



Zur Zulässigkeit „einfacher Differenzierungsklauseln“

Nicht wenige Tarifverträge enthalten in unterschiedlichen Formen Regelungen, die nur Mitgliedern der tarifschließenden Gewerkschaft Rechte einräumen sollen (sog. Differenzierungsklausel). Zwei Grundmodelle lassen sich unterscheiden: Zunächst die Regelungen („qualifizierte Differenzierungsklauseln“), die auf die individualrechtlichen Gestaltungsbefugnisse des Arbeitgebers einwirken wollen, indem sie auf verschiedene Weise sicherzustellen versuchen, dass im Ergebnis dem gewerkschaftlich organisierten Mitarbeiter in jedem Falle mehr zusteht als demjenigen, der nicht Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ist; weniger weit gehen sog. einfache Differenzierungsklauseln, welche die Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers zwar zur Voraussetzung für einen bestimmten materiellen Anspruch machen, die aber keine rechtlichen Schranken dafür aufstellen, dass der Arbeitgeber auf individualvertraglicher Ebene die tariflich vorgesehene Ungleichbehandlung beseitigt. Die letztgenannten Regelungen können nach Auffassung des Vierten Senats rechtswirksam sein. Ob die Tarifvertragsparteien insoweit eine im Wesentlichen unbegrenzte Regelungsbefugnis haben oder ob sie dabei an relativ enge, im Einzelnen festzulegende Grenzen gebunden sind, musste der Senat nicht entscheiden. Etwa einzuhaltende Grenzen hatte die zur Entscheidung stehende tarifliche Regelung jedenfalls nicht überschritten.

Der Rechtsstreit betraf eine Mitarbeiterin eines Trägers der freien Wohlfahrtspflege, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft war, in deren Arbeitsvertrag aber auf die einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung Bezug genommen worden war. In einem auf drei Jahre maximal fünf Jahre unter Ausschluss der Nachwirkung befristeten „Tarifvertrag zum Ausgleich des strukturellen Defizits der Unternehmensgruppe ...“, der die Beklagte angehört, wurde eine Bestimmung des Haustarifvertrages über eine Jahressonderzahlung „außer Kraft gesetzt“ und u.a. weiter bestimmt:

„Als Ersatzleistung wegen des Verzichts auf die Sonderzahlung ... erhalten die ver.di Mitglieder in jedem Geschäftsjahr ... eine Ausgleichszahlung in Höhe von 535,00 € brutto ...“.

Die Klägerin, die diese Leistung nicht erhielt, verlangte sie nun mit ihrer Klage.

Ebenso wie die Vorinstanz wies der Vierte Senat ihre Klage ab. Einen nach dem Tarifvertrag an sich möglichen vertraglichen Anspruch auf die „Ersatzleistung“ hatte die Klägerin nicht. Durch die Verweisung auf die einschlägigen Tarifverträge wurde nur sichergestellt, dass deren Regelungen in ihrem Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Die arbeitsvertragliche Verweisung sah aber nicht vor, dass sie umfassend wie ein Gewerkschaftsmitglied zu behandeln sein würde; die tariflichen Regelungen wirken

nur zu Gunsten der Klägerin, wenn diese deren Voraussetzungen erfüllt. Das war im Falle des Anspruchs auf die sog. Ersatzleistung wegen der fehlenden Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht der Fall. Die einschlägige Bestimmung war auch hinsichtlich dieser Anspruchsvoraussetzung wirksam. In der Bestimmung, die strukturell nicht weiter geht als die tarifvertragliche Wirkung, die das Gesetz in § 4 TVG festlegt, liegt jedenfalls im vorliegenden Fall kein unzulässiger Druck auf Nichtorganisierte, auf ihr Recht zu verzichten, einer Koalition fernzubleiben. Sie überschreitet auch nicht die Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien. Die fragliche Leistung liegt nicht im Kernbereich des arbeitsvertraglichen Austauschverhältnisses. Sie überschreitet auch der Höhe nach nicht die Grenze, von der an von einem nicht mehr hinnehmbaren Druck auszugehen ist, zumal auf Seiten der am Tarifschluss Beteiligten - Gewerkschaft wie Arbeitgeber - erhebliche, für die Erhaltung der Effektivität des Tarifvertragssystems streitende Interessen festzustellen sind: Sanierungstarifverträge, wie sie hier geschlossen wurden und für die vielfach ein erhebliches Interesse besteht, werden häufig nur zustande kommen können, wenn mit den tariflichen Regelungen auch einer durch den Tarifvertrag im übrigen ansonsten ausgelösten Tariffucht gegengesteuert werden kann.

Da bereits ausreichende Rechtfertigungsgründe für die vorgenommene Regelung streiten, musste der Senat nicht entscheiden, ob es solcher Rechtfertigungsgründe überhaupt bedurfte oder ob das in § 4 Abs. 1 TVG vorgezeichnete Regelungsmodell eine Regelung wie die hier gewählte ihrer Art nach sogar regelmäßig erlaubt. Ebenso wenig musste er zur Zulässigkeit der angesprochenen qualifizierten Differenzierungsklauseln Stellung nehmen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. März 2009 - 4 AZR 64/08 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 11. Dezember 2007 - 5 Sa 914/07 -