

9. April 2015

OT-Mitgliedschaft – was heißt das?

Die Flucht aus dem Verlegerverband ist trotz veränderter Tarife nicht gestoppt. Dies beweist die Liste der Tarifumgehungen, die der DJV auf seiner Homepage veröffentlicht hat:

<http://www.djv.de/startseite/info/beruf-betrieb/zeitungen-zeitschriften-agenturen/tarifumgehung-der-verlage.html>

Der Austritt erfolgt entweder in Gänze oder ein Verlag wechselt beim Arbeitgeberverband BDZV in die so genannte OT-Mitgliedschaft; das heißt Mitgliedschaft ohne Tarifbindung. Was bedeutet eine solche OT-Mitgliedschaft?

Tarifverträge gelten für ein Arbeitsverhältnis unter alternativen Voraussetzungen: Entweder sind beide Seiten organisiert, d.h. der Arbeitnehmer ist Mitglied der Vertrag schließenden Gewerkschaft und der Arbeitgeber Mitglied im zuständigen Arbeitgeberverband, oder der Tarifvertrag ist vom Bundesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt worden.

Liegt keiner dieser beiden Fälle vor, so regeln sich die Arbeitsbedingungen ausschließlich nach dem Arbeitsvertrag.

Auch im Arbeitsvertrag kann der Arbeitgeber per Unterschrift eine Tarifbindung eingegangen sein. Das Bundesarbeitsgericht hat sich mit der so genannten vertraglichen Bezugnahme auf einen Tarifvertrag im Arbeitsvertrag beschäftigt und seine bis dato restriktive Rechtsprechung zu Gunsten der Arbeitnehmer aufgegeben (BAG- Pressemitteilung vom 18. April 2007 – 4 AZR 652/05): Enthält der Arbeitsvertrag danach die Klausel, dass die einschlägigen Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung angewendet werden sollen, so begründet dies einen eigenen Anspruch auf die tarifliche Bezahlung. In der Vergangenheit hatte das BAG in einer derartigen Klausel lediglich eine so genannte Gleichstellungsabrede gesehen. Dem Arbeitgeber war zugestanden worden, dass er mit einer solchen Klausel zum Ausdruck bringen wollte, Gewerkschaftsmitglieder und Nichtmitglieder gleichzustellen mit der Folge, dass bei einem Verlust der Tarifbindung auf Seiten des Arbeitgebers auch die arbeitsvertragliche Klausel nicht weiterhalf. Dies ist seit 2007 anders. Eine derartige Klausel im Arbeitsvertrag begründet eigenständige Ansprüche.

Allgemeinverbindlichkeit

Vom Bundesarbeitsministerium sind derzeit rund 300 Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt worden. Im journalistischen Bereich sind es nur zwei, und zwar die Volontärsausbildung für den Bereich Zeitschriften und die Altersversorgung für die Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen.

Zwingende Wirkung

Besteht eine Tarifbindung auf Grund der Allgemeinverbindlichkeit oder der beiderseitigen Mitgliedschaft in den jeweiligen Verbänden, so gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrags unmittelbar und zwingend. Ein Verzicht auf die tariflichen Regelungen ist nicht möglich – es sei denn, dieser Verzicht wird von den Tarifvertragsparteien gebilligt (§ 4 Abs. 1 und 4 Tarifvertragsgesetz/TVG). Vom Tarifvertrag abweichende Regelungen sind uneingeschränkt nur dann zulässig, wenn sie entweder durch den Tarifvertrag gestattet sind (so genannte Öffnungsklauseln) oder Regelungen zu Gunsten der Arbeitnehmer darstellen (§ 4 Abs. 3 TVG).

Austritt aus dem Arbeitgeberverband/ OT-Mitgliedschaft

Tritt der Verlag aus dem Arbeitgeberverband aus, so endet mit dem Wirksamwerden des Austritts gleichwohl die zwingende Wirkung nicht automatisch. Die gemäß § 4 TVG bestehende zwingende Wirkung bleibt so lange erhalten, bis der Tarifvertrag, der während der Mitgliedschaft des Arbeitgebers unterschrieben wurde, endet. Ein Tarifvertrag endet entweder mit dem Wirksamwerden einer Kündigung oder mit einem vereinbarten Fristende oder mit dem Neuabschluss eines Tarifvertrags. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sind nicht gehindert, während seiner Laufzeit den Tarifvertrag gemeinsam zu verändern. Die Veränderung ist rechtlich gesehen ein Neuabschluss.

Mit anderen Worten: Die Flucht aus dem Arbeitgeberverband beseitigt nicht sofort die rechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers. Die zwingende Wirkung der Tarifverträge bleibt bestehen, so lange sie noch nicht ihr Ende gefunden haben.

Derzeit befinden sich alle Tarifverträge für Tageszeitungs- und Zeitschriftenredakteure in ungekündigtem Zustand. Die Gehaltstarife können zum Jahresende 2015 (Tageszeitungen) bzw. zum 31. März 2016 gekündigt werden. Die Manteltarifverträge, die die übrigen Arbeitsbedingungen regeln, laufen länger und können frühestens zum Ende 2018 (Tageszeitungen) gekündigt werden. Solange nicht gekündigt wurde und die Kündigungsfrist nicht abgelaufen ist, behalten die Tarifverträge ihre zwingende Wirkung – daran ändert auch der OT-Status des Verlags nichts.

Die Arbeitgeberverbände sehen in ihren Satzungen überdies häufig Kündigungsfristen für die Beendigung der Mitgliedschaften von sechs Monaten zum Jahresende vor. Mit anderen Worten: Tarifverträge, die nach ausgesprochener Kündigung, aber während der Laufzeit der Kündigungsfrist erst abgeschlossen werden, entfalten ebenfalls noch die zwingende Wirkung, da diese Tarifverträge noch während der Mitgliedschaft des Arbeitgebers im Arbeitgeberverband abgeschlossen wurden.

Nachwirkung

Manche Arbeitgeber meinen, mit dem Wirksamwerden ihrer Kündigung im Arbeitgeberverband verlören sie auch ihre Bindungen und der Tarifvertrag wirke nur noch nach. Dieses Instrument der Nachwirkung kennt das Tarifvertragsgesetz auch. Es bewirkt, dass nach Ablauf eines Tarifvertrags seine Rechtsnormen weiter gelten, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (§ 4 Abs. 5 TVG). Zunächst muss das Ende eines Tarifvertrags erreicht worden sein. Allein das Wirksamwerden der Kündigung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband reicht also nicht. Die in § 4 Abs. 5 TVG erwähnte andere Abmachung kann auch ein geänderter Arbeitsvertrag sein. Arbeitsverträge bedürfen der Unterschrift beider Parteien. Kommt es zu keiner anderen Abmachung, wirkt der Tarifvertrag bis zum „Sankt Nimmerleinstag“ nach.

Niemand muss einen geänderten Arbeitsvertrag akzeptieren.

Änderungskündigung

Wenn sich der Tarifvertrag in der so genannten Nachwirkung befindet und demzufolge einer Verschlechterung zugänglich ist, könnte der Arbeitgeber auf die Idee kommen, eine Änderungskündigung auszusprechen, um die Arbeitskonditionen einseitig zu verschlechtern (da z. B. der Arbeitnehmer die Unterschrift unter einen geänderten Arbeitsvertrag verweigert!). Die Änderungskündigung mit dem Ziel, die Arbeitskonditionen zu verschlechtern, ist aber vom Bundesarbeitsgericht ebenfalls mit einer sehr hohen Hürde versehen worden. Nur wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass ohne die Lohnsenkung der Bestand des Unternehmens gefährdet ist, gewinnt er die Kündigungsschutzklage. Es reicht nicht aus, dass in einzelnen Abteilungen rote Zahlen geschrieben werden. Ferner überprüft das Arbeitsgericht, ob die neuen Konditionen dem Arbeitnehmer zumutbar sind (BAG 2 AZR 91/98; DJV-Datenbank Juri 10862).

Haustarife

Tritt eine Firma aus dem Arbeitgeberverband aus, ist es Ziel des DJV, mit dieser Firma einen Haustarifvertrag abzuschließen, um den zwingenden Charakter der tariflichen Regelungen möglichst nahtlos zu erhalten. Der Inhalt des Haustarifvertrags sollte identisch sein mit den bisherigen Regelungen des Flächentarifvertrags. Wird eine wirtschaftliche Notlage dargelegt, hat sich der DJV dazu bekannt, auch Abschlüsse unter den bisherigen Tarifstandards zu akzeptieren.

Haustarifverhandlungen

Haustarifverhandlungen setzen die Bereitschaft der Kolleginnen und Kollegen voraus, sich für dieses Ziel zu engagieren. Eine Gewerkschaft ist nur so stark wie ihre Mitglieder. Die Zeiten, in denen alles allein am Verhandlungstisch erreicht wurde, scheinen vorbei zu sein.

Tarifverträge bleiben notwendig

Wird nichts unternommen, um dauerhaft kollektive Regelungen zu haben, wird es zu einem Einspareffekt zu Lasten der Mitarbeiter kommen, denn die Gehälter werden auf dem bisherigen Niveau bleiben und bei Neueinstellungen wird im Regelfall zu Lasten der neuen Kolleginnen und Kollegen gespart. Wichtig ist: Die Firma kann zu Lasten der neuen Kolleginnen und Kollegen sparen, sobald die zwingende Wirkung des Tarifvertrags entfällt, er also beendet wurde. Je mehr Mitarbeiter mit schlechteren Arbeitskonditionen es gibt, desto größer wird der moralische Druck auf die Altbeschäftigten, per Unterschrift ebenfalls eine Verschlechterung ihrer Arbeitskonditionen zu akzeptieren. Das gilt es zu verhindern.

Redaktion: Gerda Theile

☎ 0228/2 01 72 11; E-Mail: the@djv.de