

Tarifvertragsrecht – Ein Überblick

Inhaltsverzeichnis

I.	Tarifvertrag	2
II.	Funktionen eines Tarifvertrages	2
1.	Schutzfunktion.....	2
2.	Friedensfunktion.....	2
3.	Ordnungsfunktion.....	2
4.	Verteilungsfunktion.....	2
III.	Arten der Tarifverträge	3
IV.	Abschluss von Tarifverträgen.....	3
V.	Inhalt von Tarifverträgen.....	4
VI.	Tarifzuständigkeit	5
1.	Normenhierarchie:	5
2.	Möglichkeit der Abweichung von Tarifnormen.....	6
VII.	Tarifgebundenheit (§ 3 Abs. 1 TVG)	6
VIII.	Tarifgeltung (§ 4 Abs. 1 TVG)	7

I. Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag besteht aus einem schuldrechtlichen (§§ 145 ff. BGB) und einem normativen Teil (mit Gesetzeskraft, laut h.M. Gesetz im materiellen Sinne).

II. Funktionen eines Tarifvertrages

Ein Tarifvertrag hat die folgenden Funktionen:

1. Schutzfunktion

Unabdingbare Mindestarbeitsbedingungen, es darf nicht zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden

2. Friedensfunktion

Bezüglich der Friedenspflicht ist die absolute und relative Friedenspflicht zu unterscheiden.

- absolute ~: keinerlei Arbeitskämpfe
- relative ~: keine Arbeitskämpfe zumindest wegen des tariflich geregelten Inhalts

3. Ordnungsfunktion

Richtigkeitsgewähr...

...in Arbeitsverträgen wird gelegentlich auf Tarifverträge Bezug genommen, auch wenn diese keinem Tarifvertrag unterliegen.

4. Verteilungsfunktion

Ein Tarifvertrag enthält Lohnregelungen, wie Höhe des Lohns, Verhältnis der Löhne untereinander, Vergütungsgruppen etc.

III. Arten der Tarifverträge

Zur Vervollständigung werden nachfolgend die Arten von Tarifverträgen genannt:

- Manteltarifverträge, zum Beispiel: TVöD

 - Lohntarifverträge, zum Beispiel: Lohntarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung

 - Lohnrahmentarifverträge, zum Beispiel: Lohnrahmentarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie
-
- Verbandstarifvertrag: Diese Form ist typisch für die Bundesrepublik Deutschland.

 - Haustarifverträge: für einzelne Unternehmen

IV. Abschluss von Tarifverträgen

Wirksamkeitsvoraussetzungen/-anforderungen

- **Schriftform** (§ 1 Abs. 2 TVG)
 - § 126 BGB, trägt dem normativen Charakter der tariflichen Regelungen Rechnung
- **Tariffähigkeit** (§ 2 TVG)
 - Jeder einzelne Arbeitgeber, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften
 - Voraussetzungen einer tariffähigen Organisation:
 - Koalition im Sinne von Art. 9 Abs. 3 GG
 - Freiwilliger Zusammenschluss

- Soziale Mächtigkeit
→ Fähigkeit den sozialen Gegner unter Druck setzen zu können
- Überbetriebliche Organisation
- Auf Dauer angelegt
- Gegnerfreiheit
- Unabhängigkeit von Staat, Kirche und Parteien
- Demokratische Willensbildung
- Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen

Des Weiteren ist auf der Seite der Arbeitnehmervereinigung folgendes relevant:

- Ausreichend große Mitgliederzahl
- Hat bereits Tarifverträge abgeschlossen

V. Inhalt von Tarifverträgen

Zulässiger Inhalt eines Tarifvertrages

- Schuldrechtlicher Teil:
 - Durchführungspflicht
 - getroffene Vereinbarungen müssen von Tarifparteien selbst umgesetzt werden
 - Friedenspflicht
 - Keine Kampfmaßnahmen (Streik, Aussperrung)
 - h.M.: absolute Friedenspflicht muss gesondert vereinbart werden
- Einwirkungspflicht

- mit verbandsrechtlichen Mitteln auf die Mitglieder einwirken den Tarifvertrag einzuhalten
- Normativer Teil:
 - Abschlussnormen
 - Wiedereinstellungspflichten oder ein tarifliches Schriftformerfordernis für Arbeitsverträge
 - Inhaltsnormen
 - Regelungen zur Länge der Arbeitszeit, Überstunden, Lohn, Zulagen, Urlaub, Sonderurlaub, betriebliche Altersvorsorge, etc.
 - Beendigungsnormen
 - Regelungen über tariflichen Kündigungsschutz, Kündigungsfristen, Befristungen, etc.
 - Betriebliche und Betriebsverfassungsrechtliche Normen
 - Normen über gemeinsame Einrichtungen (vgl. § 4 Abs. 2 TVG)

VI. Tarifzuständigkeit

Wo und für wen gelten Tarifverträge?

Die Tarifzuständigkeit beschreibt die satzungsmäßig festgelegte Befugnis eines tariffähigen Verbandes, Tarifverträge in einem bestimmten räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich abzuschließen.

1. Normenhierarchie:

- Gemeinschaftsrecht
- Verfassungsrecht
- Gesetze
- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Arbeitsvertrag, Gesamtzusage, Betriebliche Übung

2. Möglichkeit der Abweichung von Tarifnormen

- **Zwingende Regelungen**
Von den tariflichen Bestimmungen kann nur dann abgewichen werden, wenn die Abweichung gestattet ist (sog. Öffnungsklausel) oder wenn die Regelung eine Abänderung zugunsten des Arbeitnehmers enthält.
- **Öffnungsklauseln**
§ 4 Abs. 3 TVG gestattet eine Abweichung vom Tarifvertrag oder eine ergänzende Regelung. Sie müssen einen klaren und eindeutigen Regelungsinhalt haben. Oftmals zur Beschäftigungssicherung eingeführt.
- **Günstigkeitsprinzip**
Abweichung von den tariflichen Vorschriften, wenn Arbeitnehmer durch die einzelvertragliche Regelung besser gestellt ist.

VII. Tarifgebundenheit (§ 3 Abs. 1 TVG)

Die beiderseitige Tarifgebundenheit (kongruente Tarifbindung) ist die Voraussetzung für die normative Wirkung eines solchen Vertrages.

Arbeitgeber: Verbandsmitgliedschaft

Arbeitnehmer: Mitglied einer Gewerkschaft

Die Tarifbindung beginnt sobald alle Voraussetzungen der beiderseitigen Tarifbindung vorliegen. Dann entfaltet der Vertrag eine unmittelbare und zwingende Wirkung.

Die Tarifbindung verfällt in folgenden Tatbeständen:

- Ende des Tarifvertrages
- Tod des Verbandsmitglieds
- Verbandswechsel
- Arbeitgeberwechsel durch Betriebsübergang (§ 613a BGB)
- Beendigung der Verbandsmitgliedschaft (Möglichkeit des Arbeitgebers sich unerwünschten Tarifverträgen zu entziehen – „Verbandsflucht“)

VIII. Tarifgeltung (§ 4 Abs. 1 TVG)

- Persönlicher Geltungsbereich - Für wen gilt der Tarifvertrag?
Grundsatz: alle Arbeitnehmer! (Arbeitnehmerbegriff)
- Räumlicher Geltungsbereich
In welcher Region entfaltet Tarifvertrag seine Wirkung?
Bundesland, Stadt, ..., Haustarifvertrag
- Fachlicher Geltungsbereich
„Industrieverbandsprinzip“
->besonders Fachwissen, Sachkunde der Besonderheiten
- Zeitlicher Geltungsbereich
 - Laufzeit
Während der Laufzeit gilt nach § 4 Abs. 1 TVG die unmittelbare und zwingende Wirkung
 - Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG)
Welche Regelungen gelten, wenn die Laufzeit des TV endet oder der TV gekündigt wird?
 - Dispositivität der tariflichen Regelungen:

Regelungen des TV gelten weiter, bis neue Abmachung getroffen wird

Inhalt des TV während der Nachwirkung dispositiv (abdingbar)

„andere Abmachung“ kann auch niederen Ranges sein

- Zweck der Nachwirkung:
Vermeidung tarifloser Zeiten
Schutz des Status quo der Arbeitsverhältnisse, welche einem TV unterlagen
- Nachbindung (kann sich sehr lange hinziehen)
- Ausschluss der Nachwirkung?
Zulässig!!!
Man macht dies oftmals für bestimmte Teile eines Tarifvertrages

Rückwirkung von Tarifverträgen

- Zweck von Rückwirkungen:
Vermeidung tarifloser Zeiten
- Belastende Rückwirkung:
Grundsätze der Rückwirkung von Gesetzen sind anzuwenden, da tarifvertragliche Regelungen normativen Charakter aufweisen

Überschneidung der Geltungsbereiche verschiedener Tarifverträge

- **Tarifkonkurrenz**

Beide Parteien des Arbeitsvertrages werden von der unmittelbaren und zwingenden Wirkung mehrerer Tarifverträge erfasst

Mehrere Tarifverträge einer Gewerkschaft finden auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung!

Auflösung von Tarifkonkurrenzen:

Ordnungsprinzip, „lex specialis derogat lex generalis“

➤ **Tarifpluralität**

Betrieb oder Teil des Betriebs des Arbeitgebers wird von mehreren TV (unterschiedlicher Gewerkschaften) erfasst, der Arbeitnehmer ist nur an einen dieser TV gebunden

Auflösung von Tarifpluralitäten:

Mehrere Tarifverträge in einem Betrieb zulässig -

Sonst „Verstoß“ gegen die positive Koalitionsfreiheit.

Gefahr: ständig Arbeitskämpfe im Betrieb, da keine Eindeutigkeit, welcher Tarifvertrag Anwendung findet!