

LKP *Stichwort*

Arbeitsrecht: Wann gilt ein Tarifvertrag?

In Deutschland gibt es ca. 67.300 verschiedene Tarifverträge. Dabei bestehen mehrere Möglichkeiten, wie Tarifverträge auch ohne ausdrückliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien für Arbeitsverhältnisse Geltung erhalten können.

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sind oft unsicher, ob ein Tarifvertrag oder eine tarifliche Regelung auf das oder die eigene(n) Arbeitsverhältnis(se) Anwendung findet. Konflikte hierüber entstehen häufig erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Inhalt eines Tarifvertrags

Tarifverträge beinhalten Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und treffen Regelungen über den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung der erfassten Arbeitsverhältnisse. In Tarifverträgen werden wichtige Arbeits- und Einkommensbedingungen wie Löhne und Gehälter, Arbeitszeit, Urlaub und Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld sowie Kündigungsfristen festgelegt.

Geltungsbereich

In den ersten Paragraphen eines Tarifvertrages wird zumeist dessen grundsätzlicher Geltungsbereich bestimmt. Hierin werden Regelungen zum persönlichen, sachlichen, örtlichen und zeitlichen Anwendungsbereich getroffen.

Tarifvertragsparteien

Auf Arbeitnehmerseite können Tarifverträge nur von Gewerkschaften, auf Arbeitgeberseite von Arbeitgeberverbänden, aber auch von einem einzelnen Arbeitgeber (sog. Haustarifvertrag) abgeschlossen werden.

Beidseitige Tarifgebundenheit

Die beidseitige Tarifgebundenheit besteht, wenn der Arbeitnehmer Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft und der Arbeitgeber Mitglied des tarifschließen-

den Arbeitgeberverbandes oder selbst Tarifvertragspartei ist. Liegt dies vor, sind die einschlägigen tariflichen Regelungen zwingend anzuwenden. Der Arbeitgeber kann im Arbeitsvertrag keine hiervon abweichenden Regelungen treffen.

Für die Tarifbindung ist nicht Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrages bereits Mitglied in der Gewerkschaft oder im Arbeitgeberverband gewesen ist. Es ist ausreichend, wenn der Beitritt während der Laufzeit des Tarifvertrages erfolgt.

Ein Austritt aus dem Verband bewirkt dagegen noch nicht das Ende der Tarifbindung. Diese besteht weiter, solange der Tarifvertrag noch in Kraft bleibt.

Einzelvertragliche Bezugnahmeklausel

Tarifverträge können aber auch, ohne dass es auf eine Gewerkschafts- oder Verbandszugehörigkeit ankommt, durch Verweis im Arbeitsvertrag einbezogen werden. Dieser kann sich auf einen Tarifvertrag im Ganzen oder nur auf einzelne tarifliche Regelungen, wie z.B. die Anzahl der Urlaubstage, beziehen.

Die Verwendung solcher Bezugnahmeklauseln erfolgt oftmals bei verbandsgebundenen Arbeitgebern, um die nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern gleichzustellen.

Die Einbeziehung kann dabei auf unterschiedliche Weise erfolgen und zwar mittels einer sog. statischen oder einer dynamischen Bezugnahmeklausel:

Die **statische Bezugnahmeklausel** verweist auf einen Tarifvertrag in einer speziellen Fassung und ist beispielsweise wie folgt gefasst: „Es gilt der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe vom 01.09.2002.“

Enthält der Arbeitsvertrag eine derartige statische Klausel, haben spätere Änderungen des Tarifvertrages auf die Arbeitsvertragsbedingungen keinen Einfluss.

Die **dynamische Bezugnahme**klausel verweist dagegen auf einen Tarifvertrag in seiner jeweiligen Fassung und lautet z.B. wie folgt: „Es gilt der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe in seiner jeweiligen Fassung.“

Enthält der Arbeitsvertrag eine derartige Klausel, müssen spätere tarifliche Änderungen beachtet werden.

Allgemeinverbindlichkeit

Zudem besteht die Möglichkeit, dass ein Tarifvertrag vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder von den jeweiligen Landesarbeitsministerien für allgemeinverbindlich erklärt wird. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung hat zur Folge, dass der Tarifvertrag zwingend für alle Arbeitnehmer einer Branche gilt, sofern kein speziellerer Haustarifvertrag existiert.

Derzeit gibt es in Deutschland ca. 500 allgemeinverbindliche Tarifverträge. In Branchen mit allgemeinverbindlichen Tarifverträgen sind aber nicht stets alle bestehenden Tarifverträge auch allgemeinverbindlich, sondern meist nur einzelne mit speziellen Regelungsinhalten (z.B. nur der Mantel- oder nur der Lohnvertrag). Welche Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt wurden, kann auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter www.bmas.de abgerufen werden.

Betriebliche Übung

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf eine tarifliche Leistung kann sich auch durch betriebliche Übung ergeben.

Hierunter versteht man die regelmäßige Wiederholung eines bestimmten Verhaltens des Arbeitgebers mit der Folge, dass bei den Arbeitnehmern der Eindruck einer Gesetzmäßigkeit entsteht. Zahlt der Arbeitgeber beispielsweise drei Jahre hintereinander eine tarifliche Leistung (z.B. Weihnachtsgeld gemäß Tarifvertrag), ohne dass er ausdrücklich auf die Freiwilligkeit hinweist, ist eine betriebliche Übung entstanden. Die Arbeitneh-

mer können dann im vierten Jahr das Weihnachtsgeld erfolgreich einfordern, auch wenn der Arbeitgeber dieses eigentlich nicht mehr leisten will.

Eine tarifliche Bindung kann somit auch entstehen, wenn der Arbeitgeber vorbehaltlos einen Tarifvertrag über Jahre hinweg anwendet oder tarifliche Leistungen gewährt.

Gleichbehandlungsgrundsatz

Eine tarifliche Bindung kann sich zudem für sonst nicht tarifgebundene Parteien aus dem sog. Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben.

Dieser findet Anwendung, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten, erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt. Er gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln bzw. verbietet die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe. Benachteiligt der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer dadurch, dass er diesem keine tariflichen Leistungen zukommen lässt, während er den anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage eine tarifliche Leistung gewährt, so kann der benachteiligte Arbeitnehmer eine Gleichbehandlung verlangen.

Nachwirkung

Tarifverträge werden nur für einen bestimmten Zeitraum abgeschlossen. Seine Regelungen gelten aber nach Ende der Laufzeit grundsätzlich weiter, sofern die sog. Nachwirkung im Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen wurde.

Die Nachwirkung gilt jedoch nur für diejenigen Arbeitsverhältnisse, die während der Laufzeit des Tarifvertrages bestanden haben bzw. bis zur Beendigung des Tarifvertrages begründet wurden. Die Regelungen bleiben für diese solange bestehen, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Hierbei muss es sich nicht zwingend um einen Tarifvertrag handeln, sondern es kann auch durch eine Betriebs- oder eine arbeitsvertragliche Vereinbarung eine Neuregelung getroffen werden.