

Tarifverträge

1. Allgemeines

Vergütungen und die sonstigen Arbeitsbedingungen werden vielfach in Tarifverträgen bestimmt. Ein Tarifvertrag kann auf Arbeitnehmerseite nur von den Gewerkschaften, auf Arbeitgeberseite dagegen sowohl von Arbeitgeberverbänden (Verbandstarifvertrag) als auch von jedem einzelnen Arbeitgeber (Firmen-, Werk- oder Haustarifvertrag) abgeschlossen werden. Rechtsgrundlage für das Tarifrrecht ist das Tarifvertragsgesetz (TVG).

2. Was regelt ein Tarifvertrag?

Der Tarifvertrag regelt die Pflichten und Rechte der Tarifvertragsparteien. Er trifft außerdem Regelungen, insbesondere über den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung der erfassten Arbeitsverhältnisse. Er kann auch betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen regeln.

Tarifverträge können grob unterschieden werden in

- Manteltarifverträge: Diese regeln typischerweise allgemeine Arbeitsbedingungen, Urlaubsansprüche, Kündigungsfristen etc.
- Entgelttarifverträge
- Sozialkassentarifverträge, z. B. in der Bauwirtschaft.

Daneben gibt es Sondertarifverträge, z. B. für vermögenswirksame Leistungen oder Zusatzversorgungen. Natürlich gibt es auch Tarifverträge, die mehrere der genannten Punkte in einem Vertrag regeln. Ob und welche Arten von Tarifverträgen es gibt, variiert je nach Branche.

3. Wann gilt ein Tarifvertrag für ein Arbeitsverhältnis?

a. Mitgliedschaft in tarifvertragsschließenden Parteien (Tarifgebundenheit)

Die in Tarifverträgen vereinbarten Arbeitsbedingungen gelten grundsätzlich nur für die Arbeitsverhältnisse der tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, d. h. wenn sowohl der Arbeitnehmer Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft als auch der Arbeitgeber Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes oder beim Firmentarifvertrag selbst Tarifvertragspartner ist.

b. Bezugnahmeklausel im Individualarbeitsvertrag

Die Anwendung von tarifvertraglichen Regelungen in ihrer Gesamtheit oder nur in einzelnen Punkten kann auch einzelvertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden; dem steht es gleich, wenn die Anwendung von tarifvertraglichen Regeln betriebsüblich ist.

Wichtig ist zu überlegen, ob nur einzelne Punkte eines Tarifvertrags für ein Arbeitsverhältnis anwendbar sein sollen oder der Tarifvertrag insgesamt und dies im Arbeitsvertrag entsprechend deutlich zu regeln.

Eine Verweisung auf einen Tarifvertrag kann unterschiedlich weit reichen. Möglich sind z. B. sog. dynamische Verweisungen, die verschiedene Reichweiten haben können, z. B. auf den in Bezug genommenen Tarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung (sog. kleine dynamische Verweisung) oder auf die jeweilige Fassung des einschlägigen Tarifvertrages (sog. große dynamische Verweisung) oder statische Verweisungen, d. h. auf den Tarifvertrag in der Fassung, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages gilt. Es ist wichtig, auf eine entsprechende Formulierung im Arbeitsvertrag zu achten.

c. Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Tarifverträge gelten daneben auch für sonst nicht tarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fällt, der für **allgemeinverbindlich** erklärt wurde. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung führt zu einer unmittelbaren und zwingenden Wirkung des Tarifvertrages (§ 5 TVG). Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung erfolgt auf Antrag der Tarifvertragsparteien durch das Bundesarbeitsministerium. In vielen Branchen mit allgemeinverbindlichen Tarifverträgen sind nicht alle bestehenden Tarifverträge auch allgemeinverbindlich, sondern oft nur einzelne Tarifverträge, z. B. der Entgelttarifvertrag, teilweise auch nur bestimmte Regelungen einzelner Tarifverträge. Erfasst werden von einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag alle Arbeitsverhältnisse, die unter dessen Geltungsbereich fallen (s. unter 4.).

Für allgemeinverbindlich erklärt werden kann ein Tarifvertrag, wenn die Allgemeinverbindlichkeitserklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Dies ist in der Regel gegeben, wenn

- der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat oder
- die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung verlangt.

Sonderregeln zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung gelten für sog. gemeinsame Einrichtungen, wie z. B. die Sozial- und Urlaubskassen des Baugewerbes.

4. Welcher Tarifvertrag gilt?

Häufig stellt sich die Frage, welcher von mehreren in Frage kommenden Tarifverträgen gilt.

a. Geltungsbereich

Ob ein Arbeitsverhältnis unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fällt, hängt neben der Tarifgebundenheit von dessen räumlichem, betrieblichem, zeitlichem und persönlichem Anwendungsbereich ab, den die Tarifvertragsparteien festlegen können. Mit dem betrieblichen Anwendungsbereich wird bestimmt, für welche Betriebe ein Tarifvertrag gelten soll. Regelmäßig wird dabei vom Zweck des jeweiligen Betriebes ausgegangen. Maßgeblich ist der arbeitstechnische Zweck der betrieblichen Tätigkeit, der durch die überwiegend im Betrieb geleistete Arbeit oder die Merkmale, die dem Betrieb das „Gepräge geben“, festgelegt wird, nicht aber durch den wirtschaftlichen Zweck des Betriebes.

b. Zusammentreffen mehrerer Tarifverträge

Es besteht die Möglichkeit, dass in einem Betrieb mehrere Tarifverträge aufeinandertreffen. Verursacht werden kann ein solches Aufeinandertreffen z. B. durch ein Nebeneinander von einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag und einem Haustarifvertrag oder wenn es nach Berufsgruppen organisierte Gewerkschaften gibt. Die Frage, welcher Tarifvertrag in einem solchen Fall gilt, kann in einem Merkblatt nicht dargestellt werden. Auch das im Jahr 2015 in Kraft getretene Tarifeinheitsgesetz, dessen zentrale Regelung § 4a TVG ist, enthält nicht für alle derartigen Fälle eine eindeutige Antwort. In solchen Fällen ist eine detaillierte rechtliche Beratung notwendig.

5. Auswirkungen der tarifvertraglichen Regelungen für das einzelne Arbeitsverhältnis

Die Arbeitsverhältnisse werden bei Tarifbindung durch den Tarifvertrag unmittelbar und zwingend gestaltet, unabhängig davon, ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer die einzelnen Regelungen kennen. Von den Bestimmungen des Tarifvertrages kann zum Nachteil des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden. Der Arbeitnehmer hat bei bestehender tariflicher Bindung daher z. B. Anspruch auf den tariflichen Lohn, auch wenn er ausdrücklich mit dem Arbeitgeber eine niedrigere Vergütung vereinbart hat. Eine Abweichung von dem Tarifvertrag zugunsten des Arbeitnehmers ist jedoch möglich (z. B. übertarifliche Vergütung). Es gilt die

Regel: Treffen arbeits- und abweichende tarifvertragliche Regelungen aufeinander, gilt die für den Arbeitnehmer günstigere (Günstigkeitsprinzip). Zahlt ein Arbeitgeber „unter Tarif“, obwohl er zur Zahlung nach Tarif verpflichtet wäre, muss er ggf. nicht nur den Lohn, sondern auch die hierauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen. Darüber hinaus muss ein Arbeitgeber die in seinem Unternehmen geltenden Tarifverträge für jeden Arbeitnehmer einsehbar im Betrieb auslegen.

6. Nachwirkung von Tarifverträgen

Die Regelungen eines Tarifvertrages können auch nach dessen Ablauf weiter gelten (sog. Nachwirkung). Sofern eine Nachwirkung durch den Tarifvertrag selbst oder die Allgemeinverbindlichkeitserklärung nicht ausgeschlossen wurde, gilt Folgendes: Nur für Arbeitsverhältnisse, die während der Laufzeit des Tarifvertrages bestanden haben, gelten nach der Rechtsprechung die Rechtsnormen des Tarifvertrages nach seinem Ablauf weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (§ 4 Abs. 5 TVG). Eine „andere Abmachung“ braucht kein Tarifvertrag zu sein; es kann sich dabei auch um eine Betriebsvereinbarung oder einen Einzelarbeitsvertrag handeln. Für die Nachwirkung der allgemeinverbindlichen Tarifverträge gelten diese Regeln entsprechend. Die Nachwirkung allgemeinverbindlicher Tarifverträge besteht für nicht Organsierte auch dann weiter, wenn für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die durch Mitgliedschaft bei den Tarifvertragsparteien tarifgebunden sind, bereits ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wurde, dieser aber nicht für allgemeinverbindlich erklärt wurde.

7. Tarifregister

Abschluss, Änderung, Beendigung und Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen sind in einem bei dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales geführten Tarifregister einzutragen. Auch von den Landesarbeitsministerien wird ein derartiges Tarifregister geführt. Das Tarifregister informiert über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen, über das Vorliegen oder Nichtvorliegen einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen sowie über Inhalte von Tarifverträgen oder Einzelbestimmungen aus Tarifverträgen. Das Tarifregister erteilt nur Tarifauskünfte, keine anderen arbeitsrechtlichen Auskünfte.

Kontakt:

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern
Abteilung 5 – Arbeit
Referat 510 – Arbeitsmarktpolitik des Landes; Zukunftsbündnis, Tarifrecht
Johannes-Stelling-Straße 14
19053 Schwerin

Tarifregister

Frau Diana Petrak
Tel.-Nr.: 0385/588 9599
Fax: 0385/588 485 5519
E-Mail: tarifregister@wm.mv-regierung.de

Ansprechpartnerinnen:

Andrea Grimme	Heide Klopp
Tel.: 0395 5597-308	Tel.: 0395 5597-205
Fax: 0395 5597-512	Fax: 0395 5597-512
Mail: andrea.grimme@neubrandenburg.ihk.de	Mail: heide.klopp@neubrandenburg.ihk.de

Hinweis: Das Merkblatt ist eine Zusammenfassung, enthält erste Hinweise und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl das Merkblatt mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Stand: Januar 2022