express
Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit

Eigentor absehbar

Andreas Bachmann* über Mitgliedervorteile in Tarifverträgen

In: ***express*** *9-10/2025*

Seit der weniger restriktiven Beurteilung von Mitgliedervorteilen in Tarifverträgen durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinen Entscheidungen von 2007 und 2009 spielen exklusive Mitgliedervorteile in Tarifverträgen erkennbar (wieder) eine größere Rolle in den Gewerkschaften. Das Instrument der Mitgliedervorteile ist eng verbunden mit Initiativen für mehr Tarifbindung und der Stärkung der finanziellen Basis der Gewerkschaften durch Mitgliedergewinnung bzw. -bindung. Tarifbindung und Organisationsgrad sind seit langer Zeit fast ungebremst rückläufig (siehe Tabelle 1).

Der Mitgliedervorteil ist ein Evergreen in vielen Tarifkommissionssitzungen und Mitgliederversammlungen, wenn über »Trittbrettfahrer« räsoniert wird. Die Affekte gegen eine »Vorteilsnahme ohne Beitragszahlung« beruhen auf einem ökonomisch ausgeprägten Gerechtigkeitsempfinden und gehören zum Standardrepertoire der gewerkschaftlichen Rhetorik.

Deshalb werden Klauseln in Arbeitsverträgen, die auf den Tarifvertrag Bezug nehmen – in tarifierten Branchen und Unternehmen sind sie üblich – nur als Störung wahrgenommen. Verkannt wird, dass die Bezugnahmeklauseln (mit denen Unorganisierte an den Vorteilen des Tarifvertrags partizipieren) schon deswegen Sinn ergeben, weil im Einzelnen nicht bekannt ist, wer Gewerkschaftsmitglied ist, und es keine Offenbarungspflicht gibt. Die Bezugnahmeklauseln sind Ausdruck der Anerkennung und Reichweite von Tarifverträgen. Und ja, manche Arbeitgeber möchten sie als Vehikel verstehen, keine Mitgliederwerbung für die Gewerkschaft im Haus zu machen.

Welche unterschiedliche Ausformungen gibt es?

Die gängige Form von Mitgliedervorteilen in Tarifverträgen sind einfache Differenzierungsklauseln, die besagen, dass materielle Vorteile (wie Extraurlaub oder besondere Boni) erst mal Gewerkschaftsmitgliedern vorbehalten sind. Sie hindern den Arbeitgeber aber nicht daran, diese Add-Ons allen Beschäftigten zu gewähren. Solche Regelungen werden seit 2009 von der Arbeitsgerichtsbarkeit toleriert. Das gilt auch für Differenzierungsklauseln, die vorsehen, dass Gewerkschaftsmitglieder erst ab einer Mindestdauer ihrer Mitgliedschaft für die definierten Leistungen anspruchsberechtigt sind.

Unzulässig aus Sicht des BAG sind nach wie vor die sogenannten Spannenklauseln: In diesem Fall kann der Arbeitgeber ebenso die definierten Extras auch Nichtmitgliedern gewähren – er muss dann aber den wirtschaftlichen Abstand zwischen Organisierten und Nichtorganisierten wiederherstellen, indem er tarifliche Leistungen auffüllt.

Als zulässiges Volumen eines Mitgliedervorteils wird überwiegend das Zweifache eines gewerkschaftlichen Jahresbeitrages anerkannt.

Von spätestens 1967 bis 2007 prägte eine sehr restriktive Rechtsprechung des BAG zum Mitgliedervorteil das Tarifgeschehen. Das BAG hatte dieses Instrument mit Verweisen auf die Überschreitung der Tarifmacht (zulasten der Nichtmitglieder), auf die negative Koalitions-

freiheit, auf einen unzulässigen Druck zum Beitritt, auf den Gleichheitsgrundsatz und auf die Arbeitsvertragsfreiheit drastisch eingeschränkt.

Die Arbeitgeberverbände haben sich bisher streng und fast ausnahmslos gegen Mitgliedervorteile in Tarifverträgen positioniert. Vereinfacht gesprochen, möchten sie keine offene Mitgliederwerbung in den Tarifverträgen sehen. So finden sich die meisten Vorteilsregelungen in Haustarifverträgen wieder.

Zu diskutieren wäre, welche Erfahrungen in anderen europäischen Ländern mit Organisationsanreizen über direkte und indirekte Mitgliedervorteile gemacht wurden. In der Schweiz werden etwa in jenen Bereichen, in denen Tarifverträge (dort heißen sie »Gesamtarbeitsverträge«) allgemeinverbindlich erklärt wurden, Berufsbeiträge von allen Beschäftigten erhoben. Aus diesen Fonds erhalten auch die Gewerkschaften Zuwendungen. Gewerkschaftsmitglieder können sich einen Teil ihrer Mitgliedsbeiträge erstatten lassen. Eine umständliche und auffällig staatsnahe Regelung, die keine großen Effekte bei den Mitgliederzahlen zu haben scheint.

Eine neue Agenda

Seit 2024 ist die Lage in Deutschland etwas unübersichtlicher geworden: Im Flächentarifvertrag der Chemiebranche gibt es seit 2024 für Gewerkschaftsmitglieder einen Tag Extraurlaub und einen weiteren freien Tag für Jubiläen der Gewerkschaftsmitgliedschaft.

Der Arbeitgeberverband erklärte, dass er darauf hinwirken wird, dass nur Mitglieder der IG BCE in den Genuss dieser Vorteile kommen. Er begründet sein abweichendes Verhalten zum Mainstream der Arbeitgeberverbände mit der engen, streikfernen Sozialpartnerschaft mit der IG BCE, an deren stabilen Mitgliederzahlen er interessiert sei. Streiks hat es auch in der Tarifrunde 2024 in der Chemieindustrie nicht gegeben.

Auch im Flächentarifvertrag Seehäfen[1] hat ver.di 2025 einen zusätzlichen Urlaubstag für Mitglieder vereinbart.

Überraschungen bei der Bestandsaufnahme

In den letzten Jahren wurde viel über Mitgliedervorteile in Tarifverträgen gesprochen, meist im Zusammenhang mit den rechtlichen (Un-)Möglichkeiten aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung. Was es alles schon gibt, welche Vorteile bisher in Haustarifverträge geschrieben wurden, in welchen Kontexten solche Vereinbarungen entstanden sind, wie sie funktionieren – das alles lag im Dunkeln.

Mit einer sehr lesenswerten Studie hat Reinhard Bahnmüller Licht ins Dunkel gebracht und gezeigt, was Gewerkschaftsforschung leisten kann.[2] Über Volumen, Entstehungskontext, Mitgliederreichweite und Regelungsinhalte gibt sie detailliert Auskunft. Bahnmüller belässt es nicht dabei: Er liefert auch einen Abriss zur Entwicklung der Rechtsprechung, die sich aus den tarifpolitischen Konflikten von den 1960er Jahren bis heute herausgebildet hat, und eine sehr anschauliche Zusammenfassung der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Diskussionen darüber, warum Menschen in eine Gewerkschaft eintreten und Mitglied bleiben. Es ergibt sich kein einheitliches Bild – wie sollte es auch.

Auffällig ist, dass in Teilen der Sozialwissenschaft und vor allem in der Rechtsprechung die Annahme des homo oeconomicus dominiert. Unterstellt wird, dass Leute in die Gewerkschaft eintreten, wenn der Mitgliedervorteil ein paar Cent über dem Mitgliedsbeitrag liegt. Aus Sicht der Neoliberalen heißt das: Sie werden unzulässig unter Druck gesetzt. Umgekehrt speist sich aber der Groll über »Trittbrettfahrer« auf Gewerkschaftsversammlungen aus eben solchen ökonomischen Szenarien. Häufig geht es da um ein Gerechtigkeitsempfinden, das auf den Bildern des ehrlichen Beitragszahlers und des Zechprellers beruht.

Im Unterschied dazu fällt eine Studie des arbeitgebergebundenen Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) auf, mit der sich Bahnmüller auseinandersetzt. Sie fragte 2024 nach den Motiven für einen Gewerkschaftsbeitritt. Und siehe da: Im Ranking lag mit 57 Prozent die Einschätzung ganz vorne, dass sich nur im Kollektiv bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen

[1] Es handelt sich um einen Flächentarifvertrag, der nur noch für ca. 11.000 Beschäftigte gilt.
[2] Bahnmüller: Vorteilsregelungen (siehe Literatur).

lassen.[3] Es ist bemerkenswert, dass auch ohne die lebensweltliche Prägung vergangener Zeiten, in denen Gewerkschaften und Arbeiterparteien zum Alltag gehörten, ein Grundverständnis kollektiver Macht so präsent ist.

Fast tausend Tarifverträge mit Mitgliedervorteil

Werfen wir noch einen genaueren Blick auf die Tarifverträge mit Mitgliedervorteilen, die Bahnmüller identifiziert hat. Es sind überraschend viele, nämlich 933. Überwiegend handelt es sich um Haustarifverträge.[4] Die meisten davon hat die IG BCE abgeschlossen (307), gefolgt von ver.di (290), der IG Metall (176), der IG BAU (100) und der EVG (50). Schlusslicht ist die NGG mit 10 Regelungen.[5]

Welche materiellen Vorteile werden mit den entsprechenden Tarifregelungen erreicht? Einen Einblick bieten die Regelungen von IG BCE und ver.di, bei denen zusätzliche freie Tage und Sonderzahlungen die größten Einzelposten sind[6] (siehe Tabelle 2).

Überraschend ist die hohe Anzahl von Vorteilsregelungen bei der IG Metall, die bis 2023 im Vergleich zu anderen DGB-Gewerkschaften programmatisch ein deutlich distanzierteres Verhältnis zu Mitgliedervorteilen hatte. Nichtsdestotrotz kamen sie im Organisationsbereich der IG Metall schon vor 2023 zum Einsatz, vor allem bei »Ergänzungs- und Abweichungstarifverträgen«.[7] Hier handelt es sich häufig um eine eher unvorteilhafte Ausgangslage, sodass die Verschlechterungen zum Ausgangstarif mit Vorteilsregelungen für Mitglieder teilweise kompensiert werden.

Den Leiharbeitstarifvertrag mit den Arbeitgeberverbänden BAP und IGZ hatte die DGB-Tarifgemeinschaft abgeschlossen. Als bundesweiter Flächentarifvertrag prägt er die gesamte Leiharbeitsbranche über die Mitglieder von BAP und IGZ hinaus. Er enthält einen Aufschlag auf das Urlaubs- und Weihnachtsgeld für Gewerkschaftsmitglieder.[8]

Auch hier wird der Mitgliedervorteil im Tarifvertrag durch eine unvorteilhafte, geradezu toxische Ausgangslage generiert: Die Grundstruktur des Leiharbeits-Tarifvertrags der DGB Tarifgemeinschaft ist geprägt davon, das gesetzliche Equal-Pay-Gebot zu suspendieren. Das ist nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nur über einen Tarifvertrag möglich.

Übrigens: In einer Befragung der IG Metall aus dem Jahr 2023 kam heraus, dass nur 16 Prozent der anspruchsberechtigten Leiharbeiter:innen einen entsprechenden Antrag auf den Mitgliedervorteil gestellt haben.[9]

Reinhard Bahnmüller schätzt, dass es allein im Organisationsbereich von ver.di, IG BCE und in der Leiharbeit ca. 600.000 Gewerkschaftsmitglieder gibt, die Vorteilsregelungen in den für sie geltenden Tarifverträgen haben.[10] Das sind in etwa zehn Prozent der Mitglieder der DGB-Gewerkschaften. Wenn der Mitgliedervorteil tatsächlich ein relevanter Game Changer wäre, müsste ein Beitrittseffekt in diesen Tarifsektoren erkennbar sein.[11] Das ist aber nicht der Fall.

Im Tunnelblick

Nehmen wir als Zwischenfazit vorweg: Nach meinem Eindruck kann anhand des derzeitigen Forschungs- und Diskussionsstandes die tatsächliche Bedeutung, die Mitgliedervorteile in Tarifverträgen für den Organisationsbeitritt oder auch nur für das Bleiben haben könnten, nicht

3 Ebenda, S. 13.
4 Ebenda, S. 41.
5 Ebenda, S. 41.
6 Ebenda, S. 49.
7 Ebenda, S. 32, 45.
8 Zur Veranschaulichung: Ab dem vierten Beschäftigungsjahr beträgt die Sonderzahlung jeweils 400 Euro. Gewerkschaftsmitglieder können mit Mitgliedsnachweis beim Arbeitgeber einen Aufschlag von 350 Euro auf das Urlaubsgeld und 500 Euro auf das Weihnachtsgeld beantragen (Werte aus 2023).
9 Bahnmüller: Vorteilsregelungen, S. 54.
10 Ebenda, S. 46.
11 Auf ein Mitglied kommen durchschnittlich 4 Unorganisierte. Auf diese müsste dann der Mitgliedervorteil in der Theorie ausstrahlen.

wirklich eingeschätzt werden. Das steht im Kontrast zu der Inbrunst, mit der innergewerkschaftlich für sie geworben wird.

Zu viel Energie und zu viele Emotionen bei diesem Thema führen indes zu einem Tunnelblick: Wenn man zu erklären versucht, wie es zur Erosion der Tarifbindung und den Mitgliederverlusten der meisten DGB-Gewerkschaften kommen konnte, sind die Effekte der Bezugnahmeklauseln nicht der entscheidende Faktor. Bezugnahmeklauseln waren auch in jenen Dekaden üblich, in denen der Organisationsgrad und die Tarifbindung viel günstiger waren als heute.

Praktische Schwierigkeiten

Keine zufriedenstellende Lösung gibt es in der Breite für die praktische Herausforderung, dass die Gewerkschaftsmitgliedschaft gegenüber dem Arbeitgeber offengelegt werden muss, um den Mitgliedervorteil in Anspruch zu nehmen. Das ist nicht immer opportun. Treuhändermodelle sind die absolute Ausnahme. Allein schon wegen der Rechtslage gibt es also keine Lösung für das Szenario, dass der Arbeitgeber den Mitgliederbonus allen Beschäftigten gewährt – und der Groll der Fans des Mitgliedervorteils noch größer wird.

Ebenso wenig ist geklärt, wie in der tariflichen Realpolitik, die oft mit (Um-)Verteilungsvolumina kalkuliert, verhindert werden kann, dass das organisationspolitische Gimmick Mitgliederbonus gegen allgemeine Forderungen zur Lohntabelle und Mantelbestimmungen ausgespielt wird. Sicher ist nur, dass die Mitgliedervorteile – mal mehr, mal weniger – gegenüber dem Arbeitgeber nicht geltend gemacht werden. Verteilungspolitisch sind die Mitgliederboni dann teilweise Luftbuchungen.

Atmosphärisch und rhetorisch ist außerdem die Polemik gegen »Trittbrettfahrer« keine gute Grundlage für die Ansprache von (Noch-)Nicht-Mitgliedern. Auch in der Sache ist sie häufig verfehlt. Denn in vielen Betrieben streiken häufig Nichtmitglieder zusammen mit den Gewerkschaftsmitgliedern.

Der Gestaltungsanspruch der Gewerkschaften wird dementiert

Viel wichtiger als die praktischen Herausforderungen, die mal schlechter, mal besser angepackt werden, ist ein grundlegendes tarifpolitisches Problem, das eigentlich dazu führen müsste, Mitgliedervorteile nur sehr selektiv anzuwenden. In der rechts- und tarifpolitischen Auseinandersetzung geht es den Konservativen und großen Teilen des Unternehmerlagers darum, die Ausweitung von Tarifnormen auf untarifierte Bereiche zu verhindern. Das wird deutlich an den Auseinandersetzungen um Erleichterungen, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären, oder das Tariftreuegesetz, das derzeit vorbereitet wird. Das Unternehmerlager und konservativ-liberale Jurist:innen verengen die Tarifautonomie auf die Mitgliederlogik (nur um deren Arbeitsverhältnisse soll es in Tarifverträgen gehen) und sprechen strategisch von »kollektiv ausgeübter Privatautonomie«.

Die Kritik dieser Verkürzung und die Begründung eines universellen, wirtschaftsdemokratischen Verständnisses von Tarifautonomie war das Hauptanliegen des Forschungsprojekts »Gerechtigkeit durch Tarifvertrag«. Es wurde im *express* 7-8/2024 vorgestellt. Seine zentrale Message, die sich gegen die herrschende Meinung und gegen manche Missverständnisse in Gewerkschaftskreisen richtet, sei hier noch einmal zitiert:

»Die verbindlichen Tarifnormen für alle Arbeitsverhältnisse sind zwar inhaltlich bestimmt von den Mitgliedern der (…) Gewerkschaft, gelten aber als Rechtsnormen für alle Arbeitsverhältnisse. (…) Die Souveränität, Mindestarbeitsbedingungen für alle betroffenen Arbeitsverhältnisse als zwingende Rechtsnormen auszurollen, das steht für Tarifautonomie und das ergibt sich unmittelbar aus der verfassungsrechtlich abgesicherten Koalitionsfreiheit. Soziale Bürger:innenrechte der Lohnabhängigen in einem demokratisch und sozialstaatlich eingehegten Kapitalismus wurden (…) als industrial citizenship bezeichnet. Ein Aspekt davon ist die ›Tarifbürgerschaft‹ (…). Das Kapital kann in dieser Konstellation nicht allein über die Arbeitsbedingungen einschließlich des Lohns bestimmen. Das ist die wirtschaftsdemokratische Dimension des Tarifsystems.«

Um es in aller Deutlichkeit zu wiederholen: Der Gestaltungsanspruch der demokratisch verfassten Koalition der Lohnabhängigen bezieht sich auf alle Arbeitsverhältnisse und nicht nur auf die der Mitglieder.

Selbst wenn es rechtlich zulässig ist, exklusive Mitgliedervorteile zu tarifieren, stellt sich die Frage, ob es angesichts der Versuche von konservativ-liberalen Jurist:innen und Arbeitgeberverbänden, bei der Tarifgeltung auf den ausschließlichen Mitgliederbezug abzustellen, sinnvoll ist, selbst die Mitgliederlogik so prominent ins Schaufenster zu stellen. Auch wenn es gut gemeint ist – ein argumentatives Eigentor ist da schnell kassiert. Hier kollidiert ein Instrument der Mitgliederwerbung, dessen Wirksamkeit eher spekulativ ist, mit dem Anspruch, dass Tarifnormen alle Arbeitsverhältnisse erfassen müssen.

Ein völlig fehlgeleiteter Beitrag zur Mitgliederwerbung und Tarifbindung war der Vorschlag von Ralf Sikorski, einem ehemaligen Mitglied des Hauptvorstands der IG BCE, Tarifverträge nur noch für Mitglieder gelten zu lassen und entsprechende Regelungen vom Gesetzgeber einzufordern.[12] Das ist sozusagen die radikalste Form des Mitgliederbonus und gleichzeitig ein Abrissprogramm für die Tarifautonomie.

Der wirkliche Mitgliedervorteil

Der zentrale Vorteil für Gewerkschaftsmitglieder ist nicht das Gimmick, dass man Zusatzleistungen im Tarifvertrag hat. Sondern dass die Mitglieder – und nur die – über die (Tarif-)Politik der Gewerkschaft bestimmen. An diesem Punkt macht Mitgliedschaft den Unterschied. Innerverbandliche Demokratie und niedrigschwellige Partizipationsmöglichkeiten sind in diesem Sinne wirksame Organisationsanreize – und allemal sympathischer als Bonusleistungen wie Tankkarten für Gewerkschaftsmitglieder.

Ohne die von mir beschriebenen unerfreulichen Nebenwirkungen kommen viele Mitgliedervorteile aus, die es längst gibt: etwa tarifvertragliche Regelungen zur Gewerkschaftsarbeit im Betrieb, Tarifvereinbarungen zu gemeinsamen Einrichtungen der Tarifparteien zur beruflichen und allgemeinen Bildung oder Sozialpolitik exklusiv für Mitglieder.

Ohne jedes Risiko falscher Signale ist auch der Tarifabschluss von ver.di für die Beschäftigten der Charité Facility Management (CFM), der Servicegesellschaft der Charité. Dort wurde nach einem langen und aufreibenden Arbeitskampf mit breiter Beteiligung und einem hohen Organisationsgrad eine Heranführung an die Entgelte des öffentlichen Dienstes bis 2030 erreicht. Außerdem gibt es bis 2029 für ver.di-Mitglieder in jedem Halbjahr einen Urlaubstag mehr. Dieses »Mehr« ist kein Ausschluss von anderen, sondern Teil des Kampfes um die Angleichung an den TVöD-VKA, der hoffentlich bald in all seinen Bestandteilen auch für die Kolleg:innen der CFM gilt. Tarifvertrag für alle.

** Andreas Bachmann ist Betriebsrat in einem Hamburger Versicherungsunternehmen und Mitglied bei ver.di*

Literatur:

Reinhard Bahnmüller (2025): Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder in Tarifverträgen. WSI-Analysen zur Tarifpolitik, Bd. 107.

Florian Rödl (2022): »Gerechtigkeit durch Tarifvertrag« – ein Forschungsprogramm. In: Soziales Recht, Jg. 12, Ausg. 6, S. 216-225.

Florian Rödl, Felix Syrovatka (Hrsg.) (2025): Tarifbürgerschaft. Die Tarifautonomie in der modernen Demokratie. Campus Verlag. (Rezension folgt in einer der nächsten Ausgaben des express.)

[12] Tarifverträge nur für Mitglieder, TAZ vom 31.07.2023, S. 6

LabourNet.de Germany

Tabelle 1: Tarifbindung und Organisationsgrad in der BRD

Tarifbindung der Arbeitsverhältnisse BRD[1]		
		über Flächentarif-vertrag
1998	73 %	
2008	61 %	53 %
2018	54 %	46 %
2024	49 %	41 %
2024		
Privater Sek-tor	41 %	
Öffentliche Verwaltung	98 %	
Gesundheit/ Soziales	56 %	
Organisationsgrad brutto[2]		
1951	47 %	
1990	35 %	
2021	17 %	
Mitgliederzahlen der DGB-Gewerkschaften		
2000	7,8 Mio.	
2010	6,2 Mio.	
2020	5,9 Mio.	

DGB-Gewerkschaften ohne Mitgliederverluste seit 2000: GdP, GEW

1. Quelle: IAB-Betriebspanel
1. Berechnung des IW; brutto = Anteil der Mitglieder an den sozialversicherungspflichtigen Personen

LabourNet.de Germany

Tab. 2: Mitgliedervorteile

Einmalzahlungen/Sonderzahlungen	
Ver.di	28,7 %
IG BCE	30,0 %
Freie Tage/Urlaub	
Ver.di	28,7 %
IG BCE	17,0 %
Sachgutscheine (kein Scherz)	
Ver.di	5,7 %
IG BCE	13 %

express im *Netz und Bezug* unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraβe 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12

Siehe zum Hintergrund im LabourNet das Dossier: Paywall für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder? Boni für Gewerkschaftsmitglieder?