

Bedeutung des Tarifrechtes

Eine entscheidende Bedeutung des Tarifvertrags besteht darin, dass er die Machtasymmetrie, die bei einem Einzelarbeitsvertrag zwischen den Vertragsschließenden auf dem Arbeitsmarkt besteht, zugunsten des zu schützenden schwächeren Vertragspartners, des Arbeitnehmers, ausgleicht. Im Tarifrecht selbst gibt es diesen besonderen Schutz zum Vorteil nur eines von zwei Vertragspartnern dagegen nicht mehr. In Deutschland genießen beide Tarifvertragsparteien - die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände - als Koalitionen ihrer Mitglieder den gleichen Schutz und die gleichen Rechte nach Art. 9 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland. Ihre Rechte bezüglich des Einsatzes von Arbeitskämpfungsmitteln sind komplementär: „Dem Streik entspricht die Aussperrung, gleichgültig, ob die von einem Arbeitgeberverband beschlossen und von den einzelnen Arbeitgebern durchgeführt wird oder ob ein oder mehrere Arbeitgeber sie durchführen.“

Mit der Tarifautonomie und dem entsprechenden Tarifrecht gewährt der Staat den Tarifparteien einen Autonomiespielraum, die Regeln ihrer Zusammenarbeit autonom auszugestalten können. Sie können dies schneller und flexibler regeln, als dies bei stärkerer Beteiligung des Staates möglich wäre. Der Erfolg dieses Systems zeigt sich in Deutschland insbesondere an der im Weltmaßstab vergleichbar geringen Anzahl von Streiks.

Grundlagen des Tarifrechtes

Der gesetzliche Rahmen ist in Deutschland im Tarifvertragsgesetz, kurz TVG, vom 9. April 1949 festgelegt.

Ein Tarifvertrag gilt für ein Arbeitsverhältnis unmittelbar (also ohne dass seine Geltung noch vertraglich vereinbart werden müsste) und zwingend (mit der Folge, dass vertragliche Abweichungen zum Nachteil des Arbeitnehmers unwirksam sind), wenn beide Arbeitsvertragsparteien tarifgebunden sind. Damit der Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist, müssen daneben der Betrieb in den fachlichen und örtlichen, der Arbeitnehmer in den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen.

Die Tarifbindung folgt aus der Mitgliedschaft in einer der Tarifvertragsparteien (Arbeitgeberverband oder Gewerkschaft). Tarifgebunden ist auch der Arbeitgeber, der einen Tarifvertrag direkt mit der Gewerkschaft schließt. Ausnahmsweise kann ein Arbeitgeber trotz Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband nicht tarifgebunden sein, wenn die Satzung des Verbandes eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (so genannte OT-Mitgliedschaft) vorsieht und der Arbeitgeber diese Form der Mitgliedschaft inne hat.

Unabhängig davon kann jederzeit einzelvertraglich durch eine so genannte Bezugnahme Klausel die Geltung eines Tarifvertrags oder einer bestimmten Tarifregelung vereinbart werden.

Ein Sonderfall ist die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags. Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag ist auf alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich des Tarifvertrags anzuwenden unabhängig von dem Willen der Arbeitsvertragsparteien.

Tarifverträge bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 1 Abs. 2 TVG).

Gleichbehandlung nicht tarifgebundener Arbeitnehmer

Tarifgebundene Arbeitgeber behandeln in der Regel alle Arbeitnehmer eines Betriebes unabhängig von deren tatsächlicher Tarifbindung nach den Regeln des Tarifvertrags. Dies geschieht im Regelfall durch eine sog. Gleichstellungsabrede, also durch eine Klausel, die im Individualarbeitsvertrag auf die Regelungen des Tarifvertrags Bezug nimmt und ihnen so individualvertragliche Wirkung zukommen lässt. Der Grund liegt vor allem darin, den Mitarbeitern keine zusätzliche Motivation zu geben, Mitglied der Gewerkschaft zu werden, denn die Gewerkschaftsmitgliedschaft des Arbeitnehmers ist die Voraussetzung für die zwingende Anwendung eines entsprechenden Tarifvertrags.

Abweichungen

Abweichungen von Tarifnormen zu Ungunsten der Beschäftigten sind nur zulässig, wenn dies im Tarifvertrag durch eine Öffnungsklausel zugelassen ist. Ansonsten gilt die Unabdingbarkeit oder das Günstigkeitsprinzip eines Tarifvertrages.

Bestimmte Mitarbeiter mit speziellen Qualifikationen werden als sog. außertarifliche Angestellte mit einem AT-Vertrag vergütet, der über der höchsten Tarifgruppe des jeweiligen Vergütungstarifvertrages liegt.

Tarifautonomie

Tarifautonomie bedeutet, dass Tarifverträge allein von den Tarifvertragsparteien selbst ausgehandelt werden. Eine Einflussnahme durch Regierung oder Verwaltung, Gesetzesgeber und Rechtsprechung ist nicht zulässig. Vielmehr müssen staatliche Stellen ihre Neutralität wahren. Die Tarifautonomie ergibt sich aus Art. 9 Absatz 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland.

Die Bedeutung der Tarifautonomie wird auch in § 77 Abs. 3 BetrVG deutlich: Nach dieser Vorschrift dürfen Arbeitgeber und Betriebsrat Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht durch eine Betriebsvereinbarung regeln. Der Betriebsparteien haben in diesen Angelegenheiten also keine Möglichkeit, Regelungen mit normativer Wirkung, also mit der Wirkung, dass Rechte und Pflichten für die Arbeitnehmer begründet werden, zu vereinbaren. Man spricht auch vom Tarifvorrang.

Inhalt von Tarifverträgen

Im Tarifvertrag werden die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien geregelt (*schuldrechtlicher Teil*).

Er enthält daneben und vor allem Rechtsnormen über den Inhalt (darunter oft sog. Ausschlussfristen), die Begründung und die Beendigung (z. B. Kündigungsfristen) von Arbeitsverhältnissen sowie Regelungen zu betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Fragen (*normativer Teil*). Tarifverträge enthalten beispielsweise Bestimmungen zu folgenden Punkten:

- Lohn oder Gehalt
- Arbeitszeiten

- Urlaubsanspruch
- Arbeitsbedingungen
- Abschluss und Kündigung von Arbeitsverhältnissen
- Laufzeit des Vertrages

Arten von Tarifverträgen

Es lassen sich folgende Arten der Tarifverträge unterscheiden:

- In Manteltarifverträgen oder Rahmentarifverträgen werden grundlegende Fragen geregelt, wie Urlaub, Arbeitszeiten, vom BGB abweichende Kündigungsfristen, oder die Konkretisierung arbeitsrechtlicher Nebenpflichten, z.B. Anzeige und Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit, Übernahme von Auszubildenden nach Ausbildungsende usw. Ferner werden darin grundlegende Entgeltschemata (Lohn-/Gehaltsgruppen) festgelegt.
- Die Vergütungstarifverträge (Entgelt-, Lohn- und Gehaltstarifverträge) regeln die Höhe der Vergütungen für die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer. Für Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Gratifikationen usw.) werden oft separate Tarifverträge abgeschlossen.
- Der Flächentarifvertrag oder auch Verbandstarifvertrag gilt für ein regional begrenztes Gebiet, oft für ein Bundesland, z.T. aber auch das gesamte Bundesgebiet. Ein Vertrag mit nur einem Arbeitgeber (Unternehmen) auf der einen Seite nennt sich *Unternehmens-*, Firmen- oder *Haustarifvertrag*. Aus den Medien bekannte Firmentarifverträge sind die bei Großunternehmen des Automobilbaus, z.B. bei der Volkswagen AG.
- Spezielle Tarifverträge: Es werden immer häufiger Sondermodelle entwickelt. Beispiele hierfür sind das Bocholter Modell oder Sozialtarifverträge, in denen Gegenstände geregelt werden, die sonst typischerweise in einem Interessenausgleich und in einem Sozialplan normiert werden.