



Bewährt & erfolgreich

Bedeutung und Wirkung von Tarifverträgen

Manche Arbeitgeber scheuen den Tarifvertrag wie der Teufel das Weihwasser. Dabei haben die Väter und Mütter des Grundgesetzes für unsere soziale Marktwirtschaft ein funktionierendes Tarifsysteem gewollt. Und weit über 60.000 gültige Tarifverträge belegen seinen bewährten Erfolg. Bernd Spengler informiert über die Bedeutung und Wirkung von Tarifverträgen.

Tarifverträge sind schriftliche Verträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden. Sie schützen die Beschäftigten vor einer einseitigen Festsetzung von Arbeitsbedingungen durch die wirtschaftlich stärkeren Arbeitgeber und bewahren den Arbeitgeber dafür während ihrer Laufzeit vor Arbeitskämpfen.

Tarifverträge können nicht von Betriebsräten sowie Berufsverbänden ohne Gewerkschaftseigenschaft ausgehandelt werden. Entgegen einem weit verbreiteten Irrglauben können Arbeit-

geber daher auch so genannte Haustarifverträge bzw. Firmentarifverträge nicht mit dem Betriebsrat vereinbaren. Denn es handelt sich dabei um Tarifverträge, die der Arbeitgeber kraft seiner gesetzlich verliehenen Tariffähigkeit individuell für sein Unternehmen vereinbaren kann – aber nur mit einer für sein Unternehmen zuständigen Gewerkschaft als Vertragspartner.

Tarifverträge bestehen regelmäßig aus zwei Teilen. Während der schuldrechtliche Teil die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien regelt, beinhaltet der normative Teil Rechtsnormen über den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie Regelungen zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen (vgl. § 1 TVG [Tarifvertragsgesetz]).

Tariffähigkeit als Voraussetzung

In den letzten Jahren musste sich die Rechtsprechung verstärkt mit der Frage beschäftigen, wann Vereinigungen auf der Arbeitnehmerseite tariffähig

sind, mithin als Gewerkschaft bezeichnet werden können.

Nach der Rechtsprechung kann erst dann von einer Gewerkschaft gesprochen werden, wenn der Zusammenschluss von Arbeitnehmern überbetrieblich organisiert sowie unabhängig von der Finanzierung der Arbeitgeber und die Organisation sowohl nach der Satzung als auch infolge der Mitgliederzahl mächtig genug ist, Tarifverträge durchzusetzen. Dies wurde vom Bundesarbeitsgericht für die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) und die Unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO) bejaht, für den Interessenverband Bedienstete der Technischen Überwachung (BTÜ) hingegen verneint.

Tarifbindung und Bezugnahme Klauseln

Tarifverträge gelten grundsätzlich nur zwischen dem Arbeitgeber, der den Tarifvertrag abgeschlossen hat oder durch seine Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband für sich hat ab-



Bernd Spengler
ist Fachanwalt
für Arbeitsrecht
in Würzburg
www.kanzlei-spengler.de

schließen lassen, auf der einen Seite, und den Mitgliedern der tarifschließenden Gewerkschaft auf der anderen Seite.

Viele Beschäftigte glauben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt, obwohl sie nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind. Das liegt daran, dass in ihren Arbeitsverträgen auf den jeweils gültigen Tarifvertrag verwiesen wird. Die so genannten Bezugnahmeklauseln sorgen nicht für eine Tarifbindung. Letztlich bewirken sie nur eine Übernahme von Textbausteinen und Vergütungstabellen in den Arbeitsvertrag.

Die unmittelbare und zwingende Wirkung eines Tarifvertrags tritt nur bei Gewerkschaftsmitgliedern ein, nicht jedoch bei den unorganisierten Arbeitnehmern mit einer Bezugnahmeklausel. Viele Beschäftigte, die durch die Bezugnahmeregelungen gleichgestellt werden, verkennen, dass sie letztendlich von den Tarifabschlüssen profitieren, diese jedoch nicht durch Mitgliedsbeiträge unterstützen. Dies ist langfristig zu kurz gedacht. Denn ein

dessen Tarifbindung. In den letzten Jahren haben die Arbeitgeberverbände Satzungsmöglichkeiten geschaffen, nach denen Arbeitgeber bestimmte Vorteile einer Mitgliedschaft (z.B. Rechtsberatung) in Anspruch nehmen können, ohne die Tarifverträge anwenden zu müssen. Dies geschieht durch so genannte Gastmitgliedschaften: Diese Mitglieder verzichten auf ihre satzungsmäßigen Stimm- und Mitwirkungsrechte und nehmen nur bestimmte Dienstleistungen in Anspruch. Die Gastmitgliedschaft bewahrt den Arbeitgeber auf diese Weise vor einer Tarifbindung.

Ähnliche Wirkung hat die tarifbindungsfreie Mitgliedschaft. Zur Ermöglichung der Tarifflucht haben Arbeitgeberverbände ihre Satzungen so angepasst, dass sie sich in einen tarifschließenden Teil und einen Teil ohne Tarifbindung (so genannte OT-Mitgliedschaft), für den sie nur Dienstleistungen erbringen, untergliedern. Obwohl man diese Vorgehensweise kritisieren kann und viele Arbeitsrechtler erhebli-

aussetzung ist allerdings, dass von dem Tarifvertrag mindestens 50 % der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer von tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt werden und ein öffentliches Interesse an der Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit besteht.

Betriebsübergang

Es gibt im Arbeitsleben immer wieder Situationen, in denen es für nicht organisierte Arbeitnehmer äußerst wichtig ist, der Gewerkschaft beizutreten, um eine Tarifbindung herbeizuführen. Dies gilt unter anderem dann, wenn eine Betriebsänderung, eine Abspaltung oder eine Ausgründung bevorsteht. Oftmals verweisen Bezugnahmeklauseln auf die bei dem Arbeitgeber geltenden Tarifverträge. Im Falle eines Betriebsübergangs kann dies bedeuten, dass quasi „über Nacht“ ein völlig anderer, mit einer anderen Gewerkschaft geschlossener und vor allem schlechterer Tarifvertrag als Textbaustein in den Arbeitsvertrag einbezogen wird. Die unorganisierten Beschäftigten sind dabei – entgegen einem weit verbreiteten Irrglauben – nicht ein Jahr lang vor Verschlechterungen geschützt. Sie haben häufig mit der Unterschrift unter ihrem Arbeitsvertrag die sprichwörtliche „Katze im Sack“ gekauft – nämlich mittels einer allgemeinen Bezugnahmeklausel auch die Anwendung der Tarifverträge eines Betriebserwerbers.

Anders sieht dies für Gewerkschaftsmitglieder aus. Ihre Mitgliedschaft schützt sie bei einem Betriebsübergang vor der Anwendung eines eventuell schlechteren Tarifvertrags einer anderen, konkurrierenden Gewerkschaft, deren Mitglied sie nicht sind und dessen Anwendung sich daher auf ihr Arbeitsverhältnis verbietet. Bei ihnen wird der bisherige Tarifzustand als Bestandteil des Arbeitsvertrags „eingefroren“ und ist in der Praxis oftmals auch nach einem Jahr nicht zu beseitigen. Schließlich werden Änderungskündigungen zur Vergütungsabsenkung nur in extremen Ausnahmefällen als sozial gerechtfertigt angesehen.

Ende der Tarifgebundenheit und Nachwirkung

Die Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers endet naturgemäß mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. Kündigung, Fristablauf, Vertragsauflö-

„Die unmittelbare und zwingende Wirkung eines Tarifvertrags tritt nur bei Gewerkschaftsmitgliedern ein, nicht jedoch bei den unorganisierten Arbeitnehmern mit einer Bezugnahmeklausel.“

schlechter Organisationsgrad der Belegschaft sorgt für schlechtere Verhandlungsergebnisse – und an diesen Misserfolg sind dann auch die Beschäftigten mit Bezugnahmeklausel gekoppelt.

Die Tarifbindung tritt unmittelbar ein, sobald eine beiderseitige Mitgliedschaft vorliegt oder der Arbeitgeber selbst Tarifpartner ist. Wird ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen, besteht eine Tarifbindung ab dem Zeitpunkt seines Inkrafttretens. Wenn während der Laufzeit eines Tarifvertrags der Arbeitgeber als Vollmitglied in den Arbeitgeberverband oder der Arbeitnehmer in die Gewerkschaft eintritt, beginnt die Tarifgebundenheit mit der Mitgliedschaft. Wer also als Beschäftigter der Gewerkschaft beiträgt, sorgt dafür, dass bestehende Tarifverträge unmittelbar und zwingend auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung finden.

Stichwort: Tarifflucht

Nicht jede Mitgliedschaft eines Arbeitgebers im Arbeitgeberverband führt zu

che Bedenken ins Feld geführt haben, erkennt die Rechtsprechung solche Satzungen an, wenn sichergestellt ist, dass OT-Mitglieder keinen Einfluss auf die Tarifpolitik nehmen. Wengleich sie einem Arbeitgeberverband angehören, gilt bei den OT-Mitgliedern keine Bindung an den Tarifvertrag.

Allgemeinverbindlichkeit

Tarifverträge können auch dann Anwendung auf Arbeitsverhältnisse finden, wenn sie für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Um Mindestarbeitsbedingungen zu schützen und Wettbewerbsverzerrungen zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeitgebern zu verhindern, kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Tarifvertrag durch die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Grundlage der Arbeitsverhältnisse machen, die dem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags unterfallen. Vor-

Vorschau auf die Tarifrunde 2010

Die Tarifrunde 2010 rückt näher. Insgesamt laufen von Ende 2009 bis Ende 2010 Einkommenstarifverträge für rund 9,4 Mio. Beschäftigte aus. Wann in welchem Bereich verhandelt wird, zeigt eine Übersicht des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Zu finden ist sie unter www.boeckler.de/547_96991.html.

Tarifverträge im Internet

Viele Tarifverträge lassen sich im Internet finden. Ein Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge mit Stand 01.10.2009 findet sich als Download unter http://www.bmas.de/portal/38140/property=pdf/2009_10_01_arbeitsrecht_verzeichnis_allgemeinverbindlicher_tarifvertraege.pdf (Dateigröße: 90 KB).



sung). Gleiches gilt bei einer dauerhaften Versetzung aus dem räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags.

Allerdings kann ein Tarifvertrag nachwirken. Nach § 3 Abs. 3 TVG bleibt die Tarifgebundenheit bestehen, bis der Tarifvertrag endet. Zudem gelten nach Ablauf des Tarifvertrags gemäß § 4 Abs. 5 TVG seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Regelung ersetzt werden.

Wenn der Arbeitgeber beispielsweise während der Laufzeit eines Tarifvertrags seine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband kündigt, bleibt er bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrags tarifgebunden. Ob der Arbeitgeber seine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband kündigt oder einvernehmlich beendet, ist dabei unerheblich. Selbst wenn der Arbeitgeber bereits aus dem Verband ausgetreten ist und ein Beschäftigter erst nach dem wirksamen Austritt Mitglied der Gewerkschaft wird, führt dies zu einer Tarifbindung.

Ist die Laufzeit des Tarifvertrags abgelaufen, regelt § 4 Abs. 5 TVG, dass der Zustand des letzten Tarifvertrags weitergilt, bis er durch eine andere Regelung ersetzt wird. Dadurch soll erreicht werden, dass die Arbeitsverhältnisse in der Überbrückungszeit bis zu einem neuen Abschluss nicht inhaltslos werden. Die Nachwirkung gilt allerdings nur für bereits zum Zeitpunkt der Beendigung des Tarifvertrags bestehende tarifgebundene Arbeitsverhältnisse.

Die Beschäftigten müssen in der Nachwirkungsphase damit rechnen, dass die Tarifvertragsparteien bei einem Neuabschluss verbessernde, aber auch verschlechternde Regelungen vornehmen können, die auf den Endzeitpunkt des letzten Tarifvertrags zurückwirken. Bei einem neuen Tarifabschluss gelten dessen Regelungen im Betrieb eines tarifgebundenen Verbandsmitglieds weiter. Für einen aus dem Verband ausgetretenen Arbeitgeber verbleibt es hingegen bei der Nachwirkung des alten Tarifvertrags.

Bei ausgetretenen Arbeitgebern wird oftmals der Versuch unternommen, mit dem Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung eine „andere Abmachung“ zu treffen, um die Nachwirkung zu beseitigen. Dies ist für Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die in dem maßgeblichen Tarifvertrag geregelt sind, wegen der Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG unzulässig. Für bisher tarifvertraglich festgelegte Fragen der sozialen Mitbestimmung (z.B. Arbeitszeitkonten) ist diese Sperrwirkung allerdings aufgehoben.

Aushang der Tarifverträge

Nach § 8 TVG sind die Arbeitgeber verpflichtet, die für ihren Betrieb maßgeblichen Tarifverträge an geeigneten Stellen auszulegen. Die Beschäftigten sollen deren Inhalt zur Kenntnis nehmen und sich ungehindert über ihre Rechte

informieren können. Deswegen sollte ein Aushang am Schwarzen Brett und im Betriebsratsbüro erfolgen. Die Personalabteilung eignet sich hingegen nicht für einen Aushang, da es den Arbeitnehmern hier in den meisten Fällen nicht möglich sein dürfte, unbeobachtet Einblick in die Tarifverträge nehmen zu können.

Ausblick

Auch wenn in so manchen sonntäglichen Talk-Shows einzelne Politiker nicht müde werden, Tarifverträge als überholt anzuprangern, so bleibt es dabei, dass das deutsche Tarifsystem ein Erfolgsmodell ist. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist die Möglichkeit, über Notlagentarifverträge schnell und flexibel Änderungen der Arbeitsbedingungen zum Erhalt von Arbeitsplätzen herbeiführen zu können, jedem Sanierungskonzept, das den Ausspruch von Änderungskündigungen zum Inhalt hat, haushoch überlegen. ■

Lesetipp

Das WSI-Tarifhandbuch 2009 informiert über die wichtigsten Tarifdaten von 50 Wirtschaftszweigen und spiegelt die aktuellen Tarifabschlüsse wider. Das Buch hat 293 Seiten, trägt die ISBN 978-3-7663-3915-7 und kostet 19 €.