

Personalwirtschaft

Das Magazin für den Job HR

05 2019

INKLUSIVE
SONDERHEFT:
Auslands-
entsendung



Kontaktpunkte

WIE SICH EINKAUF UND HR HEUTE BEGEGNEN –
UND WARUM ES DABEI ZU KOLLISIONEN KOMMT

+++ **Special:** Transfermaßnahmen und Co. +++ **Analyse:** Background Checks bei Bewerbern
+++ **Ausblick:** Jobsuche auf Google +++ **Fokus:** Recruiting von Pflegekräften +++

17,50 Euro G21212 ISSN 0341-4698 Art.-Nr. 07720905



05

4 192121 217507



Das Risiko der **Beurteilung**

Das Bundesverfassungsgericht hat dem Gesetzgeber zur Aufgabe gemacht, das Tarifeinheitsgesetz nachzubessern. Nun ist mit dem 1. Januar 2019 eine Neuregelung in Kraft getreten. Bringt sie Klarheit in Fragen der Tarifkollision?

► Das Bundesverfassungsgericht hat im Juli 2017 (Az.: 1 BvR 1571/15 u. a.) das Tarifeinheitsgesetz als weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar erachtet. Die höchsten deutschen Bundesrichter gaben dem Gesetzgeber auf, bis zum 31. Dezember 2018 das Gesetz, konkret die Regelung des Tarifvertragsgesetzes (TVG) zur Tarifkollision (§ 4a Abs. 2 S. 2), nachzubessern. Der nachfolgende Beitrag soll einen kurzen Überblick über die Gesetzesänderung, die zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist, sowie die Auswirkungen auf die betriebliche Praxis geben.

Nach der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Regelung sollte bei kollidierenden Tarifverträgen nur noch derjenige im Unternehmen angewendet werden, der von der Mehrheitsgewerkschaft mit dem Arbeitgeber vereinbart worden ist. Einschränkungen oder Ausnahmen von diesem Grundsatz sah das TVG bisher nicht vor. Trotz des Tarifeinheitsgesetzes war und ist es möglich, innerhalb eines Unternehmens mehrere Tarifverträge anzuwenden, solange sie nicht kollidieren.

So haben beispielsweise bei einer Fluggesellschaft Verdi für das Bodenpersonal, Ufo für das Kabinenpersonal und die Vereinigung Cockpit für die Piloten jeweils einen eigenen, nicht mit den anderen Tarifverträgen kollidierenden Tarifvertrag abgeschlossen. Ein weiteres Beispiel gibt die Deutsche Bahn: Das Unternehmen hat sowohl einen mit der GDL als auch mit der EVG einzelne Tarifverträge geschlossen, die für das Fahrpersonal gelten. Auch in Krankenhäusern kommen mehrere Tarifverträge zur Anwendung, die von Verdi und dem Marburger Bund mit dem einzelnen Arbeitgeber beziehungsweise dem Arbeitgeberverband vereinbart wurden.

Was bisher galt

Die bisherige Regelung des § 4a Abs. 2 S. 2 TVG konnte zu einer Benachteiligung der kleineren Berufsgruppen führen, weil nicht sichergestellt war, dass ihre Interessen im Betrieb hinreichend repräsentiert sind. Daher ent-

schied das Bundesverfassungsgericht im Juli 2017, dass der Gesetzgeber sicherstellen müsse, dass die Interessen einer Minderheitsgewerkschaft, deren Tarifvertrag verdrängt wird, ernsthaft und wirksam im Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft berücksichtigt werden.

Bei der Umsetzung hat sich der Gesetzgeber an der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts orientiert und den Paragraphen zur Tarifkollision um einen weiteren Halbsatz ergänzt. Jetzt gilt, dass die Belange einer Minderheitsgewerkschaft ausreichend im Tarifvertrag der größeren Gewerkschaft berücksichtigt werden müssen.

Nach der alten Regelung des § 4a TVG zur Tarifkollision konnten Minderheitsgewerkschaften lediglich den zwischen dem Arbeitgeber und der mitgliederstärksten Gewerkschaft vereinbarten Tarifvertrag nachzeichnen, ohne auf seine Ausgestaltung Einfluss nehmen zu können. Sie konnten sich nur ein fremdes Verhandlungsergebnis zu eigen machen. Nach der Neuregelung des TVG bleiben Minderheitstarifverträge im Falle einer Kollision jedoch dann weiter anwendbar, wenn die Belange der Minderheitsgewerkschaft nicht ausreichend im Tarifvertrag der größeren Gewerkschaft berücksichtigt werden.

Neuregelung mit offenen Fragen

Ein bestimmtes Verfahren, mit dem die Interessen der Minderheitsgewerkschaft „ernsthaft und wirksam“ berücksichtigt werden, wollte der Gesetzgeber hingegen nicht vorgeben, um der Vielgestaltigkeit der schon jetzt in der Tarifpraxis bestehenden Verfahrensweisen Rechnung zu tragen. Die Auslegung und Anwendung bleibt daher der Rechtsprechung überlassen.

Gleiches gilt im Hinblick auf die der Minderheitsgewerkschaft zustehenden Verfahrens- und Beteiligungsrechte nach § 4a Abs. 5 TVG. Der Arbeitgeber ist auch weiterhin verpflichtet, die Aufnahme von Tarifverhandlungen rechtzeitig und in geeigneter Weise bekannt zu geben (Bekanntgabepflicht). Zudem hat die Minderheitsgewerkschaft, auch wenn diese nicht selbst den Abschluss eines Tarifvertrages verhandelt, einen Anspruch, dem Arbeitgeber ihre Vorstellungen mündlich vorzutragen (Anhörungsrecht).

Sowohl die Bekanntgabepflicht als auch das Anhörungsrecht stellen echte selbstständige Rechtspflichten dar, die der Arbeitgeber nicht verletzen darf, um zu gewährleisten, dass keine Verdrängungswirkung des Tarifvertrages der Minderheitsgewerkschaft eintritt. Weder die ursprüngliche Fassung des Tarifeinheitsgesetzes noch die Gesetzesänderung konkretisieren die Anforderungen an eine wirksame Anhörung und Bekanntgabe nach § 4a Abs. 5 TVG.

Wie und zu welchem Zeitpunkt ist die Minderheitsgewerkschaft zu informieren? Wie lange darf die Minderheitsgewerkschaft ihre Vorstellungen und Forderungen dem Arbeitgeber vortragen? Die Beantwortung dieser und weiterer Fragen bleibt letztlich den Fachgerichten überlassen und bedeutet bis zu einer endgültigen Entscheidung, dass die Arbeitgeber beziehungsweise die Unternehmen das Beurteilungsrisiko zu tragen haben. Diesbezüglich hat auch die Gesetzesänderung keine Abhilfe schaffen können.

Streikrecht

Auch nach der Änderung des Tarifeinheitsgesetzes ist zu berücksichtigen, dass das Streikrecht der Gewerkschaften grundsätzlich nicht begrenzt wird. Dies ergibt sich sowohl aus der Kollisionsregel des TVG als auch aus dem Anspruch auf Nachzeichnung des von der Mehrheitsgewerkschaft mit dem Arbeitgeber geschlossenen Tarifvertrages. Beide Regelungen setzen voraus, dass ein weiterer Tarifvertrag besteht, welcher nach § 4a Abs. 2 S. 2 HS. 1 TVG verdrängt wird beziehungsweise der Minderheitsgewerkschaft das Recht auf Nachzeichnung des Tarifvertrages ermöglicht, deren Tarifvertrag verdrängt wurde. Ein zu verdrängender Tarifvertrag muss also erkämpft werden können und kann nicht bereits deshalb rechtswidrig und unverhältnismäßig sein, weil ein kollidierender Tarifvertrag durch eine Minderheitsgewerkschaft erstreikt werden soll. Allerdings dürfen Minderheitsgewerkschaften, deren Tarifvertrag verdrängt wurde, während seiner Laufzeit nicht zum Streik aufrufen.

Ein Betrieb, mehrere Tarifverträge

Nach wie vor können jedoch weiterhin zwei oder mehr Tarifverträge innerhalb eines Betriebs zur Anwendung kommen. Eine Kollision liegt nur dann vor, wenn sich die Geltungsbereiche zweier Tarifverträge überschneiden. Demnach obliegt es den Gewerkschaften selbst, ob sie einzelne Berufsgruppen aus dem jeweiligen Vertrag ausnehmen.

Im Rahmen der Gesetzesänderung hat der Gesetzgeber lediglich die vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen „Mindestanforderungen“ umgesetzt. Die Fachgerichte müssen daher zukünftig nicht nur Maßstäbe und Grundsätze für die Ausgestaltung und Durchführung der Bekanntgabepflicht sowie des Anhörungsrechts entwickeln, sondern Anforderungen formulieren, nach denen Interessen von Arbeitnehmergruppen ernsthaft und wirksam berücksichtigt worden sind. Bis dahin verbleibt es beim Beurteilungsrisiko zuungunsten der Arbeitgeber beziehungsweise der Unternehmen.

AUTOREN



Eva Wißler, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Pusch Wahlig Workplace Law, Frankfurt am Main, wissler@pwwl.de



Sebastian Spuhl, Rechtsanwalt, Pusch Wahlig Workplace Law, Frankfurt am Main, spuhl@pwwl.de