



Tarifvertrag – Info 3

Das ist ein Tarifvertrag

Welche Grundlage haben Tarifverträge?

Ein Tarifvertrag ist ein Vertrag zwischen den Tarifvertragsparteien über die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Die Tarifvertragsparteien, also ein Arbeitgeber bzw. eine Vereinigung von Arbeitgebern einerseits und eine Gewerkschaft andererseits, gestalten die Inhalte eines Tarifvertrages frei und ohne staatliche Intervention (Tarifautonomie gemäß Art. 9 des Grundgesetzes, Tarifvertragsgesetz), wobei geltende Gesetze zu beachten sind.

Wie wirkt ein Tarifvertrag?

Tarifverträge regeln überbetrieblich die Arbeitsbedingungen und schreiben Mindeststandards fest. Sie helfen so, die strukturelle Unterlegenheit des einzelnen Arbeitnehmers gegenüber dem einzelnen Arbeitgeber zu reduzieren. Ein Tarifvertrag besteht aus zwei Teilen: der normative Teil enthält Regelungen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, der schuldrechtliche Teil regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragspartner untereinander, wie die Laufzeit und Kündigung des Tarifvertrages. Die im normativen Teil festgelegten Rechtsnormen begründen Rechtsansprüche für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien. Sie gelten unmittelbar und zwingend und sie wirken bei Verbandsaustritt oder Kündigung normativ fort. Der schuldrechtliche Teil begründet keine Rechte für die Mitglieder, sondern nur für die Tarifvertragsparteien selbst; er endet ohne Nachwirkung bei Verbandsaustritt und Kündigung.

Wie sind Tarifverträge strukturiert?

Tarifverträge werden für unterschiedliche Branchen abgeschlossen, beispielsweise den Öffentlichen Dienst, die Elektroindustrie oder den Garten- und Landschaftsbau. Manche Firmen schließen als einzelner Arbeitgeber sog. Haustarifverträge mit der zuständigen Gewerkschaft ab (und nicht mit dem Betriebsrat!).

Regelungen von Arbeitsbedingungen Die Rechtshierarchie

1. Europarecht/Grundgesetz
2. Gesetze/Verordnungen
3. Tarifverträge
(Gewerkschaft mit Arbeitgeber)
4. Betriebs/Dienstvereinbarungen
(Betriebs/Personalrat mit Arbeitgeber)
5. Betriebliche Übung
6. Arbeitsvertrag
(Beschäftigte/r mit Arbeitgeber)
7. Direktionsrecht des Arbeitgebers

Die jeweils höhere Bestimmung setzt Normen für die untere. Diese kann nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen. So kann z. B. eine Betriebsvereinbarung nicht gegen einen Tarifvertrag verstoßen.

Aber: Rangniedrigere Bestimmungen können zugunsten der Beschäftigten von ranghöheren abweichen. So kann z. B. ein Tarifvertrag Regelungen zur Arbeitszeit enthalten, die diese stärker begrenzen als es im Arbeitszeitgesetz geregelt ist.

Diese Regelung heißt Günstigkeitsprinzip.

Tarifverträge werden unterschieden in Manteltarifverträge (Rahmenbedingungen, meist mehrjährige Laufzeit), Entgelt-Tarifverträge (Bezahlung, meist ein/zweijährige Laufzeit) und spezielle Tarifverträge (z. B. Altersteilzeit, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Beschäftigungssicherung).

Wer hat Anspruch auf tarifliche Leistungen?

Ein Rechtsanspruch auf tarifliche Bedingungen besteht für Tarifvertragsparteien. Der Arbeitnehmer muss Mitglied der Gewerkschaft sein, der Arbeitgeber Mitglied des Arbeitgeberverbandes (oder selbst den Tarifvertrag abgeschlossen haben). Nur dann liegt beiderseitige Tarifgebundenheit vor. Deshalb gelten Tarifverträge **nicht** zwingend

- ?? für unorganisierte Arbeitnehmer in einem Betrieb, der Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist
- ?? für Unorganisierte und Gewerkschaftsmitglieder in einem Betrieb, der nicht Mitglied im Arbeitgeberverband ist

Jeder Tarifvertrag hat einen räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich. Der Tarif gilt nur, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter diesen Geltungsbereich fallen. Die Rechtsnormen des Tarifvertrages gelten dann unmittelbar und zwingend für das Arbeitsverhältnis. Es bedarf keiner weiteren besonderen Vereinbarung. Die Tarifverträge sind Mindestbedingungen. (Selbst einvernehmliche) Änderungen zum Nachteil des Gewerkschaftsmitgliedes sind rechtsunwirksam. Nur Verbesserungen sind zulässig.

Tarifbindung per Arbeitsvertrag?

Eine Tarifbindung entsteht deshalb nicht durch Bezugnahme auf Tarifverträge im Arbeitsvertrag. In diesem Fall werden die Tarifbedingungen lediglich Inhalt des individuellen Arbeitsvertrages. Dieser kann jederzeit durch Einvernehmen oder Änderungskündigung geändert werden. Arbeitgeber verwenden die arbeitsvertragliche Bezugnahme, um Unruhe im Betrieb durch unterschiedliche Behandlung von Gewerkschaftsmitgliedern und Unorganisierten zu vermeiden und den gewerkschaftlichen Organisationsgrad niedrig zu halten.

FAZIT: Wer sicher gehen will, sollte ver.di-Mitglied werden.

Wie lange gilt ein Tarifvertrag?

Ein Tarifvertrag kann beendet werden durch Kündigung, durch Zeitablauf bei befristeten Tarifverträgen, bei denen Nachwirkung ausgeschlossen wurde und durch einvernehmliche Aufhebung. Auch wenn ein Unternehmen aus dem Geltungsbereich des Vertrages herausfällt oder eine Tarifpartei wegfällt, endet der Tarifvertrag. Ein gekündigter Tarifvertrag ist jedoch nicht das Ende der Tarifwirkung: „Nach Ablauf des Tarifvertrages gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden“, heißt es im Tarifvertragsgesetz. Diese Nachwirkung bedeutet, dass der Tarifvertrag für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Vertragsablaufs beschäftigt und organisiert waren, weiterhin normativ gültig bleibt. Allerdings können die Tarifvertragsparteien auch eine Nachwirkung ausschließen. Es gibt dann keine Ansprüche mehr.

