

Tarifrecht

■ 1. Allgemeines

Nach dem verfassungsrechtlichen Grundsatz der Tarifautonomie (Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz) werden die Vergütungen und die sonstigen Arbeitsbedingungen fast ausschließlich in Tarifverträgen, also im Wege der Selbstbestimmung der Beteiligten und ihrer Organisationen, festgelegt. Der Tarifvertrag regelt die Pflichten und Rechte der Tarifvertragsparteien und trifft Regelungen, insbesondere über den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung der erfassten Arbeitsverhältnisse (normativer Teil). Er 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 Tarifrecht ist das Tarifvertragsgesetz (TVG).

■ 2. Geltungsbereich der Bestimmungen eines Tarifvertrages für ein Arbeitsverhältnis

Die in Tarifverträgen vereinbarten Arbeitsbedingungen gelten grundsätzlich nur für die Arbeitsverhältnisse der tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, also wenn der Arbeitnehmer Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft und der Arbeitgeber Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes oder beim Firmentarifvertrag selbst Tarifvertragspartner ist. 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. Es geschieht auch häufig, dass seitens der Arbeitsämter für geförderte Arbeitsplätze eine Vergütung nach Tarif verlangt wird. Auch hierdurch kann also ein Tarifvertrag Anwendung finden.

■ 3. Sonderfall: Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Tarifverträge gelten außerhalb dieser Möglichkeiten auch für sonst ungebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fällt, der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder vom jeweiligen Landesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung führt zu einer un-

mittelbaren und zwingenden Wirkung des Tarifvertrages (§ 5 TVG). Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung erfolgt auf Antrag durch die Tarifvertragsparteien. In vielen Branchen mit allgemeinverbindlichen Tarifverträgen sind nicht stets alle bestehenden Tarifverträge auch allgemeinverbindlich, sondern oft nur einzelne Tarifverträge mit bestimmten Regelungsinhalten. Erfasst werden von einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag alle Arbeitsverhältnisse in den Betrieben oder selbstständigen Betriebsteilen, die ihren Sitz im räumlichen Geltungsbereich des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages haben. Werden Arbeitnehmer nicht am Sitz ihres Betriebes beschäftigt, so bleibt dennoch der für den Sitz des Betriebes maßgebende Tarifvertrag gültig. Von der Bindungskraft eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages gibt es in seinem Geltungsbereich nur eine Ausnahme: Ein verbandsunabhängiges Unternehmen mit einem Firmentarifvertrag braucht sich – weil damit eine speziellere Regelung vorliegt – nicht an den an sich einschlägigen allgemeinverbindlich erklärten Verbandstarifvertrag halten.

Mit der Neufassung von § 5 TVG durch das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie wurde mit Wirkung zum 16.08.2014 die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen erleichtert. Dazu wurde das bisher in § 5 Absatz 1 Nummer 1 TVG vorgesehene 50-Prozent-Quorum gestrichen und durch das alleinige Abstellen auf das Vorliegen eines „öffentlichen Interesses“ für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung ersetzt. Dieses öffentliche Interesse soll in der Regel gegeben sein, wenn die Tarifvertragsparteien darlegen, dass

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

Darüber hinaus wurde in § 5 Absatz 4 TVG ein neuer Satz angefügt, wonach „... ein nach Absatz 1a für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag vom Arbeitgeber auch dann einzuhalten ist, wenn er nach § 3 an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist“.

■ 4. Art des Tarifvertrages

Für den betrieblichen Geltungsbereich des Tarifvertrages bei sonst nicht tarifgebundenen Unternehmen ist entscheidend, welcher Wirtschaftszweig nach dem Willen der Tarifvertragsparteien erfasst werden soll und ob der Betrieb zu diesem Wirtschaftszweig gehört. Da nach dem Willen der Tarifvertragsparteien in einem Betrieb grundsätzlich nur ein Tarifvertrag zur Anwendung kommt, gilt z. B. auch für einen Werkstattleiter oder Lageristen in einem Betrieb des Einzelhandels das Tarifvertragsregelwerk des Einzelhandels. Ein Lohn-/Gehaltsanspruch richtet sich dann nach der Tätigkeit / Ausbildung entsprechenden Tarifgruppe. Betriebe unterfallen dem fachlichen / betrieblichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages, wenn in ihnen arbeitszeitlich überwiegend Tätigkeiten des tariflichen Geltungsbereiches verrichtet werden.

Aus aktuellem Anlass: Tarifeinheit

Das Bundesarbeitsgericht hatte am 24.06.2010 die sogenannte Tarifeinheit vorerst gerichtlich gestoppt (Az. 10 AS 2/10 und 10 AS 3/10) und damit den jahrzehntealten Grundsatz „Ein Betrieb – Ein Tarifvertrag“ aufgegeben. Damit sind in einem Betrieb mehrere Tarifverträge nebeneinander möglich, auch von sogenannten "Spartengewerkschaften". Begründet wurde die Änderung durch die Richter damit, dass es für den bisherigen Grundsatz der Tarifeinheit eines Betriebes keine übergeordnete rechtliche Grundlage gäbe.

Es bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber nun eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit schaffen wird. Das Tarifautonomiestärkungsgesetz enthält keine allgemeinen Regelungen zur Tarifeinheit. Nach langwierigen verfassungsrechtlichen Vorprüfungen plant die Bundesregierung, hierzu in Kürze ein separates Gesetzgebungsverfahren auf den Weg zu bringen.

■ 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 jederzeit möglich (z. B. übertarifliche Vergütung). 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 gelten auch nach Ablauf desselben weiter (sog. Nachwirkung). Sofern eine Nachwirkung durch den Tarifvertrag selbst oder die Allgemeinverbindlichkeitserklärung nicht ausdrücklich ausgeschlossen wurde, gilt Folgendes: Nur für Arbeitsverhältnisse, die während der Laufzeit des Tarifvertrages bestanden haben bzw. bis zur Beendigung des Tarifvertrages begründet wurden, gelten 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 Allgemeinverbindlichkeitserklärung gelten diese Regeln entsprechend. Die Nachwirkung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung besteht auch dann weiter fort, wenn für die durch Mitgliedschaft bei den Tarifvertragsparteien gebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wurde, dieser aber nicht für allgemeinverbindlich erklärt wurde.

■ 7. Tarifregister

Abschluss, Änderung, Beendigung und Allgemeinverbindlicherklärung 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 per E-Mail über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen, über das Vorliegen oder Nichtvorliegen einer Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen sowie über Inhalte von Tarifverträgen oder Einzelbestimmungen aus Tarifverträgen. Das Tarifregister erteilt nur Tarifauskünfte, keine anderen arbeitsrechtlichen Auskünfte.

Stand: Januar 2019

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK zu Leipzig für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der fachlichen und rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Ansprechpartner

Industrie und Handelskammer zu Leipzig
Goerdelerring 5 | 04109 Leipzig
Geschäftsbereich Dienstleistungen
Abteilung Unternehmensförderung
Andrea Schäfer
Telefon 0341 1267-1405
Telefax 0341 1267-1420
E-Mail schaefer@leipzig.ihk.de