

Lokführer, Piloten und Ärzte – Wie viele Tarifverträge verträgt ein Krankenhaus?



RA Dr. C. M. Bold
Ratajczak & Partner mbB
Posener Str. 1
71065 Sindelfingen

Aktuelle Situation

Situation Krankenhäuser

- Chronische Unterfinanzierung
- Zunehmend höhere Anforderungen
- Kostenentwicklung \neq BFW-Entwicklung
- Ärztemangel

Situation Gewerkschaften

- Abhängig von Mitgliederzuwachs
- Wettbewerb untereinander
- Erfolge überlebensnotwendig

Tarifvielfalt: Vor- u. Nachteile f. AG

- Gewerkschaftskonkurrenz kann verhandlungsstrategischer Vorteil sein.
- Erheblicher Zeit- und Kostenmehraufwand bezügl. Verhandlung und Umsetzung
- Höhere Streikanfälligkeit

Daher: TarifeinheitsG in *beiden* Lagern äußerst umstritten!

Relevante Gewerkschaften

- Marburger Bund
 - ausschließlich Ärzte, Zahnärzte, akademische Mitarbeiter in Ärzten vergleichbarer Stellung, Medizinstudenten
 - Klassische „Spartengewerkschaft“
- Ver.di (DGB)
 - sämtliche Berufe/Funktionen im KH

Weitere AN-Verbände

- DHV (CGB)
- vmf (Verband medizinischer Fachberufe, ausschl. Arzt-/Zahnarzthelferinnen)
- DHV (Deutscher Hebammenverband, keine Gewerkschaft)
- DBfK (Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe, keine Gewerkschaft)
- Etliche weitere Berufsverbände, die (bis dato) keine Gewerkschaften sind

Werden weitere Gewerkschaften entstehen?

Voraussetzung: **Tariffähigkeit** (z. B. BAG -1 ABR 58/04-):

- „**Durchsetzungskraft**, die erwarten lässt, dass [die AN-Vereinigung] **als Tarifpartner** vom sozialen Gegenspieler wahr- und **ernstgenommen** wird“.
- Abschluss von **Tarifverträgen in nennenswertem Umfang** (auch Anschluss-TV) belegt Durchsetzungskraft.
- „**Junge**“ **AN-Vereinigungen** ohne TV-Abschlüsse **müssen Tariffähigkeit erst beweisen** (z. B. durch Nachweis Organisationsstärke sowie ggf. die Fähigkeit durch Arbeitnehmer in Schlüsselpositionen Druck auszuüben).

Tarifvielfalt – quo vadis?

- Seit 1991: Grds. d. **Tarifeinheit**
[ständige Rspr. BAG, 20.03.1991,
speziellere TV gilt]
- Ab 2010: Grds. d. **Tarifpluralität**
[Aufgabe bisherige Rspr., 7.7.2010]
- Ab 2015: Grds. d. **Tarifeinheit**
[Wiedereinführung d. Gesetzgeber]

Status Quo: BAG 7.7.2010

- **Grds. d. Tarifpluralität:** Ist der AG an Tarifverträge mehrerer Gewerkschaften gebunden (sei es kraft Allgemeinverbindlichkeit, sei es kraft Organisationszugehörigkeit), gilt nicht nur der speziellere.
- Begründung:
 - **Art. 9 Abs. 3 GG Koalitionsfreiheit**
 - „Tarifpluralität ist im System des TVG angelegt.“
 - Richterliche Rechtsfortbildung i. S. TEinheit nicht möglich, da keine planwidrige Gesetzeslücke vorhanden.
- Übrigens: Gegenstand des Grundsatzurteils waren Tarifverträge von **ver.di** und **Marburger Bund**

Tarifeinheitsgesetz (TEG)

Übersicht TEG

- Erklärte **Ziele**
- Voraussetzung: **Tarifikollision**
- Lösung: **Mehrheitsprinzip**
- Rechtsfolge f. **Arbeitskampfrecht**
- **„Nebenwirkungen“** (Informationspflicht, Anhörungsrecht, Nachzeichnungsanspruch)
- **Umsetzung** in die Praxis (Bestandsschutz, Differenzierungsklauseln, Prozessrecht)

Erklärtes Ziel TEG

Ziel: Funktionsfähigkeit der **Tarifautonomie** sichern.

Begründung (Gesetzentwurf):

- „Tarifkollisionen laufen dem Ziel einer „**innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit**“... strukturell zuwider, wenn nicht die besondere Leistung einer Arbeitnehmergruppe, sondern ihre Schlüsselposition im Betriebsablauf den Maßstab für die Verteilung des Erwirtschafteten ... bilden.“
- AN ohne besondere **Schlüsselposition** ... sind nur noch eingeschränkt in der Lage, auf Augenhöhe mit der AG-Seite zu verhandeln.

Tarifikollision = Kernproblem

- TEG **subsidiär**: bei Tarifikollision Mehrheitsprinzip
- Lt. Gesetzbeogr. ist **Vermeidung von Tarifikollisionen** Aufgabe der TV-Parteien, u. a. durch
 - **Abstimmung** der Zuständigkeiten
 - Verhandeln in **Tarifgemeinschaft**
 - **Inhaltsgleiche** Tarifverträge
 - **Anschlussstarifverträge.**

Wann liegt eine Tarifikollision vor?

- „Soweit sich die Geltungsbereiche **nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften** überschneiden“ (§ 4a Abs. 2 S. 2 TVG n. F.)
- D. h. Überschneidung „in **zeitlicher, räumlicher, fachlicher und persönlicher** Hinsicht“ (Gesetzesbegründung)
- **Kollision auch dann, wenn Regelungsgegenstände nicht deckungsgleich** [Grund: „ganzheitliche Vertretung“ bezweckt, ausser: Ergänzung durch Minderheitsgewerkschaft im TV gewollt]
- **Ausnahme: bestimmte im TEG genannte betriebsverfassungsrechtliche Tarifnormen** unterfallen nur dann TEG-Kollisionsregel, soweit diese Fragen in einem anderen TV bereits geregelt (§ 4a Abs. 3 TVG n. F.; Grund: Kontinuität BR-Vertretungsstrukturen).

Lösung TEG: Mehrheitsprinzip

§ 4a Abs. 2 S. 2 TVG n. F.:

„[bei kollidierenden Tarifverträgen] sind im **Betrieb** nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum **Zeitpunkt** des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags im **Betrieb** die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat.“

Betriebsbegriff (§ 4a II 2 TVG n. F.)

- Lt. Gesetzesbegründung: „diejenige **organisatorische Einheit**, innerhalb derer der Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Hilfe von technischen und immateriellen Mitteln bestimmte **arbeitstechnische Zwecke** fortgesetzt verfolgt.“
- Entspricht im Grundsatz dem betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriff
- Auch gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen i. S. § 1 Abs.1 S. 2 BetrVG
- Auch ein durch TV errichteter Betrieb i. S. § 3 Abs. 1 Nr. 1-3 BetrVG, außer Ziele Abs. 1 stehen offensichtlich entgegen („insbesondere“ bei unterschiedl. Wirtschaftszweigen/Wertschöpfungsketten).

Streikrecht: Auswirkung TEG

- Keine ausdrücklichen Regelungen im TEG
- ABER: Auswirkungen bezüglich der Frage der **Verhältnismäßigkeit** eines Streiks:
 - ⇒ Wenn Ziel des Streiks der Abschluss eines kollidierenden Tarifvertrags sein soll, aber die betreffende Gewerkschaft keine Mehrheit im Betrieb hat, ginge der angestrebte Tarifvertrag wg. TEG ins Leere, d. h. Streik wäre rechtswidrig.
 - ⇒ Einfallstor f. Streiks: betriebsverfassungsrechtl. Fragen, da Kollisionsregel TEG eingeschränkt (s. o.).

„Nebenwirkungen“ TEG

Rechte für (Minderheits-?)gewerkschaften:

- Informationspflicht
- Anhörungsrecht
- Nachzeichnungsanspruch

Informationspflicht

„Nimmt der AG oder eine Vereinigung von AG mit einer Gewerkschaft Verhandlungen über den Abschluss eines Tarifvertrags auf, ist der AG oder die Vereinigung von AG verpflichtet, dies *rechtzeitig und in geeigneter Weise bekanntzugeben.*“ (§ 4a Abs. 5 S. 1 TVG n. F.).

- In der Gesetzesbegründung wird hierzu eine *„mündliche, elektronische oder schriftliche Mitteilung“ an die konkurrierende Gewerkschaft* vorgeschlagen,
- bei Firmentarifverträgen *„Aushang in den betroffenen Betriebsstätten“* vorgeschlagen.

Anhörungsrecht

„Eine andere Gewerkschaft, zu deren satzungsgemäßen Aufgaben der Abschluss eines Tarifvertrags nach Satz 1 [s. o.] gehört, ist berechtigt, dem AG oder der Vereinigung von AG ihre *Vorstellungen und Forderungen mündlich vorzutragen.*“ (§ 4a Abs. 5 S. 2 TVG).

- Anhörungsrecht **gerichtlich durchsetzbar**
- Kein Verhandlungsrecht
- Anhörung nicht Voraussetzung für wirksamen Tarifabschluss mit anderer Gewerkschaft.

Nachzeichnungsanspruch

„Eine Gewerkschaft kann vom Arbeitgeber oder der Vereinigung der Arbeitgeber die Nachzeichnung der Rechtsnormen eines mit ihrem Tarifvertrag kollidierenden Tarifvertrags verlangen. Der Anspruch auf Nachzeichnung beinhaltet den Abschluss eines die Rechtsnormen des kollidierenden Tarifvertrags enthaltenden Tarifvertrags, soweit sich die Geltungsbereiche und Rechtsnormen der Tarifverträge überschneiden...“ (§ 4a Abs. 4 S. 1 f. TVG n. F.).

Beachten:

- Nachzeichnungsanspruch hat nur die Gewerkschaft, die bereits einen *kollidierenden* Tarifvertrag abgeschlossen hat.
- **„Rosinenpickerei“ ausgeschlossen:** lt. Gesetzesbegründung ist Nachzeichnung nur vorteilhafter Regelungen nicht gemeint.

Fazit „Nebenwirkungen“

- ⇒ TEG leistet u. U. Gewerkschaften Vorschub, die u. U. bei vielen Arbeitgebern und AG-Vereinigungen nicht auf der Agenda standen!
- ⇒ Dies gilt jedenfalls bezüglich Informations- und Anhörungsrecht.
- ⇒ Auswirkung auf Organisationsgrad allerdings noch fraglich.
- ⇒ Allerdings: Voraussetzung für Geltendmachung von o. g. Rechten: **TARIFFÄHIGKEIT!**

TEG – Umsetzung in die Praxis

Bereits bestehender Minderheits-TV, der mit neuem Mehrheits-TV kollidiert:

- **Bestandsschutz** für Tarifverträge, die am Tag nach der Verkündung des Gesetzes „*gelten*“ (§ 13 Abs. 3 n. F.: „§ 4a ist nicht .. anzuwenden“)
- d.h. die Kollisionsregel des TEG kommt (erst und nur dann) zum Tragen, wenn die (also beide) kollidierenden Tarifverträge erst ab Inkrafttreten des Gesetzes Geltung erlangen.
- Bestandsschutz gilt m. E. auch für nachwirkende TV, da Nachwirkungsregelung unverändert.

Problem d. unzulässigen Frage d. Gewerkschaftszugehörigkeit

- BAG 7.7.2010, juris Rn. 45 f.: „Selbst wenn man trotz des Schutzes durch § 612a BGB eine Offenbarungspflicht im lfd. Arbeitsverhältnis nicht anerkennt, bleibt es dem AG unbenommen, zunächst nur diejenigen Leistungen zu erbringen, die den Nicht- oder Andersorganisierten zustehen... Im Streitfall ist der AN nach den allg. Grundsätzen gehalten, seine Tarifgebundenheit darzulegen...“

TEG-Lösung:

- Arbeitsgericht entscheidet im Streitfall über den im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag auf Antrag einer Tarifvertragspartei eines kollidierenden Tarifvertrags im Beschlussverfahren mit **bindender Wirkung für Dritte** (vgl. § 2a Buchst. b) Nr. 6 ArbGG n. F., § 99 Abs. 3 ArbGG n. F.).
- Anzahl der Mitglieder einer Gewerkschaft im Betrieb kann durch Vorlage öffentlicher Urkunden (z. B. **notarielle Erklärung**) bewiesen werden. (vgl. § 58 Abs. 3 ArbGG n. F.)

Was ist mit Differenzierungsklauseln?

- Differenzierungsklauseln (z. B. zusätzl. Urlaubstage für Mitglieder der Gewerkschaft x) **bereits geltender TV** fallen unter **Bestandsschutz** (s. o.)
- Bezügl. nach Inkrafttreten des TEG Geltung erlangenden Differenzierungsklauseln einer Mehrheitsgewerkschaft, besteht grds. **Nachzeichnungsanspruch** der Minderheitsgewerkschaft.
- Im letztgenannten Fall Differenzierung dann nur noch gegenüber Beschäftigten, die in gar keiner Gewerkschaft sind.

Mehr Betriebsfrieden durch TEG?

- ⇒ **Nach wie vor Tarifpluralität:** AG kann grds. an Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften gebunden sein (§ 4a Abs. 2 S. 1 TVG n. F.)
- ⇒ Für tarifvertragliche Regelungen, die **betriebsverfassungsrechtliche Fragen** betreffen, gilt Kollisionsregel des TEG nur dann, wenn *diese* Frage nicht bereits durch anderen TV geregelt ist (§ 4a Abs. 3 TVG n. F.).
- ⇒ **Stärkung von (Minderheits-) gewerkschaften** durch Informationspflicht, Anhörungs- u. Nachzeichnungspflicht
- ⇒ Mehrheit von Spartengewerkschaften in **Schlüsselbetrieben** nach wie vor problematisch.

Verfassungsmäßigkeit TEG?

- DBB (GDL) und Marburger Bund haben bereits Verfassungsbeschwerde angekündigt.
- **Grundsatz d. Verhältnismäßigkeit** bezügl. Art. 9 GG m. E. ausreichend berücksichtigt.
- Minderheitsgewerkschaften durch **flankierende Rechte** gestärkt.
- TEG nimmt **Rechtsprechung des BAG** zur Aufhebung des Grundsatzes d. Tarifeinheit auf.

Arbeitskampf im Krankenhaus – macht das Sinn?

Aber im Krankenhaus?

Begrenzte Mittel - staatliche Planung – Daseinsvorsorge:

Ein Krankenhaus ist kein Metallbetrieb. Innerbetriebliche Verteilungskämpfe dürfen nicht zu Lasten der Patienten gehen.

⇒ Verlangt mehr **Verantwortung**.

DANKE!