

FAQ

zur Kündigung des Gehaltstarifvertrags durch den Bayerischen Rundfunk

Der Bayerische Rundfunk hat den Gehaltstarifvertrag (vom 1.1.1978) zum 31.3.2021 gekündigt. Wir wollen mit diesem Papier die an uns herangetragenen Fragen beantworten und gleichzeitig sich im BR verbreitende Fehlinformationen korrigieren.

➤ **Wer darf Tarifverträge beim BR verhandeln und abschließen?**

Für die Gewerkschaftsseite die jeweils bevollmächtigten Vertreter*innen der drei Gewerkschaften (ver.di, BJV, DOV) und für den BR die Intendantin / der Intendant bzw. die von ihr / ihm benannten Vertreter*innen.

➤ **Wer darf einen Tarifvertrag kündigen? Ist eine solche Kündigung rechtmäßig?**

Das Kündigungsrecht gilt sowohl für jede der drei im BR vertretenen Gewerkschaften als auch für den BR. Jede Partei kann einen Tarifvertrag kündigen. Soweit das nicht anders im Tarifvertrag vereinbart wurde, gilt eine Frist von drei Monaten zum Monatsende. Und wenn dies im Tarifvertrag nicht explizit ausgeschlossen ist, gilt nach Ablauf der Kündigungsfrist die gesetzliche Nachwirkung.

ver.di übt dieses Kündigungsrecht übrigens regelmäßig aus, damit nach der vereinbarten Laufzeit einer Gehalts- und Honorartarifrunde über eine Anpassung von Gehalts- und Honorarhöhe verhandelt und – falls dies erforderlich erscheint – dafür gestreikt werden kann.

Der BR hat sein Recht der Kündigung des Gehaltstarifvertrags wahrgenommen. Die Kündigung ist am 28.12.2021 schriftlich ausgesprochen worden und wird zum 1.4.2021 wirksam. Der Gehaltstarifvertrag ist danach in der Nachwirkung.

➤ **Was hat der BR nun eigentlich gekündigt?**

Gekündigt ist nur der Gehaltstarifvertrag (GehTV, das ist die Zifferngruppe 700 im Manteltarifvertrag MTV). Er beinhaltet die Richtpositionsbeschreibungen, die Gehaltstabellen, die Vergütungssätze für Auszubildende, Volontäre/Volontärinnen, Praktikanten/Praktikantinnen und Hospitanten/Hospitantinnen, die Tabelle über die Höhe der allgemeinen Zulage sowie Anwendungsregeln.

Alle anderen Tarifverträge und Tarifvereinbarungen sind nicht gekündigt und sind unverändert in Kraft.

➤ **Welche Regelungen gibt es für die Kündigung eines Tarifvertrags?**

Die stehen oft in den Tarifverträgen selber, für den GehTV in Tz 123.2 MTV: „Die Kündigung des Gehaltstarifvertrags kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende erfolgen.“ Dies entspricht der gesetzlichen Regelung, die immer dann wirkt, wenn die Kündigungsmöglichkeit tariflich nicht geregelt ist.

➤ **Welche Wirkung hat die Kündigung eines Tarifvertrags?**

Gesetzlich (TVG § 4 Abs. 5) festgelegt ist: „Nach Ablauf des Tarifvertrags gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.“ Dies wird als Nachwirkung bezeichnet. Die Nachwirkung muss nicht im Tarifvertrag vereinbart werden, kann jedoch im Tarifvertrag ausdrücklich ausgeschlossen oder erweitert werden. Die Nachwirkung ist ausdrücklich in die Tz 124 des MTV aufgenommen worden: „Die Bestimmungen des Tarifvertrags oder seiner Teile gelten jedoch auch nach dem Wirksamwerden einer Kündigung weiter, bis eine neue Abmachung zustande gekommen ist“

Eine solche Abmachung kann ein neuer Tarifvertrag sein, aber eben auch bloß eine neue Dienstvereinbarung oder gar nur ein neuer persönlicher Arbeitsvertrag.

Tz 125 MTV enthält eine über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehende Regelung: „Die Tarifpartner verpflichten sich, Verhandlungen zum Abschluß eines neuen Tarifvertrages unverzüglich, spätestens zwei Monate nach der Kündigung, aufzunehmen.“

➤ **Was bedeutet „Nachwirkung“ für die Beschäftigten?**

Ein Tarifvertrag gilt kraft Gesetzes zwingend und unmittelbar nur für die Mitglieder der vertrags-schließenden Gewerkschaften. Im individuellen Arbeitsvertrag können zwar bessere Vereinbarungen getroffen werden, aber keine schlechteren (z.B. mehr Urlaub als im Tarifvertrag, aber nicht weniger Urlaub).

Für Nichtmitglieder gelten die Regelungen des Tarifvertrages nur, wenn dies zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Im BR ist das üblicherweise so, in den Arbeitsverträgen steht regelmäßig der Satz „Im Übrigen finden die beim Bayerischen Rundfunk geltenden tariflichen Vereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Künftige Änderungen des Tarifvertrages gelten vom Tag des Inkrafttretens an auch für diesen Arbeitsvertrag.“ Weil der Tarifvertrag für Nichtmitglieder aber nicht kraft Gesetzes gilt, können hier im individuellen Arbeitsvertrag auch schlechtere Vereinbarungen getroffen werden (z.B. weniger Urlaub als im Tarifvertrag). Üblicherweise macht das ein Arbeitgeber nicht, denn dann würden die Betroffenen einfach in die Gewerkschaft eintreten und der Tarifvertrag würde auch für sie zwingend und unmittelbar gelten.

Bei einem lediglich noch nachwirkenden Tarifvertrag allerdings haben auch die Gewerkschaftsmitglieder bloß noch dieselben Rechte wie Nichtmitglieder, für die die Anwendung des Tarifvertrags nur im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. In einem neuen Arbeitsvertrag vereinbarte schlechtere Regelungen gelten dann auch für sie.

Die Nachwirkung ist grundsätzlich unbefristet, doch kann sie durch einen neuen Arbeitsvertrag ausgehebelt werden. Deshalb ist es so wichtig, einen neuen Arbeitsvertrag vor der Unterschrift genau zu prüfen – ver.di berät ihre Mitglieder dabei.

➤ **Wie begründet der BR seine Kündigung des GehTV?**

Nach eigenen Aussagen möchte der BR damit die aus seiner Sicht total veralteten Richtpositionsbeschreibungen loswerden. Innerhalb von zwei Jahren möchte er sie in Verhandlungen mit den Gewerkschaften durch ein neues System „mit zeitgemäßen Tätigkeitsbeschreibungen“ ersetzen. Ein Sparprogramm sei damit aber nicht geplant. So recht verständlich ist für ver.di nicht, warum der BR dafür den GehTV gekündigt hat. Die Gewerkschaften hätten auch bei nicht gekündigtem Tarifvertrag mit ihm verhandelt, das haben die Gewerkschaften schon an vielen anderen Stellen bewiesen. Und dass die Ripos nicht mehr so recht up-to-date sind, wird von uns nicht bestritten. Aus unserer Sicht müssen sie zwar nicht unbedingt durch ein neues andersartiges System ersetzt werden, aber auch darüber kann man verhandeln. ver.di hat nach der Ablehnung der neu verhandelten Ripos durch ihre Mitglieder dem BR die weitere Verhandlungsbereitschaft mitgeteilt. Statt seine Vorstellungen über ein neues System vorzulegen und zu verhandeln, hat der BR aber zum 31.3.2021 den GehTV gekündigt. Seine Vorstellungen über ein neues System hat er bis heute nicht vorgelegt.

➤ **Hätte es nicht mildere Mittel gegeben als die Tarifvertragskündigung?**

Wie bereits gesagt, hätte man einfach einmal Verhandlungen fordern können, denen wir uns ganz sicher nicht verschlossen hätten. Ein milderes Mittel wäre gewesen, den Gehaltstarifvertrag zu schließen statt ihn ganz zu kündigen. Dann würde er für alle, für die er schon mal gegolten hatte weiterhin zwingend in Kraft bleiben, für Neue aber (wie in der Nachwirkung) gar nicht mehr gelten.

- **Was bezweckt der BR mit der Kündigung des GehTV?**

Der BR möchte allerdings auch die sogenannte Drittelgrenze (Tz 722 MTV) loswerden und stattdessen bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten das Überwiegenheitsprinzip (also eine Grenze von mehr als 50%) anwenden.

Die Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten hat der BR schon immer genutzt, in den letzten Jahren aber genau darauf geachtet, dass die Drittelgrenze (= Ausübung von nicht mehr als einem Drittel höherwertige Tätigkeiten) dabei nicht überschritten wird, damit kein Recht auf Höhergruppierung ausgelöst wird.

Für alle, die schon vor dem 31.3.2021 eingestellt wurden, gelten sowohl die Ripos als auch die Drittelgrenze weiter, solange sie keinen neuen Arbeitsvertrag mit dem BR unterzeichnen.

Für alle ab dem 1.4.2021 Neueingestellten gelten weder die Ripos noch die Drittelgrenze.
- **Welchen Nutzen hat der geplante Übergangstarifvertrag (ÜTV)?**

Für alle, die ab dem 1.4.2021 eingestellt werden, gilt die oben beschriebene Nachwirkung nicht. Dasselbe gilt für alle, die zwar schon einen befristeten Arbeitsvertrag haben, aber erst ab dem 1.4.2021 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, genauso wie für diejenigen, die ihre Tätigkeit innerhalb des BR wechseln oder um- bzw. höhergruppiert werden und der BR das abhängig vom Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages macht.

Der BR hat zwar erklärt, dass er mit der Kündigung „nur“ bezweckt, die Ripos und die Drittelgrenze loszuwerden, aber alle anderen Teile des GehTV auch für die neuen Arbeitsverträge weiter anwenden will. ver.di ist sehr daran gelegen, dass das auch wirklich stattfindet und kein Lippenbekenntnis des BR bleibt. Mit dem verhandelten ÜTV soll das nun vereinbart werden.
- **Wird mit dem geplanten ÜTV die Nachwirkung des gekündigten GehTV ausgehebelt?**

Nein. Zur Klarstellung ist darin ausdrücklich vereinbart, dass die Nachwirkung des gekündigten GehTV für alle unveränderten Alt-Arbeitsverträge erhalten bleibt, so wie das gesetzlich vorgesehen ist. Die Nachwirkung des GehTV endet also auch nicht, wenn der ÜTV selbst nicht mehr gilt und seinerseits nur noch nachwirkt.

Gibt es bis dahin keinen neuen Tarifvertrag, geraten die nach diesem Zeitpunkt Neueingestellten in einen tariflosen Zustand.
- **Was regelt der geplante ÜTV zu den Gehaltstabellen und den Stufenvorrückungen?**

Die Gehaltstabellen und die Regelungen zu den Stufenvorrückungen gelten nicht nur für die bereits vor dem 31.3.2021 Eingestellten fort – das wäre auch durch die Nachwirkung des GehTV gesichert.

Wir haben den BR beim Wort genommen: Die Gehaltstabellen und die Regelungen zu den Stufenvorrückungen gelten nun auch für ab dem 1.4.2021 Neueingestellte und für geänderte Arbeitsverträge kraft ÜTV.

Dasselbe gilt für die allgemeine Zulage und die Regelungen zu Mehrarbeitsvergütung, Mehrarbeitszuschlag und Zeitzuschlägen.
- **Was gilt bei den Ripos und der Drittelgrenze?**

Für alle unveränderten Alt-Arbeitsverträge gelten auch die Ripos und die Drittelgrenze unverändert weiter.

Das gilt auch, wenn man eine Arbeitsplatzüberprüfung gemäß Tz 415 MTV beantragt, den Eingruppierungsausschuss nach Tz 416 MTV anruft oder beim Arbeitsgericht auf rückwirkende Höhergruppierung klagt.

Für Arbeitsverträge, die ab dem 1.4.2021 geschlossen werden, haben die Ripos und die Drittelgrenze keine Gültigkeit mehr. Das gilt also für alle Neueingestellten und für bereits Beschäftigte, die aus welchem Grund auch immer einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben.
- **Werden mit dem geplanten ÜTV neue Ripos tarifiert?**

Nein. Im geplanten ÜTV sind zwar die im vergangenen Jahr verhandelten Ripos für Veranstaltungstechnik/-sicherheit und Mediengestaltung sowie eine Gehaltsgruppenzuordnung aufgeführt, allerdings nur als einseitige Zusage des BR, dies für neue Arbeitsverträge so handzuhaben.

- **Ist der geplante ÜTV ein Vorgriff auf den neu zu verhandelnden GehTV?**
Nein. Im ÜTV ist vereinbart, dass mit ihm keine Verhandlungsergebnisse für einen neu zu verhandelnden GehTV vorweggenommen werden.
- **Was muss ich beachten, wenn ich einen neuen Arbeitsvertrag angeboten bekomme und unterschreiben soll?**
Den neuen Arbeitsvertrag unbedingt vor der Unterschrift genau prüfen bzw. prüfen lassen. ver.di-Mitglieder können und sollten dazu die Hilfe ihrer Gewerkschaft in Anspruch nehmen, denn:
Hat man erst einmal unterschrieben, lässt sich nichts mehr reparieren!
- **Warum haben die die Gewerkschaften überhaupt einen ÜTV verhandelt?**
In Tz 125 MTV heißt es: *„Die Tarifpartner verpflichten sich, Verhandlungen zum Abschluß eines neuen Tarifvertrages unverzüglich, spätestens zwei Monate nach der Kündigung aufzunehmen.“*
ver.di und der BJV haben in Abstimmung mit der DOV im Februar 2021 daher Verhandlungen mit dem BR aufgenommen, und damit also lediglich die Anforderungen des MTV befolgt.
ver.di ist der Überzeugung, mit diesem ÜTV für die bereits Beschäftigten gegenüber der gesetzlichen Nachwirkung nichts vergeben zu haben, für die neu ab dem 1.4.2021 hinzukommenden Kolleginnen und Kollegen jedoch wichtige Regelungen erreicht zu haben.
- **Hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Lohngestaltung?**
Das kommt darauf an, denn hier gilt der Vorrang der tariflichen Regelung.
Nach BayPVG Art.69 (1) b) hat der Personalrat *„dafür zu sorgen, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden [...] Tarifverträge [...] durchführt werden“*.
Gibt es also einen entsprechenden Tarifvertrag wie den GehTV ist die Aufgabe des Personalrats darauf beschränkt, auf die Einhaltung des Tarifvertrags zu achten.
Nach BayPVG Art 75 (4) 4 hat er allerdings *„soweit eine [...] tarifliche Regelung nicht besteht [...] mitzubestimmen über Fragen der Lohngestaltung [...], insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen [...]“*.
Gibt es also keinen entsprechenden Tarifvertrag, kann der Personalrat mit dem Arbeitgeber Entlohnungsgrundsätze verhandeln.
Es ist allerdings nicht davon auszugehen, dass der BR dasselbe Thema zeitgleich sowohl mit den Gewerkschaften als auch mit dem Personalrat verhandelt. Und selbst wenn die Verhandlung mit dem Personalrat einfacher sein sollte und schneller zu einem Ergebnis führen sollte (wovon aber nicht auszugehen ist) würde diese Regelung dann vom Tarifvertrag verdrängt werden.
- **Wäre ein tarifloser Zustand nicht besser?**
ver.di meint: Nein.
Mit der Kündigung des GehTV hat der BR sich in die Position gebracht, dass er Dinge ohne Hinzuziehen der Gewerkschaften regeln kann und zwar für alle Neueingestellten sowie für diejenigen Beschäftigten, die aus welchem Grund auch immer einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben. Davon sind Festangestellte wie auch 12a-Freie betroffen, die befristet oder unbefristet festangestellt werden möchten und sich auf eine ausgeschriebene Stelle beworben haben.
Wir wollen keine gespaltene Belegschaft von mehr und weniger Privilegierten, die gegeneinander aufgehetzt und ausgespielt werden können.
- **Unterschreibt ver.di den ÜTV?**
Der geschäftsführende Vorstand (= GVV) ist mit seiner Wahl durch die Mitgliederversammlung legitimiert Tarifverträge zu verhandeln und abzuschließen. Allerdings hat er beschlossen, vor Abschluß dieses Tarifvertrags das Votum der ver.di-Mitglieder im BR einzuholen. Zusätzlich erforderlich ist – wie bei allen unseren Tarifabschlüssen – die Zustimmung der Bundestarifkommission Rundfunk, Film und Audio-Visuelle Medien (in der die ver.di-Verbände bei den anderen Rundfunkanstalten vertreten sind).