

„Sondervorteile“ für Gewerkschaftsmitglieder?

Wer Gewerkschaftsmitglied ist, muss seinen Beitrag bezahlen. Dafür erhält er insbesondere den Schutz der von seiner Organisation erreichten Tarifverträge. Von seltenen Ausnahmen wie Allgemeinverbindlicherklärung abgesehen, können Nichtorganisierte keine Ansprüche aus einem Tarifvertrag herleiten.

Juristisch ist dies völlig eindeutig. Die Frage „Sind tarifliche Rechte auf Gewerkschaftsmitglieder beschränkt?“ lässt sich unschwer mit „Ja“ beantworten. Freilich müsste man an sich nach Radio-Eriwan-Art. „im Prinzip ja“ sagen. In der Praxis dehnen öffentliche wie private Arbeitgeber den Tarif auf die Nichtorganisierten aus. Im Arbeitsvertrag wird auf die „jeweils geltenden Tarifverträge“ Bezug genommen. Hauptgrund: Die Gewerkschaft hätte plötzlich großen Zulauf, würden Nicht-Mitglieder beispielsweise 10 % weniger verdienen. Was die Organisierten an Geld und Zeit in die Gewerkschaft „investiert“ haben, kommt den andern genauso zugute. Materiell lohnt es für den Einzelnen das Engagement nicht mehr. Warum sollte er da nicht den Gewerkschaftsbeitrag sparen?

An sich könnte man auch rechtlich das Arbeitgeberverhalten als das behandeln was es in Wirklichkeit ist: Eine Behinderung der Gewerkschaftstätigkeit, ein „Das-Wasser-Abgraben“, das gegen Art. 9 Abs.3 GG verstößt. Nur haben sich alle so sehr an die faktische Ausdehnung der Tarife gewöhnt, dass man mit einer solchen Rechtsmeinung ziemlich alleine dasteht.

Wie wäre es, wenn man den Arbeitgeber im Tarifvertrag verpflichten würde, bestimmte Leistungen nur an Gewerkschaftsmitglieder zu gewähren? In den letzten Wochen hat die IG Metall in Nordrhein-Westfalen eine Reihe von Firmentarifen vereinbart, die eine entsprechende Regelung enthalten, die für Mitglieder einen „Bonus“ vorsehen, den andere nicht erhalten. In der Miederindustrie, die früher zur IG Textil gehörte, wird Entsprechendes seit Jahrzehnten praktiziert. Das BAG hat 1967 solche „Differenzierungsklauseln“ für rechtswidrig erklärt, wenn für den Einzelnen der Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsbeitrag und Sonderleistung nicht voll erkennbar ist. Auch dürfe kein „sozialinadäquater“ Druck zum Gewerkschaftsbeitritt ausgeübt werden. Wenn man für klare

Verhältnisse sorgt, kann man daher durchaus ein Bonus-System wie die IG Metall vereinbaren.

Wie hoch könnten die Leistungen sein, die Gewerkschaftsmitglieder als „Extra“ bekommen? Würde man beispielsweise die Altersteilzeit auf Organisierte beschränken, wäre nach der Rechtsprechung die Grenze des Zulässigen überschritten: Der „Druck zum Beitritt“ wäre zu groß. Würde man aber beispielsweise ein zusätzliches Urlaubsgeld vorsehen, das in etwa dem durchschnittlichen Gewerkschaftsbeitrag entspricht, wäre die Entscheidungsfreiheit des Einzelnen nicht beeinträchtigt. Im Gegenteil: Er müsste sich überhaupt nicht mehr von materiellen Erwägungen leiten lassen, wenn er sich für oder gegen einen Beitritt entscheidet. Wer beitritt, bekommt der Sache nach den Beitrag über die Zusatzleistung wieder zurück, wer nicht beitritt, hat von vorne herein keine Aufwendungen. Eigentlich müssten sich alle über ein solches Stück Freiheit freuen, wo man sich primär aus ideellen Gründen pro oder contra entscheiden kann. Insofern geht es übrigens bei Beträgen bis zu 1 % des Monatsgehalts gar nicht um „Sondervorteile“ für Gewerkschaftsmitglieder, sondern der Sache nach um die Milderung von „Sondernachteilen“.

Man kann aber auch noch weiter gehen. Unterstellt, das zusätzliche Urlaubsgeld würde das Doppelte des durchschnittlichen Gewerkschaftsbeitrags ausmachen, wären die Nicht-Beitrittswilligen genauso gestellt wie heute die Gewerkschaftsmitglieder: Sie müssten auf eine Leistung in Höhe des Beitrags verzichten, weil sie der Mitgliedschaft nichts abgewinnen können. Was man beim Recht auf Beitritt hinnimmt, muss man genauso für das „Fernbleiberecht“ (wie die Juristen sagen), die sog. negative Koalitionsfreiheit akzeptieren.

Drei Einwänden sehen sich diese Überlegung ausgesetzt.

Zum einen kann die Regelung leer laufen, wenn sich der einzelne Arbeitnehmer scheut, dem Arbeitgeber die Gewerkschaftsmitgliedschaft offen zu legen. Dem kann man dadurch Rechnung tragen, dass die Sonderleistung von einer sog. gemeinsamen Einrichtung der Tarifparteien ausbezahlt wird, die von den Gewerkschaften mitverwaltet wird und die keine Daten weitergeben darf.

Zum zweiten kann der Arbeitgeber auf die Idee kommen, den Nichtorganisierten gleichwohl die Zusatzleistung zu gewähren. Dagegen hilft eine sog. Spannenklausel: Die an Organisierte

erbrachte Leistung muss um den Betrag X (z.B. 80 € pro Monat) höher als das an Nichtmitglieder bezahlte Niveau sein.

Zum dritten wird bisweilen gesagt, die Gewerkschaft sei eine Kampfgemeinschaft; sie gewinne ihre Mitglieder über die Inhalte ihrer Politik, nicht über kleinliches Rechnen mit Mitgliedsbeiträgen. Dies mag zu bestimmten Zeiten in der Vergangenheit gestimmt haben (etwa nach 1918 oder in den ersten Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg), aber heute muss man solche „Überzeugungsmitglieder“ mit der Lupe suchen. Das „Vorteilsdenken“ steckt tief in den Köpfen – es wegzudefinieren, bedeutet Wunschdenken, das sich in sinkenden Mitgliederzahlen niederschlägt.

Also ein Bonus-System auch für Lehrer? Man sollte ernsthaft darüber diskutieren. Es gibt keine Verbote, in diese Richtung zu denken. Nur sollte man vielleicht nicht von „Sondervorteilen“ für Gewerkschaftsmitglieder sondern von „Ausgleichszahlungen“ sprechen. Denn mehr als eine Leistung bis zur Höhe des Gewerkschaftsbeitrags wird in absehbarer Zeit nicht in Betracht kommen.