

Tarifliche Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder

Durchsetzungschancen, Verbreitung, Wirkungen und Risiken

Bis vor Kurzem waren Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder in der tarifpolitischen Diskussion ein randständiges Thema. Für größere mediale Aufmerksamkeit sorgte erst der Tarifabschluss 2024 in der Chemischen Industrie, als es der IG Bergbau, Chemie Energie (IG BCE) erstmals in einem großen Flächentarifgebiet gelang, eine Mitgliedervorteilsregelung (MVR) durchzusetzen. Auch andere Gewerkschaften haben in den letzten Jahren (allerdings primär haustarifliche) Regelungen abschließen können. Wie lässt sich die gegenwärtige Popularität dieses tarifpolitischen Instruments erklären? Wie verbreitet sind MVR? Welche Effekte haben sie? Und nicht zuletzt: Bieten sie eine Antwort auf die gewerkschaftlichen Organisationsprobleme der Gegenwart?¹

REINHARD BAHNMÜLLER

1 Der Problemhintergrund

1.1 Mitgliederverluste und fehlende Anreize für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft

Der Problemhintergrund, der die Gewerkschaften dazu veranlasst, vermehrt MVR zu fordern, ist bekannt: Die Mitgliederzahlen gehen beständig zurück und die gewerkschaftlichen Organisationsgrade sinken. In den letzten zwanzig Jahren haben die DGB-Gewerkschaften ein Viertel ihrer Mitglieder verloren (IG BAU –56 %, EVG –35 %, IG BCE –29 %, Ver.di –27 %, NGG –21 %, IG Metall –15 %). Dies schlägt sich in einem sinkenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad nieder. Lag dieser 1990 noch bei über 30 % (brutto), wird er 2021 mit 17 % ausgewiesen (Lesch et al. 2021, S. 38). Der Netto-Organisationsgrad der betrieblich aktiven Mitglieder² liegt noch deutlich darunter.

Um der Entwicklung entgegenzuwirken, versuchen die Einzelgewerkschaften seit zwei Jahrzehnten durch eine

Intensivierung ihrer Organizing-Aktivitäten sowie eine stärker konflikt- und beteiligungsorientierte Betriebs- und Tarifpolitik (Stichwort „Organisieren am Konflikt“), neue Mitglieder zu gewinnen. In Teilbereichen sind diese Ansätze durchaus erfolgreich, eine anhaltende Trendwende in der Mitgliederentwicklung konnte bisher jedoch nicht erreicht werden (Kocsis et al. 2013; Dribbusch 2023; IG Metall BaWü 2021).

Ergänzend hat der DGB im Herbst 2023 die Kampagne „Tarifwende“ in Gang gebracht und eine Reihe primär an den Staat gerichteter Forderungen aufgestellt. Dazu gehört „die Ermöglichung tariflicher Differenzierungsklauseln“, die als „ein wichtiges Mittel zur Erhöhung der Attraktivität einer Gewerkschaft und damit zur Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht“ charakterisiert werden (DGB 2024). Ihr Status soll gesetzlich geklärt sowie „Spannklauseln“³ für zulässig erklärt werden.

Als ein wesentlicher Grund für die anhaltende Schwächung der Tarifbindung und der Mitgliedschaft in Gewerkschaften gilt die rechtlich zugelassene und weit ver-

1 Die Studie ist Teil des von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten und von Gerhard Bosch und Thorsten Schulten geleiteten Projektes „Tarifbindung stärken“. Bei diesem Beitrag handelt es sich um eine gekürzte und nach Begutachtung überarbeitete Fassung von Bahnmüller (2025).

2 Im Unterschied zum Netto-Organisationsgrad berücksich-

tigt der Brutto-Organisationsgrad auch passive Mitglieder wie Rentner*innen oder Arbeitslose.

3 Spannklauseln oder Abstandsklauseln hindern den Arbeitgeber nicht daran, tarifliche Leistungen als allgemeine Leistungen allen Beschäftigten zu gewähren. Sie verpflichten ihn aber, diese Leistungen für Beschäftigte, die

breitete Praxis von Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen, durch die Arbeitnehmer*innen grundsätzlich und unabhängig von ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft an der Tarifentwicklung teilnehmen. Circa 90 % aller Arbeitsverträge enthalten entsprechende Klauseln (Eyler 2022). Die deutsche Rechtsordnung lässt somit „Außen-seiter über Bezugnahmeklauseln kostenfrei und ohne jede inhaltliche und zeitliche Einschränkung am Tarifvertrag partizipieren“ (Höpfner 2020, S. 188). Sie schafft damit „einen finanziellen Negativanreiz zum Beitritt – und zwar völlig unabhängig vom Inhalt der Tarifverträge oder von der konjunkturellen Lage auf dem Arbeitsmarkt“ (ebd.). Aus dieser auf Privatautonomie der Arbeitsvertragsparteien gegründeten Vertragspraxis wird damit, wie Raimund Waltermann (2020, S. 213) es zugespitzt formulierte, ein „Killer der Tarifbindung“, weshalb Höpfner (2020, S. 188) ein „grundlegendes Marktversagen des Tarifsystems“ ausmacht.⁴

1.2 Selektive Güter als Ansatz zur Lösung des Mitgliederproblems

Das Dilemma von Organisationen, deren Mitgliedschaft auf Freiwilligkeit beruht und die Kollektivgüter verfügbar machen, wurde vor sechzig Jahren von Mancur Olson (2004) beschrieben. Ausgangspunkt seiner Überlegung ist die Frage, unter welchen Bedingungen Individuen bereit sind, zur Herstellung kollektiver Güter beizutragen. Olson zeigt auf, dass eine Übereinstimmung zwischen individueller und kollektiver Rationalität nicht zwangsläufig gegeben ist. Vielmehr kann es für einzelne Gruppenmitglieder rationaler sein, nicht im Sinne der Gruppe zu handeln, sondern den eigenen Nutzen zu maximieren. Unter der Prämisse, dass alle Akteure eigennützig-rational handeln, sei mit der Erstellung von kollektiven Gütern (oder auch quasi-kollektiven Gütern, wie Tarifverträgen) nicht zu rechnen, wobei dies vor allem für große Organisationen gelte. Je größer die Gruppe ist, desto geringer sei die Bereitschaft, zu deren Erstellung beizutragen, weil a) die individuellen Beiträge unbemerkt blieben, b) der Ausschluss von Nichtmitgliedern vom Konsum bei steigender Gruppengröße immer aufwendiger wird, und c) keine Anreize zur wechselseitigen Verhaltenskontrolle bestünden. Auf freiwillige Mitgliedschaft beruhende Organisationen und deren Akteure befänden sich somit in einem strategischen Dilemma (Gefangenendilemma/Trittbrettfahrer).

Olson offeriert zwei Wege, das Organisationsdilemma zu lösen: Zwang zur Mitgliedschaft bzw. zwangsweise Beteiligung an den Kosten der Erstellung von Kollektivgütern (z. B. Closed Shop⁵, Steuern/Abgaben, Solidaritätsbeiträge) oder selektive Anreize bzw. Güter, d. h. Leistungen, die nur den Clubmitgliedern zugutekommen. Deren exklusiver Charakter soll die Kosten-Nutzen-Erwägungen der einzelnen Akteure so beeinflussen, dass sie sich für eine Mitgliedschaft entscheiden. Da in den meisten Ländern Closed Shops entweder illegal oder kaum noch zu

finden sind und die freiwillige Mitgliedschaft in Gewerkschaften dominiert (die durch die „negative“ Koalitionsfreiheit in Deutschland rechtlich sanktioniert ist), steht einzig ein Weg offen: der Ausbau selektiver Güter, also von Leistungen, die exklusiv Gewerkschaftsmitgliedern zur Verfügung stehen.

1.3 Der rechtliche Rahmen

Ob und wenn ja, in welchem Maße MVR rechtlich zulässig sind, war und ist umstritten. Der Streit reicht bis in die 1960er Jahre zurück, als Georg Leber, damals Vorsitzender der Gewerkschaft Bau-Steine-Erden einen Solidaritätsbeitrag von gewerkschaftlich nicht organisierten Beschäftigten forderte. Anders als in der Schweiz, die als Vorbild diente, sollte dieser allerdings nicht auf gesetzlichem, sondern auf tarifvertraglichem Weg durchgesetzt werden (Höpfner 2020). Die damalige Bundesregierung hielt die Forderung für verfassungswidrig. In dieser juristisch noch offenen Situation versuchte die IG Textil und Bekleidung, in einem Arbeitskampf ebenfalls eine MVR durchzusetzen. Die Auseinandersetzung endete 1967 vor dem Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG), der entschied, dass in Tarifverträgen „zwischen den bei der Vertragschließenden Gewerkschaft organisierten und anders oder nicht organisierten Arbeitnehmern nicht differenziert werden“ darf. Derartige Klauseln überschritten die Tarifmacht der Tarifparteien, die sich nicht auf Außen-seiter erstreckt, und verletzen die negative Koalitionsfreiheit, da ein sozial inadäquater Druck zum Gewerkschaftsbeitritt ausgeübt werde (BAG, Aktenzeichen: GS 1/67, 29. 11. 1967). 1968 bestätigte das Bundesverfassungsgericht dieses Urteil. Damit war tariflichen Vorteilsregelungen erst einmal ein Riegel vorgeschoben (Donath/Szegfü 2021, S. 100ff.).

Die Diskussion wurde erst 40 Jahre später wieder belebt, als der vierte Senat des BAG im Jahr 2007 Zweifel erkennen ließ, „ob der Auffassung des Großen Senats von der grundsätzlichen Unzulässigkeit von Differenzierungsklauseln und ihrer Begründung uneingeschränkt zu folgen ist, oder ob und gegebenenfalls mit welcher Regelungstechnik und in welchem Umfang zusätzliche Leistungen bestimmt werden können, die nur Gewerkschaftsmitglieder erhalten sollen“ (WD 2023, S. 10). Es folgten eine Serie von Urteilen, in denen das BAG „einfache Differen-

der tarifschließenden Gewerkschaft angehören, um einen Spartenbetrag aufzustocken, sodass er diesen stets eine höhere Leistung zu erbringen hat (siehe WD 2023, S. 7).

4 Zur Begriffsgeschichte und Kritik am Rechtskonstrukt „kollektiv ausgeübter Privatautonomie“ siehe Syrovatka 2025.

5 Bei Closed-Shop-Systemen ist die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses in einem Betrieb an die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft gebunden.

zierungsklauseln“⁶ sowie „Stichtagsregelungen“⁷ für zulässig, hingegen „Spannklauseln“ weiterhin für unzulässig erklärte (zusammenfassend WD 2023). Auch eine Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern in Sanierungsstarifverträgen⁸ sowie höhere Abfindungen im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurden für zulässig erklärt. In der Folge gab es vermehrt gewerkschaftliche Initiativen, diese zu fordern und auch durchzusetzen.

Für die tarifliche Praxis ausgesprochen relevant, jedoch durch das BAG nicht abschließend geklärt ist die Frage, ab welcher Leistungshöhe der Druck auf Beschäftigte, Mitglied in einer Gewerkschaft zu werden, unzulässig hoch wird. „Im rechtswissenschaftlichen Schrifttum“, so fasst der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestags die Diskussion zusammen, „wird als Orientierungsmaßstab die Höhe des durchschnittlichen Gewerkschaftsbeitrags vorgeschlagen. Ein geldwerter Vorteil bis zur Höhe des Doppelten des Jahresbeitrags wird vielfach für verfassungsrechtlich unbedenklich erachtet“ (WD 2023, S. 11).

2 Forschungsstand, Fragestellungen und Empirie des Beitrags

2.1 Stand der Forschung

Olsons Theorem, wonach unter der Prämisse eigennützig-rational handelnder Akteure mit der Erstellung von kollektiven Gütern nicht zu rechnen ist, wurde vielfach kritisiert. Es erklärt nicht, weshalb Organisationen wie Gewerkschaften Bestand haben, die Kollektivgüter produzieren, zu deren Erstellung Außenseiter nichts beitragen. „Träfe Olsons Theorie zu“, so schlussfolgert deshalb Pyhel (2008, S. 34), „dürfte es angesichts des Umstandes, dass Gewerkschaften schon lange mit der Kollektivgutproblematik konfrontiert werden, keine starken Gewerkschaften mehr geben.“ Den realen Motiven für eine Beitritts- und Verbleibentscheidung werde das enge Kosten-Nutzen-Kalkül, wie Olsen es gefasst hat, demnach nicht gerecht.

Welche Bedeutung selektive Güter für eine Mitgliedschaftsentscheidung haben, wird gleichwohl kontrovers diskutiert. „Die selektiven Anreize im Sinne von Olson“, so argumentiert etwa Keller (1988, S. 397), „sind zwar Teil-

le des Individualkalküls, machen es jedoch nicht vollständig aus.“ Er empfiehlt deshalb, „allgemeinere individualistische Kalküle“ in den Mittelpunkt der Betrachtung zu rücken, die neben privaten bzw. materiellen auch kollektive, soziale und immaterielle Nutzen-Elemente (Einfluss, Prestige, Kontakt, Unterstützung) zur Erklärung des Kollektivgutphänomens einschließen.

Die empirisch-sozialwissenschaftliche Forschung zu den Motiven einer Gewerkschaftsmitgliedschaft hat die Relevanz kollektiver und immateriell-sozialer Faktoren für eine Mitgliedschaft bestätigt, sie brachte bisher jedoch wenig Aufschluss darüber, welche Faktoren für die Entscheidung, Gewerkschaftsmitglied zu werden, relevant sind und welches Gewicht sie haben. Gut belegt ist eine hohe Wertschätzung gewerkschaftlicher Leistungen wie die Streikunterstützung im Arbeitskampf oder arbeitsrechtliche Beratung. Untersuchungen zur Beitrittswirkung tariflicher Vorteilsregelungen fehlen hingegen vollständig. Der Wissenschaftliche Dienst des Bundestages bilanzierte den Kenntnisstand im Herbst 2023 folgendermaßen:

„Empirische Studien zur Wirksamkeit tarifvertraglicher Differenzierungsklauseln liegen soweit ersichtlich nicht vor. Ob von derartigen Klauseln tatsächlich die von den Gewerkschaften erwartete Anreizwirkung zum Gewerkschaftsbeitritt ausgeht und sie damit zu einer Stärkung der Tarifbindung beitragen können, bleibt aus wissenschaftlicher Sicht bisher unbeantwortet.“ (WD 2023, S. 17)

Nicht nur über die Effekte, auch über die Verbreitung tariflicher Vorteilsregelungen ist wenig bekannt. Eine Zusammenstellung existierender Vereinbarungen liegt bisher nicht vor. Insofern ist unklar, ob es sich um ein tarifpolitisches Randphänomen handelt, oder um ein nicht nur qualitativ (und theoretisch) interessantes, sondern auch quantitativ relevantes, bisher jedoch unzureichend wahrgenommenes und von der Forschung zu Industriellen Beziehungen bearbeitetes Themenfeld.

2.2 Fragestellungen und Empirie der Studie

Aus dem skizzierten defizitären Informationsstand über die Verbreitung und die Wirkungen tariflicher Vorteilsregelungen ergeben sich die Fragestellungen, denen in diesem Beitrag nachgegangen wird:

- Was sind begünstigende und was hemmende Faktoren für deren Durchsetzung?

6 Die „einfache Differenzierungsklausel“ erhebt die Mitgliedschaft in der betreffenden Gewerkschaft zur Voraussetzung eines tariflichen Anspruchs. Der Arbeitgeber bleibt aber in seiner Entscheidung frei, die tariflichen Leistungen auf einzelvertraglicher Grundlage auch anders oder nicht organisierten Beschäftigten zu gewähren.

7 Bei „Stichtagsklauseln“ ist die Mitgliedschaft in der vertragsschließenden Gewerkschaft zu einem bestimmten Zeit-

punkt Voraussetzung für die Gewährung einer tariflichen Leistung.

8 Sanierungsstarifverträge können mit Unternehmen mit finanziellen Schwierigkeiten abgeschlossen werden, um die Kosten zu senken und die Wettbewerbsfähigkeit wiederherzustellen. Sie ermöglichen eine vorübergehende Absenkung tariflicher Leistungen, z. B. von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld.

- Wie verbreitet sind sie?
- Welche Varianten gibt es?
- Welche Wirkungen haben Vorteilsregelungen?
- Welche Risiken sehen gewerkschaftliche Akteure?

Die Empirie des Beitrags basiert auf einem Mix aus quantitativen und qualitativen Erhebungsmethoden. Via Direktkontakten mit Gewerkschaften und Onlinerecherche wurden 305 Tarifabkommen zusammengetragen. Die Abfrage im Internet erfolgte über einschlägige Suchbegriffe sowie über die Webseiten der DGB-Gewerkschaften. Zusätzlich erfolgte von einzelnen Gewerkschaften eine summarische Mitteilung der in ihrem Organisationsbereich abgeschlossenen MVR. Sie gingen in eine Excel-Liste ein, die neben Angaben zu den vertragsabschließenden Parteien Informationen zum Abschlussdatum, Art der Tarifregelung (Firmen-TV/Flächen-TV) sowie zu den jeweils vereinbarten Vorteilen enthält.

Auf zentraler, regionaler und betrieblicher Ebene wurden zudem 15 ein- bis zweistündige Interviews mit Tarifexpert*innen, Schwerpunktsekretär*innen für Mitgliedererschließung sowie Betriebsbetreuer*innen geführt, die über Erfahrungen im Abschluss und in der Umsetzung von MVR verfügen. Die Interviews wurden aufgenommen und transkribiert. Geführt wurden die Gespräche im Frühsommer und Herbst 2024 mit Vertreter*innen des DGB (1 Interview) sowie der Gewerkschaften ver.di (6), IG Metall (4), IG BCE (2), IG BAU (1) und NGG (1). Mit Vertreter*innen der GEW, der EVG sowie der GdP war aus terminlichen Gründen kein Interview möglich.

3 Empirische Befunde

3.1 Durchsetzungschancen

Trotz grundsätzlicher rechtlicher Zulässigkeit haben sich die meisten Arbeitgeberverbände bisher geweigert, tarifliche Vorteilsregelungen zu unterschreiben. Kaum ein Vertrag trägt ihre Unterschrift. Am dezidiertesten ist die Ablehnung bei Gesamtmetall. Differenzierungsklauseln, so argumentiert etwa der Bayerische Unternehmensverband Metall und Elektro e. V. (bayme vbm 2024), seien „ein tarifpolitischer Irrweg“, weshalb sie strikt abzulehnen seien. Mit dieser harschen Ablehnung ist der Bayrische Metall-

arbeitgeberverband nicht allein und sie ist auch nicht neu. Bereits 1978 hatte der Vorstand der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) festgelegt, entsprechende Tarifklauseln in den sogenannten „Katalog der lohn- und tarifpolitisch zu koordinierenden Fragen“ aufzunehmen, was deren Durchsetzung durch gemeinsamen Widerstand aller Arbeitgeberverbände verhindern soll (Leydecker 2005, S. 23). Die befragten Tarifakteure gehen von einem Fortbestand dieser Verabredung aus. Arbeitgeberverbände kleinerer Branchen (z. B. Miederindustrie, Textil- und Bekleidungsindustrie) hatten sich hingegen schon früher Mitgliedervorteilsregelungen nicht verschlossen (Donath/Szegfü 2021, S. 100ff.), Verbände großer Branchen hielten jedoch bis vor Kurzem an der Ablehnung fest. Die Haltung des Bundesverbands der Arbeitgeber der Chemischen Industrie (BAVC), der im Sommer 2024 ein entsprechendes Abkommen unterzeichnete, ist deshalb ein Novum.

Die ablehnende Haltung der meisten Arbeitgeberverbände hat bzw. hatte direkte Auswirkungen auf die Strategiebildung der Gewerkschaften. Da sich die meisten weigerten, Mitgliedervorteilsregelungen zu unterschreiben, konzentrierten sich die Gewerkschaften auf die Realisierung von haustariflichen Regelungen. Bei nahezu allen im Projektzusammenhang gesammelten Mitgliedervorteilsregelungen handelt es sich um Firmentarifverträge (298 von 305).

Eine häufig genutzte Möglichkeit, um Vorteilsregelungen in Firmentarifverträgen zu realisieren, sind Verhandlungen um Tarifabweichungen bzw. die Nutzung von Öffnungsklauseln. Da es in der Regel die Arbeitgeber sind, die ein Entgegenkommen der Gewerkschaften erwarten, sind sowohl die Durchsetzungschancen für MVR als auch deren vertragsgemäße Umsetzung nur für Mitglieder begünstigt. Entsprechend lautet die Empfehlung der IG Metall, MVR „vor allem bei Ergänzungs- und abweichenden Tarifverträgen“ anzustreben (IG Metall 2023). Auch im Organisationsbereich der IG BCE wurde entsprechend verfahren. Erheblicher Fachkräftemangel ist eine andere fördernde Bedingung. Dies war z. B. in der Eisenberg-Klinik in Thüringen einer der Gründe, weshalb dort ein für ver.di als „wegweisend“ bezeichneter Tarifabschluss vereinbart werden konnte (ver.di 2023, im Detail vgl. Bahnmüller 2025, S. 38).⁹

In aller Regel sind Vorteilsregelungen auch bei haustariflichen Abkommen keine Hauptforderung, sondern werden mitgeführt und, sofern es eine Gelegenheit dazu

⁹ Die dort realisierten Mitgliedervorteile sind beispiellos: stufenweise Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 35 Stunden in der Woche bis 2028 bei vollem Lohnausgleich, eine Inflationsprämie von insgesamt 3000 €, eine dauerhafte Jahressonderzahlung ab 2025 in Höhe von 3000 € brutto, eine Erhöhung der Urlaubstage von 30 auf 31 Tage, im Schichtbetrieb garantiert sechs freie Wochenenden pro Quartal,

Recht auf Weiterbildung im Umfang von 35 Stunden pro Jahr, Ausschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge, betriebliche Krankenzusatzversicherung, betriebliche Altersversorgung, zusätzlich 5 Tage Arbeitsbefreiung für die Betreuung bei Erkrankung eines Kindes im Alter von 12 bis 16 Jahren.

gibt, realisiert. Es sind „eher sozusagen kleinere Zuckerchen, die da noch in die Tarifverträge reinkommen. Erst werden die großen Themen abgeräumt“ (ver.di 1). Klar ist,

„dass wir [...] das nicht ganz oben auf die Agenda schreiben, weil das bei anderen Forderungen, die wichtiger sind, natürlich Nachteile bringen kann. Also wir werden vielleicht schon den einen oder anderen Cent drangeben, aber nicht viel“ (IG BAU 1).

3.2 Verbreitung

Die Abfrage bei den DGB-Gewerkschaften zur Anzahl abgeschlossener MVR ergibt folgendes Bild (Tabelle 1): Insgesamt werden aktuell 933 Tarifverträge mit Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder gezählt. Da in manchen Betrieben mehrere tarifliche Vorteilsregelungen abgeschlossen wurden, liegt die Zahl der Betriebe niedriger (geschätzt 600). Die meisten Verträge existieren im Organisationsbereich der IG BCE (307), gefolgt von ver.di (290), der IG Metall (176), der IG BAU (100) sowie der EVG (50). Wenig verbreitet sind sie bisher in der NGG (10). Angaben der GEW und der GdP liegen nicht vor, es dürfte dort allerdings nur wenige geben.

TABELLE 1

Anzahl der Tarifverträge mit Vorteilsregelungen nach Gewerkschaften, Dezember 2024 (Firmen- und Branchentarifverträge)

Angaben in absoluten Zahlen und Prozent

	Absolut	in %
IG BCE	307	32,9
ver.di	290	31,1
IG Metall	176	18,9
IG BAU	100	10,7
EVG	50	5,4
NGG	10	1,1
Insgesamt	933	100,0

Quelle: Angaben der Gewerkschaften, eigene Zusammenstellung

WSI Mitteilungen

Branchenabkommen mit Vorteilsregelungen sind wie erwähnt selten. Das älteste existiert in der *Miederindustrie*. Es wurde 1963 zwischen der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) und der „Arbeitsgemeinschaft der Miederindustrie“ abgeschlossen. Die damals vereinbarte Vorteilsregelung sah eine Abgabe der Arbeitgeber in Höhe von jährlich 2,5 % der Bruttolohnsumme an einen von der GTB gegründeten und ausschließlich von ihr kontrollierten „Verein Berufs- und Lebenshilfe für die Arbeitnehmer der Miederindustrie“ vor, der damit Bildungs-, Ge-

sundheitspräventions- und Erholungsmaßnahmen finanzierte. „Alle Beschäftigten erhielten von diesem Verein ein Erholungsgeld, dessen Höhe sich jeweils zur Hälfte nach der Dauer der Betriebs- und Gewerkschaftszugehörigkeit richtete“ (Donath/Szegfü 2021, S.102f.). Das Abkommen wurde seither nicht gekündigt und auch nicht durch Arbeitsgerichte beanstandet (Donath/Szegfü 2021, S.105).

An diese Tradition anknüpfend konnte die GTB 1998 eine weitere Vorteilsregelung in der *Textil- und Bekleidungsindustrie (West)* in Form einer Fondslösung zur Finanzierung von Aus-, Fort- und Weiterbildung vereinbaren, mit der erstmals ein Recht auf Bildungsfreistellung geschaffen wurde. Das Vorschlagsrecht für die Hälfte der Teilnehmer*innen an Bildungsmaßnahmen und für die Verwendung der Fondsmittel hatte die GTB, heute liegt es bei der IG Metall (ebd. S. 261).

In der *privaten Energiewirtschaft Baden-Württemberg* wurde 2024 ein Mitgliederbonus von rund 440 € brutto vereinbart, der sich 2025 auf 650 € erhöht hat. In der *Holz- und Kunststoffindustrie Niedersachsen* wurde im Frühjahr 2024 ein einmaliger Inflationsausgleichsbetrag in Form eines Mitgliederbonus vereinbart (250 €), in anderen Tarifregionen der Branche hingegen nicht. Die größte Flächenverbreitung haben die Vorteilsregelungen nach dem Tarifabschluss 2024 in der *Chemischen Industrie*. Mitglieder der IG BCE erhalten künftig einen zusätzlichen Urlaubstag pro Jahr sowie in Jubiläumsjahren ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft nochmals einen freien Tag.

Eine sehr große Flächenverbreitung haben Vorteilsregelungen in der *Zeit- bzw. Leiharbeit*. Für Zeitarbeitsbeschäftigte haben alle acht DGB-Gewerkschaften einen tariflichen Mitgliederbonus zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld vereinbart (Gesamtvolumen maximal 1114 €/Jahr). Die Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft, gelten für rund 98 % der in Leiharbeit Beschäftigten. In Anspruch genommen werden kann der Mitgliederbonus allerdings nur von Mitgliedern einer DGB-Gewerkschaft.

Insgesamt summiert sich die Zahl der Beschäftigten, die qua Gewerkschaftsmitgliedschaft Anspruch auf Leistungsvorteile haben, auf über 600 000, was etwa 12 % aller Mitglieder entspricht (Tabelle 2). Das bedeutet umgekehrt, dass 88 % aller Gewerkschaftsmitglieder aktuell nicht in den Genuss solcher Vorteile kommen.

3.3 Varianten vereinbarter Vorteile

Eine eindeutig bevorzugte Regelungsmaterie, die seitens der jeweiligen Gewerkschaft hinsichtlich der Art der Vorteile angestrebt wird, gibt es nicht. Die Liste der Vorteile, die tariflich vereinbart wurden, ist dementsprechend breit. Von drei Gewerkschaften liegen Auswertungen nach Inhalten der Vorteilsregelungen vor. Im Organisationsbereich der IG BCE sind am häufigsten Einmalzahlungen vereinbart (30 %). Mit deutlichem Abstand folgen freie Tage (17 %), Jahresleistungen/Urlaubsgeld (15 %) so-

TABELLE 2

Geschätzte Anzahl Anspruchsberechtigter auf tarifliche Vorteilsregelungen in verschiedenen Organisationsbereichen

	Gewerkschaftsmitglieder in Betrieben mit MVR
IG Metall (inklusive Leiharbeit)	94 555
IG BCE (ohne Leiharbeit)	260 000
Ver.di (ohne Leiharbeit)	80 000
EVG (Anträge Fonds soziale Sicherung)	75 000
Leiharbeit (ohne M+E-Industrie)	97 556
Insgesamt	607 111

Quelle: Gewerkschaftsangaben sowie eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

wie Beiträge zur Altersvorsorge sowie Sachwertgutscheine (jeweils 13 %). Freistellungen für Schulungstage wurden in elf Betrieben vereinbart (5 %). Bei der Gewerkschaft ver.di liegen freie Tage und Einmalzahlungen anteilmäßig gleichauf (29 %). Mit deutlichem Abstand folgen Beiträge zur gewerkschaftlichen Unterstützungskasse (GUV/FAKULTA; 10 %), Erholungsbeihilfen/Urlaubsgeld (8 %) sowie Beiträge zur Altersvorsorge (7 %). Sachgutscheine gibt es selten (6 %). Bei den von der IG Metall BaWü abgeschlossenen Tarifverträgen dominieren zusätzliche Sonderzahlungen (39 %), gefolgt von T-ZUG-Regelungen für Mitglieder (23 %), zusätzlichen freien Tagen bzw. Stundengutschriften sowie höheren Abfindungen bei Standortschließungen (jeweils 15 %) (IG Metall BaWü 2022).

3.4 Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung

Erklärte Zielsetzung von MVR ist die Gewinnung neuer Mitglieder sowie eine stärkere Bindung an die Gewerkschaft. Welche Befunde gibt es hierzu?

Die generellen Einschätzungen zu den Mitgliedergewinnen sind eher zurückhaltend. Einer Analyse bestehender tariflicher Mitgliedervorteilsregelungen in Baden-Württemberg zufolge „zeigen die wenigen Beispiele keine signifikante Organisationsgradsteigerung“ (IG Metall BaWü 2023). Eine fundierte Empirie liegt allerdings nicht vor („Darüber haben wir keine Empirie“, „Das ist nicht abzuschätzen“). Was die befragten Akteure an Zahlen und Erfahrungen haben, ist jedenfalls „nicht so eindeutig, dass man sagen könnte, wenn wir Mitgliedervorteilsregelungen durchsetzen, ist es signifikant besser mit den Eintrittten. Das können wir ja so nicht bestätigen. Insofern ist das noch eher unklar, in welchem Ausmaß das sozusagen Mitglieder bringt.“ (ver.di 1) Das gilt auch für die IG BCE: „Also wir müssen leider immer sagen, die Erfahrungen sind sehr unterschiedlich.“ Entsprechend vorsichtig werden die Mitgliedereffekte taxiert.

Eine deutliche Anreizwirkung zum Beitritt hatte die Vorteilsregelung in der Miederindustrie, wo laut einem Interviewpartner (IG Metall 4) der Organisationsgrad nach Abschluss der Vorteilsregelung auf über 90 % gestiegen und auch auf dem Niveau geblieben ist. Mitgliedererfolge konnten auch unmittelbar nach dem Tarifabschluss in der Chemischen Industrie im Sommer 2024 festgestellt werden. Innerhalb der ersten drei Tage nach Abschluss gab es Online, also ohne direkte Ansprache, über 1000 Neuaufnahmen. Normalerweise sind es im gesamten Organisationsbereich der IG BCE etwa 40 bis 50 pro Tag (IG BCE 2). Von einer positiven Mitgliederwirkung wird etwa im Gesundheitsbereich und in der privaten Energieversorgung berichtet. Im Segment „Erneuerbare Energien“ wirkte die MVR als „ein richtiger Booster“ (+8,7 %), und im Gesundheitsbereich gab es „mehr Nachfragen“ und „auch Menschen, die deshalb Mitglied werden, was sonst im Tarifgeschäft unüblich ist“ (ver.di 2).

Empirische Evidenz gibt es für einzelne Betriebe, etwa beim Stromerzeuger LEAG, wo der schon hohe Organisationsgrad von 80 % auf über 90 % gesteigert werden konnte (IG BCE 1). Beim Automobilzulieferer Conti gab es im Kontext der Auseinandersetzung um einen Zukunftstarifvertrag (mit Vorteilsregelung) einen Mitgliederzuwachs von 30 % auf 80–85 % (IG Metall 1), bei den Waldkliniken Eisenberg schnellte der Organisationsgrad von wenigen Mitgliedern auf über 80 % in die Höhe (ver.di 1). Entsprechende betriebliche Beispiele gibt es nicht wenige, und dies in allen Gewerkschaften.

Doch auch in einer Zusammenschau einzelbetrieblicher Betrachtung sind die Erfahrungen nicht eindeutig. So etwa im Organisationsbereich der IG BCE. Sie hat 2014/2015 die Mitgliederentwicklung in 47 Unternehmen, die Vorteilsregelungen abgeschlossen hatten, über zwei Jahre ausgewertet. Dabei zeigte sich: In 23 Betrieben gab es einen Zuwachs des gewerkschaftlichen Organisationsgrades, in 13 eine Stagnation (+/-1 %) und in weiteren elf einen Rückgang. Im Saldo hat sich im Betrachtungszeitraum die Mitgliederzahl und der Organisationsgrad kaum verändert. Auch im Vergleich der beiden Kennzahlen mit der Gesamtentwicklung der IG BCE zeigen sich keine signifikanten Unterschiede.

Mitgliedergewinnung ist der eine, Mitgliederbindung der andere intendierte Effekt. Letzterer wird einheitlicher beurteilt. Dass MVR „sicher eine Bindewirkung“ haben, wird von Vertretern der IG BCE ebenso gesehen wie von ver.di („ein starkes Instrument der Mitgliederhaltung“) und der IG BAU („Ich denke, es trägt dazu bei, dass die Kollegen einfach in der Gewerkschaft bleiben“). Allerdings handelt es sich bei den Einschätzungen meist um „eine gefühlte Größe, die ich jetzt nicht messen kann“ (IG BAU 1). Eine über Jahre schon laufende und gut beobachtete Vorteilsregelung existiert hingegen in der privaten Energiewirtschaft Baden-Württemberg. Der wichtigste Effekt von MVR ist dort die Mitgliederbindung – weshalb der TV jüngst auch um zehn Jahre verlängert wurde. Um

die Bindewirkung zu erhalten, müssten die Vorteilsregelungen dauerhaft sein.

Durchweg einig sind sich *alle* Befragten, dass es einen Automatismus der Mitgliedergewinnung oder -bindung via tariflicher Vorteilsregelungen nicht gibt. Auch starke Fürsprecher*innen der MVR sehen in ihnen keinen Mechanismus, der den Gewerkschaften ohne weiteres Zutun neue Mitglieder in die Arme treibt, sondern als Werkzeug, das genutzt werden kann und muss, um den intendierten Zweck zu erreichen. Notwendig ist die Einbindung von Vorteilsregelungen in eine betriebliche Kommunikations- und Rekrutierungsstrategie:

„Das ist kein Selbstläufer. Da, wo wir Vorteilsregelungen haben, ist es für diejenigen, die bei uns in die Betriebe werben gehen, immer ein gutes Argument, Menschen zu gewinnen. Allein reicht eine Sonderregelung für Mitglieder jedoch nicht aus. Also wir brauchen immer noch diejenigen, die es zum Thema machen.“ (IG BCE 2)

„Die Frage, gewinnen wir dadurch Mitglieder, hängt nach wie vor davon ab, dass es propagiert wird, dass es veröffentlicht wird (...). Also wenn wir nicht diejenigen haben, die das vor Ort aufs Podest stellen und sagen, wenn du Gewerkschaftsmitglied bist, kriegst du nächstes Jahr einfach mehr und wenn du kein Gewerkschaftsmitglied bist, dann kriegst du den zusätzlichen Urlaubstag nicht, dann funktioniert das nicht.“ (ver.di 4)

Ein Haupteffekt ist somit, „dass unsere Werber, also in der Regel die Vertrauensleute, ein neues, gutes Argument haben, um Leute für die Organisation zu begeistern“ (IG BCE 1). Es ist ein Weg, die betrieblichen Funktionäre zu stärken, ihre Frustration aufzufangen und in einer Weise zu kanalisieren, dass sie mit zusätzlichen Argumenten ausgestattet mit größerem Erfolg werbend aktiv bleiben oder es werden.

3.5 Anerkennungs- und Wertschätzungseffekte

Ob in relevanter Zahl Mitglieder gewonnen werden, die Mitgliedergewinne nachhaltig sind und die Beitrittsmotivation die gewünschte ist, mag zwar weiterhin unklar und innergewerkschaftlich strittig sein. Breite Übereinstimmung besteht aber in einem weiteren Effekt: die den Arbeitgebern abgerungene Wertschätzung gewerkschaftlichen Engagements, dokumentiert in einer verbindlichen Regelung. Deren symbolische Bedeutung wird für mindestens genauso wichtig erachtet wie ihr materieller Wert. Anerkennung und Wertschätzung gewerkschaftlichen Engagements ist die Währung, die so viel zählt wie Mitgliederzahlen:

„Ich glaube, was für unsere Mitglieder auch wichtig war, auch für unsere Funktionäre, war einfach zu sagen, wir wollen, dass es endlich anerkannt wird, was wir tun.“ (IG BCE 2)

Die abgetrotzte Anerkennung und Wertschätzung vermittelt Stolz, der nach dem Tarifabschluss der IG BCE auch zum Ausdruck gebracht wurde:

„Es gibt sehr viel Stolz zu sagen: Und jetzt gibt es einen Unterschied. Und wenn ich im Betrieb mit den Leuten spreche, kann ich berechtigterweise sagen, dass es einen Unterschied gibt, ob du Gewerkschaftsmitglied bist oder nicht.“

(IG BCE 2)

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsprinzips wird in MVR nicht gesehen, im Gegenteil. Differenzierungsklauseln stellen eine (annähernde) Gleichbehandlung erst her, indem sie einen Ausgleich für die real existierende Ungleichbehandlung zwischen organisierten und nicht organisierten Beschäftigten schaffen. Nicht zuletzt deshalb sind sie bei Mitgliedern und vielen betrieblichen Funktionären so beliebt. Sie bringen die Unzufriedenheit der Mitglieder und Funktionäre zum Ausdruck, die darauf beruht, dass ein anteilig immer kleiner werdender Teil der Beschäftigten, nämlich die gewerkschaftlich organisierten, für immer mehr Nichtorganisierte „die Kohlen aus dem Feuer holen“ (ver.di 4). Je größer diese Diskrepanz wird, desto stärker der Unmut. Die gewerkschaftliche Forderung nach Vorteilsregelungen ist ein Weg, den Unmut nicht in Frustration kippen zu lassen.

3.6 Risiken

Mit MVR werden nicht nur Chancen verbunden, sondern auch Risiken. Einer der von den Interviewpartner*innen kritisch diskutierten Effekte ist die schwer zu umgehende Offenlegung der Mitgliedschaft. Beschäftigte können Benachteiligungen durch den Arbeitgeber erleiden, Gewerkschaften legen ihre Kampfstärke offen. Wie stark die Risiken gewichtet werden, differiert. Im Diskurs der IG Metall spielen sie eine recht prominente Rolle: „Ist es wirklich notwendig, dass wir offenlegen, wie stark wir in den Betrieben sind? Und müsste das nicht anders geregelt sein, wenn wir sowas machen?“ (IG Metall 2) Dagegegenthalten wird von anderen, dass es den Mitgliedern überlassen bleibt, ob sie sich zu ihrer Mitgliedschaft gegenüber ihrem jeweiligen Arbeitgeber bekennen oder auf den Vorteil gegebenenfalls verzichten wollen (was akzeptiert wird). Insofern sei die Entscheidungsfreiheit, ein Risiko einzugehen oder nicht, gewahrt. Auch bleibe es Arbeitgebern i. d. R. nicht verborgen, wie stark die Gewerkschaft im jeweiligen Betrieb ist. Gegebenenfalls wird ihm die Zahl auch bekannt gemacht, um Druck zu machen: „Wenn diese Zahl beim Arbeitgeber auftaucht, wird ihm das keine neuen Erkenntnisse bringen. Das weiß er in der Regel auch aus der Vergangenheit“ (ver.di 6). In Arbeitskampsituationen werde sie zwangsläufig offengelegt, wobei die Kampfstärke und Kampfbereitschaft der Belegschaft mit der Mitgliederzahl erfahrungsgemäß nicht identisch sei. Auch nicht organisierte Beschäftigte beteiligten sich an Streiks. Dementsprechend wird das Argument innerhalb der IG BCE, der IG BAU und bei ver.di weniger kritisch diskutiert, zumal ein Bekenntnis zur Gewerkschaft grundsätzlich gewollt ist.

Kontraproduktiv und frustrationsfördernd sind tarifliche Vorteilsregeln erfahrungsgemäß dann, wenn sie als Exklusivgut angekündigt, in der betrieblichen Umsetzung jedoch durch den Arbeitgeber unterlaufen werden. In solchen Fällen, die es durchaus gibt, können MVR zu einem „Schuss in den Ofen“ werden (NGG 1) und zu vermehrten Austritten führen.

Die Regel ist dies jedoch nicht. In den meisten Fällen scheint die Exklusivität auch realisiert zu werden, so etwa im Gebäudereinigungsgewerbe, der privaten Energiewirtschaft oder bei den Tarifverträgen mit der AWO. Grundsätzlich müssen allerdings die Voraussetzungen für die Sicherung der Exklusivität der Inanspruchnahme der Vorteilsregelungen gegeben sein, sei es durch gegebenenfalls einsetzbare gewerkschaftliche Druckmittel und/oder eine glaubwürdige Selbstverpflichtung der Arbeitgeber, die MVR entsprechend umzusetzen (IG BCE 1, 2). Gute Bedingungen, ein Unterlaufen zu verhindern, werden durchweg bei Vorteilsregelungen gesehen, die im Kontext von Tarifabweichungen abgeschlossen werden.

Ein weiterer kritisch diskutierter Punkt ist die tatsächliche Inanspruchnahme von Vorteilsregelungen durch die Mitglieder. Werden diese auch abgerufen oder bleiben sie ungenutzt? Wird dadurch gegebenenfalls Verteilungsspielraum verschenkt? Diesbezüglich sind die kritischen Stimmen innerhalb der IG Metall am deutlichsten. Gestützt wird die Argumentation durch eine von ihr 2023 durchgeführte Befragung bei Leiharbeiter*innen, der zufolge lediglich 16 % die (beträchtlichen) Vorteile tatsächlich in Anspruch nehmen, was einige Tarifakteure zur Vorsicht gegenüber MVR mahnt (vgl. IG Metall 2023, 2024). Demgegenüber gehen die befragten Tarifakteure sowohl der IG BCE als auch ver.di von einer hohen Nutzungsquote sowohl generell als auch bei Leiharbeitsbeschäftigten aus (IG BCE 1; ver.di 2, 4, 6).

Ein Verfall von Ansprüchen durch Nicht-Inanspruchnahme tariflich durchgesetzter Vorteile wäre dann ein Problem, wenn hierfür in den Verhandlungen ein relevanter materieller Preis bezahlt würde. In der Praxis ist dies jedoch kaum der Fall. In der Regel wird die Forderung nach einer MVR in den Tarifverhandlungen „mitgeführt“ und nur dann realisiert, wenn hierfür kein oder nur ein geringer Preis an anderer Stelle zu bezahlen ist.

Ein weiterer schon früh geäußelter Einwand gegen Vorteilsregelungen ist die Befürchtung eines Autonomieverlustes der Gewerkschaften, da durch sie „die organisationspolitische Unabhängigkeit der Gewerkschaften beeinträchtigt werden könnte“ (Zachert 1995, S.201). Von den Befragten wird diese Befürchtung durchweg nicht geteilt. Sie verweisen darauf, dass eine Kündigung entsprechender Tarifregelungen bisher kaum vorgekommen sei und dort, wo arbeitgeberseitig der Versuch gemacht wurde, diese zu kündigen, habe sich starker Widerstand der Beschäftigten formiert, was die Arbeitgeber zum Einlenken bewog (Beispiel Miederindustrie). Zudem verweisen sie auf die Erfahrung, in Abwehrkämpfen geschult und

handlungsfähig zu sein: „Sobald es um Abwehrkämpfe geht, haben wir generell sehr, sehr gute Tarifbewegungen.“ (IG Metall 2)

Kontrovers diskutiert werden schließlich die Auswirkungen auf die Handlungsfähigkeit und die politische Ausrichtung der Gewerkschaften. Werden durch den Ausbau von exklusiven Gütern Gewerkschaften nicht vor allem für solche Beschäftigte attraktiv, die kühle Kosten-Nutzen-Rechnungen anstellen, denen Solidarität jedoch eher ein Fremdwort ist? Entwickeln sich Gewerkschaften damit zu reinen Versicherungsvereinen, die ein Set von Dienstleistungen gegen Mitgliedschaft tauschen? Entsprechende Debatten gab und gibt es in allen Gewerkschaften. Nicht bestritten wird, dass Vorteilsregelungen für kühl kalkulierende Beschäftigte anziehend sein können. Jedoch sei dies ein Begründungsstrang für eine Mitgliedschaft unter anderen, grundsätzlich nicht verwerflich und beträfe zudem in seiner strengen Form nur eine kleine Gruppe:

„Dass die Leute, wenn sie gefragt werden, werde ich Mitglied, auch die Frage stellen, was hat es für einen Vorteil für mich, was bleibt im Geldbeutel hängen, ist nachvollziehbar. Aber ich glaube nicht, dass jemand ausschließlich deswegen Mitglied wird, weil er jetzt etwas mehr Weihnachtsgeld kriegt. Auch das gibt es, aber nicht im großen Stil, sonst müssten wir in der Gebäudereinigung noch viel besser organisiert sein.“ (IG BAU 1)

Dass ein mögliches Anwachsen der Organisationsgröße mit Durchsetzungsmacht bzw. Kampfkraft nicht gleichgesetzt werden kann, ist auch jenen klar, die daraufsetzen, durch Vorteilsregelungen neue Mitglieder gewinnen zu können oder bereits gewonnen haben. Ihr Gegenargument: Man braucht beides, Organisationsmacht und Kampfkraft. Organisationsmacht in Kampfkraft zu transformieren, wird als eine Daueraufgabe betrachtet, die sich durch Vorteilsregelungen im günstigsten Fall durch den Gewinn zusätzlicher Mitglieder leichter bewältigen lässt. Neu sei diese Aufgabe jedenfalls nicht. Vielmehr werde das Reservoir, aus dem Aktive geschöpft werden können, größer. Kampfkraft könne man nur erreichen, „wenn im Hintergrund viele Leute parat stehen und die Drohung groß genug ist, dass auch alle mitmachen, wenn man weitermacht. Und diese Drohkulisse wird umso größer, je mehr Mitglieder wir haben, ganz platt.“ Klar sei auch, „ohne Kohle können wir keinen Streik organisieren. Und das geht eben nur mit Mitgliedern, die dahinterstehen, auch finanziell natürlich.“ (IG BAU 1)

4 Fazit

MVR sind kein marginales tarifpolitisches Randphänomen, sondern haben mit zwischenzeitlich mehr als 900

(überwiegend betrieblichen) Abkommen und ca. 600 000 Anspruchsberechtigten eine bemerkenswerte Verbreitung erreicht. Durch den Abschluss in der Chemischen Industrie im Sommer 2024 ist mit einer weiterwachsenden Dynamik zu rechnen. MVR genießen in der Mitgliedschaft und bei den betrieblichen Funktionären hohe Beliebtheit mit der Folge, dass der Druck auf die Organisationen, diesen Weg zu gehen, zunimmt.

Gewerkschaften verspüren einen steigenden Überdross bei aktiven Mitgliedern über die steigende Anzahl von Nichtmitgliedern, die von Tarifabschlüssen profitieren. Tarifliche Vorteilsregelungen kanalisieren diesen Unmut und sie entsprechen auch den Gerechtigkeitsvorstellungen eines erheblichen Teils der Mitgliedschaft und vieler gewerkschaftlichen Aktivisten. Sie klagen ein, dass man, um in den Genuss von Tarifleistungen zu kommen, die Eingangsvoraussetzungen des „Clubs“ erfüllen und einen Mitgliedsbeitrag entrichten muss. Die Popularität von MVR ist ein Indiz dafür, dass der oft beschworene Betriebsfrieden ein scheinbarer ist, der darauf fußt, dass die bestehenden Ungleichbehandlungen von einem erheblichen Teil der Mitglieder gesehen, aber bisher kaum versucht wurde, ihnen politisch zu begegnen.

Tarifliche Vorteilsregeln sollen den Mitgliederverlust entgegenwirken. Dem Theorem von Mancur Olson zufolge bieten selektive Güter eine Möglichkeit, das Dilemma freiwilliger Mitgliederorganisationen zu lösen, deren Hauptprodukt (in unserem Falle Tarifverträge) als quasi öffentliches Gut allen Beschäftigten kostenfrei zugänglich ist. Die Annahme basiert auf der Vorstellung rational kalkulierender Akteure. Träfe Olsons Theorem zu, wäre leicht zu bestimmen, in welche Richtung Vorteilsregeln für Gewerkschaftsmitglieder wirken und auch ab wann: Überschreitet der Nutzen die Kosten, also der Mitgliedervorteil den gewerkschaftlichen Jahresbeitrag um mindestens einen Cent, würde ein rational kalkulierendes Individuum der Gewerkschaft beitreten.

Dass dem nicht so ist, dürfte angesichts der präsentierten Befunde deutlich geworden sein. Sie können durchaus in die gewünschte Richtung wirken, jedoch nicht automatisch, sondern kontextabhängig. Eine Gewähr für den Beitritt neuer Mitglieder bieten sie nicht. Von der Vorstellung, nach Abschluss einer entsprechenden Regelung deren Mitgliedererfolge schlicht abwarten zu können, ist nach den Erkenntnissen dieser explorativen Studie jedenfalls nicht auszugehen. Ob sich durch MVR in großen Flächentarifgebieten, wie sie in der Chemischen Industrie realisiert wurden, anhaltende Zuwächse ergeben, bleibt abzuwarten. Erfahrungsgemäß werden Effekte in diese Richtung erst wirksam, wenn MVR in ein systematisch angelegtes Ansprachekonzept und eine Strategie der gewerkschaftlichen Mitgliedererwerbungs bzw. -rekrutierung eingebettet sind. Wirksam werden sie i. d. R. nur in persönlicher Ansprache. Das gilt auch für die Stärkung der Mitgliederbindung, die eindeutiger zu sein scheint als die Gewinnung neuer Mitglieder. MVR bieten vor allem Anlass, die Funktionsweise und den Nutzen des Tarifsystems zu thematisieren. Und sie sind ein Instrument zur argumentativen Stärkung und zur Motivierung betrieblich Aktiver.

Ein wichtiger „Sekundäreffekt“ von MVR ist die damit einhergehende Wertschätzung und Anerkennung, die Gewerkschaften bzw. aktive gewerkschaftliche Mitglieder hierdurch erfahren und die bisher fehlte. Anerkennung und Wertschätzung waren in den letzten Jahren auch in anderen Tarifbewegungen immer wieder relevante Motivationsfaktoren, etwa im Sozial- und Erziehungsbereich, in der Altenpflege oder in Krankenhäusern. Ist es dort die Frage (fehlender) Anerkennung von Pflege- und Care-Arbeit in der Gesellschaft, die sich in der Entlohnung bzw. generell den

unbefriedigenden Arbeitsbedingungen zeigt, ist es im Falle von Vorteilsregelungen die fehlende Anerkennung von Gewerkschaften und gewerkschaftlichem Engagement. Diese zu erstreiten ist angesichts der Schwächung des Tarifsystems wie des politischen Rollbacks nötiger denn je.

MVR sind nicht ohne Risiken. Hierzu zählen die schwer zu umgehende Offenlegung der Mitgliedschaft und damit auch der Kampfstärke der Gewerkschaften. Auch das Unterlaufen von Vorteilsregelungen durch die Betriebe kann den Gewerkschaften schaden. Weniger gewichtig erscheint ein Verfall von Ansprüchen, wenn Vorteile nur teilweise in Anspruch genommen werden, zumal i. d. R. kein hoher verteilungspolitisch relevanter „Preis“ bezahlt wird. Für einen befürchteten Autonomieverlust der Gewerkschaften oder eine Einschränkung der gewerkschaftlichen Mobilisierungsfähigkeit durch einen Zuwachs rein ökonomisch-instrumentell orientierter Mitglieder, die engen Kosten-Nutzen-Kalkülen folgen, gibt es derzeit keine empirischen Belege.

Nicht diskutiert wurde in der Betrachtung, welche Auswirkungen MVR für den Anspruch der Gewerkschaften haben, die Interessen aller abhängig Beschäftigten zu vertreten, was sich z. B. in der Forderung nach einer Ausweitung bzw. Erleichterung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen manifestiert, von denen nicht zuletzt auch Außenseiter profitieren. MVR folgen hingegen einer strikten Mitgliedschaftslogik. Werden Vorteilsregelungen von einem Nebenschauplatz zu einem strategischen Bestandteil gewerkschaftlicher Tarifpolitik gemacht, der weiter ausgebaut und auch flächentarifvertraglich angegangen werden soll, wäre jedenfalls im Blick zu behalten, welche Auswirkungen dies auf die Balance zwischen Einflusslogik, die auf eine aktive Gestaltung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Ordnung für alle abhängig Beschäftigten zielt, und Mitgliedschaftslogik der Tarifakteure hat. ■

LITERATUR

- Bahn Müller, R.** (2025): Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder in Tarifverträgen. Eine Studie im Rahmen des WSI/IAQ Projektes „Stärkung der Tarifbindung“. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Analysen zur Tarifpolitik Nr. 107, Düsseldorf
- bayme vbm (Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V. und Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V.)** (2024): Gewerkschaftsbonus verhindern, Position April 2024, München, <https://www.baymevbm.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Tarif/2024/Downloads/240327-Position-vbm-Gewerkschaftsbonus-verhindern.pdf>
- DGB** (2024): Nationaler Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung, Berlin. https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Texten/240725_nationaler_Aktionsplan_Staerkung_Tarifbindung_kurz.pdf
- Donath, P. / Szegfü, A.** (2021): „Wir machen Stoff“. Die Gewerkschaft Textil- und Bekleidung 1949–1999, Band 170, Historie, Bielefeld, <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5768-5/wir-machen-stoff>
- Dribbusch, H.** (2023): Streik. Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000, Hamburg, https://www.vsa-verlag.de/uploads/media/VSA_Dribbusch_Streik_Open_Access.pdf
- Eylert, M.** (2022): Differenzierungsklauseln, Präsentation zu einem Vortrag im 13. Hans-Böckler-Forum zum Arbeit- und Sozialrecht am 17.02.2022 in Berlin, https://www.boeckler.de/pdf/v_2022_02_17_eylert.pdf (letzter Zugriff 09.09.2024).
- Höpfner, C.** (2020): Partizipation und Kostenausgleich: Nutzungsentgelt für Tarifverträge. Ein Plädoyer für die Einführung von Solidaritätsbeiträgen für Außenseiter-Arbeitnehmer, in: ZFA – Zeitschrift für Arbeitsrecht 51 (2) S. 178–210
- IG Metall Baden-Württemberg** (Hrsg.) (2021): „Dich brauchen wir!“ Erschließung leichter gemacht. Das Organizing-Handbuch des Gemeinsamen Erschließungsprojekts Baden-Württemberg (GEP), Stuttgart
- IG Metall Baden-Württemberg** (2022): Konzept Mitgliedervorteil (Stand 13.09.2022), PPT, Stuttgart

IG Metall Baden-Württemberg (2023): Arbeitspapier Mitgliedervorteilsregelungen, Stand 08. März 2023, PPT, Stuttgart

IG Metall (2024): Workshop Differenzierungsklauseln: (K)Ein Thema für Betriebsräte? Tarifpolitische Konferenz Bezirk Mitte 7. Februar 2024, PPT, Frankfurt a. M.

Keller, B. (1988): Olsons „Logik des kollektiven Handelns“. Entwicklung, Kritik und eine Alternative, in: Politische Vierteljahresschrift 29 (3), S. 388–406

Kocsis, A. / Sterkel, G. / Wiedemuth, J. (Hrsg.) (2013): Organisieren am Konflikt. Tarifeinwanderungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor, Hamburg

Leydecker, P. (2005): Der Tarifvertrag als exklusives Gut. Die rechtliche Zulässigkeit und Erstreikbarkeit von Differenzierungsklauseln. Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht, Band 243, Berlin

Lesch, H. / Schneider, H. / Vogel, S. (2021): Struktur und Entwicklung der Tarifbindung, in: Höpfner, C. / Lesch, H. / Schneider, H. / Vogel, S. (Hrsg.): Tarifaufonomie und Tarifgeltung. Zur Legitimation und Legitimität der Tarifaufonomie im Wandel der Zeit, hrsg. von Gesamtmetall, Berlin, S. 30–44

Olson, M. (2004 [1965]): Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen, 5. Auflage, Tübingen

Pyhel, J. (2008): Betriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftliche Loyalitätssicherung. Eine empirische Analyse des Einflusses des Betriebsrats und anderer Faktoren auf die Mitgliederbindung der IG Metall, in: Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 15 (1), S. 32–52

Syrovatka, F. (2025): Von staatlicher Delegation zur Privatautonomie: Paradigmen und Liberalisierung im Tarifrecht, in: WSI-Mitteilungen 78 (2), S. 271–279

ver.di (2023): Der „Eisenberger Tarif“. Ein wegweisender Tarifabschluss im Krankenhausbereich, tarif.impulse, Beiträge zur tarifpolitischen Debatte, Ausgabe 2/2023, Berlin

Waltermann, R. (2020): Attraktivität von Tarifbindung – Zur Zukunftsfähigkeit der deutschen Tarifaufonomie, in: ZFA – Zeitschrift für Arbeitsrecht 51 (2), S. 211–238

WD (Wissenschaftlicher Dienst Deutscher Bundestag) (2023): Tarifvertragliche Differenzierungsklauseln. Ausgewählte Rechtsprechung und Kritik, WD 6-3000-019/23, Berlin, <https://www.bundestag.de/resource/blob/953306/b10f815596c601d95190af87f87c736/WD-6-019-23-pdf.pdf>

Zachert, U. (1995): Tarifpolitik ohne Trittbrettfahrer? Das Konzept tariflicher Vorteilsregeln, in: Bispinck, R. (Hrsg.): Tarifpolitik der Zukunft. Was wird aus dem Flächentarifvertrag? Hamburg, S. 194–204

AUTOR

REINHARD BAHNMÜLLER, Dr., Mitbegründer und Senior Researcher, Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e. V. an der Universität Tübingen. Forschungsschwerpunkte: Arbeitssoziologie und Industrielle Beziehungen.

 reinhard.bahnmueller@uni-tuebingen.de