



Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT)

Seit 14. Oktober 1999 bietet der Einzelhandelsverband Baden-Württemberg und seine Regionalverbände seinen Mitgliedern eine Wahlmöglichkeit für eine **Mitgliedschaft mit und ohne Tarifbindung**. Die Satzung wurde geändert und bildet eine rechtlich gesicherte und überprüfte Grundlage hierfür.

Achtung: Wir möchten Sie ausdrücklich darauf hinweisen, dass wir diese Gewähr für andere Verbände im Land nicht übernehmen können. Bitte wenden Sie sich, wenn Sie diesbezüglich Fragen haben, vertrauensvoll an uns.

Die Beitragsleistungen sind für beide Arten der Mitgliedschaften gleich. Es genügt eine schriftliche Erklärung des jeweiligen Betriebes gegenüber dem zuständigen Einzelhandelsverband, dass er eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) wünscht.

Wir empfehlen den Betrieben dringend, ihre Entscheidung über einen möglichen Wechsel in die OT-Mitgliedschaft sorgfältig anhand der nachfolgenden Ausführungen abzuwägen.

Rechtliche Gesichtspunkte bezüglich der Tarifbindung

Seit dem Jahre 1978 waren die Tarifverträge im baden-württembergischen Einzelhandel für allgemeinverbindlich erklärt. Dadurch war es ohne Belang, ob eine Arbeitsvertragspartei z.B. Mitglied im Einzelhandelsverband als Arbeitgeberverband oder einer Gewerkschaft war, oder ob der Arbeitsvertrag eine Bestimmung enthielt, dass die tarifvertraglichen Vorschriften Anwendung finden.

Dies hat sich inzwischen geändert, denn **die ab dem Jahre 2000 neu abgeschlossenen Tarifverträge sind nicht mehr für allgemeinverbindlich erklärt worden**.

Allein der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 01.02.1982 ist, da bisher nicht gekündigt, weiterhin allgemeinverbindlich.

Nach dem Wegfall der Allgemeinverbindlichkeit sind folgende Fallkonstellationen zu berücksichtigen:

1. Der Arbeitgeber ist Mitglied mit Tarifbindung im Einzelhandelsverband und er verwendet unsere Arbeitsverträge mit der Bezugnahme Klausel auf die jeweiligen Tarifverträge:
Er ist an die Einhaltung der tariflichen Vorschriften gebunden.
Falls der **Mitarbeiter** nicht Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft ist, kann arbeitsvertraglich auch von den Tarifregelungen abgewichen werden. Dazu ist das Einverständnis (schriftliche Vertragsänderung) des Arbeitnehmers notwendig.

Merkblatt

Mitgliedschaft
ohne
Tarifbindung (OT)

Handelsverband
Baden-Württemberg e.V.
Neue Weinsteige 44
70180 Stuttgart

www.hv-bw.de

Stand: 10/2009
Redaktion: Sabine Hagmann
Hauptgeschäftsführerin
Handelsverband Württemberg

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte
an Ihren zuständigen Regionalverband

Nachdruck verboten!

Ist der Arbeitnehmer dagegen Gewerkschaftsmitglied, kann von den Tarifverträgen – auch durch arbeitsvertragliche Vereinbarung – **nicht** abgewichen werden.

2. Der Arbeitgeber ist OT-Mitglied (also ohne Tarifbindung) im Einzelhandelsverband:

Mit **neu eintretenden** Mitarbeitern (also nach Begründung der OT-Mitgliedschaft des Arbeitgebers) besteht **keine** Tarifbindung, selbst wenn diese Gewerkschaftsmitglied sind.

Achtung: Künftig muss unser OT-Arbeitsvertrag verwendet werden, der keine Bezugnahme mehr auf die Tarifverträge beinhaltet, sondern weitgehend nur den gesetzlichen Rahmen vorgibt.

Bei Mitarbeitern, die **bereits vor** der OT-Mitgliedschaft im Unternehmen beschäftigt waren, sind die alten bis zum Zeitpunkt der OT-Mitgliedschaft gültigen Tarifverträge weiterhin anzuwenden.

Allerdings werden Tarifänderungen ab diesem Zeitpunkt für den Arbeitnehmer nicht mehr wirksam, das heißt, der Tarifzustand vor der OT-Mitgliedschaft wird eingefroren. Dies gilt auch dann, wenn eine Bezugnahmeklausel im bisherigen Arbeitsvertrag vorhanden war.

Diese Rechtsfolge der statischen Weitergeltung der Tarifvorschriften tritt also ein, **ohne dass** an den Arbeitsverträgen etwas geändert werden muss.

Seinen OT-Status muss der Arbeitgeber gegenüber seinen Mitarbeitern grundsätzlich **nicht** offenbaren. Spätestens wenn eine Tarifleistung nicht mehr erbracht werden soll, wird der Arbeitgeber jedoch nicht umhin kommen, eine entsprechende Erklärung gegenüber Betriebsrat und/oder Mitarbeitern abzugeben.

Will sich der Arbeitgeber gänzlich – also auch von den alten Tarifregelungen – lösen, bedarf es insoweit einer Vereinbarung mit den Mitarbeitern, dass künftig keine Tarifvorschriften mehr gelten sollen. Einseitig kann der Arbeitgeber dieses Ziel nur durch eine Änderungskündigung erreichen, die im Streitfall aber ein hohes Prozessrisiko beinhaltet.

Betriebsrelevante Überlegungen

Die Folgen für ein Unternehmen, auf die Tarifbindung zu verzichten und eine OT-Mitgliedschaft einzugehen, müssen im Einzelfall genau abgewogen werden.

- **Fehlen der Friedenspflicht:** ohne Tarifbindung kann ein Unternehmen von den Gewerkschaften **bestreikt** und somit zu einem Firmen- oder Haustarifvertrag gezwungen werden, **der in der Regel „teurer“ ist als ein Verbandstarifvertrag**. Diese Gefahr besteht besonders bei größeren Unternehmen mit Betriebsrat.

Denken Sie immer daran: In Krisenzeiten kann ein Haustarifvertrag ausnahmsweise günstiger sein. In besseren wirtschaftlichen Zeiten steigen die Ansprüche der Gewerkschaft aber exponential.

Das zeigt die Erfahrung, egal was Ihnen geschäftstüchtige Anwälte oder Berater einreden wollen.

Deshalb, wenn möglich: **Im Zweifel:**
„Hände weg von Haustarifverträgen“

- Der fehlende Schutz des Tarifvertrages kann dazu führen, dass vermehrt **Betriebsräte** gegründet werden (ab 5 Arbeitnehmern) und/oder die Mitarbeiter sich gewerkschaftlich organisieren.
- Die **Lohn- und Gehaltsfindung muss im Einzelfall vorgenommen werden** (ohne Haustarifvertrag). Dies kann aufwändig sein und auch zu Auseinandersetzungen im Betrieb selbst führen. Auch hier kann es mit der Zeit zu einem exponentialen Anspruch kommen
- **Unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer**, z.B. die älteren behalten ihren Besitzstand, die neu eingestellten bekommen keine tariflichen Zusagen mehr, kann Spannungen im Betrieb verursachen und die Motivation beeinträchtigen. Möglicherweise finden sich weniger gute Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt unter den schlechteren Rahmenbedingungen.
- Die **OT-Mitglieder sind von tarifpolitischen Entscheidungen des Verbandes ausgeschlossen**, haben also auf die Tarifpolitik satzungsmäßig definitiv keinen Einfluss.

Bitte beachten Sie:

Trotz unseres Wahlangebotes **der OT-Mitgliedschaft** wird der Einzelhandelsverband Baden-Württemberg ausschließlich und allein für den gesamten Einzelhandel im Land auch **weiterhin Tarifverträge für unsere Branche abschließen**. Rechtssichere Auskünfte über den OT-Status bzw. über das Verhältnis zwischen OT-Status und Tarifbindung können Ihnen nur die 10 Rechtsanwälte der Einzelhandelsverbände Baden-Württemberg geben.

Empfehlung:

Wenden Sie sich bitte vor einer Entscheidung über die OT-Mitgliedschaft an Ihre Experten aus Ihrem Verband:

Sabine Hagmann, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Stuttgart:	0711/64864-20
Thomas Lang, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Stuttgart:	0711/64864-22
Barbara Merkle, Freiburg:	0761/368760
Swen Rubel, Heidelberg:	06221/13160
Jörn Rusch, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Stuttgart:	0711/64864-17
Dr. Oliver Seifert, Mannheim :	0621/20909
Dr. Dieter Sievert, Fachanwaltsbezeichnung wird in Kürze verliehen, Stuttgart:	0711/64864-31
Frau Smyslowski, Mannheim:	0621/20909
Peter Spindler, Freiburg:	0761/368760
Bernd Weißenfels, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Stuttgart:	0711/64864-47