

Der Ausschluss der Tarifbindung

Vorteile - Nachteile - Konsequenzen

Stand 9/1999

Inhalt

	Vorbemerkung	1
I.	Was bedeutet Tarifbindung?	1
II.	Wie entsteht Tarifbindung?	1
	1. Mitgliedschaft in einer Tarifvertragspartei	1 - 2
	2. Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge	2
	3. Einzelvertragliche Vereinbarung	2
III.	Wann endet die Tarifbindung?	2 - 4
	1. § 3 Abs. III TVG	3
	2. § 4 Abs. V TVG	3 - 4
	a) (Massen-) Änderungskündigung	3
	b) Einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages	4
	c) Betriebsvereinbarung	4
IV.	Welche Vor- und Nachteile bestehen durch Tarifbindung bzw. einen Ausschluss derselben?	4 - 5
V.	Zusammenfassung	5
	Anlage 1 „Erklärung über den Ausschluss der Tarifbindung“	6
	Anlage 2 „Vorteile für Arbeitgeber durch tarifvertragliche Regelungen im Einzelhandel Rheinland-Pfalz“	7

Vorbemerkung

Die Handelsverbände in Rheinland-Pfalz haben eine wesentliche Satzungsänderung beschlossen. Danach können HV-Mitglieder erklären, dass eine Tarifbindung nicht (mehr) gewollt ist. Über Vor- und Nachteile einer Tarifbindung sowie die Folgen einer derartigen Tarifunwilligkeit bestehen jedoch oftmals unzutreffende Vorstellungen. Die Abgabe einer entsprechenden Erklärung will deshalb wohl überlegt sein.

I. Was bedeutet Tarifbindung?

Tarifbindung oder, genauer gesagt, Tarifgebundenheit bedeutet, berechtigt und verpflichtet zu sein, die Tarifverträge, denen das eigene Unternehmen unterfällt, anzuwenden.

II. Wie entsteht Tarifbindung?

Tarifgebundenheit kann auf drei verschiedene Arten entstehen:

1. Mitgliedschaft in einer Tarifvertragspartei

Voraussetzung dafür ist, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer Mitglied der Tarifvertragsparteien sind. Im rheinland-pfälzischen Einzelhandel sind dies der von den regionalen Handelsverbänden beauftragte Handelsverband Rheinland-Pfalz (im folgenden HV genannt) sowie die Gewerkschaften DAG und HBV. Keine Tarifbindung entsteht also dadurch, dass nur der Arbeitgeber oder nur der Arbeitnehmer Mitglied einer Tarifvertragspartei ist.

Lediglich um einen Sonderfall handelt es sich, wenn für das konkrete Unternehmen/ den Betrieb ein Firmen- bzw. Haustarifvertrag abgeschlossen wird; in diesem Fall ist der Unternehmer selber Tarifvertragspartei.

Selbstverständlich gelten die vom HV abgeschlossenen Tarifverträge nur dann, wenn es sich um „Betriebe des Einzel- und Versandhandels einschließlich der Niederlassungen derjenigen Firmen, die ihren Hauptsitz außerhalb von Rheinland-Pfalz haben, sowie für alle Betriebe des Floristen-, Tankstellen- und Garagengewerbes“ handelt (vergleiche § 1 a der HV-Tarifverträge). HV-Mitglieder, die diesem sogenannten fachlichen Geltungsbereich nicht unterfallen (weil z. B. der Schwerpunkt ihres Unternehmens im Bereich Großhandel, Handwerk u.a. liegt), sind auch dann nicht an die Tarifverträge des HV gebunden, wenn der Arbeitnehmer Mitglied einer der tarifschließenden Gewerkschaften im Einzelhandel ist.

o d e r

2. Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge

Die Allgemeinverbindlichkeit wird durch den Bundesarbeitsminister bzw. das Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz für den jeweils neu abgeschlossenen Tarifvertrag erteilt und erfolgt nur bei Vorliegen bestimmter, vom Ministerium streng zu prüfender Voraussetzungen. Sie hat zur Folge, dass alle Unternehmen sowie alle Beschäftigten auch ohne Mitgliedschaft (siehe oben II 1) an die Tarifverträge gebunden sind. Die Tarifverträge im Einzelhandel Rheinland-Pfalz sind seit den 70er Jahren allgemeinverbindlich. Ob die Allgemeinverbindlichkeit auch in Zukunft weiterbestehen wird, ist zumindest zweifelhaft. Der Handelsverband Rheinland-Pfalz wird im Jahre 1999 einen Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit nicht mehr stellen. Sollten die Gewerkschaften einen Antrag stellen, so ist im Hinblick auf die Entwicklung der Verbandsstrukturen und auf § 5 Abs. I TVG eine positive Bescheidung fraglich.

o d e r

3. Einzelvertragliche Vereinbarung

Auch durch eine (mündliche oder schriftliche) Vereinbarung im Arbeitsvertrag (z.B.: „Es gelten die Tarifverträge für den Einzelhandel in Rheinland-Pfalz“) entsteht Tarifgebundenheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

In der Praxis entsteht die Tarifbindung oftmals auf mehreren Wegen. Vielfach beschäftigen HV-Mitglieder Arbeitnehmer, die Mitglied der Gewerkschaften DAG oder HBV sind und haben zusätzlich im Arbeitsvertrag die Geltung der Tarifverträge vereinbart. Durch die bislang bestehende Allgemeinverbindlichkeit entsteht dann auch noch auf diesem Wege Tarifgebundenheit.

III. Wann endet die Tarifbindung?

Das Ende der Tarifbindung für das einzelne Unternehmen hängt nicht von den im Einzelhandel bestehenden Tarifverträgen, sondern ausschließlich von verschiedenen gesetzlichen Vorschriften ab.

Mit der schriftlichen Erklärung gegenüber dem jeweiligen HV-Regionalverband, eine Tarifbindung nicht (mehr) zu wollen, hat das HV-Mitglied **zunächst** alles Erforderliche getan. Zu diesem Zweck kann das anliegende Formular verwendet werden (Anlage 1 - Erklärung über den Ausschluss der Tarifbindung).

Allerdings ist das Verbandsmitglied mit dem Zugang dieser Erklärung beim HV noch nicht automatisch von seinen Verpflichtungen aus den bislang geltenden Tarifverträgen befreit, sondern für einen bestimmten Zeitraum **weiterhin** an die tarifvertraglichen Regelungen gebunden. Zwei Vorschriften des Tarifvertragsgesetzes schieben **kumulativ** das Ende der Tarifbindung zeitlich hinaus:

1. § 3 Abs. III Tarifvertragsgesetz (TVG)

Danach bleibt die Tarifgebundenheit bestehen, bis der Tarifvertrag endet. An der Tarifgebundenheit ändert sich also so lange nichts, solange nicht der Tarifvertrag gekündigt und die maßgebliche Kündigungsfrist abgelaufen ist. Da im rheinland-pfälzischen Einzelhandel unterschiedliche Tarifverträge mit unterschiedlichen Kündigungsfristen vorliegen, müssen **sämtliche** Tarifverträge vollständig gekündigt worden und **sämtliche** Kündigungsfristen abgelaufen sein. Erfolgt keine oder keine vollständige Kündigung des Tarifvertrages bzw. der Tarifverträge, so bestehen unterschiedliche Ansichten hinsichtlich des Endes der Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. III TVG. Eine höchstrichterliche Entscheidung dazu liegt bislang nicht vor. Durch die Fortgeltung von Teilen von Tarifverträgen sowie einzelnen Tarifverträgen auftretende Rechtsprobleme sollten mit den Experten des HV diskutiert werden.

Die Tarifgebundenheit besteht auch dann fort, wenn ein Arbeitnehmer erst nach Zugang obiger Erklärung des Mitgliedes beim HV **eingestellt** wird. Auch bezüglich dieses Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber berechtigt und verpflichtet, die Tarifverträge zunächst weiter anzuwenden.

2. § 4 Abs. V Tarifvertragsgesetz (TVG)

Weiterhin ist die sogenannte Nachwirkung der Tarifverträge zu beachten. **Zusätzlich** zu § 3 Abs. III TVG gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrages (für **bestehende** Arbeitsverhältnisse) weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Eine derartige Nachwirkung kommt allerdings nicht in Betracht für Arbeitnehmer, die erst nach Ablauf der Frist des § 3 Abs. III TVG in das Unternehmen/den Betrieb eingetreten sind. Dies führt dann dazu, dass je nach Arbeitnehmer und Eintrittstermin unterschiedliche Rechte bzw. Pflichten bestehen. Durch ein möglicherweise bestehendes unterschiedliches Auslaufen der einzelnen Tarifverträge wird die Situation weiter verkompliziert.

Als **andere Abmachung** im Sinne von § 4 Abs. V TVG kommen insbesondere die (Massen-) Änderungskündigung, die einvernehmliche Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages sowie der Abschluss einer Betriebsvereinbarung in Betracht. Je nach gewählter Maßnahme bestehen jedoch erhebliche rechtliche und tatsächliche Probleme:

a) (Massen-) Änderungskündigung

Voraussetzung jeder (Änderungs-) Kündigung ist das Vorliegen entsprechender Kündigungsgründe. Diese werden, soweit Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz besteht, von den Arbeitsgerichten im Rahmen von Kündigungsschutzverfahren geprüft. Ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist es, dass der Wunsch nach einer Reduzierung der Personalkosten allein keinen ausreichenden Grund für eine Änderungskündigung darstellt. Vielmehr bedarf es eines betriebsbedingten Kündigungsgrundes, beispielsweise einer Änderung der betrieblichen Organisation.

b) Einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages

Eine Beendigung der Nachwirkung des Tarifvertrages durch eine Ergänzung bzw. Abänderung des bestehenden (mündlichen oder schriftlichen) Arbeitsvertrages setzt voraus, dass der Arbeitnehmer damit einverstanden ist. Die Praxis beweist, dass Mitarbeiter verschlechternden Vereinbarungen in der Regel ablehnend gegenüberstehen.

c) Betriebsvereinbarung

Zwar stellt auch eine Betriebsvereinbarung eine andere Abmachung im Sinne von § 4 Abs. V TVG dar. Allerdings sind Betriebsvereinbarungen gemäß § 77 Abs. III BetrVG nur dann zulässig und wirksam, wenn sie sich nicht mit Materien befassen, die durch die Tarifverträge geregelt sind oder sogar lediglich „üblicherweise geregelt werden“. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die in den Tarifverträgen des Einzelhandels geregelt waren, können daher nicht wirksam künftig in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Eine Betriebsvereinbarung stellt **keine andere Abmachung** im Sinne von § 4 Abs. V TVG dar.

In der Praxis zeigt sich, dass eine Beendigung der Nachwirkung durch eine andere Abmachung tatsächlich und rechtlich nicht unproblematisch ist. Lediglich mit neueingestellten Arbeitnehmern (also nach Beendigung des Tarifvertrages), bei denen eine Nachwirkung nach § 4 Abs. V TVG nicht besteht, können von den Tarifverträgen abweichende Vereinbarungen getroffen werden.

IV. Welche Vor- und Nachteile bestehen durch Tarifbindung bzw. einen Ausschluss derselben?

Die Tarifbindung, aber auch die bewusste Entscheidung dagegen haben nicht unerhebliche Auswirkungen auf das jeweilige Unternehmen. Diese sind insbesondere abhängig von der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer, dem Organisationsgrad der Gewerkschaften, dem Vorhandensein eines Betriebsrates, den getroffenen einzelvertraglichen (mündlichen oder schriftlichen) Vereinbarungen, dem Entgeltniveau und anderem mehr. Die Inanspruchnahme der neuen satzungsrechtlichen Möglichkeiten sollte deshalb vor dem Hintergrund möglicher Konsequenzen für das eigene Unternehmen genauestens erwogen werden.

Insbesondere sollten folgende Überlegungen angestellt werden:

1. Die vom HV abgeschlossenen Tarifverträge beinhalten Rechte und Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die in den Tarifverträgen geregelten Vorteile (vergl. Anlage 2 – Vorteile für Arbeitgeber durch tarifliche Regelungen) werden oftmals übersehen bzw. nicht ausreichend zur Kenntnis genommen. Im Falle des Ausschlusses der Tarifbindung bestehen diese nach Ablauf obiger Fristen nicht mehr, sofern eine andere Abmachung erfolgt, die diese nicht beinhaltet.
2. Da die gesetzliche Nachwirkung für Neueinstellungen ausgeschlossen ist (siehe oben III 2), gelten je nach Arbeitnehmer und Eintrittsdatum unterschiedliche gesetzliche bzw. tarifvertragliche Regelungen. Dies führt nicht selten zu Spannungen im Betrieb.
3. Bei fehlender Tarifbindung findet eine jährliche Anpassung der Löhne und Gehälter durch Tarifvertrag nicht mehr statt. Lohn- und Gehaltserhöhungen müssen deshalb betrieblich

erfolgen. Dies kann einen erheblichen Mehraufwand an Arbeit und Zeit für den Arbeitgeber bedeuten.

4. Die Erfahrungen anderer Branchen beweisen, dass die Ablehnung der Tarifbindung die Bildung von Betriebsräten (kann in Betrieben ab fünf Arbeitnehmer erzwungen werden!) sowie das Ansteigen des gewerkschaftlichen Organisationsgrades fördert. Insbesondere bei einer fehlenden Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen gehen die Gewerkschaften verstärkt dazu über, Arbeitnehmer auf eine Mitgliedschaft anzusprechen. Im übrigen unterliegen die Betriebe einer neuen oder verstärkten Streikgefahr.
5. Je nach dem betrieblichen Lohn- und Gehaltsniveau sowie der jeweiligen Branchensituation bestehen oftmals kaum Möglichkeiten, eine Absenkung des betrieblichen Entgeltlevels durch den Ausschluss der Tarifbindung zu erreichen.
6. Weiter zu berücksichtigen ist, dass die Tarifverträge im Einzelhandel in vielen Fällen lediglich die zwingenden gesetzlichen Bestimmungen wiederholen oder die ständige Rechtsprechung berücksichtigen; durch eine Lösung vom Tarifvertrag ist die Bindung an Gesetz und Rechtsprechung aber nicht auszuschließen.
7. Lösen sich mittlere und größere Unternehmen von der Tarifbindung, ist davon auszugehen, dass die Gewerkschaften gerade von diesen vermehrt den Abschluss von Haus- bzw. Firmentarifverträgen fordern. Wenn die Friedenspflicht wegen eines fehlenden Tarifvertrages nicht mehr besteht, können diese jederzeit (auch während der Schlussverkaufszeiten oder zur Weihnachtszeit) mit (Warn-) Streiks überzogen werden und der Betriebsrat zunehmend „aufmüpfiger“ werden.
8. HV-Mitglieder, die den Ausschluss der Tarifbindung erklärt haben, sind von sämtlichen Entscheidungen zu tarifpolitischen Fragestellungen in den Gremien des HV ausgeschlossen. Dies beruht auf zwingenden gesetzlichen Regelungen.

V. Zusammenfassung

Die Erklärung des Ausschlusses der Tarifbindung kann für das jeweilige HV-Mitglied zu erheblichen, auch wirtschaftlich nachteiligen Konsequenzen führen. Vor- und Nachteile sollten deshalb für das jeweilige Unternehmen konkret ausgelotet und gegeneinander abgewogen werden. Zu Einzelproblemen in diesem Zusammenhang beraten Sie die HV-Experten gerne. Soweit in anderen Wirtschaftsbranchen vergleichbare Regelungen bestehen, zeigt die Erfahrung in der Vergangenheit, dass ein maßgeblicher Teil der Mitglieder in der Tarifbindung verbleibt und keine Erklärung über den Ausschluss der Tarifbindung abgibt.



**Handelsverband Region Trier e. V.
Kaiserstraße 27, 54290 Trier**

**Tel. (0651) 97000-0
Fax (0651) 97000-97**

e-mail: info@ehv-trier.de

Handelsverband Region Trier e.V.

Kaiserstraße 27

54290 Trier

Erklärung über den Ausschluss der Tarifbindung

Vollständige Anschrift:

.....
.....
.....

Mitgliedsnummer:

Hiermit erkläre ich gemäß § 4 der Satzung des Handelsverbandes Trier e. V. den Ausschluss der Tarifbindung

Diese Erklärung wirkt zum Ablauf der jeweils geltenden Tarifverträge und kann jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Handelsverbandes Trier e. V. widerrufen werden.

.....
Unterschrift

.....
Datum

Vorteile für Arbeitgeber durch tarifvertragliche Regelungen Einzelhandel Rheinland-Pfalz

- Regelungen über **Aushilfen** (§ 3 MTV, Kündigungsregelung)
- Flexible **Arbeitszeitregelungen** (§ 5 MTV, z.B. Jahresarbeitszeit)
- Zuschlagspflichtige **Mehrarbeit** erst ab der 41. Wochenstunde (§ 7)
- Anspruch auf höheres Entgelt im **Vertretungsfall** erst nach sechs Wochen (§ 9 Ziff. 4 MTV)
- Zwölfstelungsregelung beim **Urlaub** (§ 11 Ziff. 7 MTV)
- **Ausschlussfristen** (§ 16 MTV)
- **Unternehmen des Lebensmittel- und Tabakwareneinzelhandels**, die bis zu drei Arbeitnehmer beschäftigen, können die vereinbarten Gehaltssätze um bis zu 5% unterschreiten (§ 6 Gehaltstarifvertrag)
- Tarifvertrag über **Altersteilzeit**