



## Differenzierungsklauseln

### Was bedeuten sie und wen betreffen sie?

**Seit 2009 diskutieren die Gewerkschaften in jeder Tarifrunde hinsichtlich der Frage, ob es nicht sinnvoll wäre, eine Differenzierungsklausel mit in die Tarifforderungen einzubringen. Doch was ist eine Differenzierungsklausel überhaupt? Und warum fordern die Gewerkschaften sie nicht einfach mal?**

Bei einer Differenzierungsklausel handelt es sich um die tarifvertragliche Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern gegenüber Beschäftigten, die nicht organisiert sind.

Bei den Differenzierungsklauseln muss unterschieden werden zwischen den einfachen Differenzierungsklauseln und den qualifizierten Differenzierungsklauseln. Von einer einfachen Differenzierungsklausel spricht man, wenn die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zum anspruchsbegründenden Merkmal gemacht wird, der Arbeitgeber jedoch nicht gehindert wird, auch Nichtmitgliedern arbeitsvertragliche gleiche Leistungen zu gewähren.

Dagegen liegt eine qualifizierte Differenzierungsklausel vor, wenn die sogenannte „Exklusivität“ der Leistung zusätzlich abgesichert ist. So kann dem Arbeitgeber zum Beispiel die Pflicht auferlegt werden, gerade nicht die vereinbarte Regelung an Nichtmitglieder zu leisten. Des Weiteren kann die Klausel auch einen bestimmten Abstand zwischen den Konditionen für Gewerkschaftsmitglieder und Außenseiter (Nichtgewerkschaftsmitglieder) vorsehen, so dass Mitglieder der Gewerkschaft immer eine um einen bestimmten Betrag erhöhte Leistung erhalten (sog. Spannungsicherungsklausel).

Die rechtliche Geschichte der Frage, ob und inwieweit die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten durch sogenannte „Tarifboni“ tarifvertraglich gegenüber nicht organisierten Beschäftigten besser gestellt werden dürfen, begann im Jahre 1967.



Das BAG entschied zunächst 1967, dass Differenzierungsklauseln unzulässig sind. Somit spielten sie über 40 Jahre für die Tarifpraxis keine Rolle mehr. Das tarifvertragliche Argument war, dass die Grenzen der Tarifautonomie überschritten werden. Verfassungsrechtlich wurde argumentiert, dass die negative Koalitionsfreiheit der Außen-seiter (Nichtgewerkschaftsmitglieder) verletzt werde. Es käme zu einem „sozialinadä- quaten“ (Beitritts)Druck, der nicht hinnehmbar sei.

Eine große Wende in der Rechtsprechung kam mit dem BAG-Urteil vom 18. März 2009. Seitdem sind zumindest die einfachen Differenzierungsklauseln zulässig und doch herrscht gegenüber den Klauseln eine große Zurückhaltung bei beiden Verhand- lungspartnern. Zum einen bei den Arbeitgebern aufgrund der von ihnen befürchteten Beitrittschwelle in die Gewerkschaften, die somit an Macht gewinnen würden und zum anderen bei den Gewerkschaften, weil diese Klauseln in jeder Tarifrunde von Arbeit- gebern auf das Tarifergebnis angerechnet würden und somit das Gesamtergebnis „mindern“. Das heißt, die Arbeitgeber rechnen eine solche Vereinbarung z. B. auf die geforderte prozentuale Tabellenerhöhung an.

**Die Frage ist, ob wir Differenzierungsklauseln wollen bzw. was wir dafür tun können.**

Hier muss durch eine höhere Streikbeteiligung mehr Druck auf die Arbeitgeber aus- geübt werden. Denn nur dadurch und gemeinsam können wir etwas erreichen. Jedes einzelne Mitglied kann dazu beitragen.

**DESHALB:**

**Geht auf die Straße!**

**Zeigt Präsenz!**

**Kämpft für unsere gemeinsamen Forderungen!**

**DENN NUR DURCH DAS ENGAGEMENT  
UNSERER MITGLIEDER KÖNNEN WIR  
FORDERUNGEN DURCHSETZEN!**