



Arbeitsrecht

Tarifvertrag

Tarifverträge sind Vereinbarungen zwischen einer Gewerkschaft einerseits und einem Arbeitgeberverband – oder einem einzelnen Arbeitgeber – andererseits, mit denen Arbeitsbedingungen geregelt werden.

Dabei werden typischerweise die allgemeinen Arbeitsbedingungen (Urlaub, Arbeitszeit, Kündigungsfristen etc.) in einem **Manteltarifvertrag** geregelt, der nur in größeren Abständen angepasst wird. Die Vergütung wird meist in eigenen **Entgelttarifverträgen** fixiert.

Tarifverträge stellen – ähnlich wie ein Gesetz – **verbindliches Recht** dar, von dem jedenfalls zu Lasten der Arbeitnehmer nicht abgewichen werden darf. Das **gilt aber nur**, wenn der Tarifvertrag das Arbeitsverhältnis zwingend erfasst.

Tarifverträge gelten zwingend, wenn sie entweder für allgemeinverbindlich erklärt sind oder der Arbeitnehmer Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft und der Arbeitgeber Mitglied des Arbeitgeberverbandes (oder selbst Tarifvertragspartner) ist. Ist beides nicht der Fall, kann vom Tarifvertrag im Arbeitsvertrag auch beliebig abgewichen werden, selbst wenn der Tarifvertrag im Arbeitsvertrag genannt und in Bezug genommen wurde. Das bedeutet auch, dass – wenn keine Allgemeinverbindlichkeit vorliegt – der Tarifvertrag für einen Arbeitnehmer nie zwingend ist, wenn er nicht Mitglied der Gewerkschaft ist.

Darüber hinaus gilt zwingend immer nur ein einschlägiger Tarifvertrag – der also auch nach seinem Geltungsbereich für das konkrete Arbeitsverhältnis gedacht ist. Das liegt auch auf der Hand: der Tarifvertrag für das Friseurhandwerk wird in einem Chemiebetrieb keine Rolle spielen.

Eine **Fallgrube für beide Seiten** enthält nahezu jeder Tarifvertrag: das sind **Ausschlussfristen**. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gehen danach endgültig verloren, wenn sie nicht inner-

halb einer Frist – meist drei oder sechs Monate – geltend gemacht werden. Gelegentlich muss in einer zweiten Stufe auch noch Klage erhoben werden. Das gilt für Lohnansprüche des Arbeitnehmers ebenso wie etwa für Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers.

Auch Unkenntnis hilft hier nicht. Ist der Tarif anwendbar und ist die Frist einmal versäumt, sind auch völlig berechnete Ansprüche allenfalls noch in Ausnahmefällen zu retten.

Die **Wirkung eines Tarifvertrages** für ein Arbeitsverhältnis **endet** nicht unmittelbar mit der Kündigung des Tarifvertrags oder dem Verbandsaustritt des Arbeitgebers. Vielmehr tritt in diesen Fällen eine Nachwirkung ein. Während der Zeit der Nachwirkung dürfen aber (einvernehmlich) abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Nachwirkung endet in der Regel, wenn ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wird.

Der Arbeitgeber kann sich aber von der zwingenden Bindung an (künftige) Tarifverträge lösen, indem er den Arbeitgeberverband verlässt. Er unterliegt dann nur noch dem letzten für ihn verbindlichen Tarifvertrag und dessen Nachwirkung.

Allerdings endet nach dem Austritt grundsätzlich auch die Friedenspflicht der Gewerkschaft. Sie kann versuchen, durch Arbeitskampfmaßnahmen den Arbeitgeber zum Abschluss eines eigenen Tarifvertrags zu veranlassen.

Hier lauert auch ein **Fallstrick bei der Arbeitsvertragsgestaltung**, die alleine den **Arbeitgeber** trifft. Meist nimmt der tarifgebundene Arbeitgeber in seinen Vertragstexten auch Bezug auf den Tarifvertrag; damit soll erreicht werden, dass der Tarif auch für nicht gebundene Arbeitnehmer gilt, so dass betriebsweit gleiche Regeln eingreifen.

Formuliert der Arbeitgeber diese Klausel ungeschickt, kann es ihm geschehen, dass er vertraglich auch nach Verbandsaustritt an künftige Tarifverträge gebunden ist.

Bei Fragen zu diesen Themen beraten wir Sie
gern.