



## ***Tarifvertrag***

### **Abgrenzungen**

Ein *Arbeitsvertrag* wird individuell abgeschlossen, zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, konkret auf den Einzelfall dieses einen Arbeitnehmers bezogen.

Ein *Tarifvertrag* hingegen wird

- auf Arbeitnehmerseite von einer Gewerkschaft (nicht: einem Betriebsrat) und
- auf Arbeitgeberseite von einem (größeren) einzelnen Arbeitgeber (Haustarifvertrag)
- oder in der Regel von einem Arbeitgeberverband (Verbandstarifvertrag/Flächentarifvertrag)

für eine Vielzahl von Fällen abgeschlossen.

Manchmal ist in Arbeitsverträgen von so genannten *Haustarifen* die Rede; in derartigen Fällen wird man genau zu prüfen haben, ob es sich um einen **Haustarifvertrag** (= echten Tarifvertrag) handelt oder nur um **einseitig** vom Arbeitgeber aufgestellte Regeln, nach denen die Arbeitnehmer in ein System eingruppiert und bezahlt werden.

Wenn ein **Tarifvertrag** auf ein bestimmtes Rechtsverhältnis anzuwenden ist, ist es natürlich für beide Vertragsparteien wichtig, den Inhalt dieses Tarifvertrages zu kennen. In bestimmten Fällen (Tarifwirkung, Allgemeinverbindlich-Erklärung; dazu noch unten) kann von den Regelungen des Tarifvertrages durch einen individuellen Arbeitsvertrag **nicht abgewichen** werden. Dann ist es besonders wichtig, zu wissen, ob und in welcher Weise der Tarifvertrag einzelne Bedingungen des Arbeitsverhältnisses regelt.

### **Inhalt von Tarifverträgen**

#### **Lohn- und Gehaltstarifverträge**

Die finanziellen Bedingungen eines Anstellungsverhältnisses bedürfen verhältnismäßig kurzfristiger Anpassung an veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen. Derartige Arbeitsbedingungen wie zum Beispiel

- die Höhe von Gehältern
- Arbeitszeiten
- Urlaubsgeld, Urlaubsdauer
- Gratifikationen

sind in Lohn- und Gehaltstarifverträgen geregelt. Diese haben eine Laufzeit in der Regel von ein bis drei Jahren.



## Rahmentarifverträge (Manteltarifverträge)

Die Gestaltung des äußeren Rahmens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterliegt nicht einem so schnellen Wandel. Die Themen

- formale Anforderungen an den Arbeitsvertrag
- Dauer einer Probezeit
- Kündigungsfristen
- Ausschlussfristen (Verfallfristen)

sind in Rahmentarifverträge geregelt, die zumeist längere Laufzeiten haben.

## Geltung eines Tarifvertrages im Einzelfall

Damit es zum Abschluss eines *Anstellungsvertrages* kommt, müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich über die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsvertrages einig sein.

Ein *Tarifvertrag* wirkt auf das Vertragsverhältnis **nur** ein, **wenn** eine der folgenden drei Bedingungen erfüllt ist:

### 1. Verbandszugehörigkeit

Der Arbeitgeber ist Mitglied eines bestimmten Arbeitgeberverbandes, der mit einer bestimmten Gewerkschaft den Tarifvertrag abgeschlossen hat; der Arbeitnehmer ist Mitglied dieser Gewerkschaft.

Oder der Arbeitgeber hat einzeln mit einer Gewerkschaft einen Haustarifvertrag abgeschlossen, deren Mitglied der Arbeitnehmer ist.

In diesem Fall gilt zwischen diesen Vertragsparteien - Arbeitgeber und Arbeitnehmer - der Tarifvertrag kraft **Tarifwirkung**.

### 2. Einbeziehungsvereinbarung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer **vereinbaren einzelvertraglich**, dass ein bestimmter Tarifvertrag für das zwischen ihnen geltende Rechtsverhältnis angewendet werden soll.

Interessant ist dabei die Frage, ob die Vertragsparteien auch geregelt haben, inwieweit nachfolgende, ablösende Tarifverträge gleichfalls Geltung haben sollen (dynamische Einbeziehung) oder eben nur der eine bestimmte, in Bezug genommene Tarifvertrag angewandt werden soll (statische Einbeziehung).

Ob eine der beiden Vertragsparteien einem der Verbände (Arbeitgeberverband oder Gewerkschaft)



angehört, die den in Bezug genommenen Tarifvertrag abgeschlossen hat, spielt dabei überhaupt keine Rolle.

Diese Vereinbarung kann sowohl

- ausdrücklich **im schriftlichen Arbeitsvertrag**
- als auch **stillschweigend (=konkludent)** durch das Verhalten der Vertragsparteien
- oder auch **durch betriebliche Übung** geschehen.

Haben die Parteien nichts schriftlich vereinbart und sieht der in Bezug genommene Tarifvertrag für die Begründung des Arbeitsverhältnisses zum Beispiel Schriftform vor, ist eine konkludente Vereinbarung nicht möglich.

### **3. Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit**

Der Bundesminister für Arbeit ist unter bestimmten gesetzlich geregelten (§ 5 Tarifvertragsgesetz) Voraussetzungen berechtigt, einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären. Dies geschieht, wenn ein öffentliches Interesse daran gegeben ist, gleichmäßige Arbeitsbedingungen in einer bestimmten Branche zu gewährleisten oder soziale Mindestbedingungen zu erreichen.

Auch in einem derartigen Fall gilt der Tarifvertrag, gleichgültig, ob eine der Parteien der Gewerkschaft oder dem Arbeitgeberverband angehört oder nicht.

### **Abänderung von Regeln des Tarifvertrages im Einzelfall**

Ob eine derartige Abweichung möglich ist, entscheidet sich danach, in welcher Weise der Tarifvertrag auf das konkrete einzelne Arbeitsverhältnis einwirkt (vgl. dazu die vorstehend aufgeführten drei Möglichkeiten).

#### **1. Verbandszugehörigkeit**

Nach § 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz gelten bei Tarifwirkung die Regelungen des Tarifvertrages für beide Vertragsparteien unmittelbar und **zwingend**.

Eine Abweichung davon ist **nur** insoweit möglich, als diese Abweichung

- durch den Tarifvertrag selbst erlaubt ist oder
- für den Arbeitnehmer günstiger ist als die Regelung des Tarifvertrags, § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz.



## 2. Einbeziehungsvereinbarung

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einer freien Einzelvereinbarung die Geltung des Tarifvertrages vereinbart, sind sie in der Gestaltung ihres Vertrages **völlig frei**. Die Vertragsparteien entscheiden also bei der Vereinbarung ihrer individuellen Vertragsbedingungen, ob sie

- eine dynamische Inbezugnahme oder
- nur statische Einbeziehung wünschen oder auch
- nur bestimmte einzelne Teile des Tarifvertrages, wie zum Beispiel die Regelung über den Urlaub übernehmen wollen (vgl. dazu insbesondere die Ausführungen oben).

Haben die Vertragsparteien eine derartige Vereinbarung getroffen, sind beide daran gebunden. Eine Abänderung ist möglich, wenn

- die Vertragsparteien insoweit eine ergänzende **Abänderungsvereinbarung** schließen oder
- der Arbeitgeber eine **Änderungskündigung** (vgl. unter diesem Stichwort) ausspricht.

## 3. Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit

Hier gelten die gleichen Prinzipien wie im Falle der Tarifwirkung: der Tarifvertrag ist **zwingend**; Abweichungen vom Tarifvertrag können wirksam nur vereinbart werden, wenn der Tarifvertrag diese konkrete Abweichung vorsieht oder die Einzelregelung für den Arbeitnehmer günstiger ist als die Regelung im Tarifvertrag.

## Informationen über Tarifverträge

### 1. Arbeitgeberverband oder Gewerkschaft

**Mitglieder** dieser Organisationen haben wegen ihrer Mitgliedschaft einen **Anspruch** darauf, die Tarifverträge ausgehändigt zu bekommen, die diese Organisation abgeschlossen hat.

**Nicht-Mitglieder** haben zwar keinen derartigen Anspruch, können sich aber gleichfalls an diese Organisationen wenden und darum bitten, ihnen - eventuell gegen Kostenerstattung - ein Exemplar des Tarifvertrages zu übersenden.

Sonderfall:

Gilt ein Tarifvertrag auf Grund **Allgemeinverbindlich-Erklärung**, können sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer, die nicht in einem der vertragsschließenden Verbände organisiert sind, von einer der beiden vertragsschließenden Organisationen (Arbeitgeberverband oder Gewerkschaft) eine **Abschrift** des Tarifvertrages gegen Erstattung der Selbstkosten verlangen, § 9 der



Durchführungsverordnung zum Tarifvertragsgesetz.

Selbstkosten sind die Papier- und Vervielfältigungs- oder Druckkosten sowie das Übersendungsporto, § 5 Satz 3 der Durchführungsverordnung.

## 2. Im Betrieb

Gelten in einem Betrieb Tarifverträge, so ist der Arbeitgeber **verpflichtet**, diese "an geeigneter Stelle im Betrieb **auszulegen**", § 8 Tarifvertragsgesetz.

Besteht ein Betriebsrat, so kann sich ein Arbeitnehmer auch an diesen wenden.

## 3. Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Nach § 6 Tarifvertragsgesetz wird in diesem Bundesministerium ein **Tarifregister** geführt. Darin werden eingetragen

- der Abschluss, die Änderung und die Aufhebung der Tarifverträge sowie
- der Beginn und die Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit.

Nach § 16 der Durchführungsverordnung kann jedermann in das Tarifregister **Einsicht** nehmen. Der Einsichtnehmende kann sich Notizen machen und Fotokopien fertigen. Das Bundesministerium ist verpflichtet, Auskunft über die *Eintragungen* zu erteilen, aber **nicht** verpflichtet, über den **Inhalt** der Tarifverträge Auskunft zu erteilen oder sie zu **fotokopieren**.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist zu erreichen wie folgt:

Wilhelmstraße 49  
10117 Berlin  
Telefon: 03018 527-0  
Telefax: 03018 527-1830

Im Internet: [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

Hier finden Sie ein **Verzeichnis** der für **allgemeinverbindlich** erklärten Tarifverträge.