

Der Tarifvertrag - Teil I

Anton Herold ist als ausgebildeter Verwaltungskaufmann im Rathaus von Neuhausen am Alb-Elbe-An der Elbe angestellt. In seiner Mittagspause unterhält er sich mit seiner Kollegin Waltraud Müller über den im Februar abgeschlossenen Tarifvertrag.

- Anton Herold: „Hi Waltraud, jetzt ist ja dieser neue Tarifvertrag in Kraft getreten. Aber was genau wurde denn da beschlossen?“
- Waltraud Müller: „Hi Anton, du, ich bin ehrlich. Ich habe keine Ahnung. Ich weiß nur, dass wir mehr Geld bekommen.“
- Anton Herold: „Ahh okay. Und für was ist ein Tarifvertrag noch gut außer Geld?“
- Waltraud Müller: „Hmm, ich habe da mal was gelesen, aber ich weiß es wirklich nicht mehr wie das mit den Tarifverhandlungen funktioniert und was da noch ausgehandelt wird.“
- Anton Herold: „Okay, dann muss ich mich da mal schlau machen. Danke! Wir sehen uns dann nachher wieder. Ich muss noch was in der Stadt erledigen.“

Nach dem Arbeitstag ist Anton Herold wieder zu Hause angekommen und setzt sich gleich an den Rechner und durchforstet das Internet nach weiteren Informationen zum Tarifvertrag.

Tun Sie es ihm gleich.

Stellung des Tarifvertrages im Arbeitsrecht

Individuelles Arbeitsrecht

Es regelt das Verhältnis zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer durch die Vereinbarungen des Arbeitsvertrages.

Kollektives Arbeitsrecht

Es regelt das Recht der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auf betrieblicher und vor allem überbetrieblicher Ebene.

Darunter fallen:

Tarifvertrag

Verträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden oder einzelnen großen Arbeitgebern

Betriebsvereinbarung

Vereinbarungen zwischen einem Arbeitgeber und ihrem Betriebsrat über Arbeitsbedingungen.

Gesetzliche Grundlagen

Das Arbeitsrecht ergibt sich aus einer Vielzahl von Einzelgesetzen, z.B.

Bürgerliches Gesetzbuch	Bundesurlaubsgesetz	Mutterschutzgesetz	Arbeitszeitgesetz
Betriebsverfassungsgesetz	Entgeltfortzahlungsgesetz	Jugendarbeitsschutzgesetz	Kündigungsschutzgesetz
Arbeitsstättenverordnung	Berufsbildungsgesetz	Bundesurlaubsgesetz	Mindestlohn-gesetz

Der Tarifvertrag

Der Tarifvertrag ist ein schriftlicher Vertrag zwischen einem Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband einerseits und der Gewerkschaft andererseits. Die Tarifverträge handeln die Tarifpartner vollständig alleine aus, es herrscht **Tarifautonomie**. Das heißt keiner – insbesondere nicht die Politik – darf den Tarifpartnern über Zustandekommen und Inhalt eines Tarifvertrags etwas vorschreiben oder gar durch Gesetz verordnen.

Im Juli 2015 wurde das Tarifeinheitsgesetz im Deutschen Bundestag verabschiedet. Kritiker meinen, es torpediere die Tarifautonomie der Gewerkschaften. Das Tarifeinheitsgesetz regelt, dass in einem Betrieb bei sich überschneidenden Geltungsbereichen immer nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft gilt, die die meisten Mitglieder hat. Damit sollen eine „Tarifkonkurrenz“ in einem Betrieb vermieden werden. Von Tarifkonkurrenz spricht man, wenn mehrere Tarifverträge auf dasselbe Arbeitsverhältnis anzuwenden sind und denselben Gegenstand regeln.

Paradebeispiel ist das Zugpersonal bei der Deutschen Bahn, und hier die Zugbegleiter. Manche sind in der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), andere in der größeren Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), die zum DGB gehört, organisiert. Käme es zu unterschiedlichen Tarifverträgen, beispielsweise bei Lohn oder Arbeitszeit, wäre eine Gleichbehandlung der Zugbegleiter nicht mehr gegeben. Andererseits kann die kleinere Gewerkschaft keine eigenständigen Tarifverträge für diese Mitglieder (Zugbegleiter) mehr abschließen, da immer der Tarifvertrag der größeren Gewerkschaft den Vorrang hat.

Durch Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz ist es ein Grundrecht, Gewerkschaften zu gründen (Koalitionsfreiheit) und in Tarifverhandlungen einzutreten. Das Tarifeinheitsgesetz, so die Meinung der Kritiker, verstoße dagegen und sei deshalb verfassungswidrig. Einige Gewerkschaften haben beim Bundesverfassungsgericht bereits Klage eingereicht. Die Entscheidung zu der Verfassungsmäßigkeit steht allerdings noch aus.

Die Arten von Tarifverträgen

Tarifvertragsarten	
Mantel-tarifvertrag	Enthält längerfristige, allgemeine Regelungen. Typische Inhalte sind Einstellungs- und Kündigungsbedingungen, Arbeitszeitregelungen, Regelungen zu Krankheit, Krankmeldung und Lohnfortzahlung, Zuschläge für Mehr-, Nacht- und Schichtarbeit, Arbeitsbedingungen, Vermögenswirksame Leistungen und Bestimmungen zum Rationalisierungsschutz sowie zur Qualifizierung. Die Laufzeit beträgt zwischen 3 und 5 Jahren.
Rahmen-tarifvertrag	Eingruppierung der Beschäftigten in Lohn- oder Gehaltsgruppen oder –stufen.
Lohn- und Gehalts-tarifvertrag	Regelt die konkrete Höhe der Vergütung und das anzuwendende Arbeitsbewertungsverfahren. Die Laufzeit beträgt in der Regel 1 Jahr.
Flächen-tarifvertrag	Gilt für alle Arbeitgeber dieser Branche im Tarifgebiet, die Mitglied des Arbeitgeberverbandes sind.
Sparten-tarifvertrag	Gilt für einen Teilbereich („Sparte“) eines Tarifgebiets. Im öffentlichen Dienst existieren zum Beispiel Spartentarifverträge für den Nahverkehr.
Firmen-tarifvertrag	Wird zwischen einer Gewerkschaft und einem einzelnen Unternehmen wie zum Beispiel bei VW, abgeschlossen.

Für wen gilt der Tarifvertrag

Ein gültiger Tarifvertrag ist nur dann auf ein Arbeitsverhältnis anwendbar, wenn beide Vertragsparteien Mitglied einer Tarifvertragspartei sind. Der Arbeitgeber muss also im Arbeitgeberverband, der Arbeitnehmer in der entsprechenden Gewerkschaft sein. Dann hat der Arbeitnehmer einen einklagbaren Rechtsanspruch, denn der TV gilt:

- „**unmittelbar**“ → seine Geltung muss nicht noch gesondert vereinbart werden und
 „**zwingend**“ → vertragliche Abweichungen zum Nachteil des Arbeitnehmers sind unwirksam.

oder

Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Tarifverträge gelten für **alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber**, wenn der Tarifvertrag für Allgemeinverbindlich erklärt wird. Voraussetzung ist, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 % der unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und ein öffentliches Interesse (z. B. Verhinderung von Lohndrückerei) besteht. Die Erklärung erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisation der Arbeitgeber und der Spitzenorganisation der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss. Von den rund 73.000 als gültig in das Tarifregister eingetragenen Tarifverträgen sind zurzeit 443 allgemeinverbindlich.

Die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrags bezweckt den sozialen Schutz der Arbeitnehmer und gleichzeitig den Schutz der Arbeitgeber vor Konkurrenten, die Wettbewerbsvorteile durch Tarifunterbrechungen erreichen wollen.

und

Keine gespaltenen Tarifverträge

Selbst Nicht-Gewerkschaftsmitglieder erhalten die tarifvertraglichen Leistungen wenn sie bei einem tarifgebundenen Unternehmen arbeiten. Das Unternehmen gewährt ihnen die Leistungen freiwillig. Es will eine Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern vermeiden und eine Beitrittschwelle in die Gewerkschaft verhindern. Das ist für die Entwicklung der Mitgliederzahlen der Gewerkschaften natürlich negativ. Ohne eigene Beiträge zu leisten oder sich an Arbeitskämpfen zu beteiligen, profitieren Nicht-Gewerkschaftler von den tarifvertraglichen Erfolgen. Dieses Verhalten ist verständlicherweise ein Dorn im Auge der Gewerkschaften.

Die Rechtslage lässt „gespaltene Tarifverträge“ jedoch nicht zu. Das Bundesarbeitsgericht entschied 1967, dass die Regelung im Textiltarifvertrag, Urlaubsgeld nur Gewerkschaftsmitgliedern zu zahlen, unzulässig sei. Damit, so begründeten sie ihre Entscheidung, werde die Freiheit, nicht in die Gewerkschaft einzutreten, beeinträchtigt. Die Koalitionsfreiheit, also die Möglichkeit sich gewerkschaftlich zu organisieren, (positives Koalitionsrecht) werde ins Negative verkehrt (negative Koalitionsfreiheit).

Durch das Koalitionsrecht ist die gewerkschaftliche Betätigung von Arbeitnehmern geschützt. Sie dürfen wegen ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit nicht benachteiligt werden. Daher ist die an Stellenbewerber oder Arbeitnehmer gerichtete Frage des Arbeitgebers nach der Gewerkschaftszugehörigkeit grundsätzlich unzulässig.

Die Funktionen eines Tarifvertrages

Tarifverträge erfüllen drei wesentliche Funktionen		
Schutzfunktion	Ordnungsfunktion	Friedensfunktion
Der Tarifvertrag schützt Arbeitnehmer davor, dass Arbeitsbedingungen einseitig durch den Arbeitgeber festgelegt werden. (Mindestbedingungen).	Der Tarifvertrag gibt während seiner Geltungsdauer allen Arbeitsverhältnissen, die von ihm erfasst werden, einen bestimmten, genau definierten Inhalt.	Solange ein Tarifvertrag gilt, dürfen die Arbeitnehmer nicht streiken und die Arbeitgeber nicht aussperren, um neue Forderungen durchzusetzen.