tarifverträgen haben, sondern es geht immer um Arbeitsbedingungen. Immer. [...] Ich bin davon überzeugt, Haltearbeit findet über aktive Betriebspolitik statt, nicht über ein Leistungsspektrum von Sterbegeld, von Freizeitunfallversicherung, von Rechtsschutz, was wir halt so im Tornister haben an zusätzlichen Leistungen. Das ist auch okay. Aber Menschen müssen verstehen, warum sie jeden Monat 1 % von ihrem Brutto bezahlen. Dann wollen sie mich erleben und dann wollen sie mich auch sehen. Ich darf nicht nur in der Betriebsratssitzung hocken. Da musst du dir halt andere Kommunikationswege überlegen. Das geht. Aber es ist halt anstrengend.“ (IG Metall 3)

Auch wird das „Trittbrettfahrer-Argument“ als falsche, weil „aggressive“ Form der Ansprache gesehen, die potenzielle Mitglieder eher abschreckt:

„Die Menschen als Trittbrettfahrer zu bezeichnen oder ‚Ihr tut nichts dafür‘, wird sie noch weiter von uns wegbringen. Weil es eine aggressive Haltung ihnen gegenüber aufbaut, ist kein positiver Zugang.“ (IG Metall 3)

Wellen schlug deshalb die Ankündigung der 1. Vorsitzenden der IG Metall Christiane Benner im Juli 2024, also im Vorfeld der Tarifrunde 2024, Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder in Gespräche mit den Arbeitgebern einbringen zu wollen. Gesamtmetall und der Regionalverband Südwestmetall zeigte sich überrascht und verärgert, vermuteten die Verbände doch eine Erweiterung des Forderungspakets der IG Metall für die Tarifrunde 2024/25. So wollte es die IG Metall jedoch nicht verstanden wissen. Benner erklärte ihre Initiative, die sie auf der Bezirkskonferenz der IG Metall Baden-Württemberg präsentiert hatte, mit dem Abschluss der IG BCE. Viele Kolleginnen und Kollegen hätten darum gebeten, auszuloten, „ob und wo auch die Metallarbeitgeber inzwischen zu Mitgliederboni bereit sind.“ Für ihren Einsatz in einer Gewerkschaft hätten Mitglieder Vorteile verdient. Solche Vorteile seien „ein Bekenntnis zur sozialpartnerschaftlichen Tarifbindung.“

Ihre Äußerungen lösten scharfe Kritik der Metallarbeitgeber aus. „Die Gewerkschaft will offensichtlich auf Kosten der Arbeitgeber Mitglieder werben, anstatt partnerschaftlich mit uns nach sinnvollen Lösungen für die enormen Herausforderungen unserer Zeit zu suchen“, machte der Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbands Südwestmetall, Oliver Barta, seinem Ärger Luft. Nicht zuletzt konterkarierte der Ruf nach einem solchen Gewerkschaftsbonus „die angestrebte Erhöhung der Tarifbindung, denn dies wird noch mehr Arbeitgeber zur Abkehr vom Flächentarif bewegen“ (Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 17.07.2024, S. 17).

Die IG BCE hat nunmehr gezeigt, dass auch in großen Flächentarifgebieten Vorteilsregeln durchsetzbar sind. Offen ist, ob trotz der rechtlichen Möglichkeit, den Vorteil auch Nicht-Mitgliedern zuteilwerden zu lassen, gelingt, ihn exklusiv zu halten. Der Arbeitgeberverband hat sich entsprechend festgelegt (siehe Kap. C 1.2) und die

IG BCE wappnet sich, um einer ggf. dennoch eintretenden betrieblichen Praxis zu begegnen.

1.2 Positionierung der Arbeitgeberverbände

Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbände haben sich bisher fast durchweg gegen Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder ausgesprochen. Am dezidiertesten ist die Ablehnung bei Gesamtmetall. Differenzierungsklauseln führten zu einer Ungleichbehandlung bzw. Spaltung der Belegschaft und störten den Betriebsfrieden. Zudem verstießen sie gegen die negative Koalitionsfreiheit, übten Druck auf Nicht-Organisierte aus, Gewerkschaftsmitglied zu werden, und seien ein reines Mittel der Mitgliedergewinnung. Zudem werde der Grundsatz, ein Betrieb ein Tarifvertrag, verletzt, wenn im Betrieb eine Besserstellung einer Gruppe innerhalb der Belegschaft erfolgt. Bonusregelungen für Gewerkschaftsmitglieder seien „ein tarifpolitischer Irrweg“, weshalb sie strikt abzulehnen seien (bayme/vbm 2024).

Mit dieser harschen Ablehnung ist der Bayrische Metallarbeitgeberverband nicht allein und sie ist auch nicht neu. Bereits 1978 hatte der Vorstand der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) festgelegt, entsprechende Tarifklauseln in den sogenannten „Katalog der lohn- und tarifpolitisch zu koordinierenden Fragen“ aufzunehmen. Die Mitgliedsverbände wurden verpflichtet, vor dem Abschluss entsprechender Vereinbarungen den Vorstand der BDA zu konsultieren (Leydecker 2005, S. 23). Der „Tabu-Katalog“ wurde danach regelmäßig fortgeschrieben. Details sind jedoch nicht bekannt. Vermutet wird, dass die BDA weiterhin an dieser ablehnenden Linie festhält.

Als 2004 die IG Metall in NRW dazu übergang, als Modellversuch Tarifabweichungen an Mitgliedervorteile zu binden, kam die Reaktion des Metallarbeitgeberverbandes prompt und die Ablehnung war strikt. Der damalige Gesamtmetall-Präsident Martin Kannegießer bezeichnete den Vorstoß als „völlig abwegig und verfassungswidrig“ (Handelsblatt vom 1.11.2004) und der regionale Hauptgeschäftsführer von NRW setzte hinzu:

„Wir stimmen keiner Regelung zu, die so etwas vorsieht“, sagte der stellvertretende Hauptgeschäftsführer der Metall-Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen, Karl-Ernst Schmitz-Simonis, am Montag. Der Arbeitgeberbundesverband Gesamtmetall warnte vor einer Spaltung der Belegschaften. Die IG-Metall-Zentrale in Frankfurt begrüßte dagegen den Vorstoß ihres nordrhein-westfälischen Bezirks als gute Idee.“ (Der Spiegel 01.11.2004)

Auf die Metallindustrie beschränkt war die Ablehnung nicht. Auch die kommunalen Arbeitgeber haben bereits 2008 beschlossen, Gewerkschaftsmitgliedern nicht durch Tarifverträge Vorteile einzuräumen:

„Wir wollen keine Ungleichbehandlung von Gewerkschaftsmitgliedern und nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten. Differenzierungsklauseln zu Gunsten von Gewerkschaftsmitgliedern lehnen wir deshalb ab.“ (VKA-Pressemitteilung anlässlich BAG-Urteil zu Spannklauseln 23.03.2011)

Verhindert werden konnten Vorteilsregelungen auf betrieblicher Ebene dadurch nicht (siehe Kap. C 3). Allerdings trägt fast keine die Unterschrift eines Arbeitgeberverbandes. „In der Regel werden die Mitgliedervorteilsregelungen, die wir im Rahmen von ergänzenden Tarifverträgen durchsetzen konnten, vom jeweiligen Betrieb unterzeichnet. Die Arbeitgeberverbände lehnen eine Unterzeichnung von Ergänzungstarifverträgen bisher vehement ab.“ (IG Metall BaWü 2023). Zwar gibt es in kleineren

Tarifgebieten schon seit längerem wenige Ausnahmen (z. B. in der Miederindustrie, der Textil- und Bekleidungsindustrie oder der niedersächsischen Holz- und Kunststoffindustrie), in großen Flächentarifgebieten galt es bis vor kurzem jedoch als nicht realisierbar, tarifliche Vorteilsregelungen abzuschließen.

Die Haltung des Bundesverbands der Arbeitgeber der Chemischen Industrie (BAVC), der im Sommer 2024 ein entsprechendes Abkommen unterzeichnete, ist deshalb ein Novum. Erstmals konnte dort eine Regelung vereinbart werden, durch die Gewerkschaftsmitglieder ein zusätzlicher Urlaubstag pro Jahr sowie ein zusätzlicher freier Tag im jeweiligen Jubiläumsjahr (10, 25, 40 50) ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft zusteht (siehe Kasten). Der freie Tag für „aktives gewerkschaftliches Engagement“ an die der Vorteil gebunden ist, „gleicht die Zeit aus, die Gewerkschaftsmitglieder in ihrer Freizeit für Tarifbindung und Sozialpartnerschaft einbringen.“ „Dieser Zeitausgleich“, so der BAVC in seiner Erklärung zum Abschluss, „ist ein Zeichen von Wertschätzung. Denn wir in der Chemie wollen starke Sozialpartner auf beiden Seiten.“ Man habe sich für einen Weg entschieden, bei dem „weiterhin gleiches Geld für gleiche Arbeit“ bezahlt werde und der „für die Unternehmen mit möglichst geringem administrativem Aufwand verbunden ist.“ (BAVC 2024)

Auf dem Weg dahin und danach war der BAVC der Kritik und auch Pressionen anderer Arbeitgeberverbände ausgesetzt. Noch im Verhandlungsprozess gab es Interventionen von Gesamtmetall.

Die konkrete Regelung wurde auf den letzten Metern erzielt. Im Grundsatz war jedoch schon vorgeklärt, eine Bonusregelung zu vereinbaren. Nach dem Tarifabschluss 2022 wurden mehrere Workshops vereinbart, um tarifliche Instrumente zur Stärkung der beiderseitigen Tarifbindung zu entwickeln. Alternative Modelle, die bereits ausgearbeitet waren, wurden wegen des befürchteten administrativen Aufwands fallen gelassen (s. u.).

**Änderung des Manteltarifvertrages vom
24. Juni 1992
in der Fassung vom 27. Juni 2024**

§ 8 Freistellung von der Arbeit

Arbeitnehmer, die Mitglied der IGBCE sind, werden beginnend ab dem Kalenderjahr 2025 als Ausgleich für ihre IGBCE-gewerkschaftlichen Aktivitäten ohne Verdienstminderung für einen Tag pro Kalenderjahr freigestellt.

In den Kalenderjahren, in denen das IGBCE-Mitglied seine 10-, 25-, 40- oder 50-jährige Mitgliedschaft in der IGBCE vollendet, entsteht neben dem Anspruch nach Absatz 1 Anspruch auf einen weiteren Tag Freistellung.

Der Anspruch auf die Freistellung in einem Kalenderjahr setzt voraus, dass der Arbeitnehmer am 1. Januar dieses Kalenderjahres (Stichtag) seit mindestens 3 Monaten Mitglied der IGBCE ist und seine aktive durch Engagement für die IGBCE geprägte Mitgliedschaft gegenüber dem Arbeitgeber bis spätestens zum 31. März dieses Kalenderjahres mit einer Bestätigung der IGBCE nachgewiesen hat. In den Fällen des Absatzes 2 muss sich die Bestätigung auch auf die entsprechende Mitgliedschaftsdauer beziehen.

Wird der Nachweis nicht oder verspätet erbracht, entfällt der Anspruch auf die Freistellung für das jeweilige Kalenderjahr ersatzlos.

Die Freistellung entfällt, wenn der Arbeitnehmer am gleichen Tag aus einem anderen Grund, insbesondere wegen Krankheit, nicht arbeitet. Macht der Arbeitnehmer im jeweiligen Kalenderjahr von der Freistellung keinen Gebrauch, so ist eine Nachgewährung im folgenden Kalenderjahr ausgeschlossen.

Bei der Festlegung des Freistellungstages sind die betrieblichen Notwendigkeiten und die Wünsche des Arbeitnehmers entsprechend der Festlegung des Urlaubsanspruchs zu berücksichtigen.

Ob damit der Widerstand der Arbeitgeberverbände gegen Vorteilsregelungen gebrochen ist, wird sich zeigen müssen. Der BAVC hält den Weg „nicht ohne Weiteres auf andere Branchen übertragbar. Wie gut sich ein solches Modell im Einzelfall eignen könnte, hängt auch davon ab, inwieweit Tarifparteien einer Branche schon vorher durch sozialpartnerschaftliches Vertrauen verbunden sind. In einem Klima, das primär durch Konflikt bestimmt ist, würde unser Weg kaum funktionieren. Wir haben den Vorteil für IGBCE-Mitglieder vereinbart, weil die IG BCE sich im Gegenzug weiterhin klar zur Chemie-Sozialpartnerschaft bekennt. Dafür steht die Fortsetzung unserer Schlichtungsvereinbarung, die ohne externe Schlichter auskommt und bis zu einem Scheitern der Schlichtung Friedenspflicht vorsieht“ (BAVC-Impuls 9/2024).

Auf betrieblicher Ebene gibt es allerdings, wie noch dargestellt wird, eine Vielzahl tariflicher Vorteilsregelungen. Insofern ist auf Arbeitgeberseite zwischen der Verbandspolitik und Betriebspolitik zu unterscheiden. Auf verbandspolitische Ebene ist die vorherrschende Linie nach wie vor die der Ablehnung, auf betrieblicher bzw. konzernpolitischer Ebene werden hingegen Vorteilsregelungen schon seit längerem und in zunehmender Zahl akzeptiert und abgeschlossen.

2. Durchsetzungschancen

Die ablehnende Haltung der Arbeitgeberverbände hat aus nachvollziehbaren Gründen direkte Auswirkungen auf die Strategiebildung der Gewerkschaften. In Flächentarifgebieten, zumal größeren, galten Vorteilsregelungen bis vor Kurzem als nicht durchsetzbar:

„Immer dann, wenn sie in größeren Tarifbereichen, die für uns relevant sind, die Forderung auf den Tisch kommt, dann gibt es [...] eine dogmatische Blockadehaltung der Arbeitgeber, die wahrscheinlich BDA gewünscht ist. Das wird uns an vielen Stellen immer wieder gespiegelt. Wenn man also ein bisschen in die Fläche kommt, dann auch schon Ende Gelände.“ (IG BAU 1)

„Grundsätzlich würde ich sagen, ist es in Flächentarifverträgen noch mal schwieriger, weil da viele Arbeitgeber mit unterschiedlichen Positionen beteiligt sind. Und da eine einheitliche Linie zu finden, dass Arbeitgeber ihren Widerstand gegen Mitglieder Vorteilsregelungen aufgeben, ist dann eben schon noch problematischer. Deswegen ist es grundsätzlich einfacher, in Haustarifverträgen das durchzusetzen als in Flächentarifverträgen.“ (Ver.di 1)

Haustarifliche Regelungen sind deshalb die i.d.R. gewählte Option, zumal sich die Arbeitgeberverbände fast durchweg weigern, entsprechende Verträge zu unterschreiben. Vorteilsregelungen werden deshalb von Vergütungs- oder Manteltarifverträgen, die meist mitverhandelt werden und die auch im Mittelpunkt stehen, abgekoppelt. Letztere werden von Verbandsvertretern unterschrieben, Vorteilsregelungen hingegen fast ausschließlich vom jeweiligen Arbeitgeber:

„Wir haben einen Haustarifvertrag über diese Mitgliedervortragsregelung geschlossen, den normalen Vergütungstarifvertrag jedoch mit dem Arbeitgeberverband. Und wir mussten zusätzlich, damit wir die Ausbildungsvergütung überproportional erhöhen konnten, sogar den Manteltarifvertrag ebenfalls mit dem Arbeitgeberverband anpacken. Das ist ja manchmal eine sehr komplexe Geschichte. Der Arbeitgeberverband wollte partout nicht diesen Tarifvertrag zeichnen, deshalb läuft die Mitgliedervorteilsregelung als Haustarifvertrag.“ (Ver.di 4)

Flächentarifliche Vereinbarungen mit haustariflicher Ergänzung finden sich in verschiedenen Varianten. So etwa in der Bauindustrie, in der 2018 eine relativ deutliche Entgeltsteigerung in einen Branchentarif vereinbart wurden. Wegen mangelnder Akzeptanz der Vereinbarung auf Arbeitgeberseite wurde innerhalb der Erklärungsfrist in Nachverhandlungen als Option eine Zwei-Stufen-Lösung mit haustariflicher

Komponente aufgenommen, die eine Vorteilsregelung für Gewerkschaftsmitglieder vorsah. Das Interesse der Unternehmen an der Stufenlösung war groß und mit ihr die Bereitschaft, eine Vorteilsregelung in Kauf zu nehmen:

*„Es sind dann 30, 40, 50 Unternehmen auf uns zugekommen und haben gesagt, wir haben mit 3 Prozent und nicht mit 5 Prozent kalkuliert. Jetzt schließt bitte einen Haustarifvertrag mit uns ab.“
(IG BAU 1)*

Eine häufig genutzte Möglichkeit, um Vorteilsregelungen in Firmentarifverträgen realisieren zu können, sind Verhandlungen um Tarifabweichungen bzw. die Nutzung von Öffnungsklauseln. Entsprechend lautet die Empfehlung der IG Metall:

„In betrieblichen Tarifaueinandersetzungen, vor allem bei Ergänzungs- und abweichenden, Tarifverträgen, werden Mitgliedervorteilsregelungen angestrebt.“ (IG Metall 2023a, Beschlüsse des Gewerkschaftstags Antrag L3.001)

*„Daher soll bei jeder Verhandlung um einen Ergänzungstarifvertrag, insbesondere, wenn Arbeitgeber von uns abweichende Regelungen fordern, Mitgliedervorteilsregelungen konsequent überprüft werden und ggf. die Forderungen an den Arbeitgeber erhoben werden. D. h. bei jeder betrieblichen Verhandlung über einen Tarifvertrag muss das Thema Mitgliedervorteilsregelung eine Rolle spielen.“
(IG Metall BaWü 2023)*

In der Regel sind es die Arbeitgeber, die daran Interesse haben, wollen sie doch Abschläge bei geltenden Tarifnormen erreichen, die der Zustimmung der jeweiligen Gewerkschaft bedürfen. Geknüpft werden die Abweichungen i.d.R. an Gegenleistungen in Form von Zusagen an Standort- bzw. Beschäftigungssicherung, Investitionen und eben auch an Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder.

„Häufig war das Einfallstor dann, dass die Arbeitgeber eine Öffnungsklausel nutzen oder mit uns eine Abweichung zum Tarifvertrag regeln wollten. Da haben wir gesagt, okay, aber nur mit Bonusregelung. Das war immer sehr schwierig vom Wording, weil es natürlich Arbeitgeberverbände gab, die gesagt haben, das ist ein No-Go. Also wenn ihr da eine Differenzierungsregelung machen wollt, dann nur als Ergänzungspapier, in einem haustarifvertraglichen Ergebnis, aber nicht in dem Verbandstarifvertrag, wo der Arbeitgeberverband unterschreibt. Das war die Situation bisher. Für die war das ein absolutes No-Go.“ (IG BCE 1)

„Wenn wir firmenbezogene Verbandstarifverträge gemacht haben, also Flächentarifvertrag Chemie mit Sonderregelungen für einen Betrieb aufgrund irgendeiner wirtschaftlichen Situation, dann haben wir in diesen Verträgen über die vielen Jahre versucht, Regelungen reinzubekommen, wo wir gesagt haben, für Mitglieder gilt was anderes als für andere.“ (IG BCE 1)

Meist wird auch eine Tarifbindung zur Voraussetzung einer Abweichung gemacht und Vorteilsregelungen für Mitglieder zu einer Gegenleistung, die auch realisiert werden können. „Es ist quasi die Behelfskrücke, so will ich es jetzt nennen“ (IG Metall 2).

Vorteilsregelungen in Ergänzungstarifverträgen, die in Concession Bargaining Konstellationen angeschlossen werden, bringen Mitgliedern zwar Vorteile in Form von Standort- und Beschäftigungssicherungszusagen (die für alle Beschäftigten gelten), sie sind allerdings gleichzeitig mit einer (befristeten) Absenkung ansonsten geltender tariflicher Normen verbunden. Insofern besteht die Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern in diesem Fall in einer vergleichsweise geringeren Minderung materieller Nachteile, was ihre Bedeutung nicht mindert, jedoch den Vorteil in einen anderen Kontext stellt. Zudem sind Vorteilsregelungen bei Tarifabweichungen wie die Abkommen selbst befristet.

Erheblicher Fachkräftemangel ist eine ganz andere Konstellation, die Vorteilsregelungen begünstigen kann. Dies war z. B. in der Eisenberg-Klinik in Thüringen einer der Gründe¹⁷, weshalb dort ein für Ver.di als „wegweisender“ Tarifabschluss im Krankenhausbereich vereinbart werden konnte (Ver.di 2023). „Der Wettbewerb um das Fachpersonal“, so der zuständige Gewerkschaftssekretär, „wird eine entscheidende Rolle gespielt haben“ (Ver.di 3).

Die dort realisierten Mitgliedervorteile sind beispiellos:

- stufenweise Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 35 Stunden in der Woche bis 2028 bei vollem Lohnausgleich,
- eine steuer- und abgabenfreie Inflationsprämie von insgesamt 3.000 Euro (2023 1.900 Euro und 2024 1.100 Euro),
- dauerhaft eine Jahressonderzahlung ab 2025 in Höhe von 3.000 Euro brutto,
- Erhöhung der Urlaubstage von 30 auf 31 Tage,
- im Schichtbetrieb garantiert sechs freie Wochenenden pro Quartal,
- Nachtzuschläge bereits ab 20 Uhr,
- Recht auf Weiterbildung im Umfang von 35 Stunden pro Jahr,
- Ausschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge,
- betriebliche Krankenzusatzversicherung,
- betriebliche Altersversorgung,
- zusätzlich 5 Tage Arbeitsbefreiung für die Betreuung bei Erkrankung eines Kindes im Alter von 12 bis 16 Jahren,
- Zuschuss zum Jobticket i.R. des Deutschlandtickets.

Im Tarifvertrag wird wie in anderen Tarifverträgen auch festgehalten, dass die Regelungen des Tarifvertrages ausschließlich Ver.di-Mitgliedern vorbehalten sind. Insofern unterscheidet sich der Tarifvertrag nicht von anderen. Die Besonderheit liegt darin: Der Arbeitgeber praktiziert dies auch so. Die im Tarifvertrag ausgehandelten Konditionen gelten nur für Ver.di-Mitglieder, was die Mitgliedschaft natürlich hoch attraktiv macht. Arbeitsverträge mit Bezugnahmeklauseln auf den Tarifvertrag gibt es nicht. Die Beschäftigten hatten die Wahl, die in ihrem bisherigen Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitskonditionen beizubehalten oder den „Eisenberg-Tarifvertrag“ zu akzeptieren und Mitglied der Gewerkschaft zu werden. Auf der Homepage der Waldkliniken Eisenberg wird explizit betont: „Ver.di hat sich als fairer, verlässlicher, kompetenter und visionärer Verhandlungspartner erwiesen. Und weil Fairness immer eine zweiseitige Angelegenheit ist, haben wir mit ver.di vereinbart, dass der Eisenberger Tarif exklusiv für Ver.di-Mitglieder gilt.“ Das hat der Klinikleitung nicht nur Beifall eingebracht:

„Also ich weiß, dass die Arbeitgeber ringsum den Geschäftsführer nicht mehr so leiden mögen, weil das tatsächlich Leuchtturm-Effekt hat. Gerade im Gesundheitswesen wird ja viel gejammert und er hat bewiesen, es geht. Das war am Anfang ein großer Aufschrei. Und der hat jetzt eine Rehaklinik neu aufgemacht, und der hat überhaupt kein Problem Personal zu kriegen und zieht natürlich Personal von anderen Häusern ab. Es hat ein Leuchtturm-Effekt, aber es hat jetzt nicht den Effekt, dass sich andere Kollegen auf dem Weg machen dahin. Also sie träumen von dem Tarifvertrag, ohne selber den Arsch hochzukriegen.“ (Ver.di 3)

¹⁷ Weitere Gründe liegen in den veränderten Refinanzierungsregelungen für Krankenhäuser. Seit 2020 werden die Kosten des Pflegepersonals in der unmittelbaren Patientenversorgung nicht mehr über die Fallpauschalen vergütet. Stattdessen erhalten die Krankenhäuser ein kostendeckendes Pflegebudget. Zudem gilt der Leiter der Klinik als „gewerkschaftsaffin“.

So hervorstechend das Beispiel ist, generalisieren lässt es sich wohl kaum. Bedingungen, wie sie in diesem Fall gegeben sind, sind äußerst selten anzutreffen. Immerhin zeigt das Beispiel, was (auch) möglich ist.

In aller Regel sind Vorteilsregelungen auch bei haustariflichen Abkommen keine Hauptforderung in Tarifverhandlungen, sondern werden mitgeführt und, sofern es eine Gelegenheit dazu gibt, realisiert:

„Vorteilsregelungen, das sind ja eher sozusagen kleinere Zuckerchen, die da noch in den Tarifverträgen reinkommen. Erst werden die großen Themen abgeräumt. Das ist ja meistens Entgeltsteigerung und Arbeitszeit. Das sind meistens die großen Themen und das steht dann eben im Vordergrund. Und dann ist es eben schwierig, noch zusätzliche Mitgliedervorteilsregelungen durchzusetzen, wenn der Arbeitgeber sagt, das kommt gar nicht infrage. Dann konzentriert man sich eben von vornherein auf die großen Themen und lässt dann möglicherweise die Forderung nach einer Mitgliedervorteilsregelung von vornherein weg. Aber das entscheidet jede Tarifkommission bei Verdi ja letztendlich selbst, was sie durchsetzen will.“ (Ver.di 1)

„Klar ist auch, dass wir [...] das nicht ganz oben auf die Agenda schreiben, weil dann das [...] bei anderen Forderungen, die wichtiger sind, natürlich Nachteile bringen kann. Also wir werden vielleicht schon den einen oder anderen Cent drangeben, aber nicht viel. Die Gehaltserhöhung steht natürlich immer ganz vorne. Und dann gibt es geldwirksame Nebenforderungen, die wir nicht zusätzlich belasten werden mit einer weitergehenden Forderung, die dann dogmatisch auf Widerstand stößt wie der Mitgliedervorteil. Also es ist eigentlich verrückt, wir fordern nur etwas für unsere Mitglieder [und nicht für alle], stoßen dann aber auf größeren Widerstand. Ökonomisch ist das völlig irre. Aber so laufen Verhandlungen meistens.“ (IG BAU 1)

Die IG BCE hat in der Tarifrunde 2024 einen Mitgliedervorteil zwar nicht zur Hauptforderung gemacht (das war eine deutliche Entgeltsteigerung), einen Tarifabschluss jedoch an das Zustandekommen eines Extras für Mitglieder gebunden. Sie ging damit ein nicht geringes Risiko ein, da trotz sozialpartnerschaftlicher Tradition und einer Verabredung, gemeinsam Möglichkeiten einer Steigerung der Tarifbindung und Stärkung der Tarifverbände zu sondieren, keineswegs sicher war, dass eine tarifliche Vorteilsregelung zustande kommen würde.

Nach der Tarifrunde 2022 hatten sich die Tarifparteien darauf verständigt, bis zur nächsten Tarifrunde Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln, wie man die Tarifbindung gemeinsam stärken kann. Unterschiedliche Gesprächsformate wurden dazu gewählt: Gespräche in der Kleinen Verhandlungskommission, die auch regelmäßig zwischen den Tarifrunden tagt, eine technische Kommission wurde eingesetzt, es wurden auf regionaler Ebene Sozialpartner Veranstaltungen durchgeführt, auf denen „mit durchaus guten Ergebnissen“ über Stärkung der Tariffindung gesprochen wurde. (IG BCE 1). Zudem wurde mit der Arbeitgeberseite sehr offen und mit Zahlen hinterlegt über die Folgen des anhaltenden, vor allem demografiebedingten Mitgliederschwundes gesprochen. Der Tenor: In den kommenden zehn Jahren wird sich entscheiden, ob dem Arbeitgeberverband ein starker, eigenständiger und handlungsfähiger Partner erhalten bleibt. Wird das auch vom Arbeitgeberverband gewünscht, müssen stabilisierende Maßnahmen ergriffen werden.

„Allein aufgrund der demografischen Entwicklung und der Baby-Boomer-Jahre verlieren wir bei gleichbleibender Mitgliederentwicklung 130–140 000 Mitglieder in den nächsten 10 Jahren [...].“ (IG BCE 1)

Gleichzeitig wurde durch die IG BCE in den Betrieben die Frage zugespitzt, was geschieht, wenn ein Mitgliederbonus gefordert wird, die Arbeitgeber sich dem aber verweigern. Auf ein Nein der Arbeitgeberseite bereitete man sich also vor:

„Also das Infragestellen von betrieblichen Prozessen, die in der Vergangenheit schiedlich-friedlich gelaufen sind und die Frage aufzuwerfen: muss das so sein? Wenn alle Betriebe einen Bonus für Gewerkschaftsmitglieder fordern und die Arbeitgeber sagen, nein, machen wir aber nicht, können dann eigentlich alle in die Betriebe ohne Gesichtsverlust wieder zurückgehen und sagen okay, wir haben es halt gefordert, die Arbeitgeber wollen halt nicht. Was heißt das dann perspektivisch? Und das war glaub ich auch noch mal so ein Motivator für unsere Leute, weshalb sich deutlich mehr Menschen an Aktionen beteiligt haben“ (IG BCE 2)

Durch Kündigung des Schlichtungsabkommens (das die Arbeitgeberseite verlängern wollte) hatte man den Forderungen Nachdruck verschafft, was durch Protestaktionen und Vorbereitungen auf Arbeitsk Kampfmaßnahmen (es wäre der erste Arbeitsk Kampf seit mehr als 50 Jahren gewesen) unterstrichen wurde.

„Wir haben ja auch im Hintergrund natürlich Streitvorbereitung getroffen. Machen wir immer, aber so intensiv wie dieses Mal haben wir das noch nie gemacht. Das hat ja auch damit was zu tun, dass wir im Vorfeld unserer Schlichtungsregelung gekündigt hatten. Das war auch eines unserer Druckmittel, um eine Differenzierungsregelung durchzukriegen, um den Arbeitgebern klarzumachen, also ihr wollt Sozialpartnerschaft, da gehört für uns ab sofort Differenzierungsregelung mit dazu. Und wenn ihr das nicht wollt, dann kriegt ihr das andere. Und das andere sind ganz andere Formen von Tarifaueinandersetzungen, bis hin zu einem Arbeitsk Kampf, den wir ja 50 Jahre in der Chemieindustrie nicht mehr hatten. Und ich glaube, das war den Arbeitgebern auch so deutlich wie noch nie [...]. Die haben das tatsächlich ernst genommen“ (IG BCE 1).

Und Arbeitsk Kampfvorbereitungen wurden auch auf Arbeitgeberseite getroffen. Die Tarifrunde ist also nicht in schierer Harmonie abgelaufen. Es war die Kombination von auf sozialpartnerschaftlicher Tradition basierender und auf gemeinsame Problemlösungen zielender Gesprächskultur einerseits und glaubhaft angedrohter Aufkündigung des bisherigen Umgangs, Arbeitsk Kampf inklusive, andererseits, die schließlich zu dem Tarifergebnis führte.

3. Verbreitung tariflicher Vorteilsregelungen

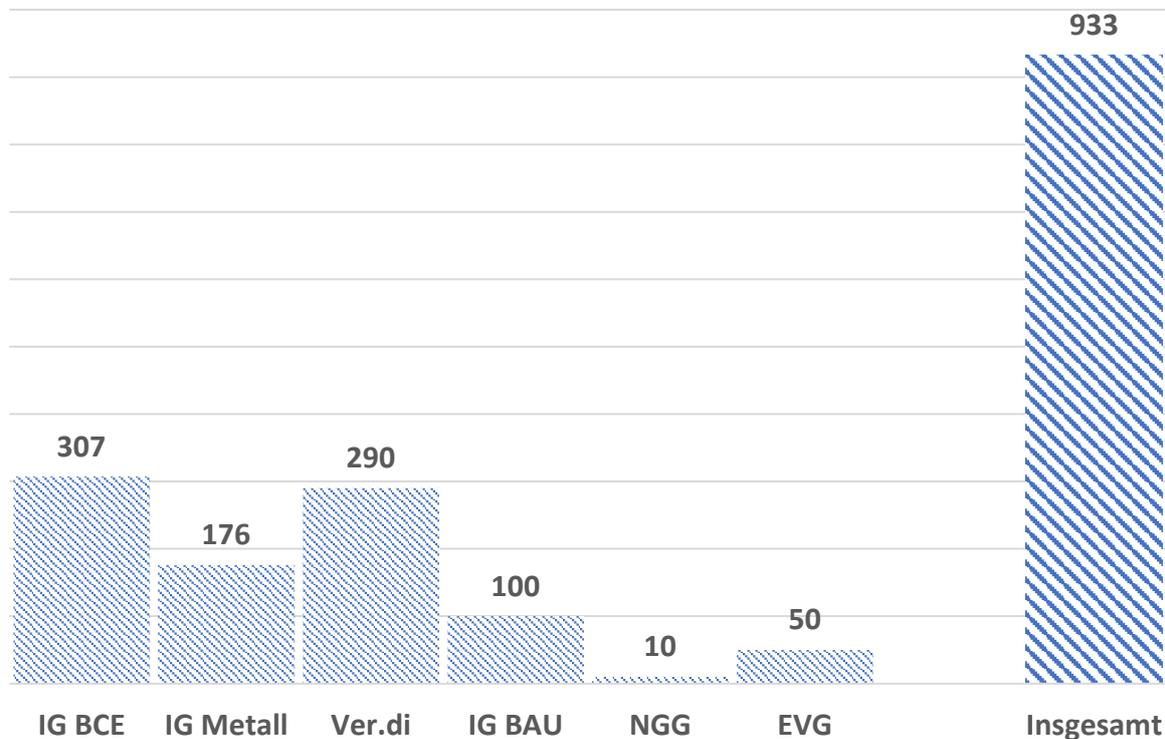
Über die Verbreitung von tariflichen Differenzierungsklauseln liegen bisher nur ausschnittshafte Informationen vor. Da es sich überwiegend um haustarifvertragliche Regelungen handelt, ist das Tarifarchiv des BMAS aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht auskunftsfähig. Auch das WSI-Tarifarchiv hat nur wenige Tarifverträge in seinem Bestand. Einige Gewerkschaften haben in Zeitungsberichten Zahlen und Quoten genannt. So liegt im Organisationsbereich der IG BCE der Anteil der Tarifverträge mit Differenzierungsregelungen einem Bericht der Süddeutschen Zeitung zufolge bei 5 Prozent (SZ 13.08.2023). Vertreter der Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di geben einen Wert von 1,2 Prozent aller bei ihnen gültigen Tarifverträge an (Ver.di 2024). Der IG Metall zufolge enthalten 2 Prozent aller Firmentarifverträge Vorteilsregelungen (IG Metall 2023).

Die im Rahmen der Studie durchgeführte Abfrage bei den DGB-Gewerkschaften ergibt folgendes Bild:

Über alle Gewerkschaften hinweg werden aktuell 933 Tarifverträge mit Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder gezählt. Da in manchen Betrieben mehrere tarifliche Vorteilsregelungen angeschlossen wurden, liegt die Zahl der Betriebe niedriger (geschätzt 600).

Die meisten Verträge existieren im Organisationsbereich der IG BCE (307), gefolgt von Ver.di (290), der IG Metall (176), der IG BAU (ca. 100) sowie der EVG (50). Wenig verbreitet sind sie bisher in der NGG (ca. 10). Angaben der GEW und der GdP liegen nicht vor, es dürfte dort allerdings nur wenige geben.

Abb. 4: Anzahl Tarifverträge mit Vorteilsregelungen nach Gewerkschaften
(Firmen und Branchentarifverträge; Stand 12/2024)



Quelle: Angaben der Gewerkschaften, eigene Zusammenstellung

Schaut man sich über alle Gewerkschaften hinweg die Verteilung nach Firmen- und Branchentarifverträgen an, ist das Ergebnis eindeutig: Tarifliche Vorteilsregelungen gibt es fast ausschließlich in Form von Haus- bzw. Firmentarifverträgen. Von den 305 im Projektzusammenhang gesammelten Verträgen sind 298 Firmentarifverträge, lediglich sieben sind Branchentarifverträge.

Das älteste Branchenabkommen existiert in der *Miederindustrie*. Es wurde 1963 zwischen der GTB und der „Arbeitsgemeinschaft der Miederindustrie“ abgeschlossen.¹⁸ Die damals vereinbarten Vorteilsregelungen wurden seither nicht gekündigt und auch nicht durch Arbeitsgerichte beanstandet. An diese Tradition anknüpfend konnte die GTB 1998 eine weitere Vorteilsregelung in der *Textil- und Bekleidungsindustrie*

¹⁸ Die Arbeitgeber verpflichteten sich darin, jährlich 2,5 Prozent der Bruttolohnsumme an einen von der GTB gegründeten und ausschließlich von ihr kontrollierten „Verein Berufs- und Lebenshilfe für die Arbeitnehmer der Miederindustrie“ abzuführen (später 4,5%). Damit wurden Bildungs-, Gesundheitspräventions- und Erholungsmaßnahmen finanziert. Alle Beschäftigten erhielten von diesem Verein ein Erholungsgeld, dessen Höhe sich jeweils zur Hälfte nach der Dauer der Betriebs- und Gewerkschaftszugehörigkeit richtete. „Das Erholungsgeld wurde zwar 2002/2003 abgeschafft, und seitdem fließen die Mittel in eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung. Aber auch hier werden Gewerkschaftsmitglieder bessergestellt als Nichtmitglieder.“ (Donath/Szegfü 2021, S. 105). 2021 gelang der IG Metall eine Verlängerung der Tarifvereinbarungen zur „Stiftung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Miederindustrie“ durchzusetzen.

(West) in Form einer Fondslösung zur Finanzierung von Aus-, Fort und Weiterbildung vereinbaren, mit der erstmals ein Recht auf Bildungsfreistellung geschaffen wurde. Die Arbeitgeber verpflichteten sich, bis zu zwei Prozent der Beschäftigten für eine Woche pro Jahr unter Fortzahlung ihrer Bezüge für Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen. Dazu wurde eine gemeinsame Bildungseinrichtung der Tarifvertragsparteien gegründet, die durch Bildungsbeiträge aller Betriebe finanziert werden wird. Das Vorschlagsrecht für die Hälfte der Teilnehmer*innen an Bildungsmaßnahmen und für die Verwendung der Fondsmittel hatte die GTB, heute liegt es bei der IG Metall. „Hieraus ergibt sich ein eindeutiger Vorteil für Gewerkschaftsmitglieder.“ (Donath/Szegfü 2021, S. 261)

Im *Einzelhandel NRW* gab es ab 2016 eine tarifliche Vorteilsregelung in Form von einer jährlichen Sonderzahlung in Höhe von ein Prozent des Jahresbruttoentgelts (ab 2019 1,5 %). In der privaten *Energiewirtschaft Baden-Württemberg* ist ein Mitgliederbonus von bisher rund 440 Euro brutto vereinbart, der 2025 auf 650 Euro brutto erhöht wird. In der *Holz- und Kunststoffindustrie Niedersachsen* wurde im Frühjahr 2024 ein einmaliger Inflationsausgleichsbetrag in Form eines Mitgliederbonus vereinbart (250 Euro), in anderen Tarifregionen der Branche hingegen nicht. Beschäftigt sind in der niedersächsischen Holz- und Kunststoffindustrie nach Angaben der IG Metall aktuell 18.000 Beschäftigte in circa 30 Betrieben.

Eine sehr große Flächenverbreitung haben Vorteilsregelungen in der *Zeit- bzw. Leiharbeit*. Für Zeitarbeitsbeschäftigte haben alle acht DGB-Gewerkschaften einen tariflichen Mitgliederbonus zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld vereinbart, der zweimal jährlich ausgezahlt wird. Dieser beträgt für das Urlaubsgeld 2024 bis zu 517,50 Euro und für das Weihnachtsgeld bis zu 536,65 Euro. Mittlerweile wird er bereits bei 6-monatiger Gewerkschaftsmitgliedschaft (vorher 12-monatiger) ausgezahlt und auch die Höhe wurde über die Jahre stark erhöht.¹⁹

Welche Wirkungen die Vorteilsregelungen dort entfalten, ist allerdings kaum bekannt. In Publikationen, die sich mit Leiharbeit befassen und dabei auch die Wirkungen der dort geltenden Tarifverträge und die Handlungsstrategien der Gewerkschaften untersuchen, finden Vorteilsregelungen keine Erwähnung (Gallas 2024; IaW 2022). Das verwundert umso mehr als die Zahl der Beschäftigten in der Leiharbeit beträchtlich ist (796.000 im Jahr 2023; Bundesagentur für Arbeit 2024) und der tarifliche Deckungsgrad hoch. Laut DGB gelten die Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft, also auch die Vorteilsregelungen, für rund 98 Prozent der in Leiharbeit Beschäftigten und zwar für alle Leiharbeiter*innen, die bei einem Arbeitgeber tätig sind, der Mitglied des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister e.V. (BAP) oder des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) ist oder – ohne Mitglied zu sein – eines der beiden Tarifwerke anwendet. Wie hoch der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Leiharbeiter*innen über alle Gewerkschaften hinweg aktuell liegt, ist nicht bekannt. Im Organisationsbereich der IG Metall, die den größten Anteil an Zeitarbeitsbeschäftigten hat (134.140, siehe Tab. 3) sind aktuell ca. 40.000 als Mitglieder registriert (Angaben IG Metall). Daraus ergibt sich ein Organisationsgrad von 29,8 Prozent. Gallas (2024, S. 32) kommt hingegen auf eine Quote von lediglich

¹⁹ <https://www.dgb.de/politik/wirtschaft-und-transformation/mindestlohn-und-tarifpolitik/tarifrunde-leiharbeit/#c8571>; Abruf 19.09.2024)

17 Prozent. Legt man diesen niedrigeren Wert auch für andere Gewerkschaften zugrunde, ergibt sich eine Zahl von 135.320 potenziell begünstigten Leiharbeiter*innen, trifft der höhere zu, läge sie bei 238.800.

Die größte Flächenverbreitung haben die Vorteilsregelungen nach dem Tarifabschluss 2024 in der *Chemischen Industrie*. Nach Angaben der IG BCE werden von diesem Tarifvertrag, der am 1. Januar 2025 in Kraft tritt, ca. 175.000 Mitglieder potenziell profitieren. Von den bis Januar 2024 vereinbarten Firmentarifverträgen profitieren insgesamt ca. 80.000 Mitglieder (IG BCE Jahrespressekonferenz 2024). Rechnet man die Mitglieder hinzu, die durch den Tarifabschluss vom August 2024 von einer Vorteilsregelung in Form eines zusätzlichen Urlaubstags sowie eines freien Tags im Jahr ihres Jubiläums profitieren, summiert sich die Zahl der (potenziell) Begünstigten auf ca. 260.000.

Ver.di gibt die Zahl laufender Tarifabkommen mit Vorteilsregeln, mehrheitlich Haustarifverträge, mit 290 an (*Ver.di* 2024, Stand 12/2024). Allein zwischen 2019 und Frühjahr 2022 wurden 51 tarifliche Vorteilsregelungen neu abgeschlossen (*Ver.di* 2022). In den nachfolgenden zwei Jahren sind weitere hinzugekommen. Nach Fachbereichen sortiert finden sich aktuell 61 Abkommen im Fachbereich A (Finanzdienste, Kommunikation und Technologie, Kultur, Ver- und Entsorgung), 72 im Fachbereich B (Öffentliche und private Dienstleistungen, Sozialversicherung und Verkehr), 138 im Fachbereich C (Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft), 5 im Fachbereich D Handel und 14 im Fachbereich E Postdiensten, Speditionen und in der Logistik.

Tabelle 3: Vorteilsregelungen der Gewerkschaft Ver.di nach Fachbereichen

	Anzahl	Anteil in %
A=Fachbereich Finanzdienste, Kommunikation und Technologie, Kultur, Ver- und Entsorgung	61	21,0
B=Fachbereich Öffentliche und private Dienstleistungen, Sozialversicherung und Verkehr	72	24,8
C=Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft	138	47,6
D=Fachbereich Handel	5	1,7
E= Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik	14	4,8

Quelle: *Ver.di* 2024 (Stand 12/2024)

Erstaunlich hoch ist die Zahl von Tarifabkommen auch im Organisationsbereich der *IG Metall*, hatte sie sich bis zum Gewerkschaftstag 2023 doch eher zurückhaltend positioniert und im Jahr 2005 erklärt, Vorteilsregelungen explizit nicht zu einem Element ihrer tarifpolitischen Strategie machen zu wollen. Das hat sich, wie dargestellt, insoweit geändert, als bei Verhandlungen über Tarifabweichungen sowie Zukunftstarifverträge eine Vorteilsregelung empfohlen und offensichtlich in zahlreichen Fällen auch vereinbart wird.

Wie in anderen Branchen auch, sind die allermeisten der 176 Tarifabkommen im Organisationsbereich der *IG Metall* Firmentarifverträge (172). Beschäftigt sind in diesen Unternehmen ca. 48.000 Personen, von denen ca. 26.000 anspruchsberechtigt, d. h. Mitglieder der *IG Metall* sind. Hinzu kommen die vier bereits erwähnten

Branchenabkommen mit Vorteilsregeln in der Leiharbeit, der Textil- und Bekleidungsindustrie, der Miederindustrie und der Holz- und Kunststoffindustrie Niedersachsen.

Die Zahl der Leiharbeitsbeschäftigten in der M+E-Industrie liegt, wie erwähnt, bei 134.140 Arbeitnehmer*innen, davon sind ca. 40.000 gewerkschaftlich organisiert. In der Textil- und Bekleidungsindustrie gab es 2018 noch ca. 94.000 Beschäftigte und 24.000 Mitglieder IG Metall (Hofmann/Benner 2019, S. 636f). In der niedersächsischen Holz- und Kunststoffindustrie werden aktuell ca. Beschäftigte 18.000 gezählt, die in 30 Betrieben tätig sind.²⁰. Rechnet man die Zahlen zusammen, ergibt sich eine Zahl von nahezu 300.000 Beschäftigten, die in Firmen bzw. Branchen arbeiten, in denen Vorteilsregelungen Anreize zu einer Gewerkschaftsmitgliedschaft setzen und ca. 95.000 Gewerkschaftsmitglieder, die Anspruch darauf anmelden können.

Tabelle 4: Tarifverträge mit Vorteilsregelungen im Organisationsbereich der IG Metall, Anzahl Beschäftigte und Gewerkschaftsmitglieder

		Anzahl Tarifverträge	Beschäftigte in Betrieben mit Vorteilsregeln	Gewerkschafts- mitglieder
<i>Hausarif- verträge</i>	M+E-Industrie	100	30.746	17.631
	Textil-/Bekleidungsindustrie	7	1.643	671
	Holz und Kunststoff	2	1.076	366
	Handwerk	4	507	324
	Sonstige (z. B. Kontraktlogistik, IT)	59	14.014	7.243
<i>Branchen- tarifver- träge</i>	Zeit/Leiharbeit	1	134140	40.000
	Holz- und Kunststoffindustrie Niedersachsen	1	18.000	4.320
	Textil-/Bekleidungs-/Mieder- industrie	2	94.000	24.000
Gesamt		176	294.126	94.555

Quelle: Hofmann/Benner 2019; Angaben IG Metall; eigene Berechnung

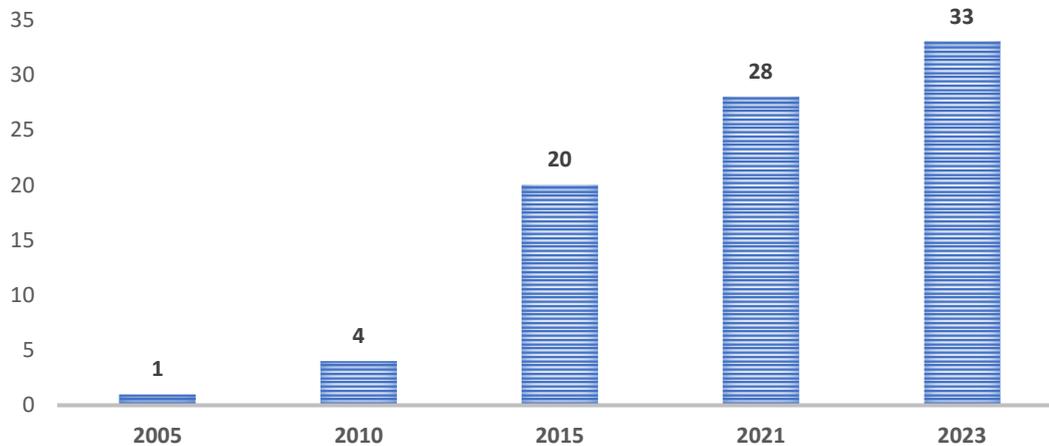
Nach Branchen der IG Metall differenziert gibt es die meisten Firmentarifverträge erwartungsgemäß in der Metall- und Elektronindustrie (100), eine erkleckliche Zahl findet sich allerdings auch in der Restkategorie „Sonstige“, zu der die Kontraktlogistik und die IT-Branche zählt. Dies könnte darauf hindeuten, dass Vorteilsregelungen hier eine Komponente sind, um eine bisher nicht gegebene Tarifbindung herzustellen (Angaben IG Metall; Gallas 2024).

Ein regionaler Schwerpunkt lag ehemals in Nordrhein-Westfalen. Früh protegiert wurde sie dort von Detlev Wetzel, dem ehemaligen Bezirksleiter in NRW und späteren Vorsitzenden der IG Metall. Der Bezirk Baden-Württemberg, der sich gegenüber Vorteilsregelungen bisher zurückhaltender positionierte, zählte im Jahr 2022 33

²⁰ <https://www.IG-Metall-nieder-sachsen-anhalt.de/tarif/holz-kunststoff/news-details/hvi-abschluss-2024-niedersachsen> (Abruf 26.09.2024).

betriebliche (Ergänzungs-)Tarifverträge mit Mitgliedervorteilsregelungen (IG Metall BaWü 2023). Seit 2005 geht die Zahl deutlich nach oben (siehe Abb. 5).

Abb. 5: Entwicklung der tariflichen Mitgliedervorteilsregelungen im Organisationsbereich der IG Metall Baden-Württemberg 2005 bis 2023



Quelle: IG Metall BaWü 2024

Eine Vielzahl von tariflichen Vorteilsregelungen existieren auch im Organisationsbereich der IG BAU (geschätzt mindestens 100). Tarifstrategisch spielen sie auf der zentralen Ebene aufgrund der meist kleinen Betriebsgröße (z. B. im Bauhauptgewerbe 80.000 Betriebe mit ca. 900.000 Beschäftigten) allerdings eine eher nebensächliche Rolle:

„Da machen wir mit dem Durchschnittsbaubetrieb mit 10 Mann keinen Haustarifvertrag. Das würde auch überhaupt gar keinen Sinn machen, so dass unser Augenmerk natürlich [...] auf einheitlichen und bundesweiten Flächentarifverträgen liegt.“ (IG BAU 1)

Eine flächentarifliche Vorteilsregelung gibt es jedoch einzig in der Gebäudereinigung (13. Monatsgehalt/Weihnachtsgeld).

„Damit werben wir und das scheint, so kriegen wir das aus der Branche immer wieder zurückgespiegelt, auch eines von mehreren Argumenten für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft zu sein, [...] das auch zieht: ‚OK, werde Gewerkschaftsmitglied, du kriegst ein 13. Jahreseinkommen.‘ Das sind [...] Mechanismen, die gut funktionieren. Allerdings ist das [...] auch wirklich das einzige Beispiel, das ich im Moment bieten kann für einen flächendeckenden Mitgliedervorteilstarifvertrag.“ (IG BAU 1)

Im Organisationsbereich der NGG haben Vorteilsregelungen bisher keine Tradition:

„Also ich kenne es aus meinen NGG-Zeiten nicht, dass wir Vorteilsregelungen haben.“

Entsprechend rar sind Differenzierungsklauseln. Ursache dafür ist weniger eine grundlegende Skepsis, ob dies ein erfolgversprechender Weg ist, die Attraktivität der NGG zu stärken, als vielmehr die geringe Chance, diese auch durchsetzen und gewährleisten zu können, dass sie auch exklusiv umgesetzt werden:

„Ich würde sagen, der Hauptfaktor ist, dass wir die Chancen nicht sehen, sie durchzusetzen. Und wir schrecken davor zurück Forderungen aufzustellen, die wir dann nicht durchsetzen. [...] Das zweite ist, weil wir uns auf die Arbeitgeber nicht verlassen können, ob die es dann nicht allen zahlen. [...] Dann stehen wir blöd da. Deshalb haben wir keine Vorteilsregeln. Ich könnte mir vorstellen, die Mobilisierung würde gut funktionieren, aber dann müssten wir es auch durchziehen. Wenn wir [...] rumlaufen und sagen, werde jetzt Mitglied, denn für dich wollen wir noch mal 500 € mehr aushandeln, dann müssen wir auch am Ende was vorweisen, sonst sagen die uns ‚was erzählt ihr uns für einen Unsinn?‘“ (NGG 1)

Überschlägt man grob die Zahl der Anspruchsberechtigten in der Leiharbeit sowie im Organisationsbereich der IG BCE, der IG Metall und Ver.di, summiert sich die Zahl der Beschäftigten, die qua Gewerkschaftsmitgliedschaft Anspruch auf die dort vereinbarten Leistungen haben, auf ca. 600.000.

Tabelle 5: Geschätzte Anzahl Anspruchsberechtigter auf tarifliche Vorteilsregelungen in den Organisationsbereichen der IG Metall, IG BCE, Ver.di und in der Leiharbeit

	Gewerkschaftsmitglieder in Betrieben mit Vorteilsregelungen
IG Metall	93.355
IG BCE	260.000
Ver.di (Schätzung)	80.000
EVG (Anträge Fonds soziale Sicherung)	75.000
Leiharbeit (Schätzung ohne Leiharbeitnehmer IG Metall bei unterstelltem 17% Organisationsgrad)	97.556
Insgesamt	605.911

Quelle: IG Metall, IG BCE, eigene Berechnung

4. Art und Varianten der vereinbarten Vorteile

Eine eindeutig bevorzugte Regelungsmaterie, die seitens der jeweiligen Gewerkschaft angestrebt wird, gibt es nicht. Was den Mitgliederinteressen und den jeweiligen betrieblichen Konstellationen entspricht, so die Marschlinien, sollte realisiert werden:

„Es gibt überhaupt keine Priorität, alles ist da möglich, was durchsetzbar ist. Wenn die Beschäftigten oder die Tarifkommission sagen, für unsere Mitglieder sind freie Tage wichtiger als mehr Geld, dann wird das die Forderung. Da gibt es gar keine Vorgaben von unserer Seite. Zwei Tage ist oft leichter durchzusetzen als mehr Geld. Das ist die meine Erfahrung.“ (Ver.di 6)

„Wir haben keine Präferenz in der Richtung, sondern das wird in den Tarifkommissionen gemacht. (Ver.di 2)

„Was im Vordergrund steht, sind monetäre Verbesserungen und die Arbeitszeit. Das sind die beiden Dinge, die eigentlich immer eine größere Rolle spielen, weil Mitglieder Vorteilsregelung mit Blick auf die Tatsache sehen, dass Mitglieder sich nicht nur stärker engagieren, sondern durch den Mitgliedsbeitrag auch noch finanziell belastet sind. Man will da eben eine gewisse Kompensation schaffen. Deswegen haben monetäre Aspekte bei Vorteilsregelungen eine recht hohe Bedeutung und kommen natürlich auch gut bei den Mitgliedern entsprechend an.“ (Ver.di 1)

„Es kommt drauf an, worum es gerade betrieblich geht. Aus meiner Sicht macht es keinen Sinn, das pauschal zu formulieren, sondern eher nach den Bedürfnissen, die es bei den Beschäftigten im Betrieb gibt. (IG Metall 2)

„Für uns war immer wichtig, etwas zu haben, was individuell spürbar ist.“ (IG BCE 2)

Die Liste der Vorteile, die tariflich vereinbart wurden, ist dementsprechend breit. Eine von der IG Metall erstellte Übersicht enthält folgende dort realisierten Vorteile:

- Kompensation von Beschäftigtenbeiträgen für Mitglieder: Zeitgutschriften, Einmalzahlungen für Mitglieder, Zahlung von Teilansprüchen für Mitglieder, zusätzliche Urlaubstage

- Zusätzliche freie Tage ohne finanzielle Kompensation (2 T-ZUG-Tage für alle Mitglieder)
- Erholungsbeihilfe in Höhe von 156 Euro netto (zzgl. 104 Euro/Ehegatten; 52 Euro/Kind)
- Zusätzliche Entgelterhöhung von 0,5 Prozent
- Extrazahlung zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld (bis zu 700 €/anno)
- Sachgutscheine in Höhe von 30 Euro pro Monat (360 €/anno)
- Zusätzliche Abfindung für Mitglieder (10.000 €/3000 € + 150 € pro Mitgliedsmonat/ 1700 € pro Mitgliedsjahr/500 € pro Beschäftigungsjahr)
- Gesundheitsseminare für Mitglieder
- Zeit für IG-Metall-Arbeit
- Mitgliedschaft GUV/FAKULTA (IG Metall BaWü 2022)

Auch branchenspezifische Risiken finden bei der Wahl der tariflichen Vorteilsregelungen Berücksichtigung. In der Logistikbranche oder der Abfallwirtschaft ist z. B. die gewerkschaftliche Unterstützungseinrichtung der DGB-Gewerkschaften (GUV/FAKULTA) attraktiv. Sie schützt die Mitglieder einer DGB-Gewerkschaft gegen die Haftungsrisiken bei beruflicher Tätigkeit, auch solchen, die grob fahrlässig begangen wurden.

„Wenn sie draußen sind, unter Stress sind, dann boxen die Leute schon einmal irgendwohin und dann haben sie zusätzlich diesen Schutz, und dafür müssen Sie nicht extra bezahlen, sondern der Arbeitgeber übernimmt sozusagen den Betrag. Das macht die Sache attraktiv.“ (Ver.di 2)

Das gilt umso mehr, als sich das Verhalten der Arbeitgeber in Sachen Regressforderungen in den letzten Jahren deutlich geändert hat.

„Früher war es einfach so, dass die Arbeitnehmer weniger in Regress genommen worden sind. Da hat der Unternehmer das bezahlt. Und die Unternehmen haben dann gemerkt, hoppla, das ist aber eine teure Versicherung, wenn wir alles abdecken müssen und haben dann auch ihre Versicherungslandschaft verändert, um Geld zu sparen und haben die Rechtsprechung (mit der Unterscheidung zwischen fahrlässig, grob fahrlässig) benutzt, um einen Haftungsdurchgriff zu den Arbeitnehmern zu finden. Und die GUV/FAKULTA war unsere Antwort drauf. Ja, das muss man einfach nochmal im Hinterkopf haben, da sich auch das Gebaren der Arbeitgeber in Haftungsfragen gegenüber Arbeitnehmern in den letzten 20 Jahren radikal verändert oder auch verschlechtert hat.“ (Ver.di 2)

Die GUV/FAKULTA bietet sich als Einstieg in Vorteilsregelungen aus deshalb an, weil sie mit geringen Kosten verbunden ist (25 €/Jahr) und auch für den Arbeitgeber Vorteile bietet:

„Ja, das ist ein geeigneter Einstieg. Bei einem Versicherungsfall muss ansonsten der Arbeitgeber jedes Mal bei einem Schadensfall entscheiden, ob er die Versicherung einschaltet, die dann allerdings die Beiträge nach oben setzt. Das entfällt. Das hat ihm eingeleuchtet.“ (Ver.di 5)

Von zwei Gewerkschaften liegt eine Auswertung nach Inhalten der Vorteilsregelungen vor. Im Organisationsbereich der IG BCE sind am häufigsten Einmalzahlungen vereinbart (30 %). Mit deutlichem Abstand folgen freie Tage (17 %), Jahresleistungen/Urlaubsgeld (15 %) sowie Beiträge zur Altersvorsorge sowie Sachwertgutscheine (jeweils 13 %). Freistellungen für Schulungstage wurden in elf Betrieben vereinbart (5 %). Die Verteilung nach Branchen ist breit gestreut. Eine Ballung gibt es in der Chemischen Industrie (29%), bei Immobilien/Wohnungsbau (11%), in der Energieerzeugung (10%), der Wasserwirtschaft (8%) und der Kunststoffindustrie (7%). Der Rest streut breit über alle anderen Branchen.

Tabelle 6: Tarifliche Vorteilsregelungen im Organisationsbereich der IG BCE und Ver.di nach Art der Vorteile (Stand 7/2024)

	Thema	Anzahl	Anteil in %
IG BCE	Einmalzahlung	67	30
	freie(r) Tag(e)	38	17
	Jahresleistung/Urlaubsgeld	34	15
	Altersvorsorge/ Verm. Leistungen	30	13
	Sachwertgutscheine	30	13
	Schulungstag	11	5
	Sonstiges	15	7
	<i>Insgesamt</i>	<i>225</i>	<i>100</i>
Ver.di	freie(r) Tag(e) (inkl. Schulungstage)	25	28,7
	Sonderzahlungen/Einmalzahlungen	25	28,7
	GUV/Fakulta	9	10,3
	Erholungsbeihilfen/Urlaubsgeld	7	8
	Altersversorgung/ Verm. Leistungen	6	6,9
	Sachgutscheine	5	5,7
	Eingruppierung in höchste Erfahrungsstufe/ schnellerer Aufstieg	4	4,6
	Sonstiges	6	6,9
<i>Insgesamt</i>	<i>87</i>	<i>100</i>	

Quelle: IG BCE; Ver.di; eigene Berechnung

Ähnlich ist die Verteilung bei den von der IG Metall BaWü abgeschlossenen Tarifverträgen. Am häufigsten sind auch hier zusätzliche Sonderzahlungen (39 %), gefolgt von T-ZUG-Regelungen²¹ für Mitglieder (23 %), zusätzlichen freien Tagen bzw. Stundengutschriften sowie höheren Abfindungen bei Standortschließungen (jeweils 15 %) und Tankgutscheinen (8 %) (IG Metall BaWü 2022).

5. Regulierungsformen

5.1 „Einfache“ Vorteilsregelungen und „Stichtagsklauseln“

„Einfache“ Vorteilsregelungen, bei denen die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zur Voraussetzung eines tariflichen Anspruchs gemacht wird sowie „Stichtagsregelungen“, bei denen die Mitgliedschaft in der vertragschließenden Gewerkschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt Voraussetzung für die Gewährung einer tariflichen Leistung gemacht wird, sind die gebräuchlichsten Regulierungsformen. Die Zulässigkeit von „Spannklauseln“, durch die der Abstand zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern gesichert werden soll, wird vom DGB zwar gefordert, es zeichnet sich aktuell jedoch nicht ab, dass diese Forderung realisiert wird. 2011 hatte sich das BAG (erneut) für unzulässig erklärt.

²¹ Das Tarifliche Zusatzentgelt (T-Zug) existiert seit 2019. Es gliedert sich auf in ein Tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG A = 27,5 Prozent des individuellen durchschnittlichen Monatsentgelts) und einen Zusatzbetrag (T-ZUG B = 18,5 Prozent vom Eckentgelt des jeweiligen Tarifgebiets). Es kann für bestimmte Beschäftigtengruppen wahlweise in Zeit oder Entgelt realisiert werden.

Ob langen oder kurzen Laufzeiten für Vorteilsregelungen von der jeweiligen Gewerkschaft der Vorzug gegeben wird, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Als Vorteil kurzer Laufzeiten gilt der Umstand, dass in den Betrieben und bei den Aktiven regelmäßig über deren Zweck und Zielsetzung sowie über die grundsätzliche Funktion und Bedeutung von Gewerkschaften diskutiert werden kann und muss. Vorteilsregeln gelten als Medium, auch Grundsatzfragen der Funktionsweise des Tarifsystems in die betriebliche Diskussion zu bringen. Kurze Laufzeiten scheinen auch in Branchen/Firmen zweckmäßig, in denen eine hohe Fluktuation in den Belegschaften stattfindet, etwa in der Abfallwirtschaft.

Feste Laufzeiten sind die Regel, unbefristete Verträge die Ausnahme. Das ergibt sich schon aus dem Umstand, dass viele der Abkommen im Kontext von Tarifabweichungen vereinbart werden, die aus gewerkschaftlichem Interesse durchweg befristet sind. Zudem drängen die Arbeitgeber auf eine Befristung.

„Also das ist bei der AWO sieht man eindeutig, dass es der Arbeitgeberverband ist, der eine feste Laufzeit für ein oder zwei Jahre will. Und die Vorteilsregelung ist ja im seltensten Fall Bestandteil des Manteltarifvertrages, also quasi dauerhaft. Das gibt es relativ selten.“ (Ver.di 6)

Verträge mit langen Laufzeiten gibt es, sie sind jedoch selten. So hat Ver.di mit der EnBW/Private Energiewirtschaft Baden-Württemberg in einem speziellen Firmentarifvertrag, der von den sonstigen Tarifverträgen abgekoppelt ist und eine Laufzeit von zehn Jahren hat, eine Vorteilsregelung in Form einer stichtagsbezogenen Einmalzahlung von anfänglich 600 Euro/Jahr abgeschlossen. Speziell ist in diesem Fall auch eine „Treuhand-Lösung“, durch die eine Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht offengelegt, sondern gegenüber einem Treuhänder nachgewiesen und notariell bestätigt wird.

„Wir haben einen Treuhänder, der feststellt, wieviel Mitglieder wir haben, ohne dass die Namen die Arbeitgeber erfahren. Er gibt dann eine notarielle Beglaubigung ab. Dann muss die private Energiewirtschaft dem Treuhänder das Geld überweisen und der verteilt es dann auf die Einzelmitglieder. Relativ aufwändiger Prozess, den wir aber gerade digitalisieren. So dass es auch vom Ablauf her smart ist.“ (Ver.di 2)

Lange Laufzeiten haben (in bestimmten Konstellationen) auch Vorteile, da sie die Ausschläge der Ein- und Austritte im Verlauf einer Tarifbewegung verringern. Steigen die Eintritte normalerweise im Vorfeld und Verlauf einer Tarifbewegung an, um hernach durch Austritte (teilweise) wieder kompensiert zu werden, fallen die Wellenbewegungen in der privaten Energiewirtschaft in Baden-Württemberg, wo es besagte 10-Jahres-Vereinbarung gibt, deutlich schwächer aus:

„Wir benutzen das hauptsächlich bei der privaten Energiewirtschaft zur Mitgliederbindung und stellen auch fest, dass eine Wellenbewegung, wie du sie z. B. im TVöD hast, du hast viele Eintritte in der Tarifbewegung und dann geht wieder zwei Jahre runter und dann geht es wieder rauf, nicht hast. In der privaten Energiewirtschaft ist festzustellen, dass diese Ausschläge nur ganz leicht sind. Also wir fallen eben nicht zurück. Wir haben eine stabile Mitgliedschaft.“ (Ver.di 2)

5.2 Gemeinsame Einrichtungen

Gemeinsame Einrichtungen der Tarifparteien, an die finanzielle Mittel abgeführt werden, die für unterschiedliche Zwecke verwandt werden und ausschließlich oder überwiegend Gewerkschaftsmitgliedern zugutekommen, sind eine Variante, die rechtlich nicht zu den Differenzierungsklauseln gezählt werden, faktisch jedoch Differenzierungswirkungen entfalten. Im Tarifvertragsgesetz (§ 4, Abs. 2) ist folgendes geregelt:

„Sind im Tarifvertrag gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien vorgesehen und geregelt (Lohnausgleichskassen, Urlaubskassen usw.), so gelten diese Regelungen auch unmittelbar und zwingend für die Satzung dieser Einrichtung und das Verhältnis der Einrichtung zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.“

Eine lange Tradition haben gemeinsame Einrichtungen in der Miederindustrie (Verein Berufs- und Lebenshilfe e.V. Inzell „Miederstiftung“ seit 1964), der Bauindustrie (Sozialkassen der Bauwirtschaft seit 1949, dort allerdings nicht mit Leistungen nur für Mitglieder) und in der Textil- und Bekleidungsindustrie (Verein zur Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen seit 1998). Zwischenzeitlich gibt es sie auch bei der Deutschen Bahn (Fonds „Soziale Sicherung“ seit 2005) und in der Metall- und Elektroindustrie („Saarverein“ seit 2011). Anspruchsberechtigt für die von den gemeinsamen Einrichtungen gewährten Leistungen, die i.d.R. paritätisch verwaltet werden, sind deren Mitglieder. Gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte müssen also Mitglieder des Vereins bzw. Mitglieder der den Verein tragenden Gewerkschaft sein (deshalb auch „Vereinsmodell“ genannt; Schröder 2018).

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 21. Mai 2014 (4 AZR 50/13) solche Vereinsmodelle für zulässig erklärt, auch wenn die Leistungen ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern zukommen (siehe Kap. A. 4).

Die IG Metall zeigt für die „Vereinslösung“ derzeit eine gewisse Sympathie, die Metallarbeitgeber, namentlich bayme/vbm, lehnen sie vehement ab, da sie „in die Nähe einer rechtswidrigen Abstandsklausel“ führten und als „verdeckte Vorteilsregelung“ besonders hinterhältig sei. „Diese Klauseln sind für den Arbeitgeber besonders schädlich, da er nicht einmal Kenntnis über die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in seinem Betrieb erlangt. Arbeitgeber sollten sich auf einen intransparenten Gewerkschaftsbonus in keinem Fall einlassen“ (bayme vbm 2024, S. 6). Ob die IG Metall eine Vereinslösung zu einer Komponente ihrer Strategie macht, wird sich zeigen müssen. Weite Verbreitung hat sie bisher nicht gefunden.

Bei der Deutschen Bahn gibt es seit 2005 zwei Fonds, die von den Tarifparteien TRANSNET (später EVG) sowie dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V. (Agv MoVe) geschaffen wurden: Der „Fonds zur Sicherung von Wertguthaben e. V.“, der einen Insolvenzschutz für Langzeitkonten der Beschäftigten im DB-Konzern gewährleistet sowie der „Fonds zur sozialen Sicherung für Arbeitnehmer der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.“ (nachstehend Fonds soziale Sicherung). Der „Fonds soziale Sicherung“ bietet exklusiv für förderberechtigte EVG-Mitglieder eine breite Palette an Leistungen aus den Bereichen Bildung- und Gesundheitsförderung, Soziales und Risikoabsicherung an. Inzwischen wurde der „Fonds soziale Sicherung“ auch auf Unternehmen außerhalb des DB-Konzerns ausgeweitet, sodass inzwischen EVG-Mitglieder aus über 50 Unternehmen dessen Leistungen in Anspruch nehmen können. Jährlich werden weit über 70.000 Förderanträge bearbeitet (siehe <https://dein-fonds.de/>).

Abb.6: Fonds zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (TRANSNET/EVG sowie Agv MoVe)



Quelle: Fonds soziale Sicherung

6. Erfahrungen und Wirkungen

6.1 Sicherung der Exklusivität der tariflichen Vorteile

Rein rechtlich kann bei „einfachen“ Vorteilsregelungen und solchen mit „Stichtagsklauseln“ dem Arbeitgeber nicht verwehrt werden, die Vorteile auch Nicht-Organisierten zukommen zu lassen. Welche Erfahrungen gibt es diesbezüglich? Werden die Vorteile entgegen der Absprache und Intention trotzdem allen gewährt? Kann die Exklusivität gesichert werden, und wenn ja wie?

Die Erfahrungen sind unterschiedlich. Im Gebäudereinigungsgewerbe scheint die Exklusivität auch praktiziert zu werden:

„Wenn ich in der Gebäudereinigung richtig mitbekommen habe, ist das schon so, dass (die Regelung) ausschließlich den Gewerkschaftsmitgliedern vorbehalten bleibt. Und die Gebäudereinigungsunternehmen sind sehr kostensensibel, was ihr Personal anbelangt, positiv ausgedrückt. [...] Das ist glaub ich ein bisschen branchenabhängig, dass auch eine einfache Differenzierungsklausel ohne Abstands- bzw. Spannendklausel [...] auch in der Praxis eine Wirkung erzielt und wir guten Gewissens sagen können, den Vorteil gibt es halt nur, wenn du bei uns Mitglied bist.“ (IG BAU 1)

Auch in anderen Sektoren bzw. Unternehmen wird entsprechend verfahren, so in der privaten Energiewirtschaft und bei den Tarifverträgen der AWO²²:

„Ja, also bei der privaten Energie schon. Dort haben wir unsere größten Mitgliedervorteile in der Summe, da ist es so. Und bei den ganzen GUV-Fakulta und den Haftpflichtgeschichten auch.“ (Ver.di 2)

²² Für die AWO bundesweit wurden mit dem Arbeitgeberverband AWO e.V. (AGV AWO) am 27. Mai 2023 für das Jahr 2024 zwei Tage und im 1. Quartal des Jahres 2025 einen Tag bezahlte Freistellung als Vorteilsregelung abgeschlossen. Lokal bzw. regional werden für AWO-Betriebe jährliche Sonderzahlungen als Mitgliedervorteil vereinbart. Aktuellster Tarifvertrag ist der für AWO Braunschweig, in dem für die Jahre 2024 und 2025 jeweils 150 € abgeschlossen wurden.

„Da ist mir zumindest aus meinen Zuständigkeitsbereichen nichts bekannt, dass das auf alle Beschäftigten übertragen wird [...]. Denkbar ist das schon, dass er es trotzdem irgendwie allen gewährt. Ist mir aber nicht bekannt, aber ich will das nicht ausschließen.“ (Ver.di 6)

Es gibt allerdings auch andere Erfahrungen, was die jeweils zuständige Gewerkschaft zur Vorsicht mahnt, etwa in der Holz- und Kunststoffindustrie Niedersachen, in der nach Auskunft des Hauptgeschäftsführers des Landesverband Niedersachsen und Bremen „eine Vielzahl von Unternehmen (nach unserer Schätzung die deutliche Mehrheit der Mitglieder) den dort vereinbarten Inflationsausgleich „allen Beschäftigten (unabhängig vom Nachweis der Gewerkschaftszugehörigkeit) gewährt haben“ (Mail Karsten Tech, Hauptgeschäftsführer AGV-Oldenburg). Ähnliche Erfahrungen wurden auch in einem Unternehmen der NGG gemacht. Die Regelung dort erwies sich als „ein Schuss in den Ofen“.

Die IG Metall in Baden-Württemberg warnt deshalb und weist in ihrer Bewertung der rechtlichen Bedingungen eindringlich auf die sich daraus ergebenden Risiken hin:

*„Der Arbeitgeber könnte nach jetziger Rechtsprechung auch hart erkämpfte tarifliche Mitgliedervorteilsregelung zum beliebigen Zeitpunkt auf alle Beschäftigte ausweiten. Dies geschieht tagtäglich in den tarifgebundenen Betrieben, denn der Geltungsbereich sieht einen Anspruch auf tarifvertragliche Leistungen ausschließlich für Mitglieder vor. Ebenso würde es den Arbeitgebern aus juristischer Sicht freistehen „Nichtmitgliedervorteilsregelungen“ zu gewähren. Dies zu Ende gedacht, würde uns solch ein Vorgehen nicht in die Offensive bringen, ganz im Gegenteil, wir müssten solche Regelungen erdulden.“ Die Große Tarifkommission habe deshalb „auch die Aufgabe, Enttäuschungen von Funktioniär*innen zu vermeiden.“ (IG Metall BaWü 2023)*

Auch anderen Gewerkschaften ist das Risiko bewusst, wird jedoch nicht so stark gewichtet, nicht zuletzt deshalb, weil sich der Arbeitgeberverband, etwa der BAVC, anders zu der Vereinbarten Vorteilsregelung positioniert. Auch beim Chemieabschluss vom Sommer 2024 handelt es sich um eine „einfache“ Vorteilsregelung, bei der es juristisch keine Handhabe gibt, Arbeitgebern die Gewährung des zusätzlichen Urlaubstages an Nicht-Mitglieder zu verwehren. Dies wird jedoch nicht erwartet, da es ein entsprechendes Commitment der Arbeitgeber gibt:

„Das kann natürlich passieren. Wir haben aber das klare Commitment des Arbeitgeberverbands, zumindest der Arbeitgeber, die in der Tarifkommission sitzen. Und ich geh auch davon aus, dass das auch wirkt, dass sie sich jetzt daran halten werden. Das gehört zum Ergebnis. Sie werden sich daran halten, sie werden diese Freistellungszeiten nur Mitgliedern gewähren. Und das ist natürlich ganz wichtig. Das ist ein klares Element der Sozialpartnerschaft. Es ist Teil der Art und Weise, wie wir miteinander Tarifverträge machen, aber auch andere politische Themen miteinander bearbeiten und vorgehen. Der Arbeitgeberverband hat wirklich einen Turn-Around von 180 Grad gemacht. Eben noch absoluter Gegner, jetzt muss er sich als absoluter Befürworter dieser Regelung darstellen und verhalten.“ (IG BCE 1)

Falls dem nicht so sein sollte, gibt es Möglichkeiten, dem Nachdruck zu verschaffen, auf die sich die IG BCE auch vorbereitet:

„Ja, also ich sag mal so, einzelne schwarze Schafe, die werden so bearbeitet wie XXX das gerade beschrieben hat: durch Liebesentzug. Das kann ja gerade bei der Frage von Mehrarbeit so weit reichen, dass dann unsere Betriebsräte sagen, Mehrarbeit müssen wir nicht machen, wenn der Arbeitgeber die Spielräume hat, auch Leuten, die eigentlich keinen Anspruch haben, diese Freistellungstage zu gewähren. Wir müssen dann anschauen, ob die Anzahl der schwarzen Schafe, die es sicher gibt, eine kritische Menge übersteigt, die dann eine neue Diskussion mit dem BAVC erforderlich macht.“ (IG BCE 1)

„Also ich bin mit meinen Leuten da sehr klar. Mit niemandem, der 100 Prozent der Beschäftigten einen freien Tag gewährt, wo wir keine 100 Prozent Organisationsgrad haben, werden wir über eine Arbeitszeiterhöhung zu reden. Da ist dann offensichtlich zeitliche Kapazität vorhanden. Das habe ich auch meinen Betriebsräten gesagt. Da erwarte ich auch von euch, dass ihr bei Anträgen auf Überstunden

und Sonderschichten, das zum Thema macht. [...] Wenn der Arbeitgeber sagt, wir gießen das flächendeckend aus, dann scheint er Arbeitskapazität übrig zu haben. [...] Aber wenn ich Herrn Bürg (Verhandlungsführer BAVC) in der Pressekonferenz richtig verstanden habe, gibt es ein klares Commitment von der Verhandlungsseite und auch von den Verbänden zu sagen, es gilt für Gewerkschaftsmitglieder.“ (IG BCE 2)

Gute Bedingungen für eine Umsetzung des Anspruchs nur für Mitglieder werden auch bei Vorteilsregelungen gesehen, die im Kontext von Tarifabweichungen abgeschlossen werden, was bei der IG Metall die Regel ist, aber auch bei der IG BCE häufig vorkommt. In diesem Fall ist die machtpolitische Ausgangssituation insofern eine andere, als es der Arbeitgeber ist, der einen Antrag auf Abweichung stellt, welche die Gewerkschaft ggf. verweigern kann:

„Je nachdem, wie stark wir im Betrieb sind, ist dem Arbeitgeber schon klar, wenn ich das jetzt mache, gibt es eine größere Wahrscheinlichkeit, dass das Verhandlungsergebnis zum ETV auch umgesetzt wird.“ (IG Metall 1)

Durchweg ist die Sicherung der Exklusivität ein kritischer Punkt. Ein angekündigter Mitgliedervorteil, der durch die Arbeitgeber unterlaufen wird, kann sich leicht als organisationspolitischer Rückschlag entpuppen. Realisiert werden kann der Mitgliedervorteil im Rahmen der aktuellen gesetzlichen Bedingungen entweder auf dem Weg gemeinsamer Einrichtungen, über die vereinbarte materielle Vorteile an gewerkschaftliche organisierte Beschäftigte fließen oder bei „einfachen“ Vorteilsregelungen durch eine glaubhafte Selbstverpflichtung der Arbeitgeber, der ggf. durch geeignete Druckmittel Nachdruck verschafft werden kann. Leitlinie gewerkschaftlichen Handelns in Sachen Vorteilsregelungen ist demnach:

„Überall dort, wo wir die Möglichkeit haben, es auch real betrieblich zur Umsetzung zu bringen und es nicht ein bloßes Lippenbekenntnis ist, da wollen wir es angehen.“ (IG Metall 1)

6.2 Inanspruchnahme der Vorteilsregelungen durch die Mitglieder

Wie steht es um die tatsächliche Inanspruchnahme von Vorteilsregelungen durch die Mitglieder? Werden diese auch in Anspruch genommen, oder bleiben sie ungenutzt? Wenn letzteres der Fall sein sollte, ist es dann vergebliche Liebesmühe sich darauf zu kaprizieren und, sofern verteilungspolitisch ein Preis dafür „bezahlt“ wurde, verschenktes Geld?

Einer schon länger zurückliegenden Mitgliederbefragungen (TNS Infratest 2008) zufolge, die allerdings tarifliche Vorteilsregelungen nicht eigens ausweist, haben ca. 70 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder ausschließlich ihnen vorbehaltene gewerkschaftliche Leistungsangebote bereits in Anspruch genommen. Der Großteil der gewerkschaftlichen Leistungen wurde allerdings nur von einer Minderheit der Mitglieder genutzt. Zu den damals am häufigsten genutzten Leistungen zählen:

- Beratung zu Fragen des Arbeitsrechts (33 %),
- Angebote zur beruflichen Fort- und Weiterbildung (21 %),
- Fortbildungsangebote für Funktionäre und Betriebsräte (17 %)
- Streikgeld (15 %)
- Beratung zu Fragen des Sozialrechts (12 %)
- Kostenfreie Vertretung vor Gericht (12 %)
- Rentenberatung (10 %).

Einen hohen Einfluss auf die Bindung der Mitglieder an die Gewerkschaft wird ihnen jedoch in der Studie nicht zugesprochen (TNS Infratest 2008; S. 12).

In der aktuellen Diskussion wird die Inanspruchnahme tariflicher Vorteilsregelungen gewerkschaftsintern teilweise kritisch diskutiert. Das gilt insbesondere für die IG Metall. Sie hat im Jahr 2023 bei Leiharbeitsbeschäftigten eine Umfrage zum Informationsstand und zur Inanspruchnahme der dort geltenden Vorteilsregeln durchgeführt (IG Metall 2023b). Knapp die Hälfte (44 %) gab an, keinen Antrag gestellt zu haben, weil sie die Regelungen nicht kannten, ein Viertel erfüllte die Voraussetzungen nicht, hatte also keinen Anspruch, weitere 16 Prozent haben erst gar keinen Antrag gestellt und lediglich 16 Prozent haben die (beträchtlichen) Vorteile in Anspruch genommen. Daraus wird ein eher skeptischer Schluss gezogen:

„Für mich sagen die Zahlen jetzt erstmal aus: In einer so prekären Gruppe haben wir zwar einen Mitgliedervorteil geschafft aber genau diese Menschen getrauen sich nicht, sich zu outen und zu sagen, hey, ich bin Mitglied und will den Bonus haben. Auch dann nicht, wenn es sich finanziell massiv lohnt. Deswegen ist für mich die Frage, funktioniert Tarifpolitik nicht auch anders als nur über Mitgliedervorteilsregelung? Diese Frage müssen wir uns natürlich schon generell stellen. Ist das wirklich super, oder nicht?“ (IG Metall 2)

Andere teilen diese Skepsis:

„Gefühlt würde ich sagen, die Vorteilsregelungen bringen nicht so viel, weil die Leute das gar nicht alle abrufen, die es könnten.“ (DGB 1)

Kritisch beurteilt wird eine möglicherweise schwache Inanspruchnahme durchweg dann, wenn dafür auf eine Verbesserung des Tarifergebnis an anderer Stelle verzichtet wurde, was jedoch selten der Fall ist, da Vorteilsregelungen i.d.R. „on Top“ abgeschlossen werden.

„Also man muss die Bandbreite sehen. Habe ich es on top gemacht zur allgemeinen Lohnerhöhung oder anstatt einer allgemeinen Lohnerhöhung. Das sollte schon die erste Frage sein. Wenn ich es on top gemacht habe, dann lebe ich vielleicht damit, dass es nur die Hälfte beansprucht, aber ihr habt einen zusätzlichen Hebel zu einer weiteren Organisation im Betrieb. Habe ich was dafür gegeben, und es nehmen wenige in Anspruch, ist es sozusagen weggeschmissenes Geld.“ (Ver.di 2)

Im Pro und Contra von Vorteilsregelungen findet sich das Argument der geringen Inanspruchnahme bei der IG Metall denn auch auf der Contra-Seite:

„Wir verschenken Volumen, weil nicht alle, auch nicht alle Mitglieder, die Leistung in Anspruch nehmen werden.“ (IG Metall 2024, S. 16)

Die tatsächliche Inanspruchnahme zu ermitteln ist bei „einfachen“ Differenzierungsklauseln schwierig. Möglich ist es nur, wenn betrieblich die Zahl der eingereichten Mitgliedbescheinigungen mit der Mitgliederzahl abgeglichen wird. Entsprechendes Zahlenmaterial liegt selten vor. Meist basieren die Einschätzungen auf Rückmeldungen von Betriebs-/Personalräten bzw. Vertrauensleuten, und diese sind, jedenfalls bei Ver.di, meist positiv:

„Ich kann das natürlich nur aus den Rückmeldungen unserer Vertrauensleute schließen, die sagen, das macht jeder.“ (Ver.di 4)

„Also ich habe das Gefühl, dass die allermeisten Mitglieder auch ihre freien Tage geltend machen [...]. Ich habe jetzt keine Anhaltspunkte, dass ich sagen würde, die Mitglieder machen ihre Vorteilsregelung nicht geltend.“ (Ver.di 6).

„In den Uniklinika würde ich sagen, waren es vielleicht die Hälfte der Anspruchsberechtigten, die das wahrnehmen. Und im Verkehrsbereich alle. Ich glaube, die Wahrheit liegt dazwischen.“ (Ver.di 2)

Entsprechend positive Erfahrungen hat auch die IG BCE gemacht und dies auch mit den (materiell identischen) Vorteilsregeln für Leiharbeiter*innen in ihrer Branche:

„Und ich sag mal für unsere Bereiche, da wo wir Bonusregelungen eingesetzt haben, wird das natürlich auch aktiv genutzt. Und wir wissen auch, dass die Arbeitgeber in der Mehrheit, die die Bonusregelung genauso umsetzen, dass sie also wirklich nur den Gewerkschaftsmitgliedern diese zweimal 500 € Urlaubsgeld beziehungsweise Weihnachtsgeld gewähren. Und das ist ein Werbeargument. Also wir haben auch einen Zulauf in der Leiharbeit [...]. Über alle Branchen hinweg sind das bei uns auch 30.000 bis 40 000 Beschäftigte in der Leiharbeit. Und wir sehen eben an der Mitgliederentwicklung, dass das ein sehr starkes Argument zu sein scheint was auch funktioniert im Zusammenspiel mit den gesamten tariflichen Regelungen. Also wir hatten da schon vorher einen Zulauf aufgrund der Branchenzuschläge, aber die kriegen ja alle. Jetzt mit der Bonusregelung ist das natürlich nochmal ein zusätzliches Argument.“ (IG BCE 1)

Nicht nur in der Leiharbeit, sondern auch beim aktuellen Chemieabschluss geht die IG BCE von einer hohen Quote der Inanspruchnahme aus:

„Wir gehen aufgrund der Stimmung und der bisherigen Diskussion erstmal davon aus, dass ein Großteil das auch macht. Und wir gehen auch davon aus, dass ein Großteil der Unternehmen das auch wirklich so umsetzt, also die Differenzierung wirklich auch gewährleistet.“ (IG BCE 1)

Die Erfahrungen differieren demnach. Während die einen es als relevantes Problem ansehen und auch Hinweise darauf haben, dass die Quote der Inanspruchnahme deutlich unter den Erwartungen bleibt, machen andere diese Erfahrung nicht. Mangels aussagekräftigen Datenmaterials lässt sich eine valide Einschätzung, wie hoch die Quote der Inanspruchnahme tatsächlich ist, derzeit nicht treffen.

6.3 Offenlegung der Mitgliedschaft als Problem

Ein kritischer Punkt im gewerkschaftlichen Diskussionsprozess um Vorteilsregelungen ist die Offenlegung der Mitgliedschaft und damit auch der Kampfstärke der jeweiligen Gewerkschaft im Betrieb. Bei der vorherrschenden Form „einfacher“ Vorteilsregelungen mit oder ohne Stichtagsregelung ist bei deren Inanspruchnahme eine Offenlegung i.d.R. nicht zu umgehen, was bei „gemeinsamen Einrichtungen“ oder „Treuhandlösungen“ umgangen werden kann. Dennoch werden die beiden zuletzt genannten Varianten bisher selten genutzt.

Vorbehalte gegen eine Offenlegung gibt es erfahrungsgemäß vor allem in schwach organisierten Betrieben sowie bei Beschäftigtengruppen, bei denen eine Gewerkschaftsmitgliedschaft bisher nicht Usus ist und bei Mitgliedern, die sich hierzu bekennen (müssen), wenn sie die Vorteile in Anspruch nehmen wollen, Gefahr laufen, durch ihren Arbeitgeber benachteiligt zu werden.

Wie stark die Risiken einer Offenlegung von Mitgliedschaft und Kampfstärke gewichtet wird, differiert. Im Diskurs der IG Metall spielt dieses Argument eine recht prominente Rolle. Entsprechend skeptisch heißt es in einem Positionspapier der IG Metall, in dem Pro und Kontra-Argumente zusammengestellt sind:

„Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist eine rechtlich geschützte Information. Und wir handeln dagegen, indem wir einen materiellen Druck auf Offenlegung erzeugen.“ (IG Metall 2024 S. 16)

Als besonders problematisch wird eine Offenlegung bei Angestellten bzw. Beschäftigten in Führungspositionen bewertet, Beschäftigtengruppen, die gewerkschaftlich bisher noch wenig organisiert sind, jedoch gewonnen werden sollen.

Befürchtet wird, Vorteilsreglungen könnten die Distanz zu Gewerkschaften nicht mindern, sondern verstärken:

„Wir haben ja auch viele, die Mitglied sind und gleichzeitig aber außertariflich Beschäftigte zum Beispiel. Und das wird ja eine zunehmende Klientel sein. Und wenn die wahrnehmen, Gewerkschaftsmitgliedschaft ist vielleicht karrierehinderlich, dann wollen sie sich natürlich nicht persönlich offenbaren.“ (DGB 1)

Zudem könnten die Arbeitgeber durch eine Offenlegung „die Streikmacht erahnen“, was vermieden werden soll:

„Ist wirklich notwendig, dass wir offenlegen, wie stark wir in den Betrieben sind? Und müsste das nicht anderes geregelt sein, wenn wir sowas machen.“ (IG Metall 2)

„Du legst halt immer konkret [...] deine komplette Stärke oder auch Schwäche offen, also auch in Betrieben, wo man vielleicht seit Jahren sehr gut blufft und der Arbeitgeber denkt, ach in der Produktion ist die Hälfte Mitglied. Dann wird auf einmal offenlegt: Wir sind in der Produktion nur 20 Prozent organisiert und der Arbeitgeber sagt, ach guck mal, so schwach sind die da. Das könnte auch so ein Grund sein, warum man das nicht macht und auch dann Verhandlungsführende selber sagen, lass uns da die Finger von lassen, diese 140 € mehr oder was immer man dann kriegt, wiegt das nicht auf, dass wir dann hier völlig transparent sind. So, das heißt, das sehen wir so ein bisschen mit gemischten Gefühlen, also an dem Punkt.“ (NGG 1)

Dagegengehalten wird, dass Arbeitgebern i.d.R. nicht verborgen bleibt, wie stark die Gewerkschaft im jeweiligen Betrieb ist und sich die Kampfstärke bzw. Kampfbereitschaft nur bedingt aus den Mitgliederzahlen ablesen lasse, da sich auch Nicht-Organisierte an Streikaktionen beteiligten („In vielen Branchen streiken ja die Leute trotzdem mal, auch wenn sie nicht Mitglied sind“) und z. B. Ver.di durchaus gewohnt ist, Konflikte und ggf. auch Arbeitskämpfe dort zu wagen, wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad nicht so hoch ist wie in Industriegewerkschaften:

„Das ist vielleicht auch der Unterschied zwischen den Industriegewerkschaften und bei uns. Wir haben ja auch traditionell jetzt nicht so ein hohen Organisationsgrad. 40 Prozent, 50 Prozent knacken wir relativ selten. Im Bereich meiner Einrichtungen bewegen wir uns in der Fläche so zwischendurch 20-25 Prozent, das ist schon optimistisch geschätzt. In einzelnen Häusern liegen wird vielleicht bei 50 Prozent. Wenn diese Zahl beim Arbeitgeber auftaucht, wird ihm das keine neuen Erkenntnisse bringen. Das weiß er in der Regel auch aus der Vergangenheit. In einzelnen Häusern mag das eine Rolle spielen, aber dann ist das eben so, und dann weiß er auch, dass wir über 50 Prozent organisiert sind. Also das ist gut für uns zu wissen, dass der Arbeitgeber sieht, OK, wir sind stark. Der Arbeitgeber hat immer noch genügend Unsicherheit hinsichtlich der Mitgliederzahlen.“ (Ver.di 6)

Nähme man das Argument, eine Offenlegung der Mitgliedschaft zu unterlassen wirklich ernst, wäre letztlich ein Streik kaum denkbar, „weil spätestens beim Streik muss ich mich ja outen“ (IG BCE). Dementsprechend wird die Offenlegung der Mitgliedschaft innerhalb der IG BCE weniger hoch gehängt, zumal ein Bekenntnis zur Gewerkschaft grundsätzlich ja gewollt sei. Zudem sei eine persönliche Entscheidung jedes einzelnen Mitglieds sich zur Gewerkschaft zu bekennen oder auf den Bonus zu verzichten (was akzeptiert wird):

„Ja, der Arbeitgeber erfährt natürlich dadurch, wer Mitglied ist. Das hat eine Differenzierungsregel nun mal so an sich. Das heißt, ein Mitglied, das das nicht möchte, also die Chefsekretärin beispielsweise, die nicht will, dass der Chef das weiß, die gibt (den Mitgliedsnachweis R.B) dann nicht ab, die verzichtet dann auf den Tag. So, das ist eine persönliche Entscheidung jedes Mitglieds, ob es das macht oder nicht. Wir vermuten auch, dass durchaus auch Mitglieder sagen, das will ich aber nicht. Ja und?“ (IG BCE 1)

Auch bei Ver.di wird die Offenlegung weniger kritisch diskutiert:

„Das entscheidet jedes Mitglied für sich. Also wir geben ja dem Arbeitgeber keine Mitgliederliste, aus der er entnehmen kann, wer hat Anspruch und wer nicht: Sondern jedes Mitglied bekommt von uns eine Information, dass es den Anspruch hat und dass es den Anspruch unter Vorlage der Mitgliedsbescheinigung geltend machen muss. Dann entscheidet jedes Mitglied für sich, ob es die Mitgliedschaft transparent macht und offenlegt oder nicht. Wenn sie nicht offenlegen, verzichten sie auf ihre freien Tage oder auf ihr Geld, aber es ist dann die Entscheidung jedes Einzelnen.“ (Ver.di 6)

„Bei der (Firma X) habe ich die Frage in die Runde gestellt, wie sie sich exponieren würden. Und die haben mir rückgespiegelt, na ja, sie sind jetzt über 50 Prozent und das schützt sie schon so weit, dass sie kein kompliziertes Verfahren (über gemeinsame Einrichtungen R.B.) möchten. Und dann haben wir uns darauf geeinigt, dass sie im ersten Quartal eines Jahres mit der Beitragsquittung ihrer GUV Fakultäts Mitgliedschaft zum Arbeitgeber gehen können und das dann mit der nächsten Lohnabrechnung erstattet bekommen. Das heißt, sie outen sich gegenüber ihrer eigenen Personalabteilung individuell einmal im Jahr als Ver.di-Mitglied [...]. Also da gab es keine Kritik dran, keine Diskussion. Das war schon für die OK zu sagen, ich zeig dann auch Gesicht, das passt. Es muss ja keiner, aber es passt.“ (Ver.di 5)

Abhängig ist die Bereitschaft zur Offenlegung nicht zuletzt von der gewerkschaftsfreundlichen bzw. -feindlichen Haltung der Arbeitgeber. Diesbezüglich sind die Vorzeichen in der Chemischen Industrie mit dem Commitment des Verbandes, zu der Vorteilsregelung zu stehen und sie auch umzusetzen, günstig. In anderen Branchen der IG BCE ist dies jedoch nicht der Fall, weshalb dort auf eine entsprechende Forderung auch eher verzichtet wird:

„In der chemischen Industrie ist es wohl weitgehend akzeptiert, dass es eine gewerkschaftliche Organisation und Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gibt. Wir haben ja auch andere Branchen, wo die Arbeitgeber Anfänge gewerkschaftlicher Organisationen aktiv bekämpfen, sagen wir mal Amazon beispielsweise. Oder irgend so einen der Lieferdienste. Bei so einer Konstellation wären wir auch nicht auf den Gedanken gekommen, dieses Modell zu wählen.“ (IG BCE 1)

„Das wird wahrscheinlich unterschiedlich sein. In Betrieben, wo wir eine sehr positive Gewerkschaftsstimmung auch vom Arbeitgeber haben, was in den meisten Betrieben der Fall sein wird, da wird das auch kein Problem sein. Aber natürlich haben wir auch Betriebe, wo das angespannt ist, wo die Arbeitgeber nicht gut auf Gewerkschaften zu sprechen sind. Ja und da werden die Mitglieder das dann lieber nicht machen, weil sie Angst vor Repressalien haben. Aber das ist nun mal so, wenn man Differenzierungsregelungen fordert. Das haben wir auch vorher immer diskutiert mit unseren Leuten.“ (IG BCE 2)

6.4 Autonomieeinbußen der Gewerkschaft?

Ein weiteres, durchaus gewichtiges Argument gegen Vorteilsregeln ist die Befürchtung eines Autonomieverlustes der Gewerkschaften. Auf eine mögliche Beeinträchtigung der gewerkschaftlichen Handlungsspielräume hat u. a. Zachert (1995, S. 200ff) hingewiesen. Er stellt die Frage, „ob durch tarifliche Vorteilsregelungen die organisationspolitische Unabhängigkeit der Gewerkschaften beeinträchtigt werden könnte.“ Einerseits räumen sie den Gewerkschaften Teilhaberechte ein, und „Teilhabe beinhaltet Widerspruchs- und Gestaltungsmöglichkeiten“. In Rechnung gestellt werden aber müsse jedoch, dass „die Einbindung einer der Parteien bzw. Partner zur Beeinträchtigung von Handlungsspielräumen führen“ könne. Ob dies der Fall sei, hänge davon ab, „ob die Gewerkschaft ein Faustpfand – unter anderem die Mobilisierbarkeit ihrer Mitglieder – in der Hand hält, um eine unter bestimmten politischen Voraussetzungen möglicherweise angestrebte Abschaffung der Leistungen durch die Arbeitgeberseite zu verhindern.“ Möglicherweise nähme „bei einem denkbaren Anwachsen des Organisationsgrades infolge tariflicher Vorteilsregelungen die Zahl derer (zu), die den Gewerkschaftsbeitritt vorrangig unter dem Aspekt der Kosten-Nutzen-Rechnung

sehen“, was ihrer Mobilisierungsfähigkeit nicht guttue und sie ggf. anfällig bei einer Aufkündigung der Vorteilsregeln seitens der Arbeitgeber mache. Die Grenze sei jedenfalls dort zu ziehen, „wo die Möglichkeit entfällt, auf die andere Tarifpartei Druck auszuüben“ (Zachert 1995, S. 201f).

Die Debatte über diese Risiken ist zwar nicht sehr ausgeprägt, von Skeptiker*innen dieses Ansatzes wird das Argument des Autonomieverlustes jedoch angeführt:

„Und dann haben die Arbeitgeber uns auch in der Hand, indem sie den Mitgliedervorteil abschmelzen, wenn wir das erst mal haben.“

Erfahrungen einer Abschaffung von Differenzierungsklauseln gibt es wenige. Im Fall der Textil- und Bekleidungsindustrie stand eine Kündigung des Abkommens, durch das die „Kritische Akademie Inzell“ finanziert wird, im Raum. Durch eine klare Positionierung der ehrenamtlichen Tarifkommission, die der Gegenseite zur Kenntnis brachte, dass sie sich die entsprechende Regelung nicht kampfflos nehmen lassen, konnte deren Abschaffung (bislang) verhindert werden.

Von den meisten Befragten wird die Befürchtung eines Autonomieverlustes nicht geteilt. Sie konzedieren zwar, dass ein möglicher Zugewinn an Mitgliedern via Vorteilsregelungen nicht mit einem Zugewinn an Kampfkraft identisch sei. Sie verweisen jedoch darauf, dass erstens eine Kündigung entsprechender Tarifregelungen bisher kaum vorgekommen sei und dort, wo arbeitgeberseitig der Versuch gemacht wurde, diese zu kündigen, sich starker Widerstand der Beschäftigten formiert habe, was die Arbeitgeber zum Einlenken bewogen hat (Beispiel Miederindustrie). Selbst im Ausnahmefall der „Eisenbergklinik“, wo innerhalb kürzester Zeit der Organisationsgrad von 10 Prozent auf 80 Prozent hochgeschwungen ist, geht der zuständige Betriebsbetreuer davon aus, dass sich die Beschäftigten die ihnen mehr oder weniger „zugefallenen“ Vorteile nicht kampfflos wieder nehmen ließen. Diese Einschätzung teilen auch Vertreter anderer Gewerkschaften mit Verweis auf die Erfahrung, in Abwehrkämpfen geschult und handlungsfähig zu sein:

„Sobald es um Abwehrkämpfe geht haben wir generell sehr, sehr gute Tarifbewegungen.“
(IG Metall 2)

6.5 Akzeptanz von Vorteilsregelungen bei Nichtmitgliedern oder Gefährdung des Betriebsfriedens und Spaltung der Belegschaft?

Ein von den Arbeitgebern regelmäßig benutztes Argument gegen Vorteilsregelungen ist die hierdurch angeblich hergestellte Spaltung der Belegschaft und der Gefährdung des Betriebsfriedens. „Bonusregelungen für Gewerkschaftsmitglieder“, so argumentiert etwa der bayrische Metallarbeitergeberverband, „führen zu einer Spaltung der Belegschaft (Zweiklassengesellschaft).“ Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände hätten „sich gemeinsam für den Erhalt der Tarifeinheit (nach dem Prinzip: Ein Betrieb, ein Tarifvertrag) eingesetzt“, was durch Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder konterkariert werde. Sie führten dazu, dass im Betrieb de facto wieder unterschiedliche Bedingungen gälten. „Das gefährdet den Betriebsfrieden – zumal die nichtorganisierten Arbeitnehmer die Extraleistungen bezahlen, da der vorhandene Verteilungsspielraum der Belegschaft nicht in gleichem Maße zugutekommt“ (bayme/vbm 2024, S. 2).

Die Gefahr einer Spaltung der Belegschaft sehen auch die befragten Tarifakteur*innen der IG Metall:

„Wollen wir wirklich – und das ist bei uns in der IG Metall keine zu vernachlässigende Debatte – eine Spaltung der Belegschaften? Ich glaube schon, dass es dazu kommen kann, weil wir schon bei richtigen Arbeitskämpfen die Erfahrung gemacht haben, dass es nicht so leicht ist, Leute, die drinnen bleiben und jene, die rausgehen, nachher wieder zusammenzuführen.“ (IG Metall 2)

Wichtiger als Vorteilsregeln für Mitglieder, die in der M+E-Industrie nach wie vor überwiegend in der Produktion zu finden sind, sei es, die Tarifpolitik insgesamt so anzulegen, dass sie auch attraktiv für jene ist, die bisher noch keine Mitglieder sind. Und diese seien vor allem in den hochqualifizierten indirekten Bereichen zu finden:

„Also wenn wir den T-Zug sehen, da haben wir eine tolle Bewegung gehabt und wir haben viele Menschen auch in den hochqualifizierten Bereichen gehabt, die eingetreten sind, weil sie das als das richtige Instrument zu dieser Zeit fanden. Und das finde ich wichtiger für die Tarifpolitik, das große Ganze zu sehen, was man da voranbringt, als ein Teil wie den Mitgliederbonus.“ (IG Metall 2)

Die meisten Befragten sehen die Gefahr einer Spaltung der Belegschaften und ein Verprellen potenzieller Mitglieder hingegen nicht:

„Also mir ist kein Konflikt bekannt und ich bin relativ nahe dran. Dass der eine oder andere mal die Nase rümpft, das mag schon sein. Aber mal ehrlich, die Diskussion ist doch gut, wenn sie entsteht. Also dann musst du eben auch da sagen, Leute, ist euch eigentlich klar, warum wir überhaupt hier sechs Wochen Urlaub statt vier Wochen Urlaub haben und es hier überhaupt ein Urlaubsgeld und ein Weihnachtsgeld gibt? Das hängt mit der Gewerkschaft zusammen! Wenn wir keine Gewerkschaft mehr haben, die nicht stark genug ist, dann habt ihr auch das nicht mehr.“ (Ver.di 2)

Ähnliche Erfahrungen wurden auch innerhalb der IG BCE gemacht. Dort wurde zudem eine Befragung sowohl von Mitgliedern wie auch Nicht-Mitgliedern durchgeführt, mit dem Ergebnis, dass Letztere eine Vorteilsregelung für Mitglieder ausdrücklich gutheißen:

„Also wir haben ja im Vorfeld im Rahmen der Tarifrunde auch eine Befragung gemacht, und zwar nicht nur von Mitgliedern, sondern auch von Nicht-Mitgliedern, wie sie zu Vorteilsregelungen stehen. Die haben wir eigentlich deswegen gemacht, weil die Arbeitgeber gesagt haben, das spaltet die Belegschaft. Das ist ja ein Arbeitgeberargument, ein Mitgliedervorteil spaltet die Belegschaft. Und eine deutliche Mehrheit der Mitglieder sagt, wir wollen einen Mitgliedervorteil. Aber sogar die Mehrheit der Nichtmitglieder sagt, das ist für uns OK, wenn das einen gewissen Rahmen hat. Die bezahlen Beitrag und dann sollen die dafür auch was haben. Es gibt auch Nichtmitglieder, die sagen, dann habe ich auch ein gutes Argument, nicht Mitglied zu sein. Ich verzichte ja bewusst auch auf diesen Vorteil. Also, von daher glaube ich nicht, dass sie Belegschaften spalten.“ (IG BCE 1)

Dass eine breite Klagewelle von Nichtmitgliedern einsetzen könnte, befürchtet die IG BCE nicht, wohl aber der Arbeitgeberverband BAVC. Die IG BCE sieht dem gelassen entgegen und kann darin sogar Vorteile erkennen, wäre dann doch der Druck auf die Politik, für eine rechtliche Klarstellung zu sorgen, höher:

„Das ist ja die große Befürchtung des BAVCs, dass jetzt eine Klagewelle von Nichtmitgliedern kommt, die sagen, im Arbeitsvertrag steht aber, dass ich gleichgestellt bin [...]. Vielleicht ist das sogar ganz gut, wenn wir das bekommen, dass man dann das mal endgültig klären kann [...]. Wir haben ein großes Interesse daran, auch auf die Politik zuzugehen und zu sagen, wir müssen mal einen klaren rechtlichen Rahmen schaffen. Also jetzt haben wir ja nur Rechtsprechung. Wir wollen einen rechtlichen Rahmen, der Differenzierung auch für gesetzlich zulässig erklärt.“ (IG BCE 1)

Ob Unruhe in den Betrieben entsteht, wird an der Größenordnung der Mitgliedervorteile sowie am gewerkschaftlichen Organisationsgrad festgemacht. Ist der Organisationsgrad hoch, profitiert also eine Mehrheit der Belegschaft davon, wird die Wahrscheinlichkeit kritischer Debatten im Betrieb auch dann für gering erachtet, wenn die Vorteile materiell beträchtlich sind. Ist der Vorteil eher überschaubar, etwa ein Tag

Zusatzurlaub im Jahr, „dann ist es nicht so viel, dass die Nichtmitglieder sich ernsthaft darüber aufregen und die Mühe und das Risiko auf sich nehmen, ihren Arbeitgeber zu verklagen. Damit macht man sich ja auch unbeliebt. Und die Nichtmitglieder sind in der Regel auch die weniger mutigen Beschäftigten“ (IG BCE 1).

Hinweise auf die eine Störung des Betriebsfriedens durch Vorteilsregelungen gibt es somit kaum. Die bereits dargestellten Ergebnisse der Beschäftigten- und Mitgliederbefragung, die das IW jüngst in der Metallindustrie durchgeführt hat, sprechen ebenfalls dagegen (Bach et al. 2024, siehe Kap. A 2). Sie bestätigen die Befragung der IG BCE zur hohen Akzeptanz von Vorteilsregelungen auch bei Nichtmitgliedern (sofern sie einen gewissen Rahmen nicht überschreiten) und sie zeigen, was die Zufriedenheit der Mitglieder strapaziert und den Betriebsfrieden stört: das kosten- und aufwandfreie Trittbrettfahren der Nichtmitglieder.

6.6 Entpolitisierung der Gewerkschaft durch zweckrationale Mitgliedschaftsentscheidungen?

Kontrovers diskutiert werden auch die Folgen von Vorteilsregelungen auf die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften. Holt man sich dadurch nicht Mitglieder ins Haus, die hart ökonomisch kalkulieren, zur Kampfkraft der Gewerkschaften aber kaum etwas beitragen? Nimmt die individualistisch zweckrationale Haltung in der Mitgliedschaft damit nicht überhand? Wird der Entpolitisierung der Gewerkschaften damit Vorschub geleistet? Sind, wie es die IG Metall Baden-Württemberg in ihrem Pro und Kontra auflistenden Positionspapier formuliert hat, nicht „Überzeugungstäter*innen unerlässlich, die sich für die Weiterentwicklung unserer Gewerkschaft einsetzen“ (IG Metall BaWü 2023, S. 4) oder sind das überspannte Erwartungen an neue Mitglieder, die auch in früheren Zeiten nie zutrafen?

Entsprechende Debatten gab und gibt es in allen Gewerkschaften, nicht nur in der IG Metall. Sie wurden und werden in der IG BCE genauso geführt wie in der IG BAU oder bei Ver.di.

„Noch so eine Debatte, die ich auch öfters schon mal mit Kollegen hatte, die etwas kritisch Vorteilsregelungen gegenüberstehen. Die argumentieren, man soll Gewerkschaftsmitglied werden, nicht weil man Vorteile hat, sondern man soll Gewerkschaftsmitglied werden und sich einsetzen, weil man für diese grundsätzliche Idee kämpft, also für eine Verbesserung der Situation von Beschäftigten in der Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern eintritt und nicht dieses individuell egoistische Motiv verfolgt, ich will einen Vorteil haben. [...] Und deswegen ist es manchmal auch ein bisschen schwierig, dass solche Forderungen dann in den Vordergrund gestellt werden, weil es sozusagen eher um ein tieferes ethisches Motiv geht. So überzeugte Gewerkschafter sagen, nein, das ist eigentlich nicht mein Hauptargument um Leute zu überzeugen, Gewerkschaftsmitglied zu werden. Das kann vielleicht noch nebenbei eine Rolle spielen, aber ich will das gar nicht so sehr in den Vordergrund stellen.“ (Ver.di 1)

Es sind weniger die jungen und ehrenamtlichen Funktionäre, die entsprechende Befürchtungen bzw. Erwartungen haben, sondern eher ältere, nicht zuletzt Hauptamtliche.

„Wir haben gerade wieder ein Tariftraining mit jungen Kolleginnen und Kollegen, die an das Führen von Tarifverhandlungen herangeführt werden sollen. Da erlebe ich das. Ich glaube, dass eher die älteren, die sozusagen hartgesottenen Haudegen, die dieses Motiv, Gewerkschaftsmitglied aus Überzeugung und nicht, weil es Vorteile gibt, nach vorne tragen. Ich glaube, die Jüngeren sind da etwas spannender.“ (Ver.di 1)

Nicht selten werden in solchen Debatten alte Zeiten verklärt, die es so nicht gab, da die Praxis der Rekrutierung neuer Mitglieder insbesondere in Großbetrieben de facto eine ganz andere war:

„Ich muss ganz ehrlich sagen, als ich Gewerkschaftsmitglied geworden bin in der Metallbranche, das war ja auch keine Überzeugungsarbeit und in Richtung Klassenkampf. Damals ist mir einer von der Jugendvertretung in der Automobilbranche vier Wochen lang auf die Nerven gegangen, und dann ist man beigetreten. Das funktionierte als Closed Shop sozusagen. Da ging man den Leuten so lange auf die Nerven, bis die Beitragserklärung unterschrieben ist. Aber Überzeugungsarbeit inhaltlich war das nicht.“ (Ver.di 6)

Die Befürchtung, mit Vorteilsregelungen ginge eine Entpolitisierung der Gewerkschaftsarbeit einher und mit neu hinzugekommenen Mitgliedern, die aufgrund einer Vorteilsregelung beigetreten sind, werde nicht mehr über den grundsätzlichen Sinn und Zweck von Gewerkschaften gesprochen, gilt als abwegig. Das Gegenteil sei der Fall. Durch sie würden bessere Bedingungen geschaffen, um genau dies zu tun:

„Die Diskussion, die gibt es nicht, dass wir jetzt sagen, dadurch diskutieren wir nicht mehr über den grundsätzlichen Sinn und Zweck von Gewerkschaften. Das machen wir natürlich weiterhin, ich würde sogar sagen, dass wir sehr viel intensiver und sehr viel substanzieller auch mit den Neumitgliedern, die vielleicht aufgrund so einer Regelung beigetreten sind, über solche Themen sprechen, weil dort haben wir ja schon einen Zugang, einen offenen Zugang. [...] zu mehr Mitgliedern, um eben genau diese Fragen zu diskutieren, die die anderen an den Anfang des Prozesses stellen wollen.“ (Ver.di 6)

Nicht bestritten wird auch von den Befürwortern, dass Vorteilsregelungen für kühl kalkulierende Beschäftigte anziehend sein können, jedoch sei dies ein Begründungsstrang unter anderen, beträfe nur eine kleine Gruppe und sei zudem auch nicht verworflich.

„Dass die Leute, wenn sie gefragt werden, werde ich Mitglied auch die Frage stellen, was hat es für einen Vorteil für mich, was bleibt im Geldbeutel hängen, ist nachvollziehbar. Aber ich glaube nicht, dass jemand ausschließlich deswegen Mitglied wird, weil er jetzt etwas mehr Weihnachtsgeld kriegt. Auch das gibt es, aber nicht im großen Stil, sonst müssten wir in der Gebäudereinigung noch viel besser organisiert sein.“ (IG BAU 1)

„Also ich finde die Diskussion ein bisschen merkwürdig, dass man sagt, dass sie das aus altruistischen Motiven tun für Gotteslohn und nicht wegen irgendwelcher Vorteile. Es gibt halt eine Gruppe im Betrieb, die da aktiv dran mitwirkt, sei es als Funktionär oder auch nur als zahlendes Mitglied, diesen Zustand für alle herzustellen. Warum soll man dann sagen, die dürfen aber nicht irgendeine auch materielle Gegenleistung erwarten für ihr Engagement.“ (IG BCE 1)

Auch im Fall der Waldklinik Eisenberg, die einen rapiden Mitgliederzuwachs verzeichnen konnte, ist den zuständigen Gewerkschaftsfunktionären klar, „dass ein großer Prozentsatz der neu gewonnenen Mitglieder keine überzeugten Gewerkschafter sind, sondern Mitglied sind wegen den Regelungen des Tarifvertrages.“ Das kann man mit Bedauern feststellen oder darin erst einmal eine ökonomische Stärkung der Gewerkschaften sehen und eine Aufgabe:

„Ich bin da mittlerweile leidenschaftslos, weil ich sage, was wir machen, muss ja irgendwo refinanziert werden, wir können es nicht ständig für Nichtmitglieder machen. Da wird es keine Gewerkschaften mehr geben mit der Haltung. Wir müssen uns ja finanzieren. Man kann ausrechnen, was so ein Streik kostet. Und wir kriegen eben keine Parteienfinanzierung [...] und das ist immer mein Argument. [...]

Die Frage ist, wie entwickelt man den (Eisenberg-)Tarifvertrag jetzt weiter. Der ist fortschrittlich, aber um fortschrittlich zu bleiben, musst du den ja auch weiterentwickeln, und das heißt, wie kriegen wir es jetzt hin, die Belegschaft auch mitzunehmen in die Weiterentwicklung. Was passiert, wenn der Arbeitgeber sagt, ich habe jetzt kein Bock mehr, das weiterzuentwickeln. Da sind wir ja gar nicht durchsetzungsfähig. Wir sind zwar gut organisiert, aber wir haben schon eine gewisse Abhängigkeit, weil es keine klassische Tarifbewegung war. Und das ist das Spannende, finde ich. [...] Das Sachen, wo ich

drüber nachdenke, wie man den Tarifvertrag zumindest beteiligungsorientiert weiterentwickeln kann.“ (Ver.di 3)

Dass Organisationsmacht mit Durchsetzungsmacht bzw. Kampfkraft nicht gleichzusetzen ist, ist demnach auch jenen klar, die darauf setzen, durch Vorteilsregelungen neue Mitglieder gewinnen zu können oder bereits gewonnen haben. Man brauche beides, Organisationsmacht und Kampfkraft. Organisationsmacht in Kampfkraft zu transformieren, wird als eine anhaltende Aufgabe betrachtet, die sich durch Vorteilsregelung im günstigsten Fall durch den Gewinn vieler neuer Mitglieder „verschärft“. Neu ist sie nicht. Vielmehr werde das Reservoir, aus dem Aktive geschöpft werden können ggf. größer. Kampfkraft könne man nur erreichen, „wenn im Hintergrund viele Leute parat stehen und die Drohung groß genug ist, dass auch alle mitmachen wenn man weitermacht. Und diese Drohkulisse wird umso größer, je mehr Mitglieder wir haben, ganz platt“. Klar sei auch, „ohne Kohle können wir keinen Streik organisieren. Und das geht eben nur mit Mitgliedern, die dahinter stehen, auch finanziell natürlich.“ (IG BAU 1)

„Wir brauchen Masse, wir brauchen die Mehrheiten in den Betrieben. Und wir brauchen natürlich Aktive, und Aktive rekrutieren wir nun mal aus dem Bereich der Masse. Wenn ich irgendwo Mitglied werde, bin ich vielleicht erstmal nur passives Mitglied. Allein, dass ich Mitglied bin, ändert meine Einstellung zu dieser Organisation. Und das heißt die Möglichkeit, daraus dann auch Aktive, Vertrauensleute und so weiter zu gewinnen, ist natürlich deutlich größer, wenn die Menge der Gewerkschaftsmitglieder auch entsprechend größer wird. [...] Es ist natürlich etwas ganz anderes, wenn ich sage, ich spreche für 80 Prozent der Beschäftigten. Also deswegen ist die Masse sehr wichtig, um auch Druck zu zeigen und auch die Mächtigkeit zu zeigen und auch das Selbstbewusstsein der handelnden Personen zu steigern. Von daher finde ich Masse haben oder auch erstmal zahlende Mitglieder ist genauso wichtig wie die politische Überzeugung.“ (IG BCE 1)

Dass gewonnene Organisationsmacht in Durchsetzungs- und ggf. in Kampfkraft transformiert werden muss, um nachhaltig wirksam zu sein, ist Gemeingut. Die Aufgabe liegt auf der Hand, die Betriebsbetreuer*innen wissen darum. Wie das am erfolgreichsten bewerkstelligt werden kann, wird erprobt. Betriebliche Aktiven-Kreise, wie sie bei Ver.di in der Energiewirtschaft erprobt werden, sind eine Variante. Ausgang offen.

„Also wir haben ja glücklicherweise im erneuerbaren Energiebereich überall schon so ein paar Zugänge gehabt, also auch von Menschen, die gewerkschaftsaffin waren und solchen, die noch nicht aktiv sind. Die Herausforderung in den nächsten anderthalb Jahren wird sein, und genau in die Richtung diskutieren wir gerade auch, wie gelingt es uns, aus den Mitgliedern, die wir jetzt haben, auch Aktive zu machen? Da gibt es innerhalb von Ver.di in allen Organisationsbereichen unterschiedlichste Ansätze. Dass wir erstmal Aktiven-Kreise etablieren, also Menschen über Themen innerhalb des Konzerns informieren und nachfragen, interessiert dich das? Hast du Lust, dich mit einzubringen? Wie kann das funktionieren? Also es muss noch nicht gleich großartige Vorstandsarbeit oder Ähnliches sein, aber ein Stück weit auch die Verantwortung für das eigene Handeln im Betrieb wecken. Das ist jetzt Basisarbeit, die wir da leisten müssen. Aber den Weg wollen wir gehen, weil nur so kriegen wir das ja auch tatsächlich [...] dauerhaft und nachhaltig dann mal hin.“ (Ver.di 4)

6.7 Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung

Tarifliche Vorteilsregelungen sollen die Hemmschwelle für einen Organisationsbeitritt durch vollständige oder teilweise Kompensation des finanziellen Aufwands, den Mitglieder durch ihren Gewerkschaftsbeitrag haben, mindern. Geht man von einem engen Kosten-Nutzen-Kalkül der Beschäftigten aus, müsste ein finanzieller Vorteil, der den Mitgliedsbeitrag auch nur leicht übersteigt, mehr oder weniger automatisch zu einem Gewerkschaftsbeitritt bisher nicht organisierter Beschäftigter führen. Ob von derartigen Klauseln tatsächlich die von den Gewerkschaften erhoffte und (vor allem

in der juristischen Literatur unterstellte) Anreizwirkung zum Gewerkschaftsbeitritt ausgeht und sie damit zu einer Stärkung der Tarifbindung beitragen können, bleibt, wie der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages konstatiert, „aus wissenschaftlicher Sicht bisher unbeantwortet“ (WD 2023, S. 17).

Auch innerhalb der Gewerkschaften gehen die Erwartungen und Erfahrungen auseinander. Während die einen in Vorteilsregeln ein probates Mittel der Mitgliedergewinnung sehen und von einem Anstieg der Mitgliederzahlen berichten, werden die Effekte von anderen eher skeptisch beurteilt.

„Die Analyse der bereits bestehenden tarifvertraglichen Mitgliedervorteilsregelungen ergeben ein unterschiedliches Bild. Insgesamt zeigen die wenigen Beispiele, keine signifikante Organisationsgradsteigerung.“ (IG Metall BaWü 2023)

„Also da haben wir auch bei den Ergänzungstarifverträgen die Erfahrung gemacht, dass es nicht so ist, dass die im Nachhinein dann Mitglied geworden sind oder so.“ (IG Metall 2)

„Also Dankbarkeitseintritte aufgrund von Mitgliedervorteilsregelungen sind nicht messbar.“ (Ver.di 6)

In manchen Gewerkschaften gibt es schlicht zu wenig Erfahrungen, um eine valide Einschätzung abgeben zu können.

„Da haben wir [...] nicht die Erfahrung. Also bei Coca-Cola haben wir dadurch nicht mehr Mitglieder gemacht. [...] Ich glaube einfach unser Erfahrungsdeckel ist da zu dünn. Ich glaube da müssten wir ein paar Dutzend Abschlüsse haben um zu sagen, hat es was gebracht oder nicht.“ (NGG 1)

Eine fundierte Empirie liegt fast durchweg nicht vor.

„Ich habe das nachgefragt, aber da kann ich sagen, da haben wir keine Empirie drüber. Das haben wir auch nie erhoben. Es war immer die Frage, ob man da mal ein Forschungsprojekt dazu startet, wie die Erfahrungen sind. Aber was ich eben so mitbekomme ist nicht so eindeutig, dass man sagen könnte, wenn wir Mitgliedervorteilsregelungen durchsetzen, ist es signifikant besser mit den Eintritten. Das können wir ja so nicht bestätigen. Insofern ist das noch eher unklar, in welchem Ausmaß das sozusagen Mitglieder bringt.“ (Ver.di 1)

Entsprechend vorsichtig werden von den hier befragten gewerkschaftlichen Akteuren die Mitgliedereffekte taxiert:

„Das ist nicht abzuschätzen. Das ist eines von vielen Argumenten für die Mitgliedergewinnung. Ich denke, es trägt dazu bei, dass die Kollegen einfach in der Gewerkschaft bleiben, weil sie sagen, ja, wenn ich austrete, verliere ich was. Also das ist natürlich eher eine gefühlte Größe, die ich jetzt nicht messen kann.“ (IG BAU 1)

Im Bündel der Motive, die Menschen dazu bewegen, Mitglied in einer Gewerkschaft zu werden, spielten Mitgliedervorteile zwar durchaus eine Rolle, „aber aus meiner Sicht keine entscheidende.“ Es sind überordnete Erwägungen, die Menschen dazu bewegen, bei der Gewerkschaft einzutreten:

„Das sind allgemeine lebensanschauliche Fragestellungen. Das ist natürlich die Fragestellung von Empowerment, sage ich mal [...] Wenn Sie gefragt werden, werde ich Mitglied, Fragen sie auch, was hat es für ein Vorteil für mich? Was bleibt im Geldbeutel hängen? [...] Aber ich glaub nicht, dass jemand ausschließlich deswegen Mitglied wird, weil er jetzt irgendwie ein Weihnachtsgeld mehr kriegt. Den einen oder anderen gibt es auch, aber nicht im großen Stil, sonst müssten wir in der Gebäudereinigung noch viel besser organisiert sein“ (IG BAU 1).

Das gilt nicht nur für die Gebäudereinigung. Vergewenwärtigt man sich, dass, wie bereits dargestellt, mehr als 900 tarifliche Vorteilsregelungen mit geschätzt mindestens 600.000 potenziellen Anspruchsberechtigten existieren, müssten die gewerkschaftlichen Organisationsprobleme in diesen Unternehmen bzw. Branchen gelöst sein.

Empirische Evidenz gibt es für einzelne Betriebe, aber auch hier sind die Erfahrungen nicht einheitlich. So etwa im Organisationsbereich der IG BCE:

„Also wir müssen leider immer sagen, die Erfahrungen sind sehr unterschiedlich“

Die IG BCE hat 2015 die Mitgliederentwicklung in 47 Unternehmen, die Vorteilsregelungen abgeschlossen hatten, über zwei Jahre ausgewertet. Das Ergebnis: Es finden sich Betriebe, in denen (zum Teil deutliche) Mitgliederzuwächse zu verzeichnen sind ebenso wie solche, in denen sich nichts bewegt hat.

„Man kann dann sehen, dass das funktioniert. Aber wir haben auch Bereiche, da funktioniert es genauso gut oder schlecht, wie wenn wir nichts gemacht hätten.“ (IG BCE 1)

Schaut man sich die Mitgliederentwicklung in den 47 Betrieben genauer an, zeigt sich: In 26 gab es einen Zuwachs des gewerkschaftlichen Organisationsgrades, in 13 eine Stagnation (+/- 1%) und in weiteren acht einen Rückgang.

Abb. 7: Veränderung des Organisationsgrades in 47 Betrieben der Chemischen Industrie nach Inkrafttreten einer Vorteilsregelung (2014/2015)



Positive Erfahrungen wurden im Gesundheitsbereich und in der privaten Energieversorgung gemacht:

„Also ich habe nachgefragt und es ist schon so, dass es mehr Nachfragen gibt, weil man ja jetzt noch eine Spanne hat, wo man Mitglied werden kann und dann von diesem Urlaubstag profitiert. Also da gibt es schon Nachfragen und es gibt auch Menschen, die deswegen Mitglied werden, was ja sonst im Tarifgeschäft unüblich ist. Man wird ja eher in der Tarifrunde Mitglied und nicht nach dem Abschluss, so in der Tendenz.“ (Verdi 2)

„Was ich da jetzt wahrgenommen habe, diese Mitgliedervorteilsregelung, das war ein richtiger Booster für uns, auch in den erneuerbaren Bereichen. Den Organisationsgrad haben wir um 8,7 Prozent gesteigert. [...]. Das Instrument kam zum richtigen Zeitpunkt, weil wir jetzt auch über Veränderungen im Manteltarifvertrag reden können. Das hätte ich mich nicht getraut, das sage ich ganz ehrlich, bei einem schwachen Organisationsgrad. Und jetzt haben wir einfach also diesen Booster. Der hat uns gut getan, um weitere tarifpolitische Ziele auch anpacken zu können.“ (Ver.di 4)

Von Mitgliedergewinnen wird auch aus diversen anderen Unternehmen berichtet:

„Wir hatten schon vorher bei der LEAG einen sehr hohen Organisationsgrad von 80 Prozent gehabt. Und aufgrund der Bonusregelung haben wir den nochmal steigern können auf über 90 Prozent. Also das hat direkt eine Auswirkung gehabt.“ (IG BCE 1)

„Bei Conti, da ging es um Zukunftssicherung, den Organisationsgrad von 30 Prozent auf 80-85 Prozent erhöht: Conti wollte [...] den Standort schließen. Am Ende werden unsere Mitglieder mehr Abfindung bekommen. Haben wir durchgesetzt, haben wir eingehalten. Die hatten einen riesen Mitgliederzuwachs [...]. Das Problem ist, der Standort wird jetzt halt trotzdem am Ende abgewickelt.“ (IG Metall 1)

„Bei dem Eisenberg-Tarif, da wissen wir, dass danach enorm viele eingetreten sind, weil sie diese großen Vorteile in der Tat nur bekommen, wenn sie Mitglieder sind. Also da hatten wir ganz wenig Mitglieder und mittlerweile sind da glaube ich 80 Prozent der Beschäftigten Mitglied geworden.“ (Ver.di 1)

Eine deutliche Anreizwirkung zum Beitritt hatte die Vorteilsregelung in der Miederindustrie:

„In der Miederindustrie hat diese Regelung dazu geführt, dass wir im gewerblichen Bereich über 95 Prozent gehabt und im Angestelltenbereich über 50 Prozent hatten.“ (IG Metall 4)

Dieser hohe Organisationsgrad hat sich nach Schilderungen des für diesen Bereich langjährig zuständigen Gewerkschaftssekretärs dort erst nach Abschluss der Vorteilsregelung eingestellt. Jedoch nicht automatisch:

„Das hat sich danach so entwickelt. Aber die Umsetzung ist auch in den ersten Jahren so gemacht worden, dass die Betriebsräte das Urlaubsgeld bar ausgezahlt haben: Du ja, du nicht, du bist ja noch nicht Gewerkschaftsmitglied. Das hat natürlich die Wirkung gehabt auf die Leute. [...] Aber das passiert nicht von selbst, sondern ist über dieses Ansprachekonzept gelaufen. Und das hat sich gehalten bis praktisch dieser Konzern die Produktionsstätten und auch die Logistikstätten in Deutschland praktisch alle platt gemacht hat. Wir hatten dort immer über 90 Prozent Organisationsgrad.“ (IG Metall 4)

Mitgliedergewinne konnten auch unmittelbar nach dem Tarifabschluss in der Chemischen Industrie im Sommer 2024 festgestellt werden. Innerhalb der ersten drei Tage nach Abschluss gab es online, also ohne direkte Ansprache, über 1000 Neuaufnahmen. Normalerweise sind es im gesamten Organisationsbereich der IG BCE etwa 40 bis 50.

„Das zeigt, dass das wirkt und dass das auch eine Bedeutung hat in der Mitgliederentwicklung.“ (IG BCE 1)

Kurzfristig besonders wirksam sind Stichtagsregelungen, die es potenziellen Mitgliedern erlauben, vor Inkrafttreten des Tarifvertrags noch Mitglied zu werden, um die Vorteile in Anspruch zu nehmen.

„Da merken wir, dass um diese Stichtage herum schon entsprechende Neuaufnahmen von Mitgliedern stattfindet, wenn das in dem Betrieb offensiv kommuniziert wird und dementsprechend Werbung gemacht wird.“ (IG Metall 1)

Es mag kurzfristige Erfolge geben, in dem durch eine Stichtagsregelung Anreize für einen (auch kurzfristigen) Beitritt gesetzt werden, die Nachhaltigkeit ist eher zweifelhaft.

„Also bei einigen reicht das auch, siehe Chemie. Aber das ist klar, jetzt haben wir die ersten Tage, da muss man auch realistisch drauf gucken. Das wird jetzt nicht die Dauer so sein. Und das andere funktioniert dann, wenn wir ein Kommunikationskonzept haben und das dann entsprechend nutzen.“ (IG BCE 1)

Mitgliedergewinnung ist der eine, Mitgliederbindung der andere intendierte Effekt. Letzteres wird von den Befragten für mindestens genauso wichtig erachtet wie Ersteres. Und dass Vorteilsregelungen in dieser Richtung wirken, ist auch weniger strittig.

„Es hat sicherlich eine Bindewirkung, das würde ich schon so sehen. Also es gibt schon auch für viele Gewerkschaftsmitglieder noch mal auch einen zusätzlichen Punkt zu sagen, ich habe das irgendwann wahrgenommen, dass ich anders behandelt werde und ich habe eine höhere Treue zur Mitgliedschaft, als wenn ich das nicht hätte. Das, denke ich, ist schon.“ (IG BCE 2)

„Wir haben ja ganz viele Vorteilsregelungen, Einmalzahlungen, zusätzliche freie Tage etc. Diese liegen aber im Gesamtwert [...] unter dem Jahresbeitrag der Mitgliedschaft. Meine [...] Wahrnehmung ist, wenn das diese Grenze nicht überschreitet, dann haben wir den Effekt der Bindung und Haltung. Der Zuwachs kommt erst, wenn das eine gewisse Schwelle überschreitet. Das [...] nehme ich wahr.“ (Ver.di 3)

„Sie sind ein starkes Instrument zur Mitgliederhaltarbeit. Insofern ist, da die Haltearbeit neben der Gewinnung eines der wichtigen Instrumente ist, der Mitgliedervorteil eines der gewichtigen Gründe für die Organisation in der ver.di. Auch für z. Bsp. den BKK Landesverband Süd, lässt sich bestätigen, dass der Organisationsgrad auch in Jahren ohne Tarifrunde nicht sinkt.“ (Ver.di BaWü FB öffentl. und private Dienstleistungen; Ver.di 2)

Eine über Jahre schon laufende und gut beobachtete Vorteilsregelung existiert in der privaten Energiewirtschaft Baden-Württemberg bzw. den wichtigsten dort organisierten Energieversorgern. Der wichtigste Effekt ist hier die Mitgliederbindung – weshalb der TV jüngerst auch um zehn Jahre (!) verlängert wurde.

„Wir benutzen das hauptsächlich bei der privaten Energiewirtschaft zur Mitgliederbindung und stellen auch fest, dass eine Wellenbewegung, wie du sie z. B. im TVöD hast, du hast viele Eintritte in der Tarifrundbewegung und dann geht wieder zwei Jahre runter und dann geht es wieder rauf, nicht hast. In der privaten Energiewirtschaft ist festzustellen, dass diese Ausschläge nur ganz leicht sind. Also wir fallen eben nicht zurück. Wir haben eine stabile Mitgliedschaft.“ (Ver.di 2)

Um die Bindewirkung zu erhalten, müssen die Vorteilsregelungen allerdings dauerhaft sein, so jedenfalls die Einschätzung eines Befragten. Es ist die Kehrseite der Nützlichkeitskalküle:

„Also, wo es eine Vorteilsregelung gibt, muss sie erhalten werden, sonst rechne ich mit einer größeren Austrittswelle. Weil es oft der einzige Grund ist, warum man dann noch Ver.di Mitglied ist. Dieser Solidaritätsgedanke spielt ja immer seltener oder immer weniger eine Rolle.“ (Ver.di 6)

Wäre die Gewerkschaft kampffähig und kampfbereit bei einer Abschaffung von Vorteilsregelungen?

„Ich glaube schon. Also das ist halt Glauben, es ist nicht Wissen. Wenn wir einen guten Tarifabschluss auf dem Tisch hätten, ein gutes Arbeitgeberangebot, und der Arbeitgeber sagt, ihr kriegt jetzt 10 Prozent mehr, aber dafür fällt die Ver.di-Vorteilsregelung weg, bin ich mir relativ sicher, dass wir dort, wo das auf dem Tisch läge, auch mobilisieren könnten für einen Arbeitskampf. Aber das ist, wie gesagt, eher ein bisschen Bauchgefühl.“ (Ver.di 6)

Durchweg einig sind sich alle Befragten, dass es einen Automatismus der Mitgliedergewinnung oder Mitgliederbindung via tariflicher Vorteilsregelungen nicht gibt. Notwendig ist die Einbindung von Vorteilsregelungen in eine betriebliche Kommunikations- und Rekrutierungsstrategie:

„Bei der privaten Energiewirtschaft haben wir ein sehr gutes, durchgeklügeltes und gut organisiertes Auszubildendenwerbemanagement. Und da ist natürlich dieser Mitgliedervorteil von 400 € für Azubis viel. Du hast den Rechtsschutz und gleichzeitig kriegst du eigentlich mehr Geld als dein Beitrag kostet. Mit ein paar Ausnahmen gelingt es uns dort, viele Ausbildungsjahrgänge zu organisieren.“ (Verdi 2)

Dies wird auch von anderen Befragten, die Erfahrungen mit Vorteilsregeln sammeln konnten, nachdrücklich unterstrichen:

„Also neue Mitglieder über den Punkt zu bekommen, funktioniert auch, aber selten automatisch, sondern wenn ich Vertrauensleute habe, die sagen, ‚Oh super, jetzt habe ich einen Bonus, damit gehe ich jetzt noch mal durch den Betrieb, jetzt habe ich ein gutes Argument‘. Dann funktioniert das, da treten die Leute auch ein und dann sehen wir das auch an den Zahlen. [...] Also man muss mit Ansprache arbeiten: Man muss ein Kommunikationskonzept haben, um das tatsächlich wirksam in die Richtung

mit Mitgliederbindung und Mitgliedergewinnung zu machen. Automatisch funktioniert das nicht.“ (IG BCE 1)

„Das ist kein Selbstläufer. Da, wo wir Vorteilsregelungen haben, ist es für diejenigen, die bei uns in die Betriebe werben gehen, immer ein gutes Argument, Menschen zu gewinnen. Allein reicht eine Sonderregelung für Mitglieder jedoch nicht aus. Also wir brauchen immer noch diejenigen, die es zum Thema machen.“ (IG BCE 2)

„Die Frage, gewinnen wir dadurch Mitglieder, hängt nach wie vor davon ab, dass es propagiert wird, dass es veröffentlicht wird [...]. Also wenn wir nicht diejenigen haben, die das vor Ort aufs Podest stellen und sagen, wenn du Gewerkschaftsmitglied bist, kriegst du nächstes Jahr einfach mehr und wenn du kein Gewerkschaftsmitglied bist, dann kriegst du den zusätzlichen Urlaubstag nicht, dann funktioniert das nicht.“ (Ver.di 4)

Von den Fürsprecher*innen von Vorteilsregelungen werden diese nicht als Mechanismus gesehen, der einmal etabliert, der Gewerkschaft neue Mitglieder ohne weiteres Zutun in die Arme treibt, sondern als Werkzeug, das genutzt werden kann und muss, um den intendierten Zweck zu erreichen:

„Wenn du den Mitgliedervorteil als eine Schaufel siehst und beginnst damit zu arbeiten, dann kannst du natürlich auch Organisations- und Anspracheprozesse positiv gestalten im Betrieb.“ (Ver.di 2)

Das Hauptargument für Vorteilsregelungen ist somit nicht die Erwartung eines automatischen Mitgliederzuwachses, sondern „dass unsere Werber, also in der Regel die Vertrauensleute, ein neues, gutes Argument haben, um Leute für die Organisation zu begeistern.“ Es ist ein Weg, die Frustration der betrieblichen Funktionäre aufzufangen und in einer Weise zu kanalisieren, dass deren Motivation, werbend aktiv zu sein, gestärkt wird.

„Und wenn mir dann ein Nicht-Mitglied die Nase zeigt und sagt, ich krieg ja sowieso alles, dann kann ich sagen, ja, aber ich habe schon ein bisschen mehr als du. Und das hilft in der Bindung und in der Argumentation. Das war auch ein Hauptpunkt, den Vertrauensleute eingebracht haben: Sie haben ein Problem mit der Mitgliederentwicklung und auch in der Mitgliederbindung, weil eben immer mehr sagen, kriege ja dasselbe, steht sogar in meinem Arbeitsvertrag. Und es ist zunehmend ein Problem, dass also die politische Verbindung alleine nicht mehr ausreicht, um zumindest die Masse in der Organisation zu halten.“ (IG BCE 1)

„Organisieren via Vorteilsregelung“ und „Organisieren am Konflikt“ sind zwei Varianten, die Mitgliedschaft in Gewerkschaften zu steigern. Als Alternativen werden beide Möglichkeiten nicht diskutiert, weder bei der IG BCE mit ihrer sozialpartnerschaftlichen Tradition noch bei der IG Metall. Als erfolgversprechendste Variante gilt vielmehr eine Kombination:

„Es gibt zwei Erfolgsmodelle für Mitgliederentwicklung. Das eine ist eben eine Differenzierungsregelung und das andere ist Auseinandersetzung und Arbeitskampf. [...] Also uns ist klar und wir sehen es ja auch bei uns, bei Tarifaueinandersetzungen kriegen wir auch Mitglieder. Kommt beides zusammen, also Tarifaueinandersetzungs und Bonus, das ist eher ungewöhnlich, weil eigentlich gibt es entweder den netten Weg mit Bonus oder es gibt den Kampfweg, klappt es besonders gut. Und das war bei uns in dieser Tarifrunde der Fall.“ (IG BCE 1)

„In allen Konflikten steigt unser Organisationsgrad je nachdem, wie clever wir uns anstellen, vielleicht ein paar Prozent Pünktchen mehr oder weniger. [...] Ich glaube, ein Konflikt bringt Mitglieder. Das ist das eine. Aber er bringt noch mehr Mitglieder, wenn es einen Vorteil gibt, weil das verstehen die Leute schon ganz gut. Ist das nachhaltig? [...]. Ich glaube in den Betrieben, wo es Konflikt gab, ist genau deswegen auch der Mitgliederbonus nachhaltig, weil eine Politisierung stattgefunden hat, weil man eben gesehen hat, es bringt wirklich was dabei zu sein, dann bleibt man auch Mitglied. [...] Also grundsätzlich: es kann einen positiven Beitrag bringen, wenn man dieses Thema politisiert in betrieblichen Auseinandersetzungen. Dann kann man immer einen Haken dran machen.“ (IG Metall 1)

6.8 Anerkennung und Wertschätzung von Mitgliedschaft und gewerkschaftlichem Engagement

„Ich glaube was für unsere Mitglieder auch wichtig war, auch für unsere Funktionäre, war einfach zu sagen, wir wollen, dass es endlich anerkannt wird, was wir tun.“ (IG BCE 2)

So kommentiert eine Bezirksleiterin der IG BCE den Tarifabschluss ihrer Gewerkschaft vom Sommer 2024. Es ist nicht primär der erwartete (und auch schon eingetretene) Zulauf an Gewerkschaftsmitgliedern, der natürlich intendiert und auch willkommen ist, es ist vor allem die Anerkennung und Wertschätzung der gewerkschaftlichen Arbeit, die Vorteilsregelungen attraktiv und wichtig machen. Was sich durch die Vorteilsregelung verändert, ist das Selbstbewusstsein und die Haltung vor allem der gewerkschaftlich Aktiven aber auch der Mitglieder denjenigen gegenüber, die (noch) keine Mitglieder sind. Anerkennung ist die Währung, die so viel zählt wie Mitgliederzahlen. Die sind auch wichtig, wichtiger aber ist der Stolz, der zu spüren ist:

„Es gibt sehr viel Stolz zu sagen: und jetzt gibt es einen Unterschied. Und wenn ich im Betrieb bin und wenn ich Menschen anspreche, kann ich berechtigterweise sagen, dass es einen Unterschied gibt, ob du Gewerkschaftsmitglied bist oder nicht. [...] Das habe ich ja selber erlebt, dass unsere Mitglieder dann mit wilden Männchen zu tun hatten nach dem Motto: bist du doof, dass du Beitrag zahlst, geht doch auch ohne. Also da gibt es schon Stolz darauf, dass es jetzt eine Differenzierung gibt.“ (IG BCE 2)

Anerkennung und Wertschätzung waren in den letzten Jahren auch in anderen Tarifbewegungen immer wieder relevante Motivationsfaktoren, etwa im Sozial- und Erziehungsbereich, in der Altenpflege oder in Krankenhäusern. War es dort die Frage (fehlender) Anerkennung von Pflege- und Care-Arbeit in der Gesellschaft, die sich in der Entlohnung bzw. generell den unbefriedigenden Arbeitsbedingungen zeigt, ist es im Falle von Vorteilsregelungen die fehlende Anerkennung von Gewerkschaften und gewerkschaftlichem Engagement:

„Also das zieht ja bis heute sich jetzt im Sozial- und Erziehungsbereich durch. Auch im Gesundheitsbereich registriere ich das. Und dieses Anerkennungsthema ist auch ganz stark mit Vorteilsregeln verbunden. Es geht eben bei Vorteilsregeln auch um die Bedienung einer Gerechtigkeitsvorstellung. Es geht natürlich um Mitgliedergewinnung und um Mitgliederbindung, aber es geht vor allem auch darum, Gerechtigkeitsaspekt in das System reinzubringen. Eigentlich schiebt sich das Argument für mich immer mehr in den Vordergrund.“ (Ver.di 2)

Ob wirklich in relevanter Zahl Mitglieder gewonnen werden, die Mitgliedergewinne nachhaltig sind und die Beitrittsmotivation die richtige, mag innergewerkschaftliche strittig sein, breite Übereinstimmung besteht bei den befragten Tarifakteuren darin, dass Vorteilsregelungen dem Gerechtigkeitsempfinden der Mitglieder entsprechen und eine Möglichkeit sind, deren Unzufriedenheit zu kanalisieren. Das (gestörte) Gerechtigkeitsempfinden gilt deshalb als „der Hauptmotivator“ zu deren Durchsetzung und die Bedienung der Gerechtigkeitsvorstellungen der Mitglieder als wesentlicher Effekt. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsprinzips wird darin i.d.R. nicht gesehen, im Gegenteil. Differenzierungsklauseln stellen eine (annähernde) Gleichbehandlung erst her, in dem sie einen Ausgleich für die real existierende Ungleichbehandlung zwischen organisierten und nicht organisierten Beschäftigten schaffen.

Als Indiz für die ausgeprägte die Kritik am „Trittbrettfahren“ wird die breite Zustimmung der Mitglieder zu entsprechenden Forderungen gewertet sowie die hohe Zufriedenheit bei deren Realisierung, wie sie jüngst die IG BCE erfahren hat. Zusätzlich empirisch untermauert wird diese Einschätzung durch die bereits erwähnte

Befragung von organisierten und nicht organisierten Beschäftigten in der M+E-Industrie, die zu dem Ergebnis kommt, dass die Möglichkeit zum Trittbrettfahren in erheblichem Maße für Unzufriedenheit unter einigen Gewerkschaftsmitgliedern sorgt (Bach et al. 2024, S. 129). Vorteilsregelungen sind ein probates Mittel, dem abzuhelfen.

D. Ein Fazit in fünf Punkten

(1) Die Herausforderung: Anhaltender Mitgliederrückgang

Die Mitgliederverluste der Gewerkschaften sind trotz eingeleiteter Gegenmaßnahmen erheblich. Zwar konnten einige Gewerkschaften die Verluste auch durch eine Intensivierung ihrer Erschließungsarbeit in den letzten Jahren mildern, eine nachhaltige Umkehrung des Trends ist jedoch bisher nicht eingetreten. Wie einschneidend die Entwicklung ist, lässt sich aus den veröffentlichten Mitgliederzahlen der Gewerkschaften nur bedingt ablesen, da nicht bekannt ist, wie hoch der Anteil der nicht betriebsaktiven Mitglieder ist und wie sich deren Anteil in den kommenden Jahren entwickelt. Zu befürchten ist ein langsames Schwinden der finanziellen Ressourcen der Gewerkschaften, eine Einschränkung ihrer Handlungsfähigkeit und in deren Folge ein „grundlegendes Marktversagen des Tarifsystems“ (Höpfner 2020).

(2) Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung via Vorteilsregeln: Bedingt wirksam

Tarifliche Vorteilsregeln sollen den Mitgliederverlusten entgegenwirken. Sie setzen an dem Theorem von Mancur Olsen an, wonach selektive Güter eine Möglichkeit bieten, das Dilemma freiwilliger Mitgliederorganisationen zu lösen, deren Hauptprodukt (in unserem Falle Tarifverträge) als quasi öffentliches Gut allen Beschäftigten kostenfrei zugänglich ist. Mit selektiven Gütern könnten die Kosten-Nutzen-Kalküle von bisher gewerkschaftlich nicht organisierten Personen so beeinflusst werden, dass rational handelnde Beschäftigte bei einem Übergewicht der materiellen Vorteile gegenüber den Kosten einem Gewerkschaftsbeitritt klar den Vorzug geben. Insofern wäre leicht zu bestimmen, in welche Richtung Vorteilsregeln für Gewerkschaftsmitglieder wirken und auch ab wann: Überschreitet der Nutzen die Kosten, also der Mitglieder Vorteil den gewerkschaftlichen Jahresbeitrag um einen Cent, neigt sich die Waage zu Gunsten des Nutzens. Ergo tritt ein rational kalkulierendes Individuum der Gewerkschaft bei.

Kritik an dem Homo-oeconomus-Modell, das der Olschen Entscheidungstheorie zugrunde liegt, wurde vielfach vorgetragen und sie ist berechtigt. Das zeigt sich auch und gerade am Beispiel tariflicher Vorteilsregelungen. Ökonomische Kosten-Nutzen-Kalküle sind *ein* Faktor für die Eintritts- und die Verbleibentscheidung in eine Gewerkschaft, jedoch nicht der einzige und schon gar nicht der allein entscheidende. Das zeigt die empirische Forschung zu den Bindungs- und Beitrittsmotiven von Gewerkschaftsmitgliedern ebenso wie bisher registrierbaren Effekte existierender Vereinbarungen. Würden, wie unterstellt, „durchschnittlich ökonomisch verständige“ Beschäftigte bei Vorteilsregeln, die in ihrem materiellen Wert die Mitgliedschaftskosten in einer Gewerkschaft überschreiten, tatsächlich Mitglieder werden, sähe die Mitgliederentwicklung bei über 900 tariflichen Differenzierungsregelungen mit geschätzt ca. 600.000 Anspruchsberechtigten heute schon deutlich anders aus.

Gegen die Annahme sprechen auch die Erfahrungen, die gewerkschaftliche Tarif- und Betriebsakteure mit Vorteilsregelungen bisher gemacht haben. Sie zeigen: Vorteilsregeln können durchaus in die gewünschte Richtung wirken, jedoch nicht automatisch, sondern kontextabhängig. Sie müssen eingebettet sein in ein systematisch angelegtes Ansprachekonzept und eine Strategie der gewerkschaftlichen Mitgliederwerbung bzw. -rekrutierung. Vorteilsregeln bieten zusätzliche Kommunikationsanlässe und Argumente, die i.d.R. erst in direkter Ansprache wirksam werden. Einen Automatismus, der Nichtorganisierte den Gewerkschaften (zumal dauerhaft) zuführt, bieten sie nicht. Darin sind sich alle im Rahmen der Studie Befragten, die einschlägige Tarifabkommen in ihrer Umsetzung begleitet haben, einig. Von der Vorstellung, nach Abschluss einer entsprechenden Regelung deren Mitgliedereffekte schlicht abwarten zu können, geht niemand aus. In welchem Umfang sich Mitgliedererwerb im Gefolge des Tarifabschlusses in der Chemischen Industrie, dem ersten in einem großen Flächentarifgebiet, einstellen, bleibt abzuwarten.

(3) *Das anhaltende Fortleben des Homo-oeconomicus in der Rechtsprechung*

Den Ergebnissen sozialwissenschaftlicher Untersuchungen zur Beitrittsmotivation zu Gewerkschaften sowie den einschlägigen Erfahrungen der Tarifakteure mit Vorteilsregelungen zum Trotz, wird in der Rechtsprechung und in der einschlägigen juristischen Literatur am Konzept des Homo oeconomicus und der damit verbundenen Rational Choice Theorie konsequent festgehalten. Unverdrossen wird beim Entscheidungsverhalten von rein individuell-ökonomischen Kosten-Nutzen-Kalkülen ausgegangen. Die Debatte, ob von tariflichen Vorteilsregeln ein Anreiz oder ein Zwang zur Mitgliedschaft ausgeht und wo die Grenzen liegen, wird ausschließlich an Geldbeträgen bzw. materiellen Größen festgemacht (ein, zwei oder drei Jahresbeiträge). Nichtmonetäre Anreize (soziale Konvention, Erwartungen oder sozialer Druck) oder immaterielle Entscheidungsgründe (Wertorientierungen, Effektivitätsüberlegungen) gehen in die Argumentationslinien nicht ein. Sie werden, weil nicht quantifizierbar, sogar explizit ausgeschlossen. Die entscheidungstheoretischen Grundaxiome, die im Richterrecht und in der juristischen Literatur Anwendung finden, gehen an der Realität vorbei. Sie ignorieren die Befunde der sozialwissenschaftlichen Forschung ebenso wie jene der Verhaltensökonomik bzw. der zeitgemäßen Entscheidungstheorien.

(4) *Befürchtete und tatsächliche Risiken von Vorteilsregelungen*

Mit tariflichen Vorteilsregelungen sind aus gewerkschaftlicher Sicht vermeintliche und tatsächliche Risiken verbunden. Zu den realen Risiken gehört die damit i.d.R. verbundene Offenlegung der Mitgliedschaft. Die Mitgliedschaft ist eine rechtliche geschützte Information, deren Preisgabe sowohl für die einzelnen Mitglieder wie für die jeweilige Gewerkschaft mit Nachteilen verbunden sein kann. Beschäftigte können Benachteiligungen durch den Arbeitgeber erleiden. Allerdings bleibt es den Mitgliedern überlassen, ob sie sich zu ihrer Mitgliedschaft gegenüber ihrem jeweiligen Arbeitgeber bekennen oder auf den Vorteil ggf. verzichten wollen. Insofern haben sie weiterhin Entscheidungsfreiheit, ein Risiko einzugehen oder nicht. Gewerkschaften legen ihre Kampfstärke offen. Dies kann in Betrieben problematisch sein, in denen die Unkenntnis des Arbeitgebers über den Organisationsgrad ein Bargaining-Chip war und bleiben soll. Häufig ist den Arbeitgebern allerdings die Mitgliederstärke der Gewerkschaften bekannt, teilweise wird sie ihm auch bekannt gemacht, um Druck zu machen. In Arbeitskampsituationen wird sie zwangsläufig offengelegt, wobei die

Kampfstärke und Kampfbereitschaft der Belegschaft mit der Mitgliederzahl erfahrungsgemäß nicht identisch ist. Auch nicht organisierte Beschäftigte beteiligen sich an Streiks.

Ein Verfall von Ansprüchen durch Nicht-Inanspruchnahme tariflich durchgesetzter Vorteile wäre dann ein Problem, wenn hierfür in den Verhandlungen ein relevanter materieller Preis bezahlt würde. Es käme einem „Verschenken“ von Verteilungsvolumen gleich. In der Praxis werden Vorteilsregelungen bisher in Tarifverhandlungen als Nebenforderung mitgeführt und dann realisiert, wenn keine oder nur eine geringfügige Kompensation an anderer Stelle erfolgt. Insofern ist ein (freiwilliger) Verzicht auf Ansprüche zwar im Auge zu behalten, da er die Legitimität tariflicher Vorteilsregelungen berührt. Diese scheint durch die bisherige Praxis der Inanspruchnahme und die Popularität der Forderung jedoch nicht negativ tangiert.

Kontraproduktiv weil frustrationsfördernd sind tarifliche Vorteilsregeln erfahrungsgemäß dann, wenn sie als Exklusivgut angekündigt wurden, in der betrieblichen Umsetzung jedoch nicht als selektives Gut gesichert werden konnten. In solchen Fällen, die es durchaus gibt, können sie sich zu einem Bumerang für Gewerkschaften entwickeln, der zu vermehrten Austritten führen kann. Die Voraussetzungen für die Sicherung der Exklusivität der Inanspruchnahme der Vorteilsregelungen müssen gegeben sein, sei es durch ggf. einsetzbare gewerkschaftliche Druckmittel und/oder einer glaubwürdigen Selbstverpflichtung der Arbeitgeber, die Regelung entsprechend umzusetzen.

Zu den in Gewerkschaftskreisen befürchteten Risiken gehören deren mögliche Auswirkungen auf die Handlungsfähigkeit und die politische Ausrichtung der Gewerkschaften. Werden durch den Ausbau von exklusiven Gütern Gewerkschaften nicht vor allem für solche Beschäftigte attraktiv, die kühle Kosten-Nutzen-Rechnungen anstellen, denen Solidarität jedoch eher ein Fremdwort ist? Entwickeln sich Gewerkschaften damit zu reinen Versicherungsvereinen, die ein Set von Dienstleistungen gegen Mitgliedschaft tauschen? Solche Argumente findet man durchaus, allerdings weniger bei ehrenamtlichen betrieblichen Funktionären und bei jungen Hauptamtlichen, sondern eher bei älteren. Weit verbreitet sind sie nicht. Auch können auf Nachfrage keine illustrierenden Beispiele genannt werden.

Eine Störung des Betriebsfriedens ist eines der zentralen Argumente der Arbeitgeberverbände gegen Vorteilsregelungen. Sie würden zu einer Spaltung der Belegschaften führen und Unfrieden in die Betriebe bringen. Auch innerhalb der Gewerkschaften gibt es teilweise entsprechende Befürchtungen. Wo Vorteilsregeln gelten und angewandt werden, wurden allerdings, so die Schilderungen der hier Befragten, keine dementsprechenden Erfahrungen gemacht. Vielmehr gibt es bei einem Großteil der Nichtmitglieder durchaus Verständnis dafür, Gewerkschaftsmitgliedern gewisse Vorteile zu gewähren. Gestört ist der Betriebsfrieden gleichwohl, allerdings nicht durch Vorteilsregelungen, sondern durch das Trittbrettfahren der Nicht-Organisierten. Der Unmut der Gewerkschaftsmitglieder und erst recht vieler Gewerkschaftsaktivisten und betrieblichen Funktionäre über die Praxis, von ihnen erstrittene Tarifierfolge allen zugutekommen zu lassen, ist erheblich. Nicht von ungefähr ist die Forderung nach Differenzierungsklauseln in der Mitgliedschaft und bei betrieblichen Funktionären so populär.

Ein derzeit wenig diskutiertes Problem von Mitgliedervorteilsregelungen ist eine mögliche Einschränkung des gewerkschaftlichen Anspruchs, die allgemeinen Arbeitnehmerinteressen zu vertreten und nicht nur die der Mitglieder.

Vorteilsregeln folgen einer strikten Mitgliedschaftslogik, wohingegen das deutsche System der Industriellen Beziehungen mit ihrer Kerninstitution, dem Flächentarifvertrag, dadurch gekennzeichnet wird, dass die Tarifakteure primär einer Einflusslogik folgen, die auf eine aktive Gestaltung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Ordnung gerichtet ist und deren Adressat der „Konfliktpartner“ der Gegenseite sowie der Staat als wirtschaftliche Akteur und Gesetzgeber ist (Streeck 1999; Haipeter/Schilling 2006). Dem allgemeinen Vertretungsanspruch und der Einflusslogik entspricht die gewerkschaftliche Zielsetzung, den Geltungsbereich von Tarifregelungen bzw. Tarifnormen möglichst weit auszudehnen. Ausgeweitet werden kann und wird dieser auf verschiedene Art und Weise, etwa in der (gewerkschaftlich erwünschten) Form der Ausweitung/Erleichterung von Allgemeinverbindlicherklärungen, aber auch in der (unerwünschten) Form von Bezugnahme Klauseln auf Tarifverträge in Arbeitsverträgen von Nicht-Mitgliedern. Beide Formen führen zwar zur Ausweitung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen bzw. Tarifnormen und stärken den Anspruch der Gewerkschaften, die Interessenvertretung aller abhängig Beschäftigten zu sein, die Mitgliederbasis und damit die Handlungsmacht stärken sie jedoch nicht. Diese Zielsetzung soll mit Vorteilsregelungen, also einer strikteren Mitgliedschaftslogik, verfolgt werden. Der Anspruch, die Vertretung aller abhängig Beschäftigten zu sein, steht somit in einem Spannungsverhältnis zur Forderung nach exklusiver Geltung von Tarifnormen ausschließlich für Mitglieder. Wird durch tarifliche Vorteilsregeln die Legitimationsgrundlage der Gewerkschaften geschwächt, für alle abhängig Beschäftigten sprechen zu können? Gerät die bisherige Dominanz der Einflusslogik gegenüber der Mitgliedschaftslogik ins Wanken? Darüber wird bisher (noch) wenig diskutiert. Werden Vorteilsregelungen von einem Nebenschauplatz zu einem strategischen Bestandteil gewerkschaftlicher Tarifpolitik gemacht, der weiter ausgebaut und flächentarifvertraglich angegangen werden soll, wäre jedoch im Blick zu behalten, welche Auswirkungen dies auf die Balance zwischen Einflusslogik und Mitgliedschaftslogik hat.

(5) Überdruss, Anerkennung, Wertschätzung

Die Hauptzielsetzung von Vorteilsregelungen ist es, eine Mitgliedschaft in den Gewerkschaften attraktiver zu machen, ein wichtiger „Nebeneffekt“ sind die damit einhergehende Wertschätzung und Anerkennung, die eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft dadurch erfährt. Bei nicht wenigen Mitgliedern hat sich Verärgerung und Überdruss aufgebaut, da ein anteilig immer kleiner werdender Teil der Belegschaften, nämlich die Gewerkschaftsmitglieder, für einen wachsenden Teil der Nicht-Organisierten „die Kohlen aus dem Feuer holt“. Tarifliche Vorteilsregelungen kanalisieren diesen Unmut. Die Erwartung von Tarifakteuren ist weniger, allein damit das Organisationsproblem der Gewerkschaft zu lösen. Vielmehr sehen sie in ihnen ein Ventil, um aufgebaute Unzufriedenheit und Unmut über die faktisch bestehende Ungleichbehandlung abzubauen. Die Forderung nach Vorteilsregeln bedient Gerechtigkeitsvorstellungen eines erheblichen Teils der Mitgliedschaft und vieler (nicht aller) gewerkschaftlichen Aktivisten, die einklagen, dass man, um in den Genuss von Tarifleistungen zu kommen, „die Eingangsvoraussetzungen des Clubs erfüllen und einen monatlichen oder auch jährlichen Beitrag entrichten“ muss.

Vorteilsregelungen thematisieren dieses Gerechtigkeitsprinzip. Ihre Popularität ist ein Indiz dafür, dass der oft beschworene Betriebsfrieden ein scheinbarer ist, der darauf fußt, dass die bestehenden Ungleichbehandlungen von einem erheblichen Teil der Mitgliedschaft gesehen, aber bisher wenig thematisiert und politisch gewendet wurde. Nicht zuletzt schaffen Vorteilsregelungen Anlässe zur Thematisierung der Funktionsweise und des Nutzens des Tarifsystems und sie sind ein Instrument zur argumentativen Stärkung und zur Motivierung betrieblich Aktiver, um werbend für eine Gewerkschaft aktiv zu bleiben oder es zu werden.

Literatur

- Arnold, C. (2010): Differenzierungsklauseln - Legitimatorisch betrachtet, in: Lobinger, Thomas/Richardi, R./Wilhelm, J. (Hrsg.): Festschrift für Eduard Picker zum 70. Geburtstag, Tübingen, S. 873–888
- Bach, H./Fulda, C./Vogel, S. (2024): Das Für und Wider einer Gewerkschaftsmitgliedschaft, in: IW-Trends. Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung (1), Köln
- Bauer, J.-H./Arnold, C. (2011): Rote Karte für qualifizierte Differenzierungsklauseln, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (28) 17, München, S. 945–949
- BAVC (Bundesarbeitsverband Chemie e.V.) (2024): Tarifabschluss #Chemie24: Der Wert der Sozialpartnerschaft. https://www.bavc.de/downloads/impuls/2024/BAVC_impuls_09_2024.pdf
- bayme/vbm (Die Bayerischen M+E Arbeitgeber) (2024): Gewerkschaftsbonus verhindern, München, <https://www.baymevbm.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Tarif/2024/Downloads/240327-Position-vbm-Gewerkschaftsbonus-verhindern.pdf>
- Bayreuther, F. (2005): Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie. Schriften des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht der Universität zu Köln, Band 97, Köln
- Beck, H. (2014): Behavioral Economics. Eine Einführung. Wiesbaden, <https://doi.org/10.1007/978-3-658-03367-5>
- Bielfeldt, E. (1961): Der Schweizer Solidaritätsbeitrag, in: GMH (5), S.270–274
- Bispinck, R. (2024): „Tarifpolitik ist eine Erfolgsgeschichte“ – Gespräch mit Klaus Heimann, in: Gute Arbeit 8-9/2024, S. 37-39, https://reinhard-bispinck.net/wp-content/uploads/2024/08/tarifpolitik-ist-eine-erfolgsgeschichte-interview-gute-arbeit_2024-8-9.pdf
- Borchard, A. (2009): Verfassungsrechtliche und einfachgesetzliche Grenzen tarifvertraglicher Differenzierungsklauseln, Baden-Baden
- Booth, A. L. (1985): The Free Rider Problem and a Social Custom Model of Trade Union Membership, in: The Quarterly Journal of Economics, 100 (1), S. 253-261
- Breschendorf, P. (2009): Zweiteilung der Belegschaft: Chancen und Risiken einer Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit. Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht Band 279, Berlin
- Bundesagentur für Arbeit (2024): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Entwicklungen in der Zeitarbeit, Nürnberg, Juli 2024
- Crouch, C. (1982): Trade Unions: the Logic of Collective Action, Glasgow.
- Däubler, W./Heuschmid, J. (2013): Tarifverträge nur für Gewerkschaftsmitglieder? in: RdA (8), S. 1–9
- Deinert, O. (2014): Negative Koalitionsfreiheit - Überlegungen am Beispiel der Differenzierungsklausel, RdA, S. 129–135
- Deinert, O. (2021): Die verfassungsrechtliche Zulässigkeit von Differenzierungsklauseln. Möglichkeiten und Inhalte einer gesetzlichen Gestaltung. PPT gehalten auf der Tarifrechtliche Tagung des HSI, Frankfurt a. M.
- Deinert, O. (2023): „Bedingt allgemeinverbindlich.“ Böckler Impuls 23, S. 4–5
- Deinert, O. (2024): Die konditionierte Allgemeinverbindlicherklärung. HSI-Schriftenreihe. Bd. 53, Frankfurt a. M.
- Der Spiegel (2004): <https://www.spiegel.de/wirtschaft/tarifvertraege-ig-metall-will-nichtmitglieder-schlechterstellen-a-326025.html>

- DGB (2024): Nationaler Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung, Berlin.
https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/240725_nationaler_Aktionsplan_St%C3%A4rkung_Tarifbindung_kurz.pdf
- Dörre, K. (2008): Die strategische Wahl der Gewerkschaften – Erneuerung durch Organizing?, in: WSI-Mitteilungen, 61 (1), S. 3–10
- Donath, P./Szegefü, A. (2021): „Wir machen Stoff“. Die Gewerkschaft Textil- und Bekleidung 1949–1999, Band 170, Historie, Bielefeld, <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5768-5/wir-machen-stoff/>
- Dribbusch, H. (2011): Organisieren am Konflikt: Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung, in: Haipeter, T./Dörre, K. (Hrsg.): Gewerkschaftliche Modernisierung., Wiesbaden, S. 231-263.
- Dribbusch, H. (2023): Streik. Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000, Hamburg: VSA Verlag, https://www.vsa-verlag.de/uploads/media/VSA_Dribbusch_Streik_Open_Access.pdf
- Europäische Kommission (2022): Richtlinie 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041>
- Emde, D./Sander, L. (2022): Wie ‚autonom‘ ist die Tarifautonomie? 16. Podiumsdiskussion beim Tübinger Arbeitsrechtstag 2022“, Tagungsbericht, Tübingen, <https://uni-tuebingen.de/fakultaeten/juristische-fakultaet/fakultaet/newsfullview-nachrichten-fakultaet/article/wie-autonom-ist-die-tarifautonomie-16-tuebinger-arbeitsrechtstagfand-ende-maerz-wieder-in-praesenz-statt/>
- Eylert, M. (2022): Differenzierungsklauseln, Präsentation zu einem Vortrag im 13. Hans-Böckler-Forum zum Arbeit- und Sozialrecht am 17.02.2022 in Berlin, https://www.boeckler.de/pdf/v_2022_02_17_eylert.pdf. (Abruf 09.09.2024).
- Fonds soziale Sicherung (o.J.): <https://dein-fonds.de/> (Abruf 03.12.2024)
- Franzen, M. (2018): Stärkung der Tarifautonomie durch Anreize zum Verbandsbeitritt, Band 27, HSI-Schriftenreihe, Frankfurt a. M.
- Franzen, M. (2021): Attraktivität der Tarifbindung und Stärkung der Tarifautonomie, in: Brose, Wiebke/Greiner, Stefan/Rolfs, Christian (Hrsg.), Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts. Festschrift für Ulrich Preis zum 65. Geburtstag, München, S. 247–258
- Frohlich, N./Hunt, T./Oppenheimer, J./Wagner, R.H. (1975): Individual Contributions for Collective Goods: Alternative Models, in: Journal of Conflict Resolution, 19 (2), S. 187–216
- Fulda, C.D. (2022): Gewerkschaften: Weniger Repräsentativität durch Strukturdefizite? IW-Kurzbericht Nr. 83, Köln
- Gallas, A. (2024): Im Angesicht der Ungleichstellung. Leiharbeit als Herausforderung für gewerkschaftliche Strategiebildung. HBS-Study 490, Düsseldorf
- Gamillscheg, F. (1966): Die Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit. Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht (SAR), Band 1, Berlin
- Gamillscheg, F. (2005): Tarifbonus für Gewerkschafter. Auf die Höhe kommt es an. Böckler Impuls (1), S. 3
- Giesen, R. (2016): Fremdbestimmung durch Tarifvertrag, in: ZFA Band 47 (2), S. 153–196
- Gmür, M. (2015) „Masse mit Klasse in der Mitgliedergewinnung“, in: Verbandsmanagement 41 (3), S. 28–36
- Goerke, L./Pannenberg, M. (2004): Norm-Based Trade Union Membership: Evidence for Germany, in: German Economic Review 5 (4), S. 481–504

- Greiner, S. (2018): Stichtagsklauseln zur Außenseiterdifferenzierung in der Restrukturierungssituation – verfassungsrechtlich betrachtet, in: Bepler, K./Hohenstatt, K.-S./Preis, U./Schunder, A. (Hrsg.), *Arbeitsrecht bei Änderung der Unternehmensstruktur. Festschrift für Heinz Josef Willemsen zum 65. Geburtstag*, München, S. 159–172
- Hälker, J. (Hrsg.) (2008): *Organizing. Neue Wege gewerkschaftlicher Organisation*. Supplement der Zeitschrift *Sozialismus*, Heft 9, Hamburg
- Haipeter, T./Schilling, G. (2006). Von der Einfluss- zur Mitgliedschaftslogik: Die Arbeitgeberverbände und das System der industriellen Beziehungen in der Metallindustrie, in: *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 13 (1), 21–42
- Hanau, P. (2014). Diskussionsbeitrag in Verhandlungen des 70. DJT, Band II/2, S. K162.
- Hofmann, J./Benner, C. (Hrsg.) (2019): *Geschichte der IG Metall. Zur Entwicklung von Autonomie und Gestaltungskraft*. Frankfurt a. M
- Hohendanner, C./Kohaut, S. (2023): Tarifbindung und Mitbestimmung: Keine Trendumkehr in Westdeutschland, Stabilisierung in Ostdeutschland, in: *IAB-Forum* 20.07.2023, <https://www.lab-forum.de/tarifbindung-und-mitbestimmung-keine-trendumkehr-in-sicht/>
- Hohendanner, C./Kohaut, S. (2024): 75 Jahre Tarifvertragsgesetz: Sind Branchentarife und betriebliche Mitbestimmung ein Auslaufmodell? in: *IAB-Forum* 22.04.2024, <https://www.iabforum.de/75-jahre-tarifvertragsgesetz-sind-branchentarife-und-betriebliche-mitbestimmung-ein-auslaufmodell/>
- Höpfner, C. (2020): Partizipation und Kostenausgleich: Nutzungsentgelt für Tarifverträge. Ein Plädoyer für die Einführung von Solidaritätsbeiträgen für Außenseiter-Arbeitnehmer, in: *ZFA* (2) S. 178–210, <https://doi.org/10.1515/zfa-2020-510206>
- Höpfner, C. (2021): Stärkung der Tarifgeltung versus Stärkung der Tarifautonomie, in: Höpfner, C./Lesch, H./Schneider, H./Vogel, S. (Hrsg.): *Tarifautonomie und Tarifgeltung. Zur Legitimation und Legitimität der Tarifautonomie im Wandel der Zeit*, hrsg. von Gesamtmetall, Berlin, S. 393–467
- Höpfner, C. (2022) ‚Verstaatlichung‘ der Tarifautonomie und die Folgen. 16. Tübinger Arbeitsrechtstag 2022, PPT, Tübingen, <https://uni-tuebingen.de/fakultaeten/juristische-fakultaet/lehrstuehle-und-personen/lehrstuehle/emeritierte-und-pensionierte-professoren/reichhold-hermann/16-tuebingen-arbeitsrechtstag/>
- Höpfner, C./Lesch, H./Schneider, H./Vogel, S. (2021): Hintergrund und Zielsetzung, in: dies. (Hrsg.): *Tarifautonomie und Tarifgeltung. Zur Legitimation und Legitimität der Tarifautonomie im Wandel der Zeit*, hrsg. von Gesamtmetall, Berlin, S. 23–29
- IAW (Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung) (2022): *Evaluation des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Endbericht zum Forschungsvorhaben*. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin, www.iaw.edu/files/dokumente/ab_04_2021/
- IG Metall (2019): 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag vom 6. bis 12. Oktober 2019 in Nürnberg. Beschlüsse des Gewerkschaftstags, Ffm, <https://acrobat.adobe.com/id/urn%3Aaaid%3Asc%3AEU%3A512aec30-0531-42bd-9e36-7d3319477c92/?locale=de-DE&filetype=application%2Fpdf&defaultRHPFeature=verbqanda>
- IG Metall (2024): Workshop Differenzierungsklauseln: (K)Ein Thema für Betriebsräte? Tarifpolitische Konferenz Bezirk Mitte 7. Februar 2024, PPT, Frankfurt a.M.
- IG Metall (2023a): 25. Ordentlicher Gewerkschaftstag 2023 vom 22.10.- 26.10.2023 in Frankfurt a.M. Beschlüsse und Beratungen, Ffm, https://www.igmetall.de/download/20240321_25_oGT_Beschlussbuch_alle_Antr_ge_e2a291ba8b8d13ad70f7dd95415c871e4f41d3df.pdf
- IG Metall (2023b): *Auswertung Befragung Mitgliedervorteil*, PPT, Frankfurt a.M.

- IG Metall Baden-Württemberg (Hrsg.) (2021): „Dich brauchen wir!“ Erschließung leichter gemacht. Das Organizing-Handbuch des Gemeinsamen Erschließungsprojekts Baden-Württemberg (GEP), Stuttgart
- IG Metall Baden-Württemberg (2022): Konzept Mitgliedervorteil (Stand 13.09.2022), PPT, Stuttgart
- IG Metall Baden-Württemberg (2023): Arbeitspapier Mitgliedervorteilsregelungen, Stand 08. März 2023, PPT, Stuttgart
- Jordanow, K./Kübler, A. (2024): Gewerkschaftsbonus – Eine kritische Betrachtung aus der Praxis, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)*, S. 1015-1023.
- Keller, B. (1988): Olsons „Logik des kollektiven Handelns“. Entwicklung, Kritik und eine Alternative, in: *Politische Vierteljahresschrift* 29 (3), S. 388–406
- Keller, B. (1990): Interessenorganisation und Interessenvermittlung. Die Grenzen eines neoklassischen Institutionalismus in Olsons 'Rise and Decline of Nation, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS)*, 42 (3), S. 502–524
- Kocher, E. (2009): Bonus für Gewerkschaftsmitglieder. *Böckler Impuls*, Nr. 2
- Kocsis, A./Sterkel, G./Wiedemuth, J. (Hrsg.) (2013): Organisieren am Konflikt. Tarifaueinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor, Hamburg
- Leydecker, P. (2005): Der Tarifvertrag als exklusives Gut. Die rechtliche Zulässigkeit und Erstreikbarkeit von Differenzierungsklauseln. *Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht*, Band 243, Berlin
- Leydecker, P. (2012) Differenzierungsklauseln – Ein Schlusspunkt? *Arbeit und Recht* 60 (5), S. 195–201
- Lesch, H./Schneider, H./Vogel, S. (2021): Struktur und Entwicklung der Tarifbindung, in: Höpfer, C./Lesch, H./Schneider, H./Vogel, S. (Hrsg.): *Tarifautonomie und Tarifgeltung. Zur Legitimation und Legitimität der Tarifautonomie im Wandel der Zeit*. Herausgegeben von Gesamtmetall, Berlin, S. 30–44
- Leventis, G. (1974): Tarifliche Differenzierungsklauseln nach dem Grundgesetz und dem Tarifvertragsgesetz. *Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht*, Band 18, Berlin
- Lübker, M./Schulten, T. (2023): Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik*, Nr. 96, Düsseldorf
- Margolis, H. (1982): *Selfishness, Altruism, and Rationality: A Theory of Social Choice*, Cambridge
- Michel, U./Gmür, M. (2015): Nachhaltige Mitgliedergewinnung in einer Gewerkschaft, in: Theuvsen, L./Andeßner, R./Gmür, M./Greiling, D. (Hrsg.): *Nonprofit-Organisationen und Nachhaltigkeit*. NPO-Management, Wiesbaden, S. 317–326
- Monnot, M.J./Wagner, S./Beehr, T. (2011): A Contingency Model of Union Commitment and Participation: Meta-Analysis of the Antecedents of Militant and Nonmilitant Activities, in: *Journal of Organizational Behavior* 32 (8), S. 1127–1146, DOI: 10.1002/job.736
- Neumann, S. (2012): Tarifboni für Gewerkschaftsmitglieder. Zur Zulässigkeit tarifvertraglicher Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit. *Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht*, Band 308, Berlin
- Opp, K.-D. (1985): Sociology and economic man, in: *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft* 141 (2), S. 213-243
- Pyhel, J. (2008): Betriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftliche Loyalitätssicherung. Eine empirische Analyse des Einflusses des Betriebsrats und anderer Faktoren auf die

- Mitgliederbindung der IG Metall, in: Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 15 (1), S. 32–52
- Raub, W./ Voss, T. (1981): Individuelles Handeln und gesellschaftliche Folgen. Das individualistische Programm in den Sozialwissenschaften, Darmstadt/ Neuwied
- Rehder, B. (2008): Revitalisierung der Gewerkschaften? Die Grundlagen amerikanischer Organisierungserfolge und ihre Übertragbarkeit auf deutsche Verhältnisse, in: Berliner Journal für Soziologie 18 (3), S. 432–456
- Rehder, B. (2014): Vom Korporatismus zur Kampagne? Organizing als Strategie der gewerkschaftlichen Erneuerung, in: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. Wiesbaden, S. 241–264
- Rödl, F./Syravotka, F./Wolff, J. (2024): Zukunft der Tarifautonomie. Aktionsplan für eine Rückkehr zu flächendeckender Tarifbindung“, In: Zeitschrift für Rechtspolitik (1), S. 5–8
- Seitenzahl, R./Zachert, U./Pütz, H.-D. (1976): Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder, WSI-Studien zur Wirtschafts- und Sozialforschung 33, Köln, S. 185–195
- Schnabel, C./Wagner, J. (2003): Determinants of Trade Union Membership in Western Germany: Evidence from Micro Data, 1980-2000. IZA Discussion Papers, Bonn
- Schnabel, C./Wagner, J. (2007): The Persistent Decline in Unionization in Western and Eastern Germany 1980-2004: What Can We Learn from a Decomposition Analysis? in: Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 14 (2), S. 118–132
- Schmalstieg, K. (2010), Lernen von den US-Gewerkschaften: Organizing, in: Greef, S./Klass, V./Schroeder, W. (Hrsg.): Gewerkschaften und die Politik der Erneuerung – Und sie bewegen sich doch, HBS-Edition, Düsseldorf, S.207–226
- Schreieder, A. (2005): Organizing – Gewerkschaft als soziale Bewegung. Herausgeber: Franz Tremel ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin
- Schröder, P. (2018): Ausgelagerte Differenzierungsklauseln: Der Einsatz Dritter bei der Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern, Arbeit und sozialer Schutz, Vol 46, Berlin
- Schroeder, W. (2018): Gewerkschaftliche Mitgliederpolitik: Schlüssel für eine starke Sozialpartnerschaft, in: WSI-Mitteilungen 71 (6), S. 485–496
- Statista (2024): Gewerkschaften in Deutschland
- Streeck, W. (1999): Staat und Verbände: Neue Frage, neue Antworten?, in: Streeck, W.: Korporatismus in Deutschland. Zwischen Nationalstaat und Europäischer Union, Frankfurt a. M. und New York, S. 280–309
- Syrovotka, F. (2023): Der leise Paradigmenwechsel im Tarifrecht, in: Industrielle Beziehungen Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 30 (3), S. 5–33
- TNS Infratest Politikforschung (2008): Projekt Potenzialanalyse (PA) – Ergebnisse der Repräsentativbefragung, 4.03.2008
- VKA (Verband der Kommunalen Arbeitgeberverbände) (2011): Presseinformation vom 23.03.2011
- Ver.di (2022): Mitgliedervorteilsregelungen in Ver.di-Tarifverträgen. Ver.di Tarifpolitische Grundsätze, Stand Juli 2022, Berlin
- Ver.di (2023): Der „Eisenberger Tarif“. Ein wegweisender Tarifabschluss im Krankenhausbereich, tarif.impulse, Beiträge zur tarifpolitischen Debatte, Ausgabe 2, Berlin
- Ver.di (2024): Mitgliedervorteilsregelungen. Erfahrungen in den Gewerkschaften. Norbert Reuter ver.di-Bundesverwaltung, Ressort 2, Tarifpolitische Grundsatzabteilung, WSI-Tarifgung 2024, 9./10.12.2024, Düsseldorf

- Waltermann, R. (2020): Attraktivität von Tarifbindung – Zur Zukunftsfähigkeit der deutschen Tarifautonomie, in: ZFA, S. 211–238, <https://doi.org/10.1515/zfa-2020-510207>
- Waltermann, R. (2016): Differenzierungsklauseln im Tarifvertrag in der auf Mitgliedschaft aufbauenden Tarifautonomie, HSI-Schriftenreihe; Band 15, Frankfurt a. M.
- Wetzel, D. (Hrsg.) (2013): Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung, Hamburg
- Wissenschaftlicher Dienst Deutscher Bundestag (WD) (2023): Tarifvertragliche Differenzierungsklauseln. Ausgewählte Rechtsprechung und Kritik. WD 6-3000-019/23, Berlin, <https://www.bundestag.de/resource/blob/953306/b110f815596c601d95190af87f87c736/WD-6-019-23-pdf.pdf>
- Zachert, U. (1995): Tarifpolitik ohne Trittbrettfahrer? Das Konzept tariflicher Vorteilsregeln, in: Bispinck, R. (Hrsg.): Tarifpolitik der Zukunft. Was wird aus dem Flächentarifvertrag? Hamburg, S. 194–204
- Zöllner, W. (1967): Tarifvertragliche Differenzierungsklauseln, Düsseldorf

IMPRESSUM

Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder in Tarifverträgen

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches
Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf

Telefon: +49 211 7778 239
Telefax: +49 211 7778 4239

www.wsi.de

Kontakt

Dr. Reinhard Bahn Müller
Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur
Universität Tübingen
reinhard.bahnmueller@posteo.de

Analysen zur Tarifpolitik (Internet)

ISSN 2751-8574