

PraxisWISSEN

Tarifbindung HBE-Mitgliedschaft ohne Tarifbindung

- > Tarifbindung und Tarifgebundenheit
- > Weitere Möglichkeiten der Tarifbindung
- > Ende der Tarifbindung / der Tarifgebundenheit
- > Vor- und Nachteile der Tarifbindung bzw. der OT-Mitgliedschaft
- > Typische Fragen zum Ausschluss der Tarifbindung?
- > Erklärung über den Ausschluss der Tarifbindung

Handelsverband Bayern e. V.
Brienner Straße 45
80333 München

Dr. Melanie Eykmann
Rechtsanwältin
(Syndikusrechtsanwältin)
Telefon 089 55118-124
Fax 089 55118-118
E-Mail eykmann@hv-bayern.de
Internet www.hv-bayern.de

Stand 01/2023

Vorbemerkung

Nach der Satzung des HBE können HBE-Mitglieder erklären, dass sie im Rahmen ihrer Mitgliedschaft keine Bindung an die Tarifverträge wünschen. Die grundsätzliche Zulässigkeit solcher Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT-Mitglied) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner Entscheidung vom 18.07.2006 (1 ABR 36/05) bestätigt.

Über die Vor- und Nachteile einer Erklärung über den „Ausschluss der Tarifbindung“, sowie über deren Folgen, bestehen jedoch oftmals unzutreffende Vorstellungen.

1. Tarifbindung und Tarifgebundenheit

Tarifbindung (richtiger gesagt: Tarifgebundenheit) bedeutet, dass Arbeitgeber* und Arbeitnehmer* berechtigt und verpflichtet sind, sich im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses auf Rechte und Pflichten aus einem konkret anwendbaren Tarifvertrag zu berufen.

1.1. Auf den Betrieb anwendbarer Tarifvertrag

Das BAG hat mit Urteil vom 07.07.2010 den jahrzehntelang geltenden Grundsatz aufgegeben, wonach für alle Arbeitsverhältnisse in einem Betrieb einheitlich nur ein Tarifvertrag anwendbar sein soll, auch wenn die Voraussetzungen für die Anwendung mehrerer Tarifverträge vorliegen (sog. Tarifeinheit).

* Die Bezeichnung der männlichen Form an dieser Stelle und im gesamten Text dient lediglich der besseren Lesbarkeit. Eine Benachteiligung oder Diskriminierung von weiblichen oder diversen Mitarbeitern ist damit in keiner Weise beabsichtigt.

Folge dieses Urteils war eine Gesetzesänderung in § 4 a TVG, die am 10.07.2015 in Kraft trat. Danach gelten in Betrieben mit kollidierenden Tarifverträgen die Tarifverträge der Gewerkschaft, die die meisten Mitglieder im Betrieb hat.

Für Fragen, welcher Tarifvertrag in Mischbetrieben, bei denen mehrfache Tarifbindung bestehen könnte, anzuwenden ist, wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige HBE-Bezirksgeschäftsstelle.

1.2. Persönliche Tarifgebundenheit

Ein Tarifvertrag ist ein Vertrag, der grundsätzlich nur zwischen den vertragsschließenden Parteien gilt und auf den sich ein Dritter nicht ohne weiteres berufen kann.

Tarifschließende Parteien eines Tarifvertrages sind

- der jeweilige Arbeitgeberverband (der den Tarifvertrag stellvertretend für seine Mitglieder aushandelt und abschließt),
- die jeweilige Gewerkschaft (die für die bei ihr organisierten Mitglieder Tarifverhandlungen führt).

Die Tarifverträge für den Einzelhandel in Bayern werden zwischen dem Handelsverband Bayern e. V. und der Gewerkschaft Ver.di ausgehandelt. Auf die Rechte und Pflichten aus den Tarifverträgen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bayerischen Einzelhandel können sich deshalb grundsätzlich nur die HBE-Mitgliedsfirmen (OT-Mitgliedschaft s. u.) berufen, sowie nur die Arbeitnehmer, die bei Ver.di organisiert sind.

Achtung:

Ein Tarifvertrag ist nur dann anwendbar, wenn der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis **gleichzeitig** bei den jeweils tarifschließenden Parteien tarifgebunden sind. Ist nur eine Partei Mitglied einer der tarifschließenden Organisationen, oder besteht z .B. eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft (oder einem Arbeitgeberverband), die keine Tarifverträge für das bestehende Beschäftigungsverhältnis schließt, kann hieraus keine Tarifgebundenheit entstehen.

Beispiel:

Der Arbeitgeber eines Handwerksbetriebes ist Mitglied im HBE, der Arbeitnehmer bei der IG-Metall. Aus dieser Konstellation kann keine Tarifbindung entstehen.

2. Weitere Möglichkeiten der Tarifbindung (Tarifgebundenheit)

2.1. Allgemeinverbindlichkeit

Ein Tarifvertrag gilt – unabhängig von einer Mitgliedschaft in der jeweils tarifschließenden Organisation – auch dann, wenn ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt ist (AVE), wie es bei den Einzelhandelstarifverträgen in Bayern bis Ende 1999 der Fall war. Die AVE eines Tarifvertrages wird auf Antrag einer tarifschließenden Partei und bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen durch das zuständige Arbeitsministerium erklärt. Derzeit besteht im bayerischen Einzelhandel kein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag.

Allerdings gibt es eine Reihe von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen, z. B. in Handwerksparten, die sich mit Einzelhandelstätigkeiten überschneiden bzw. in einem Einzelhandelsunternehmen vorkommen können (z. B. Bäcker, Metzger, Orthopädieschuhmachermeister u. a.).

2.2. Einzelvertragliche Vereinbarung

Die Anwendbarkeit eines Tarifvertrages kann auch vertraglich vereinbart werden (z. B. *„Es gelten die Tarifverträge des bayerischen Einzelhandels“*). Werden die tariflichen Bestimmungen stillschweigend angewendet (z. B. Gehaltsabrechnung mit Hinweis auf *„B II 6. Bj“* und *„tariflicher Urlaub“* oder *„übertarifliche Zulage“*) kann auch hieraus auf Tarifgebundenheit für das konkrete Arbeitsverhältnis geschlossen werden, ohne dass es auf eine Verbands- oder Gewerkschaftsmitgliedschaft ankäme.

Es ist zulässig und möglich, mit einzelnen Arbeitnehmern – wenn nicht zwingende Tarifgebundenheit besteht – unterschiedliche arbeitsvertragliche Vereinbarungen auch im Hinblick auf die Tarifgebundenheit zu treffen. So kann mit dem einen Arbeitnehmer z. B. eine Vergütung in Höhe des Tariflohns vereinbart werden, mit einem anderen eine Prämienvergütung oder ein niedrigerer Lohn. Eine unzulässige Ungleichbehandlung (Diskriminierung) liegt allerdings dann vor, wenn eine systematische Ungleichbehandlung stattfindet (z. B. nur die geringfügig Beschäftigten erhalten kein Weihnachtsgeld in tariflicher Höhe o. ä.).

2.3. Tarifvertragliche Nachwirkung

Eine Tarifgebundenheit liegt auch vor, wenn irgendwann einmal ein Tarifvertrag (zwingend) anzuwenden war (z. B. beidseitige Tarifgebundenheit, AVE, vertragliche Vereinbarung mit dem früheren Inhaber einer Firma, Gleichstellungsabrede vgl. unten 2.4.), und seither keine neue Vereinbarung (ohne Tarifbindung) getroffen wurde.

Dies ergibt sich aus § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz:

„Nach Ablauf eines Tarifvertrages gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.“

Aus Beweisgründen sollten „andere Abmachungen“ immer schriftlich getroffen werden. Auf ein mündlich erklärtes Einverständnis eines Arbeitnehmers, dass ein Tarifvertrag nicht mehr gelten soll, wird man sich im Streitfall schwerlich stützen können.

Bestehen tarifliche Ansprüche „nur“ aus beiderseitiger Tarifgebundenheit, die (z. B. wegen Austritt, OT-Erklärung) beendet wurde, gilt der Tarifvertrag in der Fassung weiter, die zuletzt gegolten hat. Spätere Veränderungen, insbesondere Tarifierhöhungen, bleiben unberücksichtigt. Beruht die Tarifbindung aber auf vertraglicher Vereinbarung ist die konkrete Formulierung dafür maßgeblich, welchen Umfang die tarifliche Nachwirkung hat.

2.4. Gleichstellungsabrede

Als „Gleichstellungsabrede“ wurden Vertragsklauseln bezeichnet, mit denen ein tarifgebundener Arbeitgeber allen Arbeitnehmern die Konditionen des einschlägigen Tarifvertrages zusagte, unabhängig davon, ob ein einzelner Mitarbeiter Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ist oder nicht.

Beispiel:

„Auf das Beschäftigungsverhältnis finden die Tarifverträge des Bayerischen Einzelhandels in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung.“

Endete in einem solchen Fall die Tarifbindung des Arbeitgebers (z. B. Betriebsübergang auf ein nicht tarifgebundenes Unternehmen oder Austritt des Arbeitgebers aus der Tarifbindung), gingen die Gerichte bis zum Stichtag 31.12.2001 davon aus, dass die Tarifbindung des Arbeitsverhältnisses auch insoweit endete, als nachfolgende Tarifierhöhungen nicht mehr zur Anwendung kamen. Es blieb bei der tariflichen Nachwirkung der Tarifbedingungen, die bei Beendigung der Tarifbindung des Arbeitgebers gegolten haben.

Seit dem 01.01.2002 unterliegen aber auch Arbeitsverträge den Vorschriften der allgemeinen Geschäftsbedingungen. Während das BAG Verträge, die mit einer solchen Klausel vor diesem Stichtag (01.01.2002) geschlossen worden waren, dahingehend ausgelegt hatte, dass nur gewerkschaftlich nicht organisierte Arbeitnehmer mit Gewerkschaftsmitgliedern gleichbehandelt werden sollten, und die Tarifverträge anwendbar sind, solange auch der Arbeitgeber tarifgebunden ist, geht das BAG jetzt bei Verträgen, die nach dem 31.12.2001 geschlossen wurden, davon aus, dass mit einer solchen Klausel eine Tarifbindung ausdrücklich (vertraglich) vereinbart worden ist.

Wegen des Grundsatzes „*Unklarheiten gehen zulasten des Verwenders*“ können solche Vertragsklauseln nicht mehr einschränkend nur als Gleichstellungsabrede ausgelegt werden.

3. Ende der Tarifbindung / der Tarifgebundenheit

3.1. Ende eines Tarifvertrages

Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der (jeweilige) Tarifvertrag endet. Die Tarifverträge des Bayerischen Einzelhandels haben unterschiedliche Laufzeiten.

Ist ein Tarifvertrag gekündigt und die Kündigungsfrist abgelaufen, ohne dass neue Verhandlungen aufgenommen worden wären, endet die Tarifgebundenheit an diesen Tarifvertrag (z.B. Altersteilzeittarifvertrag).

3.2. Ausscheiden aus einer Tarifpartei

Tarifbindung, die auf beiderseitiger Tarifgebundenheit der Vertragsparteien beruht (Arbeitgeberverbands- und Gewerkschaftsmitgliedschaft) endet, sobald ein Vertragspartner aus der Tarifbindung seiner Organisation ausscheidet. Hier gelten die Tarifverträge aber regelmäßig nach, bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung.

3.3. OT-Mitgliedschaft im HBE

Während Gewerkschaftsmitglieder immer automatisch auch tarifgebunden sind (wenn und solange sie in der einschlägigen Sparte arbeiten), können Arbeitgeberverbände, obwohl sie weiter Verhandlungspartei für Tarifverträge sind, auch eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung („OT“) anbieten.

Der HBE hat in seiner Satzung die Möglichkeit einer OT-Mitgliedschaft geschaffen. Die Zulässigkeit dieser Regelung wurde vom BAG mit seiner Entscheidung vom 18.07.2006 bestätigt. HBE-Mitglieder können deshalb durch schriftliche Erklärung gegenüber ihrer HBE-Geschäftsstelle den Austritt aus der Tarifbindung erklären (Anlage 1: Erklärung über den Abschluss der Tarifbindung).

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Arbeitnehmer darüber zu informieren, ob er durch Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband tarifgebunden ist, oder dort eine OT-Mitgliedschaft erklärt hat. Er kann auch jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem HBE wieder den

Wechsel in die Mitgliedschaft mit Tarifbindung erreichen.

Beruft sich ein Arbeitnehmer (z. B. Gewerkschaftsmitglied) auf vermeintliche Tarifansprüche, kann die beim HBE aufbewahrte OT-Erklärung des Arbeitgebers beim Arbeitsgericht als Beweis dazu vorgelegt werden, dass jedenfalls ab dem Tag des Zugangs der Erklärung beim HBE die Tarifbindung des Arbeitgebers beendet ist. Es bleibt dann zu prüfen, ob vor der OT-Erklärung für das konkrete Arbeitsverhältnis Tarifgebundenheit bestanden hatte, die noch nachwirkt oder ob evtl. der im Zeitpunkt der OT-Erklärung bereits in Verhandlungen befindliche Tarifvertrag noch auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

Achtung:

Sofern Sie während laufender Tarifverhandlungen in eine OT-Mitgliedschaft wechseln, müssen Sie dies auf jeden Fall der Gewerkschaft Ver.di anzeigen oder den HBE mit dieser Anzeige beauftragen. Denn die Rechtsprechung des BAG (vgl. z. B. Urteil vom 26.08.2009, 4 AZR 285/08) sieht einen Statuswechsel während laufender Tarifverhandlungen kritisch. Sogenannte Blitzaustritte sind nach Auffassung des BAG in jedem Fall dann unwirksam, wenn die Gewerkschaft bereits nicht über den Statuswechsel informiert wurde.

3.4. Ersetzen der Tarifnormen durch eine andere Abmachung

Gem. § 4 Abs. 5 Tarifvertragsvertragsgesetz gelten die Rechtsnormen eines Tarifvertrages weiter, bis sie „durch eine andere Abmachung ersetzt“ werden.

a) Arbeitsvertrag

„Andere Abmachungen“ im Sinne dieser Norm sind jedenfalls ausdrückliche Vertragsvereinbarungen. So kann z.B. vereinbart werden: „Es findet kein Tarifvertrag Anwendung“ oder „tarifliche Nachwirkung wird ausgeschlossen“. Denkbar wäre auch: „Mit Wirkung ab dem ... gelten ausschließlich die nachfolgenden Vertragsbedingungen...“. Aus Transparenzgründen ist aber die ausdrückliche Klarstellung, dass kein Tarifvertrag (mehr) anwendbar sein soll, vorzuziehen.

Achtung:

Ein vertraglicher Ausschluss der Tarifbindung ist aber dann wirkungslos, wenn ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag vorliegt oder (wieder) beidseitige Tarifgebundenheit besteht. Eine mündliche Vereinbarung darüber, dass ein Tarifvertrag nicht (mehr) gelten soll, ist zwar zulässig, aber mangels Beweisbarkeit meist wertlos.

Auf der HBE-Website können Vertragsvorlagen für Arbeitsverhältnisse mit Tarifbindung und ohne Tarifbindung herunter geladen werden www.hv-bayern.de

b) Betriebsvereinbarung

Betriebsvereinbarungen sind nur über solche Sachverhalte zulässig, die nicht tatsächlich oder üblicherweise in Tarifverträgen geregelt sind. Eine Betriebsvereinbarung, die die Tarifgebundenheit beendet oder ausschließt ist deshalb unzulässig und unwirksam.

c) Änderungskündigung

Voraussetzung einer Änderungskündigung ist bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes, dass sowohl die Kündigung als auch die Vertragsänderung sozial gerechtfertigt sind. Nach der Rechtsprechung des BAG ist der Wunsch des Arbeitgebers nach Beendigung der Tarifbindung, um Personalkosten reduzieren zu können, kein ausreichender Grund für eine Änderungskündigung. Eine Änderungskündigung mit dem

Ziel, die Tarifgebundenheit zu beenden, wird deshalb regelmäßig wenig Aussicht auf Erfolg haben.

4. Vor- und Nachteile der Tarifbindung bzw. der OT-Mitgliedschaft

- a) Die vom HBE geschlossenen Tarifverträge enthalten teilweise Regelungen zu Gunsten des Arbeitgebers, die zulässigerweise von gesetzlichen Bestimmungen abweichen oder über diese hinausgehen (z. B. Ausschlussfristen, abweichende Kündigungsfristen, automatische Vertragsbeendigung bei Erreichen des Rentenalters). Ist der Tarifvertrag nicht anwendbar, müssen solche Regelungen ggf. einzelvertraglich vereinbart werden.
- b) Bei fehlender Tarifbindung müssen Lohn- und Gehaltserhöhungen oder sonstige finanzielle Anreize innerbetrieblich oder mit den einzelnen Mitarbeitern ausgehandelt werden. Die Bezugnahmemöglichkeit auf einen „allgemein geltenden“, weil betriebsübergreifend ausgehandelten, Tarifvertrag, entfällt.
- c) Die Ablehnung der Tarifbindung durch den Arbeitgeber bewirkt möglicherweise die Bildung von Betriebsräten und einen steigenden Organisationsgrad der Mitarbeiter bei den Gewerkschaften.
- d) Auch wenn keine Tarifbindung besteht, wird bei guten Mitarbeitern vielfach das Lohn- und Gehaltsniveau kaum abzusenken sein. Allerdings besteht dann ggf. Veränderungspotential bei anderen Arbeitsbedingungen, z. B.
 - höhere wöchentliche Arbeitszeit, auch ohne Zuschläge,
 - Jahresarbeitszeit, andere Arbeitszeitmodelle
 - Reduzierung der Sonderzahlung, Freiwilligkeitsvorbehalte
 - leistungsabhängige Vergütung
 - niedrigere Stundenvergütung für einfachere Tätigkeiten, zum Einlernen u. ä.,
 - reduzierte Ausbildungsvergütung (max. 20% unter Tarif)
 - Urlaubsdauer
- e) Finden Tarifverträge in einem Unternehmen keine Anwendung, stehen dem Betriebsrat Mitbestimmungsrechte nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG bei Fragen der Lohngestaltung zu, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungs**grundsätzen**, der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung, der Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen, leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren. Ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der konkreten Lohnhöhe hat der Betriebsrat aber nicht (vgl. BAG, Urteil vom 02.03.2004, Az.: 1 AZR 271/03, Beschluss vom 21.08.1990, Az.: 1 ABR 72/89).
- f) Auch der Ausschluss der Tarifbindung durch OT-Erklärung kann nicht verhindern, dass bestehende Vereinbarungen nachwirken oder Tarifbindung auf andere Weise neu entsteht (z. B. AVE). Da der Arbeitgeber in der Regel nicht weiß, ob oder welche Mitarbeiter Gewerkschaftsmitglied sind (die Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit im Personalfragebogen ist unzulässig), ist in manchen Fällen schwer abzuschätzen, welche Wirkung der Ausstieg aus der Tarifbindung haben wird.

5. Typische Fragen zum Ausschluss der Tarifbindung

Frage a): Bedarf es einer Erklärung über den Ausschluss der Tarifbindung, wenn vorhandene oder neu eintretende Mitarbeiter ohnehin nicht Gewerkschaftsmitglied sind.

Antwort: Ist der Arbeitgeber tarifgebunden, kann jeder Mitarbeiter allein durch Eintritt in die Gewerkschaft mit sofortiger Wirkung erreichen, dass auf sein Arbeitsverhältnis alle Einzelhandelstarifverträge (erstmalig oder wieder) angewendet werden müssen, soweit der individuelle Arbeitsvertrag nicht noch günstigere Arbeitsbedingungen enthält. Durch Austritt aus der Tarifbindung kann sich ein Arbeitgeber dagegen absichern.

Frage b): Muss ein Tarifvertrag angewendet werden, wenn ein Mitarbeiter erst im Lauf eines Arbeitsverhältnisses mitteilt, dass er seit mehreren Jahren Mitglied einer einschlägigen Gewerkschaft (z. B. Ver.di) ist?

Antwort: Um festzustellen, ab wann möglicherweise Tarifbindung besteht, muss der Arbeitnehmer nachweisen, wann er in die Gewerkschaft eingetreten ist. War der Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt ebenfalls tarifgebunden, ist der Tarifvertrag anzuwenden. Es ist ggf. zu prüfen, bis wann beiderseitige Tarifbindung bestanden hat (z. B. bis zur OT-Erklärung des Arbeitgebers) und ob die seither bestehende Nachwirkung des Tarifvertrages z. B. durch eine neue Vereinbarung beendet ist. Besteht weiterhin Tarifgebundenheit, gilt der Tarifvertrag jedenfalls für die Zukunft. Eine Nachforderung von tariflichen Ansprüchen aus der Vergangenheit wird dann durch tarifliche Ausschlussfristen und Verjährungsfristen begrenzt.

Frage c): Führt der Ausschluss der Tarifbindung bei neu abzuschließenden Arbeitsverhältnissen dazu, dass Tarifverträge nicht anzuwenden sind?

Antwort: In diesem Fall ist darauf zu achten, dass kein Arbeitsvertragsformular verwendet wird, das auf Tarifverträge Bezug nimmt. Es kann dann keine Tarifbindung entstehen, selbst wenn der Bewerber Gewerkschaftsmitglied ist.
(Ausnahme: allgemeinverbindliche Tarifverträge)

HBE-Tipp: Formulararbeitsverträge „ohne Tarifbindung“ verwenden.

Frage d): Kann eine OT- Mitgliedschaft auch lediglich für
aa) einzelne Tarifverträge / einzelne Arbeitnehmer / einzelne Filialen oder
bb) einzelne Bundesländer/Tarifgebiete erklärt werden?

Antwort: aa) Nein; der Ausschluss der Tarifbindung ist untrennbar mit dem Mitgliederstatus verbunden. Das Mitglied des HBE ist entweder ganz oder gar nicht tarifgebunden.

bb) Grundsätzlich ja; die Frage, ob ein Unternehmen sich für eine Mitgliedschaft mit oder ohne Tarifbindung entscheidet, hängt von der Satzung des Handelsverbandes ab. Deshalb ist es grundsätzlich möglich, je nach Landesverband und Satzung eine andere Entscheidung zu treffen. Ob dies sinnvoll ist, ist eine andere Frage.

Frage e): Darf der Arbeitgeber nach einer OT-Erklärung Arbeitnehmer einstellen, mit denen er keine Anwendbarkeit der Tarifverträge vereinbart, wenn er die Tarifverträge bei bestehenden Arbeitsverhältnissen nach wie vor anwenden will oder muss?

Antwort: Ja. Eine unzulässige Diskriminierung oder Ungleichbehandlung liegt hier nicht vor. Das Gesetz verbietet lediglich eine willkürliche Ungleichbehandlung gleicher bzw. vergleichbarer Sachverhalte.

Frage f): Ist der Arbeitgeber bei der Festlegung der Inhalte eines Arbeitsvertrages völlig frei, falls keine Tarifverträge Anwendung finden?

Antwort: Nein. Auch ohne Tarifbindung sind gesetzlich zwingende Regelungen (z. B. Urlaub, Kündigungsfristen, Lohnfortzahlung) zu beachten. Die tariflichen Arbeitsentgelte und Auszubildendenvergütungen dürfen um nicht mehr als ca. 20 – 30% unterschritten werden. Andernfalls wird strafrechtlicher Wucher angenommen. Allerdings können eine Reihe von Vertragsbedingungen individuell ausgehandelt werden. (Prämien, Urlaubsgeld, Zuschläge u. a.)

Frage g): Kann ein Arbeitgeber eines Kleinbetriebes, der nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fällt, bei bestehenden Arbeitsverhältnissen eine Änderungskündigung aussprechen mit dem Ziel, auf diese zukünftig keine Tarifverträge mehr anzuwenden?

Antwort: Der Arbeitgeber eines Kleinbetriebes kann (außer bei Sonderkündigungsschutz) ohne Angabe eines Grundes Kündigungen und Änderungskündigungen aussprechen (fristgerecht). Arbeitsgerichte können diese Kündigungen nur dahingehend prüfen, ob ein „Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme“ gewahrt ist. Andernfalls verstieße die Kündigung gegen Treu und Glauben. (Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27.01.1998 – AZ: 1 BvL 15/87, BAG Urteil vom 21.02.2001, AZ: 2 AZR 15/2000.) Zur Abwendung wirtschaftlicher Schwierigkeiten kann eine betriebsbedingte Änderungskündigung mit dem Ziel, die Tarifbindung auszuschließen, zulässig sein.

Frage i): Erhält der Arbeitgeber auch im Falle des Ausschlusses der Tarifbindung die Tarifverträge sowie eine arbeitsrechtliche Beratung und Vertretung durch den HBE?

Antwort: Selbstverständlich. Am Leistungspaket des HBE für seine Mitglieder ändert der Ausschluss der Tarifbindung nichts. Jede Mitgliedsfirma erhält die Tarifverträge, kann Musterverträge von der Website herunterladen und sich über optimale Vertragsgestaltung beraten lassen.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung. Ihre Ansprechpartner in den HBE-Geschäftsstellen finden Sie unter www.hv-bayern.de

An den
Vorstand des
Handelsverbandes Bayern e. V.
Brienner Straße 45
80333 München

Telefax: (089) 55118-163

Erklärung über den Ausschluss der Tarifbindung

Vollständige Anschrift:

Mitgliedsnummer: _____

Hiermit erkläre ich gemäß § 5 der HBE-Satzung in der Fassung vom 04.07.2017 den Ausschluss der Tarifbindung.

Diese Erklärung gilt verbandsrechtlich ab dem Zeitpunkt, in dem sie in der für den Sitz der gewerblichen Niederlassung des Mitglieds zuständigen Bezirksgeschäftsstelle zugegangen ist.

Ort/Datum

Unterschrift