

# Darf es ein bisschen mehr sein?



**Viele Tarifverträge sehen für Gewerkschaftsmitglieder Boni vor. Diese sind zwar nicht zentrales Tarifziel, haben aber ihre Berechtigung**

VON GERD DENZEL

**T**arifbonus, Vorteilsregelung, Nachteilsausgleich, Differenzierungsklausel – das Kind hat viele Namen. Gemeint sind Vereinbarungen in Tarifverträgen, die einzelne Leistungen explizit und exklusiv den Gewerkschaftsmitgliedern vorbehalten. Beispiele für derartige Abmachungen gibt es mittlerweile zuhauf: Einmalzahlungen, Mobilitätzuschüsse, zusätzliche Urlaubstage, erhöhten Kündigungsschutz oder Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Übrigens ist die Auseinandersetzung über tarifvertragliche Vorteilsregelungen zugunsten der eigenen Mitglieder und deren rechtliche Zulässigkeit nicht neu. Sie reicht zurück in die Anfänge der Weimarer Republik. Der Hintergrund ist klar. Gute Tarifabschlüsse werden in der Regel dort erzielt, wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad hoch ist. Um in den Genuss dieser Abschlüsse zu kommen, müssen Beschäftigte dagegen üblicherweise nicht organisiert sein. Der Arbeitgeber gewährt auch den Nichttarifgebundenen der Belegschaft die vereinbarten tariflichen Leistungen. Es profitieren also so genannte Außenseiter (drastischer: Trittbrettfahrer) von dem – auch finanziellen – Engagement der Gewerkschaftsmitglieder. Was liegt da aus Gewerkschaftssicht näher, als eine Nachteilsausgleichsregelung zu vereinbaren. Ebenso offensichtlich dürfte die Abneigung der Arbeitgeber gegen solche Tarifboni sein. Wer stärkt schon gerne den Gegner im eigenen Unternehmen?

Damit sind wir bei den Durchsetzungschancen dieser Vorteilsregelungen. Vereinfacht lässt sich sagen (Überraschung, Überraschung!), dass die Chancen umso höher sind, je höher der Organisationsgrad ist. Zudem ist zu empfehlen, dieses tarifpolitische Instrument vorrangig in Firmen- bzw. Haustarifverträgen einzusetzen. Arbeitgeberverbände werden sich, schon aus



Grafik: Tom Talsky

ideologischen Gründen, mit Haut und Haaren wehren.

Aus juristischer Sicht gibt es gegen die tarifvertragliche Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern keine Bedenken. Laut Bundesarbeitsgericht (BAG) gilt dies jedoch nur für die so genannten einfachen Differenzierungsklauseln. Hier steht es dem Arbeitgeber theoretisch frei, den vereinbarten Tarifbonus auch den Nichtmitgliedern zu gewähren. Ein Beispiel: ver.di und der Arbeitgeber XY vereinbaren eine „Erholungsbeihilfe“ für Gewerkschaftsmitglieder in Höhe von 300 Euro jährlich. Das finden Teile der Restbelegschaft ungerecht. Statt in ver.di einzutreten, machen sie Druck auf den Arbeitgeber. Dieser knickt ein und zahlt nun im Folgejahr auch an die Nichtmitglieder 300 Euro. Das darf er.

Darauf reagiert ver.di mit der Forderung, den alten Abstand in der Vergütung wiederherzustellen. Gewerkschaftsmitglieder sollen künftig eine „Erholungsbeihilfe“ von 600 Euro jährlich bekommen. Zudem

möchte ver.di sicherstellen, dass der Arbeitgeber XY für die Nichtmitglieder nicht nochmals gleichziehen kann (so genannte qualifizierte Differenzierungs- oder Spannenklausel). Entsprechende Vereinbarungen hat das BAG jedoch für unzulässig erklärt. Es gibt gute Gründe, anderer Meinung zu sein. Einstweilen steht diese Entscheidung jedoch im Raum. Gleichwohl dürfte ihre praktische Relevanz auf Einzelfälle beschränkt sein.

Abschließend sei die Feststellung erlaubt, dass die Forderung nach Tarifboni kein zentrales, sondern immer nur ein ergänzendes Tarifziel sein kann. Im Mittelpunkt muss eine gute und spürbare Weiterentwicklung der Tarifverträge stehen. So berechtigt die Forderung unserer Mitglieder nach Vorteilsregelungen ist, so begrenzt ist deren Wirkung oftmals auf Neueintritte. ■

