

NEWTICKER

Ausgabe 4 / 2016

23. September 2016

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Bundesarbeitsgericht legt strengere Maßstäbe für Allgemeinverbindlichkeit an

Mit Spannung wurde in dieser Woche ein Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Wirksamkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrags erwartet. Die Erfurter Richter entschieden, dass Arbeitgeber im Baugewerbe jahrelang zu Unrecht Beiträge in die Sozialkassen gezahlt hatten.

Das BAG hatte sich mit drei Tarifverträgen des Baugewerbes aus den Jahren 2008, 2010 und 2014 zu befassen, mit denen eine Sozialkasse für die Arbeitnehmer des Baugewerbes eingerichtet worden war (SoKa Bau). Da sich nach den Tarifabschlüssen zwischen der IG Bauen-Agrar-Umwelt und dem Baugewerbe zu wenige Unternehmen an der Finanzierung der SoKa Bau beteiligt hatten, ließen die Tarifparteien die entsprechenden Tarifverträge kurzerhand für allgemeinverbindlich erklären, so dass nunmehr auch nicht-tarifgebundene Arbeitgeber verpflichtet waren, die Zusatzversorgung entsprechend zu finanzieren.

Nach dem damals geltenden Tarifrecht konnten Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn mindestens 50 Prozent der unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer bei tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt waren (50-Prozent-Quorum).

Diese Voraussetzung sah das BAG als nicht erfüllt an, da es keine genauen Zahlen darüber gibt, wie viele Beschäftigte tatsächlich im Baugewerbe tätig sind. Die Entscheidung stellt eine Abkehr von der bisherigen Rechtsprechung des BAG dar. Bisher war das BAG stets sehr großzügig gewesen, wenn es um die Bejahung der Einhaltung des 50-Prozent-Quorums ging. Nunmehr legt das BAG hier offensichtlich strengere Maßstäbe an. Obwohl inzwischen das Tarifrecht reformiert wurde und das harte 50-Prozent-Quorum durch die „weiche“ Voraussetzung der „überwiegenden Bedeutung“ ersetzt wurde, lässt das Urteil hoffen, dass auch Allgemeinverbindlichkeitsanträge nach neuem Recht zukünftig nicht einfach von den Gerichten bestätigt werden, sondern dass die zuständigen Arbeitsgerichte sehr gründlich prüfen werden, ob eine überwiegende Bedeutung i. S. d. neugefassten § 5 Tarifvertragsgesetz vorliegt.

Der bpa Arbeitgeberverband hat zur Frage, wann genau eine „überwiegende Bedeutung“ vorliegt, ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben. Das hier in Rede stehende Urteil und das Gutachten können die Position des bpa Arbeitgeberverbands bei der Abwehr politisch motivierter allgemeinverbindlicher Tarifverträge in der Pflege stärken.

Im nächsten Newsletter werden die neue Rechtsprechung des BAG und ihre Auswirkungen auf die Pflegebranche noch genauer dargestellt und analysiert.