

Für und Wider einer Tarifbindung

Rechtliche und praktische Hinweise

Im VEREIN HAMBURGER SPEDITEURE e.V. (VHSp) besteht die Möglichkeit einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft).

Nur: Wer die grundsätzliche Frage eines Wechsels in den OT-Status aufgreift, sollte erst einmal die Konsequenzen im Unternehmen und auf die bestehenden Arbeitsverhältnisse hin prüfen und die Vorteile einer Tarifbindung sorgfältig mit allen Nachteilen und Risiken abwägen.

Mit den nachstehenden Hinweisen möchten wir Antworten auf die am häufigsten gestellten Fragen zur Tarifbindung und zum Wechsel der Mitgliedschaft mit Tarifbindung in eine OT- Mitgliedschaft aufzeigen. Die Wirkungen der Tarifbindung sind ebenso Gegenstand wie Probleme, Erfahrungen und rechtliche Konsequenzen eines Statuswechsels.

Häufig gestellte Fragen zur Tarifbindung

1. Kann die Mitgliedschaft im VHSp bestehen bleiben, wenn das Unternehmen den Ausstieg aus der Tarifbindung erklärt?

JA. Die Satzung sieht in § 3 zwei gleichwertige Formen der Mitgliedschaft vor: Mitgliedschaft mit Tarifbindung und Mitgliedschaft ohne Tarifbindung. Ein kurzfristiger Wechsel der Mitgliedschaftsform ist durch § 3 Ziff. 4 der Satzung möglich.

2. Welche Mitgliedschaftsrechte und Leistungen des Verbandes verliert das Mitglied durch den Ausstieg aus der Tarifbindung?

Mitglieder ohne Tarifbindung haben bei Beschlüssen in Tarifsachen kein Stimmrecht. Andererseits können sie weiterhin den gesamten übrigen Verbandsservice in Anspruch nehmen. Hierzu gehört auch die tarifliche Beratungen und Unterstützung durch den Verband bei der Verhandlung von Haustarifverträgen.

3. Welche anderen Nachteile entstehen dem Unternehmen durch den Ausstieg aus der Tarifbindung?

Unternehmen, die aus der Tarifbindung aussteigen, verlieren dadurch tariflich vereinbarte Vergünstigungen:

- Von einer ganzen Reihe gesetzlicher Regelungen kann nur durch Tarifvertrag abgewichen werden. Die Tendenz, Abweichungen nur durch Tarifvertrag zuzulassen, hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen (Arbeitszeitgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz).

- Zahlreiche tarifliche Regelungen schränken die Mitbestimmungs- und Initiativrechte des Betriebsrates ein.
- Tarifregelungen sind per Gesetz verbindliche Kollektivregelungen für die betroffenen Arbeitsverhältnisse (Mindestbedingungen). Alles, was in der Branche „üblicherweise“ (§ 77 BetrVG) durch Tarifvertrag geregelt ist, entzieht sich der Regelungskompetenz der Betriebsparteien (Betriebsvereinbarung). Da im Verkehrsgewerbe Hamburg annähernd alle wesentlichen Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag geregelt sind, können bei fehlender Tarifbindung des Unternehmens wesentliche Arbeitsbedingungen betrieblich nicht durch Betriebsvereinbarung kollektivrechtlich, sondern nur individuell mit der Summe aller Beschäftigten vereinbart werden.

Das Wichtigste: Tarifverhandlungen mit ihrem gesamten Spannungsfeld von den Forderungen über die Verhandlungen bis zur Kompromissfindung verlagern sich in den Betrieb. Die Intensität hängt mit dem Organisationsgrad der Belegschaft zusammen. Hoher Zeitaufwand, eine erhebliche Bindung von Arbeitskraft und (oft) Negativeinflüsse auf den Betriebsfrieden sind damit verbunden.

4. Erfolgt der Wechsel in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung über eine einfache Erklärung oder ist eine Kündigung notwendig?

Der Wechsel erfolgt durch eine Erklärung des Mitglieds gegenüber dem VHSp mit dem Ziel einer Vereinbarung über Auflösung des bisherigen Mitgliedschaftsstatus mit Tarifbindung und sich zeitlich anschließender Fortsetzung der Mitgliedschaft im OT-Status.

5. Sind bei dem Ausstieg aus der Tarifbindung Fristen einzuhalten oder können diese im gegenseitigen Einvernehmen verkürzt werden?

Ist mit dem Ausstieg aus der Tarifbindung die Beendigung der VHSp-Mitgliedschaft verbunden, ist die satzungsrechtliche Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Jahresende einzuhalten. Soll lediglich die Form der Mitgliedschaft gewechselt werden, bedarf es einer Erklärung gegenüber dem Verein mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsende.

6. Kann das Unternehmen nach dem Wechsel in den tariffreien Mitgliedsstatus ohne weiteres wieder in den Status mit Tarifbindung zurückkehren, wenn beispielsweise die betrieblichen Tarifgeschehnisse nicht mehr tragbar sind?

JA. Ein Wechsel zur Mitgliedschaft mit Tarifbindung ist jederzeit ohne Einhaltung einer Frist möglich. Der Statuswechsel soll durch den Verein schriftlich bestätigt werden. Er hat zur Folge, dass das Unternehmen von der tarifvertraglichen Friedenspflicht des Verbandstarifvertrages erfasst wird und nicht mehr auf Abschluss eines Haustarifvertrages in Anspruch genommen werden kann.

7. Wie lange wirkt die Tarifbindung nach? Welche Tarifverträge sind hiervon erfasst?

Mit dem Wechsel in den OT-Status entfällt nicht automatisch die Tarifbindung? Das Unternehmen bleibt vielmehr zunächst an alle Verbandstarifverträge vollinhaltlich weiter gebunden (sogenannte verlängerte Tarifgebunden-

heit oder Nachbindung). Diese Nachbindung endet erst, wenn der Tarifvertrag endet oder geändert wird. Dies geschieht zum Zeitpunkt der Kündigung des Verbandstarifs oder bei dessen Änderung durch die Tarifvertragsparteien.

Aber auch damit sind die Normen des Verbandstarifes noch nicht ungültig. Auf die Nachbindung folgt die sogenannte Nachwirkung: Die Tarifverträge gelten so lange weiter, bis sie durch eine andere Abmachung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ersetzt werden. Betriebsvereinbarungen sind kein Ersatz, da der Betriebsrat in Tarifmaterien keine Regelungskompetenz besitzt, es sei denn, per tariflicher Zuweisung.

Nachbindung und Nachwirkung erfassen sämtliche Verbandstarifverträge, als Entgelttarife ebenso wie Manteltarife und andere.

8. Die meisten Entgelte in den Firmen gliedern sich in einem tariflichen Teil und einen außertariflichen Teil. Bleibt der tarifliche Teil nach dem Austritt aus der Tarifbindung als absoluter Betrag bestehen oder verschwindet rechtlich die oben genannte Differenzierung?

Die Differenzierung zwischen dem tariflichen und außertariflichen Entgelt bleibt zunächst bestehen. Während der Nachbindungs- und der Nachwirkungsphase ist der „alte Lohn“ wie bisher als absoluter Betrag weiter auszuweisen. Sobald aber mit dem Arbeitnehmer eine andere Vereinbarung getroffen wird (Pauschalvergütung, leistungsabhängige Vergütung oder Ähnliches), ist die Differenzierung hinfällig. Dann muss auch der tarifliche Teil nicht mehr gesondert ausgewiesen werden. Bei Abschluss eines nachfolgenden Entgelt-Haustarifvertrages bezieht sich der tarifliche Entgeltbestandteil auf diesen Vertrag.

9. Welche Pressionen der Arbeitnehmerseite hat ein Unternehmen nach dem Ausstieg aus der Tarifbindung erfahrungsgemäß zu erwarten?

Nach dem Ende der Nachbindung (Frage 7) endet die Friedenspflicht.

Die ver.di kann – und wird, je nach Umfang des Organisationsgrades der Belegschaft – für jeden jeweils endenden Verbandstarif einen Nachfolger-Haustarifvertrag verlangen und gegebenenfalls erkämpfen. Es gelten die gleichen Tarifregeln bzw. Arbeitskampfregeln wie auf Verbandsebene! Der Konflikt wird dann nicht mehr beim Verband, sondern gleichsam auf dem „eigenen Werkshof“ ausgetragen. Auge in Auge mit der eigenen Belegschaft. Ein Streik trifft das Unternehmen (anders als beim Streik um einen Verbandstarif) unausweichlich. Unterstützungsleistungen durch die Solidar-gemeinschaft des verbandlichen Tarifverbundes fehlen. Der Konflikt hinterlässt regelmäßig Störungen im Betriebsablauf und im Betriebsfrieden. Negative Auswirkungen auf die Motivation und die Produktivität der Beschäftigten sind nicht ausgeschlossen.

Erfahrungsgemäß wird der Betriebsrat seine Möglichkeiten nutzen, um den Arbeitgeber unter Druck zu setzen. Das ist zwar selten zulässig, aber dennoch leidige Praxis.

Üblich geworden ist auch die Einbeziehung der örtlichen Presse – der Medien, je nach Bedeutung des Unternehmens, um den gewerkschaftlichen Zeilen Nachdruck zu verleihen. Berechtigte Zielstellungen des Unternehmens gehen dabei oft in der Medienargumentation unter.

10. Unterstützt der VHSp die Unternehmen beim Abschluss eines von der Arbeitnehmerseite geforderten Haustarifvertrags?

JA. Mitglieder ohne Tarifbindung sind gehalten, den Verein bei Verhandlungen und Abschlüssen von Haustarifverträgen hinzuzuziehen, Vertragsabschlüsse – soweit möglich – mit ihm abzustimmen und ihn über den Inhalt abgeschlossener Tarifverträge zu unterrichten.

11. Gibt es Möglichkeiten – wenn ja, welche? -, betriebliche Regelungen als Betriebsvereinbarungen zusammenzufassen, die sonst üblicherweise in einem Tarifvertrag geregelt werden?

Der Betriebsrat ist nicht tariffähig. Aufgrund unseres Rechtssystems ist er keine Tarifvertragspartei und besitzt keinerlei Kompetenzen nach dem Tarifgesetz, ausgenommen per Zuweisung. Er ist auch keine „Ersatzgewerkschaft“. Es fehlen ihm die Kompetenzen, Arbeitsbedingungen wie etwa Löhne/Gehälter oder Arbeitszeiten mit einem Unternehmen zu vereinbaren. In § 77 Abs. 3 BetrVG ist ausdrücklich geregelt, dass Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein können. Falls dennoch eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat getroffen wurde - die keinen Tarifvertrag darstellt -, ist diese Vereinbarung rechtswidrig. Für annähernd alle Arbeitsbedingungen im Verkehrsgewerbe Hamburg scheidet deshalb eine Betriebsvereinbarung aus, da diese Institute fast vollständig, zumindest jedoch üblicherweise durch die Verbandstarifverträge geregelt sind bzw. werden.

12. Welche Bedeutung hat die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge nach einem Ausstieg aus der Tarifbindung? Können solche Klauseln gekündigt werden oder sind Änderungskündigungen notwendig?

Die individuelle Bezugnahme auf Tarifverträge des Vereins führt nach Ablauf der Nachbindungs- und Nachwirkungsphase nicht zu einer Weitergeltung der Tarifverträge. Die Bezugsklausel hat im Regelfall lediglich die Bedeutung einer Gleichstellungsabrede, mit der eine einheitliche Behandlung aller Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit erreicht werden soll.

Trotz der Bezugnahme gelten deshalb die Tarifverträge nach Ende der Nachwirkungsphase nicht weiter. Daher kann beim Wechsel in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung die arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel beibehalten werden; eine Kündigung ist nicht erforderlich.