

Informationen zur Nachwirkung des MTV GEW/bfz ab Januar 2018

Büro für Weiterbildung

*Erwin Denzler M.A.
Weinbergstr. 32
90766 Fürth
erwin.denzler@gew-bayern.de
Tel. (0911) 73 72 19
Mobil (0151) 18147351*

11.07.2017

Die Geschäftsführung des bfz hat am 29.6.2017 den Manteltarifvertrag (MTV) mit der GEW gekündigt. Wirksam wird die Kündigung mit dem Jahresende 2017. Wir informieren zur „Nachwirkung“:

1. Für wen gilt der MTV bisher?

Da der MTV nicht allgemeinverbindlich ist, gilt er kraft Gesetzes (§ 3 und § 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz - TVG) nur für Arbeitnehmer*innen, die Mitglied der GEW sind und bei der bfz gGmbH beschäftigt sind (in Bayern und Baden-Württemberg). Für andere Konzernunternehmen (z.B. gfi) und für Nicht-Mitglieder der GEW gilt er nicht unmittelbar – aber in den meisten Fällen wird im Arbeitsvertrag darauf verwiesen (bfz) oder es werden ähnliche Regelungen vereinbart (Konzernunternehmen). Da die Kündigung erst zum Jahresende wirksam wird, gilt er auch für alle bfz-Beschäftigten, die bis dahin Mitglied der GEW werden. Die Mitgliedschaft beginnt mit der Aufnahmebestätigung, nicht mit dem Antragseingang – man sollte also nicht bis kurz vor Jahresende warten!

2. Nachwirkung für GEW-Mitglieder

Für tarifgebundene Gewerkschaftsmitglieder regelt das TVG in § 4 Abs. 5:

„Nach Ablauf des Tarifvertrages gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.“

Die Regelungen zur Kündigungsfrist, zu den Einsatzorten, zur Urlaubsübertragung usw. gelten also auch über den Jahreswechsel hinaus, wenn keine „andere Abmachung“ erfolgt. Eine solche „andere Abmachung“ wäre ein neuer oder geänderter Tarifvertrag, aber auch eine Änderung des bestehenden individuellen Arbeitsvertrages. Nach dem Jahresende gilt nicht mehr der Meistbegünstigungsgrundsatz für Gewerkschaftsmitglieder (der festlegt, dass im einzelnen Arbeitsvertrag nur bessere Regelungen für Beschäftigte wirksam sind, aber keine Verschlechterungen im Vergleich zum MTV). Aber: der Arbeitgeber kann schlechtere Regelungen nicht einseitig festlegen!

Eine „andere Abmachung“ wäre auch eine Betriebsvereinbarung, soweit der Betriebsrat zuständig ist. Darauf werden sich aber die Betriebsräte vor Ort und der Gesamtbetriebsrat kaum einlassen, wenn es schlechter wäre als bisher.

3. Neueingetretene GEW-Mitglieder ab 1.1.2018

Für diese Mitglieder gilt keine Nachwirkung. Ein dann evtl. abgeschlossener neuer Tarifvertrag würde aber automatisch für sie gelten, auch wenn es nicht im Arbeitsvertrag steht.

4. Nicht-Mitglieder der GEW

Hier kann eine nur vertragliche (nicht gesetzliche) Nachwirkung zutreffen. Das hängt vom Wortlaut der jeweiligen Klausel im Arbeitsvertrag ab, es kann auch vom Zeitpunkt des Dienstesintrittes beim bfz abhängig sein. Die GEW kann nicht garantieren, dass in jedem Fall die tariflichen Regelungen dann weiter gelten. Und sie kann dazu auch nicht individuell beraten, da wir nur unsere Mitglieder beraten dürfen. Andere Kolleginnen und Kollegen wenden sich am besten an einen Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin für Arbeitsrecht (gegen Gebühr).

Oder noch besser: möglichst schnell, jedenfalls vor Jahresende, **Mitglied der GEW werden!** Dann gilt die gesetzliche Nachwirkung, und der gewerkschaftliche kostenfreie Rechtsschutz.

5. Mitglieder anderer Gewerkschaften

Den MTV hat nur die GEW abgeschlossen, für Mitglieder anderer Gewerkschaften gilt er nicht kraft Gesetzes. Wer aber in einer anderen Gewerkschaft des DGB Mitglied ist, kann zu einem ermäßigten Beitrag zusätzlich Mitglied der GEW werden, oder lückenlos und unter Anrechnung der Mitgliedszeiten in die GEW wechseln – das ist sinnvoll, wenn die andere DGB-Gewerkschaft für den Betrieb nicht zuständig ist. Näheres dazu auf Anfrage: info@gew-bayern.de, Ba-Wü: bezirk.sw@gew-bw.de

Was jetzt zu beachten ist:

Die „Nachwirkung“ ist in Gefahr, wenn man sich auf einen neuen Vertrag oder eine Vertragsänderung einlässt. Das betrifft vor allem folgende Fälle:

- **Verlängerung nach Befristung:** der Arbeitgeber könnte versuchen, beim Verlängerungsvertrag tarifliche Regelungen auszuhebeln. Solche Formulierungen können sehr versteckt und für den Laien kaum erkennbar sein.
- **Änderung der Arbeitsbedingungen:** z.B. ein neuer Tätigkeitsort, eine andere Aufgabe, die Vereinbarung von Zulagen. Auch hier könnte ab 1.1.2018 gleichzeitig ein Verzicht auf tarifliche Regelungen versteckt sein.
- **Der Wechsel zwischen Konzernunternehmen** – etwa vom bfz zur gfi.

In allen diesen Fällen sollten sich **GEW-Mitglieder unbedingt vorher von uns beraten lassen**. Wir beraten auch die Betriebsräte, wenn der Arbeitgeber neue oder veränderte Betriebsvereinbarungen anbietet.

Für den gewerkschaftlichen Rechtsschutz ist es wichtig, dass wir aktuelle Daten zum Arbeitsverhältnis, auch zum Gehalt, haben. Bitte Änderungen mitteilen! Der satzungsgemäße Beitrag (derzeit 0,7 % vom Bruttogehalt) ist Voraussetzung für die Rechte der Mitglieder.

Was von der Kündigung des MTV nicht betroffen ist:

- Der Tarifvertrag über den **Mindestlohn** in der Aus- und Weiterbildung kann vom bfz nicht gekündigt werden. Er gilt aber nur für pädagogische Mitarbeiter*innen und nur an Standorten, die überwiegend Maßnahmen nach dem SGB II oder III durchführen (das sind beim bfz nur einige und es kann sich jederzeit ändern)
- Für (nur) diese Beschäftigten gelten auch mindestens die **29 Urlaubstage** aus diesem branchenweiten Tarifvertrag (im MTV bfz sind es 30, zusätzlich 24. und 31.12.)
- bessere Arbeitsbedingungen als im MTV, die arbeitsvertraglich festgelegt sind (z.B. nur ein Einsatzort), gelten jetzt schon und auch weiterhin – wenn man sich auf keine Änderung einlässt!
- Lehrkräfte an den **Ersatzschulen** des bfz (Berufsfachschulen und Fachschulen) müssen mindestens 80 % des Gehaltes erhalten, das die GEW für Lehrkräfte an staatlichen Schulen tariflich ausgehandelt hat. Auch dazu berät die GEW ihre Mitglieder.

Die GEW will bessere tarifliche Arbeitsbedingungen beim bfz erreichen.

Dazu brauchen wir viele Mitglieder im Unternehmen. Jetzt.