



Tarifvertragliche Differenzierungsklauseln

Der zwischen einem Arbeitgeberverband und einer Gewerkschaft abgeschlossene **Tarifvertrag** regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen über alle wichtigen Arbeits- und Einkommensbedingungen, wie Lohn/Gehalt, Ausbildungsvergütung, Arbeitszeit, Kündigungsfristen, Urlaub, Urlaubs- und Weihnachtsgeld u.a. Die Rechtsnormen des Tarifvertrages gelten zunächst unmittelbar zwischen den Tarifgebundenen und haben eine zwingende Wirkung. Tarifgebunden bedeutet, dass der Arbeitgeber im Arbeitgeberverband und die Arbeitnehmer in der tarifschließenden Gewerkschaft organisiert sein müssen.

Anspruch auf tarifliche Regelungen und Leistungen haben gemäß § 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) in Verbindung mit § 4 Abs. 1 TVG zunächst ausschließlich die Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft im jeweiligen Tarifbereich. Nicht-Gewerkschaftsmitglieder (sog. „Nichtorganisierte“ bzw. „Außenstehende“) erhalten in einem tarifgebundenen Unternehmen in der Regel ebenfalls die Tarifleistungen, weil die Arbeitgeber an einem spannungsfreien Betriebsklima interessiert sind und die Außenstehenden nicht durch schlechtere Arbeits- und Einkommensbedingungen zum Gewerkschaftsbeitritt veranlassen möchten.

Tarifvertragliche Differenzierungsklauseln sind im Tarifvertrag enthaltene Regelungen, mit denen die Arbeitgeber verpflichtet werden, bei tariflichen und übertariflichen Leistungen zwischen tarifgebundenen Arbeitnehmern (Gewerkschaftsmitglieder) und sonstigen Arbeitnehmern zu differenzieren und den Gewerkschaftsmitgliedern höhere Ansprüche zu gewähren. **Tarif-ausschlussklauseln** verbieten dem Arbeitgeber, eine bestimmte tarifliche Leistung wie z.B. Urlaubsgeld oder dgl. auch an nichtorganisierte Arbeitnehmer zu erbringen. Sie sollen somit von dieser tariflichen Leistung ausgeschlossen werden. Sog. **Spannenklauseln** sehen vor, dass der Arbeitgeber zwar eine bestimmte Leistung auch an einen Nichtorganisierten gewähren darf, den Gewerkschaftsmitgliedern jedoch automatisch ein festgelegter Betrag darüber hinaus (Spanne) gezahlt werden muss.

Die Gewerkschaften versuchen verschiedentlich mit diesem **Tarifbonus für Gewerkschaftsmitglieder**, dem Verlust an Mitgliedern – 2004 verlor der DGB etwa 350 000 von 7,36 Mio. Mitgliedern (ca. 4,8%), dadurch hohe Beitragsausfälle – entgegenzuwirken. So wurden von der nordrhein-westfälischen IG Metall mit einzelnen Firmen Sonderkonditionen für Gewerkschaftsmitglieder, z.B. mehr Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, bestimmte Qualifikationsansprüche, Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen oder zusätzliche vermögenswirksame Leistungen ausgehandelt. Die derzeit etwa 30 getroffenen Vereinbarungen betreffen ca. 5000 Beschäftigte. Diese Firmen befinden sich in einer wirtschaftlich schwierigen Situation und sind auf Abweichungen vom Flächentarifvertrag angewiesen. Die Gewerkschaften argumentieren, Nichtmitglieder profitierten – ohne einen Mitgliedsbeitrag zu zahlen bzw. sich in der Gewerkschaft zu engagieren, d.h. ohne Gegenleistung – von den durch die Gewerkschaft erkämpften Tarifbedingungen. Dieser Vorteil der Außenseiter soll ausgeglichen, somit die Attraktivität der Gewerkschaften erhöht und mit Hilfe des Arbeitgebers die Nichtmitglieder zum Gewerkschaftsbeitritt und damit zur Stärkung der gewerkschaftlichen Macht veranlasst werden.

Differenzierungsklauseln hat das **Bundesarbeitsgericht (BAG)** in einer Entscheidung von 1967 für unzulässig erklärt. Im Wesentlichen bezog sich der Große Senat des BAG auf das

Grundrecht der in Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz fixierten negativen Koalitionsfreiheit. Die **negative Koalitionsfreiheit** gewährleistet die Freiheit, einer Koalition [hier: Gewerkschaft] fernzubleiben oder aus ihr auszutreten und schützt somit Außenseiter vor unmittelbarem oder mittelbarem Zwang, einer Koalition beizutreten. Tarifrichtlich beanstandete das Gericht die quasi-Beitragserhebung von Außenseitern unter Mithilfe der Arbeitgeber, wodurch deren sozialer Gegenspieler auch noch materiell gestärkt werde. 20 Jahre später hat der Vierte Senat des BAG die vom Großen Senat vorgezeichnete Linie bestätigt.

Das **Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm** hielt hingegen in einer Entscheidung vom 11. Januar 1994 eine Regelung in einem Firmentarifvertrag für wirksam, der eine Aufstockung des Urlaubsgeldes nur für Gewerkschaftsmitglieder, die auch Mitglied in einem Urlaubskassenverein der Tarifvertragsparteien sind, vorsah. Nach Ansicht des Gerichts dürften Arbeitgeber und Arbeitnehmer einem legitimen und sozialadäquaten Druck ausgesetzt werden. Außenstehende müssten es daher hinnehmen, dass Ansprüche aus nicht allgemein verbindlichen Tarifverträgen nur Gewerkschaftsmitgliedern zustehen. Das Bundesarbeitsgericht ließ die Revision gegen dieses Urteil zu. Eine Sachentscheidung ist jedoch nicht ergangen, da sich die Parteien offensichtlich verglichen hatten.

Grundsätzlich sind tarifliche **Differenzierungsklauseln**, die zu einer Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern im Vergleich zu Nichtmitgliedern führen, verfassungsrechtlich **unzulässig**. Sie verstoßen gegen die durch Art. 9 Grundgesetz geschützte negative Koalitionsfreiheit, wenn ein unangemessener – sozialinadäquater – Druck auf nicht oder anders Organisierte ausgeübt wird, der der Gewerkschaft beizutreten. Nicht jede Begünstigung von Koalitionsmitgliedern bedeutet jedoch automatisch einen Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit Nichtorganisierter: Sofern kein unangemessener Druck auf die Nichtgewerkschaftsmitglieder ausgeübt wird, der der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft beizutreten, und die negative Koalitionsfreiheit nicht verletzt wird, wird wohl eine tarifliche Differenzierungsklausel vereinbart werden können. Der Unterschied zwischen den Leistungen an einen Organisierten und an einen Außenseiter darf daher nur geringfügig sein. Von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände werden Bonusregelungen zu Gunsten von Gewerkschaftsmitgliedern als abwegig und verfassungswidrig abgelehnt. Der Arbeitgeber darf die Nichtorganisierten auch nicht gezielt besser stellen als die Gewerkschaftsmitglieder; Art. 9 Abs. 3 Satz 2 Grundgesetz verbiete jede Prämie für fehlende Gewerkschaftsmitgliedschaft. Die Gewerkschaften sehen Differenzierungsklauseln demgegenüber etwa bis zu einer Höhe des Einfachen oder gar Doppelten des Gewerkschaftsbeitrags als zulässig an (Däubler).

Die Abwägung, ob nun tatsächlich sozialinadäquater Druck ausgeübt wird oder nicht, kann sich allerdings nicht nur auf die Höhe des Gewerkschaftsbeitrags (meist 1% des Bruttoeinkommens) beziehen, sondern muss auch die dafür gewährten gewerkschaftlichen Mitbestimmungs- und Entscheidungsrechte sowie andere Vorteile (Streikgeld, Rechtsschutz, Bildungsveranstaltungen) berücksichtigen. Der Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen nur für Gewerkschaftsmitglieder in einem Tarifvertrag wird vermutlich als rechtswidrig anzusehen sein. Im Einzelfall kann die Wirksamkeit der Differenzierungsklausel nur ein Gericht klären.

Quellen und weiterführende Literatur:

- BAG (GS) v. 29.11.1967 – GS 1/67 – AP Nr. 13 zu Art. 9 GG.
- BAG IV. Senat v. 21.1.1987, AP Nr. 46 und 47 zu Art. 9 GG.
- LAG Hamm v. 11.01. 1994, LAGE § 4 TVG Nr. 4.
- Wiedemann, Herbert, Tarifvertragsgesetz, Kommentar, München 1999.
- Gamillscheg, Franz, Kollektives Arbeitsrecht, München 1997 + Interview Böcklerimpuls 1/2005, S. 3.
- Schüren, Peter, Tarifgeltung für Außenseiter? – „No Taxation without Representation!“, Recht der Arbeit 3/88, S. 138 ff.
- Däubler, Wolfgang, Tarifliche Leistungen nur für Gewerkschaftsmitglieder? Betriebs-Berater, 32/2002, S. 1643 ff. Plenarprotokoll Nr. 13/134 des Landtags NRW vom 10.11.2004.

Verfasser: RD Andreas Christoph, Fachbereich VI - Arbeit und Sozialordnung