

Tarif

vbm

Bayerische M+E Arbeitgeber

Gewerkschaftsbonus verhindern

Position, Juli 2026



Hinweis

Diese Publikation darf nur von den Mitgliedern des vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e. V. zum internen Gebrauch genutzt werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Gewerkschaftsbonus – Falscher Weg zur falschen Zeit

Ein Gewerkschaftsbonus (auch *Mitgliedervorteilsregelung* oder *Differenzierungsklausel*) ist eine tarifvertragliche Zusatzleistung, die ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern zugutekommt. Ziel ist es, die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft hierdurch attraktiver zu machen.

Bonusregelungen für Gewerkschaftsmitglieder sind ein tarifpolitischer Irrweg. Die Mitgliederengewinnung der Gewerkschaft ist nicht Aufgabe der Arbeitgeberseite. Gewerkschaftsboni verringern die Akzeptanz von Tarifverträgen und schwächen sowohl die Tarifbindung als auch die Sozialpartnerschaft. Sie bewirken zudem eine mittelbare geschlechtsbezogene Diskriminierung von Frauen und sind daher mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie nicht vereinbar.

Die Metall- und Elektroindustrie befindet sich derzeit in einer äußerst schwierigen Situation. Unsere M+E Betriebe leiden weiterhin unter den tiefgreifenden strukturellen Problemen am Standort. Hinzu kommt die außenwirtschaftliche Situation, die durch die US-Handelspolitik, die starke Konkurrenz aus China sowie die geopolitischen Krisen geprägt ist. Es wäre ein fatales Signal, in Zeiten einer ausgeprägten Krise und der Gefährdung tausender Arbeitsplätze Mitglieder der IG Metall finanziell ohne Gegenleistung zu bevorzugen. Der von der IG Metall oftmals betonte Gedanke der „Solidarität“ bekäme einen faden Beigeschmack, wenn der Verdacht entstünde, diese Solidarität bestehe vor allem darin, Mitgliedern finanzielle Vorteile zu verschaffen.

In diesem Positionspapier stellen wir dar, warum die Vereinbarung von Gewerkschaftsboni aus Arbeitgebersicht ein „No-Go“ sind. Vor dem Hintergrund der jüngsten Äußerungen des IG Metall Vorstands zu diesem Thema fordert der vbm die IG Metall auf, diesen tarifpolitischen Irrweg in der Metall- und Elektroindustrie nicht zu beschreiten.

Bertram Brossardt
Juli 2026

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Unsere Position	2
1.1 Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit	2
1.2 Spaltung der Belegschaft	2
1.3 Gewerkschaftsmitgliedschaft ist keine Leistung	3
1.4 Schwächung der Tarifbindung	3
1.5 Verstoß gegen die EU-Entgelttransparenzrichtlinie	3
1.6 Reine Organisationspolitik nicht Aufgabe der Arbeitgeber	4
1.7 Wirtschaftliche Lage der Betriebe berücksichtigen	4
1.8 Rückkehr zur Rechtsprechung des Großen Senats	4
2 Gewerkschaftsbonus in der Praxis	5
2.1 Transparenter Bonus	5
2.2 Intransparenter Bonus	5
3 Rechtsprechung zum Gewerkschaftsbonus	7
3.1 Einordnung des Gewerkschaftsbonus in der Rechtsprechung	7
3.1.1 Einfache Differenzierungsklauseln	7
3.1.2 Qualifizierte Differenzierungsklauseln	7
3.2 Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts im Überblick	8
3.2.1 Entscheidung des Großen Senats vom 29.11.1967 – 1 AZR 495/65	8
3.2.2 Entscheidung vom 09.05.2007 – 4 AZR 275/06	9
3.2.3 Entscheidung vom 18.03.2009 – 4 AZR 64/08	9
3.2.4 Entscheidung vom 23.03.2011 – 4 AZR 366/09	10
3.2.5 Entscheidung vom 23.03.2011 – 4 AZR 50/13	11
3.2.6 BAG-Entscheidung vom 27. Januar 2016 – 4 AZR 441/14	11
Ansprechpartner/Impressum	13

Position auf einen Blick

Fatales Signal

Gewerkschaftsboni, die Gewerkschaftsmitglieder besserstellen als nichtorganisierte Arbeitnehmer, senden insbesondere in der aktuellen Krise ein fatales Signal. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft wird zur anspruchsbegründenden Voraussetzung gemacht, nicht- oder andersorganisierte Arbeitnehmer werden ausgeschlossen. Die gewünschte Leistung des Arbeitgebers knüpft damit an keinerlei Gegenleistung des Arbeitnehmers.

Ein Gewerkschaftsbonus ist kein Beitrag zur Steigerung der Tarifbindung. Die Ursachen für den Mitgliederschwund der IG Metall liegen in einer generellen Abnahme der Attraktivität von Vereinen aller Art. Die Tarifbindung wird abnehmen, da die Akzeptanz von Tarifverträgen bei den Arbeitgebern schwindet.

Ein Gewerkschaftsbonus ist kein taugliches Mittel der Tarifpolitik. Solche Vereinbarungen stellen einen ungerechtfertigten und unverhältnismäßigen Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit dar. Hierdurch wird Zwang auf die nicht- oder andersorganisierten Arbeitnehmer ausgeübt, der IG Metall beizutreten.

Die Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen im Betrieb wird untergraben. Gewerkschaftsboni führen zu einer Spaltung der Belegschaft. Für den gleichen Arbeitsplatz dürfen nicht unterschiedliche tarifliche Bedingungen gelten. Solch eine Zweiklassengesellschaft lehnen wir entschieden ab.

Die Gewerkschaftsmitgliedschaft ist keine Leistung, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses besonders honoriert werden müsste. Die Steigerung der Attraktivität der Gewerkschaft ist nicht die Aufgabe der Arbeitgeber. Bloße Organisationspolitik der Gewerkschaften müssen Arbeitgeber nicht mittragen.

Eine entsprechende Forderung der Arbeitgeberseite nach einer Reduzierung von tabellenwirksamen Entgelterhöhungen für langjährig im Tarifträgerverband organisierte Mitgliedsunternehmen würde seitens der IG Metall als nicht verhandelbar zurückgewiesen.

Die Tarifautonomie wird nicht durch Zwang oder einseitige Vorteilsregelungen gestärkt, sondern nur durch verantwortungsvolle und flexible Tarifverträge, die der schwierigen wirtschaftlichen Lage vieler Unternehmen in der M+E-Industrie Rechnung tragen. Wir müssen Überregulierungen im Flächentarifvertrag abbauen, Komplexität reduzieren und den Handlungsspielraum für Unternehmen durch Öffnungsklauseln erweitern. Mitgliedervorteilsregelungen zahlen hierauf nicht ein. Sie sind der falsche Weg zur falschen Zeit.

1 Unsere Position

Gewerkschaftsbonus ist kein taugliches Mittel der Tarifpolitik

Bonusregelungen für Gewerkschaftsmitglieder lehnen wir als Mittel der Tarifpolitik aus folgenden Gründen ab:

1.1 Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit

Die im Grundgesetz in Artikel 9 Abs. 3 verankerte Tarifaufonomie ist Grundlage und wichtiger Bestandteil unserer Wirtschaftsordnung und ein hohes Gut. Sie fördert die wirtschaftliche und gesellschaftliche Stabilität, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung in Bayern und Deutschland. Die Gestaltung von kollektiven Arbeitsbedingungen obliegt den Tarifvertragsparteien. Dies umfasst auch das grundgesetzlich geschützte Recht auf Koalitionsfreiheit.

Bonusregelungen für Gewerkschaftsmitglieder erzeugen einen faktischen Zwang für Arbeitnehmer, der Gewerkschaft beizutreten, da sie die gleichen finanziellen Vorteile genießen wollen wie Gewerkschaftsmitglieder. Damit verletzen Bonusregelungen die im Grundgesetz garantierte negative Koalitionsfreiheit, nämlich die Freiheit des Einzelnen, gerade keiner Gewerkschaft beizutreten. Tarifliche Extraleistungen für Gewerkschaftsmitglieder erzeugen einen mittelbaren Organisationszwang.

1.2 Spaltung der Belegschaft

Bonusregelungen für Gewerkschaftsmitglieder führen zu einer Spaltung der Belegschaft (Zweiklassengesellschaft). Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben sich gemeinsam für den Erhalt der Tarifeinheit eingesetzt – nach dem Prinzip: Ein Betrieb, ein Tarifvertrag.

Tarifliche Besserstellungen für Gewerkschaftsmitglieder konterkarieren dies, denn sie führen am Ende dazu, dass im Betrieb de facto wieder unterschiedliche Bedingungen gelten. Die Bevorzugung einzelner Personen oder Gruppen beinhaltet zugleich auch die Benachteiligung aller anderen. Das gefährdet den Betriebsfrieden – zumal die nichtorganisierten Arbeitnehmer die Extraleistungen bezahlen, da der vorhandene Verteilungsspielraum der Belegschaft nicht in gleichem Maße zugutekommt. Maßstab für die Vereinbarung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen muss immer die wirtschaftliche Situation der Branche und ihrer Betriebe sein. Gerade in § 4a Abs. 1 TVG hat der Gesetzgeber anerkannt, dass Tarifverträge eine Friedens- und Ordnungsfunktion haben. Diese Friedens- und Ordnungsfunktion wird durch einen Gewerkschaftsbonus aufgekündigt.

1.3 Gewerkschaftsmitgliedschaft ist keine Leistung

Die IG Metall-Mitgliedschaft ist keine Leistung des Arbeitnehmers und sie hat für den Arbeitgeber keinen bezifferbaren Wert. Für den Arbeitgeber besteht in der Fläche keinerlei Anlass die Gewerkschaftszugehörigkeit eines Arbeitnehmers zu privilegieren oder mit Boni zu versehen. Die Metall- und Elektroindustrie ist in der längsten Rezession seit der Wiedervereinigung. Jeden Monat gehen Industriearbeitsplätze verloren. In dieser Zeit ausgerechnet IG Metall-Mitglieder finanziell ohne Gegenleistung zu bevorteilen, konterkariert den von der IG Metall häufig beschworenen „Wir-Gedanken“. Die Glaubwürdigkeit der Sozialpartnerschaft in der Metall- und Elektroindustrie würde dauerhaft beschädigt.

1.4 Schwächung der Tarifbindung

Tarifgebundene Unternehmen bauen auf den Flächentarifvertrag. Stellen sie fest, dass aus dringenden wirtschaftlichen Gründen eine Abweichung vom Flächentarifniveau erforderlich ist, wird zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und denen des Arbeitgebers sorgfältig verhandelt, um tarifliche Abweichungen zu vereinbaren.

Bonusregelungen für Gewerkschaftsmitglieder widersprechen diesem Ziel. Extras für Gewerkschaftsmitglieder werden letztlich betriebswirtschaftlich von den nichtorganisierten Arbeitnehmern bezahlt. Die Akzeptanz von Tarifverträgen und die Tarifbindung wird durch diese Art von Politik langfristig nicht erhöht.

1.5 Verstoß gegen die EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970) verpflichtet Arbeitgeber in der Europäischen Union dazu, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede aufzudecken, zu beseitigen und für Entgeltgleichheit bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu sorgen. Obgleich das nationale Umsetzungsgesetz erst im Laufe des Jahres 2027 in Kraft treten soll, hat die Richtlinie über die Pflicht zur richtlinienkonformen Auslegung nationaler Gerichte bereits jetzt eine faktische Vorwirkung für die Praxis.

Bonusregelungen für Gewerkschaftsmitglieder sind mit der Entgelttransparenzrichtlinie nicht vereinbar. Diese verlangt eine anforderungsgerechte Vergütung mit objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft hat mit der Arbeitsleistung und einem anforderungsgerechten Vergütungssystem nichts zu tun. Zudem ist – jedenfalls in den klassischen Industrien – der Organisationsgrad der Männer höher als der der Frauen. Sondervorteile für Gewerkschaftsmitglieder begünstigen also Männer und benachteiligen zumindest mittelbar Frauen.

1.6 Reine Organisationspolitik nicht Aufgabe der Arbeitgeber

Mit Bonusregelungen für Gewerkschaftsmitglieder betreiben die Gewerkschaften reine Organisationspolitik, um in Zeiten harter Verteilungskämpfe im Gewerkschaftslager Vorteile zur Mitgliedergewinnung zu erzielen und ihren Organisationsgrad zu erhöhen.

Die Attraktivität der Gewerkschaftszugehörigkeit zu steigern, ist aber nicht Aufgabe der Arbeitgeber, sondern der Gewerkschaft selbst. Der immer lauter werdende Ruf der Gewerkschaften nach dem Gesetzgeber zur Regelung von Tarifthemen führt die Tarifautonomie ad absurdum und im Ergebnis eher zu weniger als mehr Mitgliedern.

1.7 Wirtschaftliche Lage der Betriebe berücksichtigen

Von der Fläche abweichende tarifliche Regelungen in Ergänzungstarifverträgen werden nicht ohne Grund verhandelt. Oftmals liegt eine Situation vor, in der die Tarifvertragsparteien zur Sicherung oder Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit des konkreten Betriebs handeln. Diesem Grundansatz läuft ein Gewerkschaftsbonus zuwider. In einer Situation, in der es um Wohl und Wehe des Betriebs geht, darf es keine Sondervorteile für einzelne Arbeitnehmergruppen geben.

1.8 Rückkehr zur Rechtsprechung des Großen Senats

Wir halten eine Rückkehr zur Rechtsprechung des Großen Senats für sachgerecht. Im Jahr 1967 hatte der große Senat des BAG jedwede Art von Mitgliedervorteilsregelungen (Differenzierungsklauseln) für unwirksam erklärt (Aktenzeichen: 1 AZR 495/65).

Der Große Senat hatte dies unter anderem wie folgt begründet:

Zu den Grenzen der Funktionsgarantie der Koalitionen gehört es, dass eine Koalition von der gegnerischen Koalition nichts Unzumutbares (§ 242 BGB) verlangen darf. Nach den allgemeinen Maßstäben ist es einer Arbeitgeberkoalition „jedenfalls nicht zuzumuten, sich in solch einer Weise in die Dienste des Koalitionsgegners spannen zu lassen, wie es in den bisher bekannt gewordenen und erörterten Differenzierungsklauseln geschehen soll“.

Weiter sah der Große Senat in Differenzierungsklauseln einen Verstoß gegen das Individualgrundrecht der positiven und negativen Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG der anders und der nicht organisierten Arbeitnehmer.

Von diesen Grundsätzen ist das BAG abgewichen. Die vom Großen Senat genannte Begründung für das Verbot von Gewerkschaftsboni steht jedoch damals wie heute im Einklang mit allgemeinen Grundsätzen der deutschen Rechtsordnung und kommt zu einer mit Art. 9 Abs. 3 GG in Einklang stehenden Auslegung (s. hierzu unter 3.1).

2 Gewerkschaftsbonus in der Praxis

Formen zur Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern

Folgende Formen zur Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern kommen in der Praxis in spezifischen Situationen vor, die wir als Verband dennoch ablehnen:

2.1 Transparenter Bonus

Beim transparenten Bonus müssen die Gewerkschaftsmitglieder ihre Gewerkschaftszugehörigkeit gegenüber dem Arbeitgeber offenlegen, um von dem Bonus profitieren zu können. Hierunter fallen unter anderem:

- Sonderzahlungen
Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft erhalten eine Sonderzahlung zu einem bestimmten Stichtag.
- Abfindungen
Erhöhung einer Sozialplanabfindung für Gewerkschaftsmitglieder.
- Vorteile bei Freistellungen
Gewerkschaftsmitglieder erhalten einen größeren zeitlichen Umfang der Freistellung.
- Tankgutscheine für Gewerkschaftsmitglieder.
- Transferkurzarbeitergeld
Aufbesserung der Aufstockungsleistungen zum Transferkurzarbeitergeld für Gewerkschaftsmitglieder.
- Kündigungsschutz
Ausschluss von betriebs- und personenbedingten Kündigungen für Gewerkschaftsmitglieder.

2.2 Intransparenter Bonus

Teilweise sehen Tarifverträge eine Ausgestaltung vor, die nicht die Offenlegung der Gewerkschaftszugehörigkeit gegenüber dem Arbeitgeber voraussetzt. Insbesondere handelt es sich dabei um sogenannte „Erholungsbeihilfen“.

Voraussetzung ist dabei die Mitgliedschaft des jeweiligen Arbeitnehmers in einem Verein zur Förderung von Gesundheit und Erholung von Arbeitnehmern gegen Zahlung eines einmaligen Mitgliedsbeitrags. Zu den satzungsmäßigen Aufgaben des Vereins gehört es, den

gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern sogenannte Erholungsbeihilfen (z. B. Zahnreinigung, Massagen, Beiträge für Sportvereine etc.) in Höhe einer definierten Jahresgrenze zu gewähren. Durch diese Ausgestaltung wird in der Praxis verhindert, dass der Bonus auch den anderen Arbeitnehmern weitergegeben werden kann. Dies gerät damit in die Nähe einer rechtswidrigen „Abstandsklausel“ (vgl. unten 3.2.2).

Hinweis

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.

3 Rechtsprechung zum Gewerkschaftsbonus

Rechtliche Grenzen der Zulässigkeit von Gewerkschaftsboni

3.1 Einordnung des Gewerkschaftsbonus in der Rechtsprechung

In der Rechtsprechung werden Bonusregelungen für Gewerkschaftsmitglieder als Differenzierungsklauseln bezeichnet und in einfache und qualifizierte Differenzierungsklauseln unterschieden.

3.1.1 Einfache Differenzierungsklauseln

Bei einer einfachen Differenzierungsklausel handelt es sich um eine tarifvertragliche Regelung über Sonderleistungen, die ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern zugutekommen sollen. Nur die organisierten Arbeitnehmer erhalten einen tariflichen Anspruch auf diese Leistung.

Der Arbeitgeber kann die Leistung aber auch an die anders- oder nichtorganisierten Arbeitnehmer weitergeben, wenn er dies wünscht. Ein Anspruch hierauf besteht für die anders- oder nichtorganisierten Arbeitnehmer aber nicht. Einfache Differenzierungsklauseln sind nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts zulässig.

3.1.2 Qualifizierte Differenzierungsklauseln

Eine qualifizierte Differenzierungsklausel sichert darüber hinaus die Exklusivität einer Einmalzahlung für Gewerkschaftsmitglieder durch eine tariflich festgeschriebene Spanne oder einen Abstand zur Leistung für nichtorganisierte Arbeitnehmer ab (sogenannte „Spannensicherungsklausel“ oder „Abstandsklausel“).

Hintergedanke der „Spannensicherungsklausel“ ist, dass Sonderzahlungen des Arbeitgebers an nicht- oder andersorganisierte Arbeitnehmer unmittelbar einen weiteren Zahlungsanspruch der Gewerkschaftsmitglieder zur Folge haben sollen.

Qualifizierte Differenzierungsklauseln sind nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht zulässig.

Beispiel

Eine Zahlung von 500 Euro für Gewerkschaftsmitglieder muss zwingend um 500 Euro erhöht werden, sobald ein nichtorganisierter Arbeitnehmer ebenfalls eine Einmalzahlung von 500 Euro erhält.

3.2 Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts im Überblick

Seit der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im Jahr 1967, nach der Differenzierungsklauseln gänzlich für unwirksam erklärt wurden, war es ruhig geworden um tarifvertragliche Bonusregelungen. 40 Jahre später, ab dem Jahr 2007, begann das BAG sukzessive mit mehreren Entscheidungen die Grundsatzentscheidung des BAG aus dem Jahre 1967 aufzuweichen.

3.2.1 Entscheidung des Großen Senats vom 29.11.1967 – 1 AZR 495/65

Jegliche Art von Differenzierungsklauseln ist unwirksam.

Sachverhalt

Eine Gewerkschaft forderte bei Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag ein zusätzliches Urlaubsgeld. Dieses sollte aus einer vom Arbeitgeber gespeisten Urlaubskasse (Treuhandkonto) an alle Arbeitnehmer gezahlt werden. Gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer sollten aber, tariflich abgesichert, jeweils mehr als Nichtorganisierte erhalten. Die Gewerkschaft hatte zum Arbeitskampf aufgerufen. Der Arbeitgeberverband hat daraufhin Klage erhoben.

Entscheidungsgründe

Differenzierungsklauseln jeglicher Art und damit auch die zu ihrer Absicherung vorgesehenen Spannenklauseln sind nicht mehr durch die Tarifmacht der Koalitionen gedeckt. Sie enthalten eine nach allgemeinen Gesetzen unzulässige Beitragserhebung und überschreiten im Verhältnis zur Arbeitgeberkoalition die Grenze des Zumutbaren. Den Koalitionen fehlt die Tarifmacht, um im Wege der Ausgleichsforderungen die Erfolge der Gewerkschaftsarbeit im Verhältnis zu den Außenseitern zu kommerzialisieren und mit tarifvertraglichen Mitteln gleichsam entgeltpflichtig zu machen. Zu den Grenzen der Funktionsgarantie der Koalitionen gehört, dass eine Koalition von der gegnerischen Koalition nichts Unzumutbares (§ 242 BGB) verlangen darf. Nach den allgemeinen Maßstäben ist es einer Arbeitgeberkoalition „jedenfalls nicht zuzumuten, sich in solch einer Weise in die Dienste des Koalitionsgegners spannen zu lassen, wie es in den bisher bekannt gewordenen und erörterten Differenzierungsklauseln geschehen soll“.

Weiter sah der Große Senat in Differenzierungsklauseln einen Verstoß gegen das Individualgrundrecht der positiven und negativen Koalitionsfreiheit aus Artikel 9 Abs. 3 GG, eine Verletzung der anders und der nicht organisierten Arbeitnehmer.

3.2.2 Entscheidung vom 09.05.2007 – 4 AZR 275/06

Eine atypische Differenzierungsklausel, wonach die Tarifierhöhung nur für Arbeitnehmer gelten soll, die an einem Stichtag Mitglied der zuständigen Gewerkschaft sind und bleiben, ist unwirksam.

Sachverhalt

Der Entscheidung lag eine tarifliche Regelung aus dem Jahre 2003 zugrunde, nach der gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer, die zu einem Stichtag Mitglied waren und zukünftig bleiben, monatlich 55 Euro erhalten. Später in die Gewerkschaft eintretende Arbeitnehmer sollten dauerhaft von einer Leistungsgewährung ausgeschlossen sein.

Entscheidungsgründe

Die Differenzierungsklausel ist wegen Verstoßes gegen die individuelle Koalitionsfreiheit unwirksam. Der Senat hat sowohl einen Verstoß gegen die positive sowie negative Koalitionsfreiheit gesehen (wie der große Senat), allerdings bereits offengelassen, ob der Entscheidung des Großen Senats aus dem Jahr 1967 uneingeschränkt zu folgen sei.

3.2.3 Entscheidung vom 18.03.2009 – 4 AZR 64/08

Einfache Differenzierungsklauseln mit Stichtagsregelung sind zulässig.

Sachverhalt

Ein zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarter Haustarifvertrag sah nach einer dreimonatigen Gewerkschaftsmitgliedschaft zum jährlichen Stichtag eine Sonderzahlung in Höhe von 535 Euro vor. Die Leistung wurde einer Arbeitnehmerin verwehrt, die lediglich eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den Tarifvertrag hatte.

Entscheidungsgründe

Das BAG hat Stellung genommen zu der Entscheidung aus dem Jahr 1967. Der Große Senat habe keine bindende Entscheidung über einfache Differenzierungsklauseln getroffen. Im Übrigen sei keine Abweichung von der Rechtsprechung erfolgt. Daher habe keine Vorlagepflicht bestanden. Der Senat führt weiter aus, dass in den vergangenen Jahren die Diskussion über die Differenzierungsklauseln wieder aufgelebt sei und die Rechtsprechung des Großen Senats in Frage gestellt worden sei.

Die vorliegende einfache Differenzierungsklausel begegne keinen grundsätzlichen tarifrechtlichen oder verfassungsrechtlichen Bedenken. Einfache Differenzierungsklauseln seien nicht geeignet, in die Rechte von nicht organisierten Arbeitnehmern einzugreifen.

Sie üben keinen unzulässigen, gegen die negative Koalitionsfreiheit der Außenseiter verstoßenden Druck zum Gewerkschaftsbeitritt aus.

Die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den Tarifvertrag bewirke keine generelle Gleichstellung mit Gewerkschaftsangehörigen. Um einen Anspruch aus dem Tarifvertrag herleiten zu können, müssten dessen Voraussetzungen vorliegen. Diese Anspruchsvoraussetzung – Mitgliedschaft in der Gewerkschaft – sei wirksam aufgestellt worden.

Eine Grenze werde lediglich erreicht, wenn ein Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit der Tarifaußenseiter gegeben sei. Der Senat führt aus, dass in die negative Koalitionsfreiheit nur durch einen Zwang oder Druck zum Koalitionsbeitritt eingegriffen werde, während ein bloßer Anreiz zum Koalitionsbeitritt keinen Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit darstelle. Eine jährliche Einmalzahlung, deren Höhe sich im Rahmen des doppelten jährlichen Mitgliedsbeitrags hält, wird lediglich als ein Anreiz in diesem Sinn gesehen.

Im Hinblick auf die Gestaltungsfreiheit der Tarifparteien, der zunehmenden Notwendigkeit einer aktiven Werbung um Gewerkschaftsmitglieder und nicht zuletzt der Akzeptanz der Beteiligung der Gewerkschaften bei der ökonomischen Krisenbewältigung durch Sanierungstarifverträge sieht das Gericht keine Bedenken gegen Differenzierungsklauseln.

Differenzierungsklauseln dürfen nicht an den Regelungen des Austauschverhältnisses von Leistung und Gegenleistung anknüpfen, die Grundlagen des laufenden Lebensunterhalts sind. Zum Begriff der „Sozialadäquanz“, der in der Entscheidung des Großen Senats fundamental war, äußert sich das BAG klar. Der Begriff der „Sozialadäquanz“ sei im Jahre 2007 anders auszufüllen als im Jahr 1967.

3.2.4 Entscheidung vom 23.03.2011 – 4 AZR 366/09

Differenzierungsklauseln in Form einer Spannenklausel sind unwirksam.

Sachverhalt

ver.di hat mit dem Arbeitgeber eine tarifvertragliche Erholungsbeihilfe von jährlich 260 Euro vereinbart. Zudem war geregelt, dass die ver.di-Mitglieder im Falle der Zahlung an Nicht- oder Anders-Organisierte einen gleichhohen zusätzlichen Anspruch erhalten.

Entscheidungsgründe

Die Vereinbarung der Spannensicherung liegt außerhalb der Tarifmacht. Die Möglichkeit, eine Gleichstellung zwischen Außenseitern und Gewerkschaftsmitglied herbeizuführen, hat das Gesetz nicht verboten und darf die Kollektivvereinbarung nicht mit normativer Wirkung verbieten.

3.2.5 Entscheidung vom 23.03.2011 – 4 AZR 50/13

Leistungen für Gewerkschaftsmitglieder verstoßen nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Sachverhalt

Der Ergänzungstarifvertrag für einen Automobilhersteller über Absenkung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld und Verschiebung der Tarifierhöhung stand unter der aufschiebenden Bedingung einer Besserstellung für Gewerkschaftsmitglieder. Der Arbeitgeber wurde daraufhin Mitglied bei einem Verein zur Förderung von Gesundheit und Erholung von Arbeitnehmern und zahlte einen einmaligen Mitgliedsbeitrag von 8 Mio. Euro. Der Verein gewährte in der Folgezeit den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern des Arbeitgebers sogenannte Erholungsbeihilfen (Zahnreinigung, Massagen, Beiträge für Sportvereine etc.) in Höhe von bis zu 250 Euro jährlich. Ein nicht organisierter Arbeitnehmer klagte auf die Leistung wegen Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Entscheidungsgründe

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz findet keine Anwendung, wenn ein Arbeitgeber mit der Gewerkschaft vereinbart, für deren Mitglieder Zusatzleistungen zu erbringen. Die Tatsache, dass die Gewerkschaft für den Abschluss der Sanierungstarifverträge eine „Besserstellung“ ihrer Mitglieder an anderer Stelle verlangt hat, ist nicht zu beanstanden. Die Gewerkschaft kann als Tarifvertragspartei frei entscheiden, zu welchen Bedingungen sie Tarifverträge abschließt. All dies ist grundrechtlich geschützt, insbesondere durch die verfassungsrechtlich garantierte Koalitionsfreiheit.

3.2.6 BAG-Entscheidung vom 27. Januar 2016 – 4 AZR 441/14

Die Vereinbarung einer Stichtagsregelung, nach der ein Anspruch nur für diejenigen Mitglieder besteht, die zum Zeitpunkt der tariflichen Einigung der Gewerkschaft bereits beigetreten waren, ist zulässig.

Sachverhalt

Eine Arbeitnehmerin forderte vom Arbeitgeber eine Abfindung, die auf der Basis eines Tarifvertrages für Gewerkschaftsmitglieder um 10.000 Euro über der betrieblichen Abfindung lag. Voraussetzung der Zahlung der erhöhten Abfindung war die Zugehörigkeit zur Gewerkschaft zu einem konkreten Stichtag. Gegen diese Stichtagsregelung wendete sich die Klägerin, da sie erst zu einem späteren Zeitpunkt der Gewerkschaft beigetreten war.

Entscheidungsgründe

Das BAG hält die Vereinbarung einer Stichtagsregelung für zulässig, da sie lediglich Anspruchsvoraussetzungen für tarifliche Leistungen formuliert. Den Tarifvertragsparteien steht aufgrund der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie bei der Bestimmung von Umfang und Voraussetzungen von Ausgleichsleistungen anlässlich einer Teilbetriebsstilllegung ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Die Stichtagsregelung orientiert sich an der

beabsichtigten Betriebsänderung als einmaligem Vorgang sowie den damit verbundenen Leistungen unter Berücksichtigung des ausgehandelten Tarifvolumens. Die „Binnendifferenzierung“ zwischen Gewerkschaftsmitgliedern schränkt weder die Handlungs- noch die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers oder die von Dritten ein.

Ansprechpartner/Impressum

Enno Schad

Geschäftsführer

Tarif/Kollektive Arbeitsbedingungen/Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-128

enno.schad@vbm.de

Sebastian Etzel

Tarif/Kollektive Arbeitsbedingungen/Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-120

sebastian.etzel@vbm.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbm

Verband der Bayerischen Metall-
und Elektro-Industrie e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbm.de

© vbm Juli 2026