

Geltung von Tarifverträgen

Stand: Juni 2010

1. Tarifverträge

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 (sogenannter schuldrechtlicher Teil) 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. Wann gelten die 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 Sozialordnung oder vom jeweiligen Landesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung führt zu einer unmittelbaren 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. So sind z.B. in der Land- und Forstwirtschaft nur die Tarifverträge über die Zusatzversorgung und die Qualifizierung der Arbeitnehmer allgemeinverbindlich.

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.

4. Welcher Tarifvertrag gilt?

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 der Tätigkeit / Ausbildung entsprechenden Tarifgruppe.

Betriebe unterfallen dem fachlichen / betrieblichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages, wenn in ihnen arbeitszeitlich überwiegend Tätigkeiten des tariflichen Geltungsbereiches verrichtet werden.

5. Welche Auswirkungen haben die 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 Allgemeinverbindlicherklärung gelten diese Regeln entsprechend. Die Nachwirkung der Allgemeinverbindlicherklärung 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 Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen sind in einem bei dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung geführten Tarifregister einzutragen. Auch von den Landesarbeitsministerien wird ein derartiges Tarifregister geführt.

Das Tarifregister informiert per E-Mail und telefonisch 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. Auf der Homepage des Tarifregisters <http://www.tarifregister.nrw.de> sind neben der Übersicht über das Tarifgefüge in derzeit über 100 Branchen viele weitere Informationen erhältlich. Für "Fragen an Fachleute" steht ein gesondertes Formular zur Verfügung. Eine weitere Kontaktmöglichkeit besteht über das ServiceCenter der Landesregierung Nordrhein Westfalen unter der Rufnummer 01803/100115 (Festnetzpreis 9 ct/min; Mobilfunkpreise max. 42 ct/min).

Hinweis: Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Ein Merkblatt der

Industrie- und Handelskammer Siegen, Koblenzer Straße 121, 57072 Siegen, <http://www.ihk-siegen.de>

Ansprechpartner:

*IHK Siegen, Geschäftsstelle Olpe, Seminarstr. 36, 57462 Olpe
Ass. Gabriela Pokall, ☎ 02761 944520, Telefax 02761 944540*

E-Mail gabriela.pokall@siegen.ihk.de