



Tarifpolitik | Vorstand

Handlungshilfe für Interessenvertretungen in der IT-Branche



Warum Tarifverträge?

Tarifverträge schützen – Tarifverträge nützen

” Vor einem kleinen, in einer Ecke errichteten Podium standen fünf- bis sechshundert Bergleute. Die Versteigerung ging so schnell vonstatten, dass man nur ein dumpfes Stimmengewirr hörte, das Ausrufen von Zahlen, die von anderen überschrien wurden. Einen Augenblick befürchtete (der Hauer) Maheu, keinen der vierzig von der Gesellschaft angebotenen Arbeitsplätze mehr zu erhalten. Durch die Krisengerüchte beunruhigt und von panischer Angst von Arbeitslosigkeit ergriffen, unterboten sich alle Bewerber. “

*Aus dem im Jahre 1898 erschienenen Roman „Germinal“
des französischen Schriftstellers Emile Zola*

Impressum

IG Metall
Funktionsbereich Tarifpolitik
Lyoner Straße 32
Frankfurt am Main

Redaktion:
Gerd Nierenköther
Michael Niggemann
Hermann Unterhinninghofen

Gestaltung:
Werbeagentur Zimmermann GmbH
Frankfurt am Main

Druck:
apm AG Eppelheim
Niederlassung Frankfurt

November 2003

Vorwort

Tarifverträge bedeuten kollektiven Schutz für die einzelnen Beschäftigten. Ohne Tarifverträge ist es dem Arbeitgeber möglich, je nach Arbeitsmarktlage Menschen zu entlassen, die Arbeitsbedingungen zu verändern, die Leistung zu erhöhen, das Entgelt herabzusetzen, die Arbeitszeit heraufzusetzen. Tarifverträge beseitigen dieses „Recht“ der Willkür und ersetzen es durch eine vertragliche Bindung. Das wussten auch die Mütter und Väter des Grundgesetzes. Darum haben sie die Tarifautonomie dort verankert.

Markenzeichen der Tarifverträge ist die **Unabdingbarkeit**. Das ist ein fundamentales Prinzip. Tarifverträge regeln Mindestbedingungen. Sie dürfen nicht unterschritten werden. Sie sind nicht nur Schönwetterparagrafen, sondern gerade in schwierigen Zeiten als Schutz gedacht. Tarifverträge sollen eine sichere Grundlage verschaffen. Sie sind wie Gesetze einzuhalten – *und keine unverbindliche Preisempfehlung*. Ausdruck dafür ist zum einen das Günstigkeitsprinzip: Im Betrieb können zwar günstigere Arbeitsbedingungen vereinbart werden, nicht aber schlechtere. Auch nicht mit ausdrücklicher Zustimmung der Beschäftigten (§ 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz). Zum anderen das Verbot, auf Tarifansprüche zu verzichten (§ 4 Abs. 4 Tarifvertragsgesetz)

Hier greifen Arbeitgeber, Verbände und konservative Politiker an: Sie wollen das *Günstigkeitsprinzip* „umdeuten“ in dem Sinne: Günstig ist, was dem Betrieb nutzt. Oder in die Devise ummünzen: Alles ist günstiger als arbeitslos zu sein. Die Tarifverträge würden löcherig wie ein Schweizer Käse.

Tarifverträge sind Akte kollektiver **Selbstbestimmung**. Die Mitglieder in den Betrieben mischen sich in ihre eigenen Angelegenheiten ein. Sie wollen über die sie betreffenden Bedingungen mitbestimmen. Sie wollen die Bevormundung durch Unternehmer und Konzerne eindämmen. So können sich individuelle Wünsche und Bedürfnisse eher durchsetzen.

Tarifverträge sind **Ausdruck gewerkschaftlicher Stärke**. Sie fallen nicht vom Himmel. Sie müssen erkämpft werden.

Auch wenn Streiks in der Bundesrepublik im Vergleich zu anderen Ländern sehr selten sind: Entscheidend für die Tarifinhalte, die Entgelthöhe und -steigerungen, die Arbeitszeitdauer, die Urlaubsdauer, kurz für das Niveau der Tarifstandards, ist letztlich die Durchsetzungsfähigkeit und die Streikfähigkeit der Gewerkschaft. Treffend hat das Bundesarbeitsgericht einmal formuliert: Ohne Streikrecht wären Tarifverhandlungen „kollektives Betteln“. Wir „betteln“ nicht, wir gestalten mit. Darum brauchen wir das Streikrecht für erfolgreiche Tarifverträge.

Berthold Huber

Inhalt

1. Wo steht etwas über die Arbeitsbedingungen?	5
Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz, Grundgesetz	5
Rechtliche Grundlagen der Arbeitsbedingungen	5
Vergleich Einzelarbeitsvertrag – Betriebsvereinbarung – Tarifvertrag	6
Arbeitsvertrag	7
Rechtsgrundlage	7
Inhalte	7
Betriebsvereinbarung	7
Rechtsgrundlage	7
Tarifvorrang	8
Gesetz	8
Tarifvertrag	9
Tarifautonomie	9
Rechtsgrundlagen	10
Tarifvertragsgesetz	10
Tarifvertragsparteien	10
2. Was steht in einem Tarifvertrag?	11
Rechtliche Grundlagen	11
Normativer Teil	12
Obligatorischer/schuldrechtlicher Teil	12
3. Für wen gilt der Tarifvertrag?	13
Rechtliche Grundlagen	13
Tarifvertrag gilt nur für Gewerkschaftsmitglieder	13
4. Wie lange gilt der Tarifvertrag?	15
Beginn der Tarifgeltung	16
Rückwirkung	16
Erklärungsfrist	16
Laufzeit	16
Ende des Tarifvertrages	17
Nachwirkung	18
Was bedeutet Nachwirkung?	18
Für wen gilt die Nachwirkung?	18
5. Was wird aus unserem Tarifvertrag bei ... Verbandsaustritt, Betriebsübergang, Fusion, Spaltung, Umwandlung?	20
Verbandsaustritt	20
Umstrukturierungen	20

Betriebsübergang	21
Verschmelzung/Fusion	21
Spaltung	21
Vermögensübertragung	21
Rechtsgrundlagen	21
Auswirkungen auf Tarifverträge	22
Neuer Arbeitgeber ist nicht im Arbeitgeberverband	22
Mit altem Arbeitgeber bestand ein Haustarifvertrag	23
Neue Tarifbindung anstreben	23
6. Wie setzen wir unsere Tarifansprüche durch?	24
Einzelne/r Beschäftigte/r	24
Tarifliche Ausschluss- bzw. Verfallfristen	24
Klage beim Arbeitsgericht	25
Betriebsrat	25
Überwachungspflicht	25
Betriebsratsrechte und Individualansprüche	25
Ergänzende Betriebsvereinbarungen	26
Gewerkschaft	26
Durchführungspflicht/Einwirkungspflicht	26
Schiedsverfahren/Klage auf Einhaltung des Tarifvertrages	26
Klage gegen den tarifwidrig handelnden Arbeitgeber	26
7. Wie kommen wir zu einem Tarifvertrag?	
Forderungen, Verhandlungen, Aktionen, Streik	28
Zustandekommen	28
Tarifkommission bilden	28
Belegschaft informieren und beteiligen	28
Forderungen beschließen	28
Dem Arbeitgeber die Forderungen übermitteln	29
Tarifvertrag verhandeln und abschließen	29
Druck entfalten	29
Friedenspflicht	29
Warnstreiks	29
Vorgehensweise zur Erreichung eines Tarifvertrages	30
Scheitern der Verhandlungen	31
Urabstimmung	31
Streik	31
Streik-Ende	32

Kapitel 1



Lisann Mauritz

” Tarifverträge sind wichtig, weil sie meine Rechte individuell absichern und uns Beschäftigte eine kollektive, einheitliche Basis der Arbeitsbedingungen gewähren.“



Wo steht etwas über die Arbeitsbedingungen?

Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz, Grundgesetz

Rechtliche Grundlagen der Arbeitsbedingungen

Wenn ich wissen will, wie hoch mein Urlaubsanspruch ist, wo schaue ich dann nach? Wie hoch ist mein Arbeitsentgelt, bekomme ich eine Abrechnung? Was ändert sich an meiner Tätigkeit bei Gruppenarbeit, wie wird sie vorbereitet, wer wird daran beteiligt? Kann ich in Altersteilzeit gehen, habe ich Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung?

Eine allgemeine Antwort ist nicht möglich. Bei jeder Frage muss in den unterschiedlichen Rechtsgrundlagen gesucht werden: Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz, Grundgesetz und europäische Verordnung/Richtlinie.

Beispiel: Arbeitszeit

*Das **Grundgesetz** verpflichtet zur Einhaltung der Sonntagsruhe (Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 der Weimarer Reichsverfassung).*

*Die **Europäische Arbeitszeitrichtlinie** und das **Arbeitszeitgesetz** beschäftigen sich mit der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit, Beschränkung für Nacht- und Schichtarbeit.*

Weitere Gesetze enthalten Arbeitszeitbeschränkungen, z.B. Jugendarbeitschutz oder Mutterschutzgesetz, Gefahrstoffverordnung.

*Im **Tarifvertrag** ist die **Dauer** der wöchentlichen Arbeitszeit geregelt (z.B. 35 Stunden); meistens wird auch etwas über die Verteilung auf die Wochentage (Samstag regelmäßiger Arbeitstag?) gesagt.*

*Viele **Betriebsvereinbarungen** legen **Beginn und Ende der Arbeitszeit**, der **Schichten**, die **Arbeitstage in der Woche**, die **Pausen**, **Gleitzeit**, **Freischichten**, etc. fest.*

*Für den **Arbeitsvertrag** bleibt da nicht mehr viel übrig, die **Dauer** ist – außer bei Teilzeitbeschäftigten – meist aus dem einschlägigen Tarifvertrag abgeschrieben. Eine **betriebliche Übung** gibt es vielleicht zum arbeitsfreien Rosenmontag.*

Die **Rechtsquellen** kann man ordnen. Im Verhältnis zueinander geht die höhere Rechtsquelle der niedrigeren vor. Die für die Beschäftigten günstigere hat Vorrang vor der ungünstigeren:

Regelungen von Arbeitsbedingungen im Überblick



Die gesetzlichen Bestimmungen sind **hierarchisch gegliedert** (Über- und Unterordnung der Wirkungsbereiche und Regelungsbestimmungen)

Die höhere Bestimmung setzt **Mindestnormen** für die unteren
D.h. keine Bestimmung darf gegen die nächst höhere verstoßen

Verbesserungen zugunsten der **Beschäftigten** sind in der Regel möglich
(z.B. kann ein Tarifvertrag die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes verbessern oder in einem Einzelarbeitsvertrag können günstigere Bedingungen für einzelne Beschäftigte vereinbart werden)

Die rechtlichen Grundlagen unterscheiden sich in den Inhalten, durch ihr Zustandkommen, die Durchsetzbarkeit, die Wirkungen und die Folgen einer Kündigung.

Vergleich Einzelarbeitsvertrag – Betriebsvereinbarung – Tarifvertrag

Einzelarbeitsvertrag	Betriebsvereinbarung	Tarifvertrag
Beschäftigte werden gegeneinander ausgespielt	gemeinsame Interessendurchsetzung	
Arbeitsverweigerung zwecklos	Betriebsrat: Friedenspflicht	Einschränkung der Konkurrenz gemeinsame Aktionen Streik als Kampfmittel
keine Möglichkeit, Verbesserungen durchzusetzen	begrenzte Möglichkeiten der Mitbestimmung	bessere Durchsetzungsmöglichkeiten z.B. bei Entgelt, Arbeitszeit, Urlaub
kann vom Unternehmer jederzeit gekündigt werden	Nachwirkung nur in bestimmten Fällen (nicht bei den wichtigen Dingen)	Nachwirkung – Tarifvertrag gilt so lange, bis ein neuer abgeschlossen ist

Arbeitsvertrag

In dem Arbeitsrechtshandbuch von Günter Schaub ist zu lesen: „Für den Arbeitsvertrag gilt grundsätzlich das Prinzip der Vertragsfreiheit. Sie hat vier Inhalte, nämlich a) die Freiheit, ob überhaupt ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, b) mit wem er abgeschlossen wird, c) mit welchem Inhalt er abgeschlossen wird und d) in welcher Form er abgeschlossen wird“ (§ 31 II 1).

Dies entspricht nicht der sozialen Wirklichkeit. Die Beschäftigten sind auf Arbeit und den Arbeitsverdienst angewiesen. Der Arbeitgeber ist mächtig überlegen, die Beschäftigten „strukturell unterlegen“ (Bundesverfassungsgericht). Der Inhalt von Arbeitsverträgen ist teilweise durch Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen vorgegeben. Aber ansonsten ist die Aussage richtig.

Rechtsgrundlage ist § 611 BGB:

„Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet“.

Inhalte

Die im schriftlichen Arbeitsvertrag zu regelnden Punkte sind im Nachweisgesetz geregelt. Es gibt eine Reihe von – für Arbeitgeber und Personalabteilungen gedachte – Musterverträgen. Hier heißt es aufpassen, weil Änderungen kaum möglich sind, die Rechte der Beschäftigten eingeschränkt und die Entscheidungsbefugnisse der Arbeitgeber ausgeweitet werden.

Arbeitsverträge dürfen nicht gegen Gesetze, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen verstoßen, sie können aber bessere Arbeitsbedingungen vorsehen („Günstigkeitsprinzip“ vgl. § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz).

Betriebsvereinbarung

Rechtsgrundlage: § 77 Betriebsverfassungsgesetz.

Betriebsvereinbarungen werden zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossen. Sie müssen schriftlich abgefasst sein.

Die *Inhalte* sind begrenzt durch die Zuständigkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes. Sie können keine Angelegenheiten regeln, die in Tarifverträgen vereinbart sind.

Die Inhalte ergeben sich im Wesentlichen aus den Mitbestimmungs- und Mitwirkungskatalogen in § 87, §§ 92 – 99, § 102, § 111 ff. Betriebsverfassungsgesetz. Sie sind vor allem auch zu treffen, wenn der Tarifvertrag eine Betriebsvereinbarung vorschreibt, z.B. über Verteilung der Arbeitszeit, Leistungsentlohnung. Betriebsvereinbarungen ergänzen insofern die Tarifverträge.

Tarifvorrang:

Betriebsvereinbarungen über tariflich geregelte Materien sind unzulässig und rechtsunwirksam. Das gilt auch für Arbeitgeber, die nicht tarifgebunden sind, möglich sind sie dagegen, wenn der Tarifvertrag zu einer Materie nichts regelt oder ergänzende Betriebsvereinbarungen zulässt, z.B. bei der Verteilung der Arbeitszeit, bei Entlohnungsgrundsätzen.

Betriebsvereinbarungen sind zulässig

- wenn eine **tarifliche Regelung nicht besteht** und kein Fall von **Tarifüblichkeit** vorliegt
- wenn der Tarifvertrag ausdrücklich ergänzende Betriebsvereinbarungen durch sogenannte **Öffnungsklauseln** zulässt;

z.B. sind aufgrund einer Öffnungsklausel im Manteltarifvertrag Betriebsvereinbarungen notwendig über:

Lohngestaltung	Leistungszulage
tägliche Arbeitszeit	Kurzarbeit

Die **tariflichen bzw. tarifüblichen Regelungen (§ 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz)** beziehen sich auf Arbeitsbedingungen und sonstige Arbeitsentgelte.

Beispiele für unzulässige Betriebsvereinbarungen:

Vorwegnahme Tarifloohnerhöhung	Lohnzahlung bei Krankheit
versteckte Tarifloohnerhöhung	Kinder- und Familienzulagen
Hauszulagen	Kündigungsfristen
Einstufung in Lohngruppen	Urlaubsdauer/Urlaubsgeld
Überstundenvergütung	regelmäßige Arbeitszeit

Zulässig sind Betriebsvereinbarungen über Leistungen, die an andere als tarifliche oder tarifübliche Voraussetzungen geknüpft sind, z.B.: Zusatzurlaub (Betriebszugehörigkeit), Gratifikationen aus besonderem Anlass.

Bei **Kündigung** wirken nur erzwingbare Betriebsvereinbarungen nach, freiwillige Betriebsvereinbarungen wirken nicht nach.

Gesetz

Sie werden beschlossen vom Bundestag und Bundesrat bzw. den Länderparlamenten. Die wichtigsten das Arbeitsleben betreffenden Gesetze sind zu finden z.B. in „Arbeits- und Sozialordnung“ von Michael Kittner, 28. Auflage 2003, Bund-Verlag.

Die meisten Gesetze können durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag verbessert werden.

Beispiele:

	Gesetz	Tarifvertrag
Arbeitszeit	48 Stunden	35 (38) Stunden
Urlaub	20 Arbeitstage	30 Arbeitstage
zusätzliches Urlaubsgeld	keine Regelung	50% des Monatsentgelts
Sonderzahlung/ Weihnachtsgeld	keine Regelung	30 – 100%
Lohn/Gehalt/Entgelt	keine Regelung	verbindliche Ansprüche
Übernahme von Auszubildenden nach der Ausbildung	keine Regelung	für 6 oder 12 Monate

Gesetze bringen Mindestnormen, die nicht unterschritten werden dürfen. Ausnahme: Das Gesetz sieht dies ausdrücklich vor, z.B. Ausgleichszeitraum im Arbeitszeitgesetz.

Umgekehrt müssen Gesetze die Tarifautonomie respektieren und dürfen nicht in Tarifverträge eingreifen. *„Bei der gesetzlichen Ordnung von Materien, die herkömmlicherweise in Tarifverträgen geregelt werden, ist Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz zu beachten ... bestehende tarifvertragliche Regelungen genießen grundsätzlich einen stärkeren Schutz als die Tarifautonomie in Bereichen, die die Koalitionen ungeregelt gelassen haben“*, sagt das Bundesverfassungsgericht.

Tarifvertrag

Funktionen der Tarifautonomie

- **Schutz-Funktion**
Sicherung des Lebensstandards
Herstellung erträglicher, humanitärer Arbeitsbedingungen
- **Verteilungs-Funktion**
Beteiligung am wachsenden gesellschaftlichen Wohlstand
- **Partizipations-Funktion**
Mitbestimmung über die Anwendungsbedingungen der Arbeitskraft
- **Kartell-Funktion**
Standardisierung von Lohnsätzen und Arbeitszeiten
- **Ordnungs-Funktion**
überschaubare und stabile Lohnstrukturen und Arbeitsbedingungen
- **Friedens-Funktion**
Erzeugung von Kooperationsbereitschaft

Dem Gesetzgeber ist es verwehrt, in die Tarifautonomie einzugreifen. Sie darf auch nicht unterlaufen werden, z.B. durch betriebliche Regelungen über Entgelte und Arbeitsbedingungen.

Auch hier setzen politische Kräfte an, z.B. indem sie Verschlechterungen bindender Tarifverträge durch die Arbeitgeber ermöglichen wollen. Damit sollen der Schutz der Beschäftigten ausgehöhlt sowie Betriebsräte und Gewerkschaften geschwächt werden. Der „legalisierte Tarifbruch“ vergreift sich letztlich am Grundgesetz.

Rechtsgrundlagen

Artikel 9 Grundgesetz (Tarifautonomie) und Tarifvertragsgesetz.

Die **Inhalte** decken den Gesamtbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ab. Die Tarifparteien gestalten die Inhalte frei und ohne staatliche Interventionen. Sie haben zwingende Gesetze und das Grundgesetz zu beachten.

Tarifvertragsgesetz

Das Tarifvertragsgesetz enthält nur indirekte Aussagen über Inhalte und Dauer von Tarifverträgen. Es gibt keine gesetzlichen Vorgaben für Laufzeiten von Tarifverträgen oder ihre Kündigung. Die Tarifparteien sind in der Gestaltung weitestgehend frei, die konkreten Daten – wie z.B. die Laufzeit – hängen aber auch von der Durchsetzungskraft ab, d.h. vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad in der Branche/im Betrieb.

Tarifvertragsparteien

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände

Die überwiegende Zahl der Tarifverträge wird von Gewerkschaften als den Interessenvertretern der Beschäftigten und Arbeitgeberverbänden, den sozialpolitischen Unternehmer-Vereinen, geschlossen. Die Verbands- oder Flächentarifverträge regeln die Arbeitsbedingungen in einer Branche.

Einzelne Arbeitgeber

Auch ein einzelner Arbeitgeber ist tariffähig und kann Tarifverträge abschließen (§ 2 Absatz 1 Tarifvertragsgesetz) so z.B. bei der Firma Triaton (ehemals ThyssenKrupp Systemhaus). Die Zahl der Haus-/Firmentarifverträge nimmt zu, von 2.550 im Jahr 1990 auf fast 7.000 im Jahr 2002 (bei insgesamt 57.000 registrierten Tarifverträgen). Das können z.B. sein: Betrieb ist nicht Mitglied im Arbeitgeberverband, er ist aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten, er ist in einen sog. OT-Verband übergetreten (= Verband ohne Tarifbindung), er ist neu gegründet oder abgespalten, auf einen neuen Inhaber übergegangen.

Es gibt verschiedene Formen:

Anerkennungstarifverträge: es wird vereinbart, dass die jeweiligen Tarifverträge einer Branche gelten;

Eigenständige Haus- oder Firmentarifverträge, in denen die Arbeitsbedingungen selbständig und abweichend vom Branchentarifvertrag geregelt werden (z.B. VW);

Ergänzungstarifverträge mit verbandsgebundenen Unternehmen, z.B. zur Qualifizierung oder Beschäftigungssicherung.

Kapitel 2



Herbert Schiller

„ Geht es einem Bereich wirtschaftlich schlecht, werden die übertariflichen Zahlungen heruntergefahren. Einzig die tarifliche Basis bleibt bestehen. Sonst wäre das ein Fass ohne Boden.“



Was steht im Tarifvertrag?

Rechtsnormen, Rechtsqualität

Inhalt des Tarifvertrags	
Regelungen über Inhalt, Abschluss und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Regelungen über Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien gegeneinander
Normativer Teil	Schuldrechtlicher Teil oder obligatorischer Teil
z.B. Lohn- und Gehaltstarifvertrag Lohn- und Gehaltshöhe	z.B. Laufzeit, Kündigung(fristen) des Tarifvertrags, eventuell Schlichtungsverfahren
Entgeltrahmen Tarifvertrag Entgeltgruppen (Beschreibung) Leistungszulage Leistungsentgelt Zielvereinbarung	(betreffen nur die Tarifvertragsparteien, nicht ihre einzelnen Mitglieder)
Manteltarifvertrag bzw. gesonderte Tarifverträge Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Altersteilzeit, Beschäftigungssicherung, Entgeltfortzahlung bei Krankheit Entgeltumwandlung, Kündigungsfristen, Kündigungsschutz, Mitbestimmung des Betriebsrats, Urlaubsregelungen, vermögenswirksame Leistungen Zulagen	

Rechtliche Grundlagen:

Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“

§ 1 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz: „Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können“.

Normativer Teil

Die Rechtsnormen als der wichtigste Inhalt von Tarifverträgen begründen Rechtsansprüche für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien. Sie gelten unmittelbar und zwingend und wirken bei Verbandsaustritt oder Kündigung gemäß § 3 Abs. 3 bzw. § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz fort.

Schuldrechtlicher oder obligatorischer Teil

Diese Inhalte begründen keine Rechte für die Mitglieder. Sie berechtigen und verpflichten nur die Tarifvertragsparteien selbst.

Sie enden ohne Nachwirkung bei Verbandsaustritt und Kündigung des Tarifvertrages. Beispiele: Friedenspflicht, Durchführungspflicht, Schlichtungsvereinbarung.

Kapitel 3



Dieter Jung

„*Tarifverträge sind auch wichtig bei Ausgliederungen. Denn da geht es den Unternehmen um Kostensenkung. Deshalb lohnt sich der Kampf um Tarifverträge.*“



Für wen gilt der Tarifvertrag?

Rechtliche Grundlagen:

§ 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz: „Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist“.

§ 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz: „Die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen“.

Tarifvertrag gilt nur für Gewerkschaftsmitglieder

Tarifverträge werden von den Gewerkschaftsmitgliedern erstritten. Sie tragen zu den Ergebnissen bei – durch Beitritt, Beiträge, Aktionen während der Tarifbewegung bis hin zu Warnstreiks und Arbeitsniederlegungen. Davon leitet sich ihr Anspruch auf die Früchte ihrer Anstrengungen ab. Auch wenn Tarifverträge das Ziel verfolgen, die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten zu prägen: Tarifverträge schaffen – von Ausnahmen abgesehen – nur **Rechte und Pflichten für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien**. Sie setzen beiderseitige Tarifbindung voraus.

Häufig werden Tarifverträge im Arbeitsvertrag in Bezug genommen. Die Arbeitgeber verbinden damit das Ziel, den gewerkschaftlichen Organisationsgrad niedrig zu halten. Die Bezugnahme oder Verweisung auf Tarifverträge führt aber nur zu einer arbeitsvertraglichen Geltung – und damit einer leichten Abänderbarkeit. Eine Tarifbindung erfolgt nicht.

Das Bundesarbeitsgericht führt in einem Urteil zur Bezugnahme auf Tarif-

verträge im Einzelarbeitsvertrag u.a. aus: „Eine tarifvertragliche Anspruchsgrundlage für den Klageanspruch kommt nicht in Betracht. Der Kläger ist nicht tarifgebunden.“(BAG-Urteil vom 21.8.2002 – 4 AZR 263/01, abgedruckt in DB 5/2003 Seite 1227).

Für wen gilt der Tarifvertrag?

Geltungsbereiche

räumlich: BRD, Land, Region, Betrieb
fachlich: Unternehmen, Branche
persönlich: Arbeiter/innen, Angestellte, Auszubildende

§ 3 Tarifvertragsgesetz

Tarifgebundenheit

sowohl Beschäftigte/r als auch Arbeitgeber müssen tarifgebunden sein (= Mitglied der Tarif-Parteien).

Ausnahmen: Allgemeinverbindlichkeit (§ 5 Tarifvertragsgesetz) und Betriebsnormen (§ 3 Abs. 2 Tarifvertragsgesetz)

Tarifgeltung durch Betriebsvereinbarung ist nicht möglich

(„Tarifvorrang“ gemäß § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz)

aber: Anerkennungs-Tarifvertrag zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft.

Einzelvertragliche Bezugnahme auf Tarifvertrag:

Tarifnormen werden Inhalt des Einzelarbeitsvertrages, also leicht abänderbar, **eine Tarifbindung erfolgt nicht!**

§ 4 (1) Tarifvertragsgesetz

Tarifliche Schutzfunktion

Rechtsnormen gelten unmittelbar und zwingend, d.h.:

- Der Tarifvertrag findet auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung, auch ohne dass der Einzelarbeitsvertrag ausdrücklich auf ihn Bezug nimmt.

Mindestbedingungen zugunsten der Gewerkschaftsmitglieder

- Einzelvertragliche Abänderungen zum Nachteil des Gewerkschaftsmitgliedes sind nicht möglich. Sie sind unwirksam.

Günstigkeitsklausel

aber:

- **günstigere einzelarbeitsvertragliche Regelungen sind möglich.**

§ 4 (3) Tarifvertragsgesetz

§ 4 (4) Tarifvertragsgesetz

Verzicht auf Ansprüche unmöglich

Unabdingbarkeit, d.h. niemand kann gezwungen werden, auf entstandene tarifliche Rechte zu verzichten; auch nach Ausscheiden aus dem Betrieb können, trotz Verzichtserklärung, Forderungen im Rahmen der Ausschlussfristen geltend gemacht werden

Zu den praktischen und rechtlichen Folgen zwei Beispiele:

Drei Auszubildende klagen auf ihre Übernahme in ein Arbeitsverhältnis. Das Gericht lehnt ab mit der Begründung: Die drei seien erst nach Ende der Ausbildung in die IG Metall eingetreten. Somit bestand kein Anspruch aus dem Tarifvertrag am Ende der Ausbildung (Urteil des Arbeitsgerichts Augsburg/Kammer Neu-Ulm vom 8.2.2000 – Aktenzeichen 6 Ga 1/00 N).

Urlaubsanspruch gesetzlich oder tariflich?

Die Siemens AG behandelt Werkstudenten hinsichtlich ihres Urlaubs nach der Regelung des Bundesurlaubsgesetzes (24 Werktage, Samstag gilt als Werktag) und nicht nach der günstigeren Regelung des IG Metall-Tarifvertrags (30 Arbeitstage bei 5 Wochentagen).

Die Begründung des richtliniengebenden Zentralbereichs Personal: diese Mitarbeitergruppe ist selten in der IG Metall organisiert. Was lernen wir daraus?

- 1. Eine Mitgliedschaft lohnt sich bereits als Werkstudent!**
- 2. Rechtsanspruch auf tarifliche Leistungen haben nur Mitglieder!**

aus „Info“-Zeitung der IG Metall, Vertrauensleute und Betriebsräte Nr. 12/2003

Kapitel 4



Dieter Steinbrück

” Viele IT-Belegschaften wissen gar nicht, welche Macht sie haben. Das beste Argument bei Tarifverhandlungen ist ein hoher Organisationsgrad. Die bloße Ankündigung eines Warnstreiks kann da schon die Verhandlungen voranbringen. “



Wie lange gilt der Tarifvertrag?

Inkrafttreten

- mit dem von den Tarif-Parteien vereinbarten Termin
- Beitritt zur jeweiligen Tarifvertrags-Partei

§ 3 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz

Ende

- durch Kündigung
- durch einvernehmliche Aufhebung
- durch Zeitablauf
- durch Fortfall einer Vertragspartei
- Unternehmen verliert seine rechtliche Selbstständigkeit – Betriebsübergang (Fusion, Spaltung, Umwandlung, Verkauf).
aber: Tarifnormen werden Inhalt des Arbeitsvertrages, er kann 1 Jahr lang nicht verschlechtert werden (§ 613 a BGB)
- **Nicht** dagegen, wenn der Arbeitgeber aus seinem Verband austritt!
Der Tarifvertrag bleibt zunächst voll wirksam.
Denn: „Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet“ (§ 3 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz).

Ende der Friedenspflicht
Anerkennungs- oder Haustarifvertrag kann erstritten werden

§ 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz

Nachwirkung

- Regelungen über Inhalt, Abschluss, Bedingungen des Arbeitsverhältnisses gelten fort,
bis sie durch eine „andere Abmachung“ ersetzt werden – Tarifvertrag oder einzelvertragliche Abrede.

Beginn der Tarifgeltung

Der Beginn der Tarifgeltung wird von den Tarifvertragsparteien festgelegt. Meist fällt er mit dem Inkrafttreten zusammen.

Beispiel:

„Dieser Entgelttarifvertrag tritt am 1.6.2003 in Kraft“.

Damit hat jede/r Beschäftigte/r Anspruch auf das entsprechende Entgelt für die Zeit ab 1.6.2003. Wer erst zum 1.9.2003 der Gewerkschaft beitrifft, hat auch erst dann einen Anspruch.

Rückwirkung

Ein Tarifvertrag kann auch rückwirkend in Kraft gesetzt werden. Es kommt häufig z.B. bei Lohn- oder Gehaltstarifverträgen vor. Anspruch auf den erhöhten Lohn besteht dann nicht erst seit dem Abschlussdatum, sondern seit dem Inkrafttreten.

Beispiel:

Abschluss am 28.6.2003 mit der Formulierung: „Dieser Entgelttarifvertrag tritt rückwirkend zum 1.6.2003 in Kraft“.

Rückwirkende Verschlechterungen während der Laufzeit eines Tarifvertrages sind grundsätzlich nicht möglich. Eine Ausnahme lässt die Rechtsprechung bei fehlendem Vertrauensschutz in den Fortbestand der tariflichen Regelung zu.

Beispiel:

Die Tarifvertragsparteien haben eine Erklärung über die Tarifänderung abgegeben und den betroffenen Arbeitgebern und Beschäftigten bekannt gemacht.

Erklärungsfrist

Bei vielen Tarifabschlüssen wird eine Erklärungsfrist vereinbart. Damit sollen die zuständigen Gremien des Arbeitgeberverbandes und der Gewerkschaft (z.B. Tarifkommission, Gewerkschaftsvorstand) Gelegenheit bekommen, das Ergebnis zu diskutieren und es anzunehmen oder nicht. Dies wird dann der jeweils anderen Tarifvertragspartei mitgeteilt.

Stimmen die Gremien beider Tarifparteien zu, wird der Tarifvertrag bindend und tritt in Kraft.

Lehnt eine oder lehnen beide Partei/en das Verhandlungsergebnis ab, tritt der Tarifvertrag nicht in Kraft. Es wird dann entweder die Erklärungsfrist verlängert und/oder neu verhandelt oder es kommt nichts zustande.

Laufzeit

Die Laufzeit des Tarifvertrages (auch Laufdauer oder Geltungsdauer genannt) wird von den Tarifparteien vereinbart. Gesetzlich ist nichts vorgegeben.

Entgelttarifverträge haben in der Regel eine kurze Laufzeit, häufig von einem Jahr. Sie können aber auch für kürzere oder längere Zeiten abgeschlossen werden. Das ist eine Sache der Vereinbarung und der Durchsetzungskraft; Tariferhöhung und Laufzeit hängen nämlich eng zusammen. Problem bei längeren Entgelttarifverträgen: Was passiert, wenn die wirtschaftliche und soziale Lage sich anders entwickelt, als die Tarifparteien beim Abschluss prognostiziert haben?

Rahmen- oder Manteltarifverträge haben meist eine längere Laufzeit von mehreren Jahren.

Ende des Tarifvertrags

(Nicht zu verwechseln mit dem Ende der Tarifwirkungen!)

Der Tarifvertrag kann beendet werden durch

- **Kündigung** durch eine Tarifpartei

Beispiel: „Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden, erstmals zum 31.12.2003“.

Kündigungsfristen sind gesetzlich nicht vorgeschrieben, sie sind Vereinbarungssache. Bei Entgelttarifverträgen sind sie meist kurz, z.B. ein Monat; bei länger laufenden Tarifverträgen, z.B. Manteltarifverträgen, gibt es meist eine längere Kündigungsfrist, z.B. von 3 oder 6 Monaten. Der Tarifvertrag endet mit Ablauf der Kündigungsfrist. Er fällt dann nicht ersatzlos weg, sondern wirkt nach (s. unten).

Ob eine **außerordentliche/fristlose Kündigung** von Tarifverträgen überhaupt zulässig ist, ist umstritten. Dagegen spricht der besondere Charakter von Tarifverträgen und seine Garantiefunktion. Das BAG schließt sie nicht aus, verlangt aber zunächst vorherige Gespräche mit der anderen Tarifpartei über eine eventuelle Anpassung des Tarifvertrages (Urteile vom 18.12.1996 und 18.6.1997, AuR 1997, 338 und 459; vom 18.2.1998 – 4 AZR 363/96). Ansonsten werden sehr strenge Voraussetzungen formuliert und die fristlose Kündigung damit auf krasse Ausnahmefälle beschränkt, etwa wenn eine außergewöhnliche wirtschaftliche oder soziale Entwicklung bei Tarifabschluss überhaupt nicht vorhersehbar war. Bisher wurden sämtliche fristlosen Kündigungen für rechtswidrig erklärt.

- **Zeitablauf**; Tarifverträge können von vornherein befristet werden.
Beispiel: „Der Tarifvertrag endet – ohne Kündigung – am 31.1.2005“ (TV über vermögenswirksame Leistungen Metall- und Elektroindustrie).
- **Einvernehmliche Aufhebung**, auch von Teilen eines Tarifvertrages, kann jederzeit zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart werden.
- In bestimmten Fällen von **Betriebsübergang, Fusion, Spaltung, Umwandlung**.

Nach herrschender Rechtslehre endet die Tarifbindung, von Ausnahmen abgesehen. Nach § 613 a Abs. 1 BGB werden die Tarifbestimmungen Inhalt des Einzelarbeitsvertrages und können ein Jahr lang nicht zum Nachteil der Beschäftigten verschlechtert werden.

Kein Beendigungsgrund ist der Austritt aus dem Arbeitgeberverband.

§ 3 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz ordnet ausdrücklich an, dass der Arbeitgeber weiter tarifgebunden bleibt und die Tarifverträge voll einzuhalten hat.

Nachwirkung

§ 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz: „Nach Ablauf des Tarifvertrages gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.“ Es soll verhindert werden, dass die Arbeitsverhältnisse nach Ablauf der Tarifverträge inhaltsleer werden; für eine Übergangszeit soll der Status quo, der tarifrechtliche „Besitzstand“ gesichert werden. Die Nachwirkung bezieht sich auf den normativen Teil des Tarifvertrages, nicht auf den schuldrechtlichen Teil: Die Friedenspflicht endet also mit Ablauf des Tarifvertrages (es sei denn, sie ist aufgrund einer Schlichtungsordnung verlängert worden).

Die Nachwirkung tritt *bei allen Beendigungsgründen des Tarifvertrages* ein, also z.B. durch Kündigung, Fristablauf, Herausfallen aus dem Geltungsbe- reich.

Was bedeutet Nachwirkung?

Der Tarifvertrag bleibt gültig. Der Arbeitgeber muss ihn weiterhin einhalten, die – organisierten – Beschäftigten haben Rechtsansprüche. Faktisch ändert sich zunächst nichts.

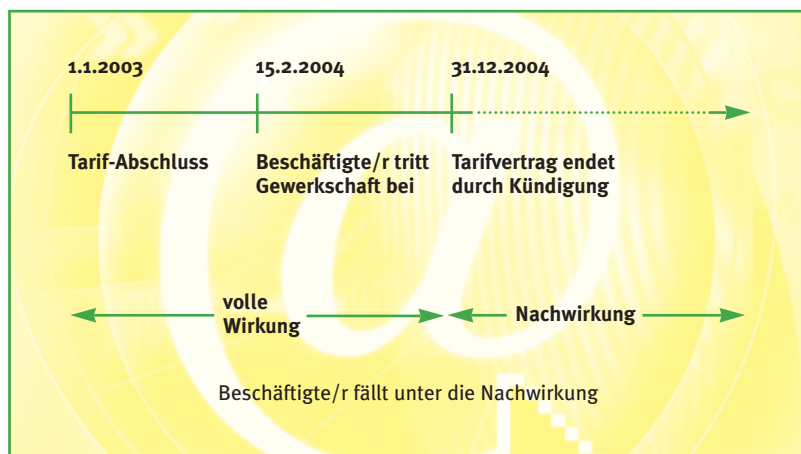
Die Nachwirkung erfasst auch Rechtsansprüche, die erst im Nachwirkungs- zeitraum entstehen, z.B. aufgrund eines Stufenplans.

Aber: Die zwingende Wirkung entfällt. Die Tarifbedingungen können durch eine andere Abmachung verändert werden. In den meisten Fällen ist dies ein neuer Tarifvertrag.

Auch eine Veränderung, ja Verschlechterung durch einen Arbeitsvertrag ist zulässig. Deshalb Vorsicht bei der Unterschrift unter neue Arbeitsverträge oder Zusätze zum Arbeitsvertrag nach der Kündigung von Tarifverträgen! Eine Betriebsvereinbarung scheidet in den meisten Fällen aus, da § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz dies grundsätzlich nicht zulässt, z.B. nicht bei Entgelt, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Dauer der Arbeitszeit.

Für wen gilt die Nachwirkung?

Für die Beschäftigten, die zum Zeitpunkt des Ablaufs des Tarifvertrages im Betrieb beschäftigt und organisiert waren. Keine Ansprüche haben dagegen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Beschäftigte, die *nach Ablauf* des Tarifvertrages neu eingestellt oder *nach Ablauf* des Tarifvertrages in die Gewerkschaft eingetreten sind (Urteil vom 10.12.1997, DB 1998, 1089).



In den meisten Fällen dauert die Nachwirkung nur kurze Zeit, weil bald ein neuer Tarifvertrag zustande kommt. Wenn der Tarifvertrag aber nicht erneuert wird, kann die Nachwirkung über Monate und Jahre andauern. Eine zeitliche Begrenzung ist im Gesetz nicht vorgesehen.

Die Tarifparteien können die Nachwirkung ausschließen („Dieser Tarifvertrag endet am 31.12.2004 ohne Nachwirkung“ – so verschiedene Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung). Dann fällt der Tarifvertrag ersatzlos weg, es gibt keine Ansprüche mehr.

Kapitel 5



Birgit Steinborn

” *Tarifverträge sorgen für verlässliche Einkommens- und Arbeitsbedingungen, und das auch in Krisenzeiten. Besonders bei den Ausgliederungen konnten wir damit für die Siemens-Servicegesellschaften drastische Absenkungen verhindern.* “



Was wird aus unserem Tarifvertrag bei ...

Verbandsaustritt, Betriebsübergang, Ausgliederung, Fusion, Spaltung, Umwandlung?

Verbandsaustritt

Rechtsgrundlage ist § 3 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz:

„Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet“.

Trotz des Austritts bleibt der Arbeitgeber an den Tarifvertrag gebunden. Er muss weiter den Tarifvertrag einhalten, die (organisierten) Beschäftigten haben Rechtsansprüche. Der Arbeitgeber wird so behandelt, als wäre er noch Mitglied des Arbeitgeberverbandes. Auch die Unabdingbarkeit, das Verbot des Verzichts auf Tarifansprüche, das Günstigkeitsprinzip gelten weiter.

Während der Zeit der „Fortgeltung“ kann also der Tarifvertrag – auch nicht durch einvernehmliche Änderung – unterschritten werden.

Die Fortgeltung gilt auch, wenn ein/e Beschäftigte/r neu eingestellt und/oder Mitglied der Gewerkschaft wird, und zwar vor Ende des Tarifvertrages.

Neue Tarifverträge und Tarifänderungen, die nach dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband vereinbart werden, gelten für die ausgetretene Firma nicht mehr.

Nach Ablauf/Ende des Tarifvertrags

Die Fortgeltung, also volle Verbindlichkeit des Tarifvertrages, gilt bis zum Ende des Tarifvertrages (z.B. durch Kündigung, Aufhebung, Fristablauf, Änderung). Im Anschluss daran wirken die Tarifverträge gemäß § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz nach. Der Verbandsaustritt bringt also den Firmen, ggf. auf Jahre,

nicht die ersehnte „Tariffreiheit“; für Beschäftigte gibt es für eine gewisse Zeit **Tarifschutz** und **Besitzstand**.

Aber: Die Beschäftigten nehmen nicht mehr an den Tarifverbesserungen teil. Das kann nur eine **neue Tarifbindung** leisten. Dafür kommt meistens ein Haus- oder Firmentarifvertrag in Frage.

Umstrukturierungen

Besitzverhältnisse und Strukturen von Unternehmen werden häufig geändert: Teile oder ganze Unternehmen wechseln den Besitzer, werden abgetrennt, fusionieren, ändern ihre Rechtsform. Dies geschieht aus steuerlichen, Haftungs- oder Kreditgründen, zur Verbesserung der Organisation, zur Senkung von Kosten und Ablösung von Tarifbindungen, zur Erhöhung der Gewinnmargen, zur Eroberung oder Beherrschung eines Marktes. Die Umstrukturierungen sind nicht naturwüchsig, ihre Philosophie ändert sich (vor 25 Jahren hieß es noch: Ein Konzern macht möglichst alles), sie folgen den Gesetzen der Gewinnerzielung, des shareholder value.

Betriebsübergang

Beim Betriebsübergang wird ein Betrieb oder Betriebsteil verkauft/verpachtet. Dies geschieht durch ein Rechtsgeschäft. Der Betrieb/Betriebsteil wechselt den Inhaber, es gibt einen neuen Arbeitgeber. Der Verkauf von Geschäftsanteilen – wie Aktien, GmbH-Anteile – ist kein Betriebsübergang; ebenso wenig ein Rechtsformwechsel gemäß §§ 190 ff. Umwandlungsgesetz.

Verschmelzung/Fusion nach §§ 2 ff. Umwandlungsgesetz

Das Unternehmen A überträgt sein gesamtes Vermögen auf das – schon bestehende – Unternehmen B und erlischt. Die Anteilseigner des Unternehmens A bekommen Anteile am Unternehmen B.

Variante: Die Unternehmen A und B übertragen ihr gesamtes Vermögen auf das von ihnen gegründete Unternehmen C. Die Anteilseigner von A und B erhalten Anteile des Unternehmens C.

Spaltung nach §§ 123 ff. Umwandlungsgesetz

Aufspaltung:

Die Firma A teilt das gesamte Vermögen auf neue Unternehmen (B, C, ...) und erlischt. Die Anteilseigner erhalten Anteile der neuen Unternehmen.

Abspaltung:

Die Firma A überträgt ihr Vermögen bzw. Teile des Vermögens auf einen oder mehrere Unternehmen, bleibt selbst aber bestehen. Die Anteilseigner erhalten Anteile der neuen Unternehmen.

Ausgliederung:

Das Unternehmen A überträgt sein Vermögen oder Teile davon auf einen oder mehrere neue Unternehmen. Das Unternehmen A hält selbst die Anteile an dem neuen Unternehmen.

Vermögensübertragung nach §§ 174 ff. Umwandlungsgesetz

Das Unternehmen A überträgt sein gesamten Vermögen auf das – schon bestehende – Unternehmen B. Die Anteilseigner bekommen eine Gegenleistung, die nicht in Anteils- oder Mitgliedschaftsrechten besteht.

In allen Fällen entstehen **neue Unternehmen oder Rechtsträger**, und damit andere Arbeitgeber. In allen Fällen stellt sich – neben der betrieblichen

Interessenvertretung, den Betriebsvereinbarungen und der Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen – das Problem der Tarifverträge.

Rechtsgrundlagen

§ 613 a Abs. 1 Satz 1 und 2 BGB: „Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrages ... geregelt werden.“

§ 324 Umwandlungsgesetz: „§ 613 a Abs. 1 und 4 des Bürgerlichen Gesetzbuches bleiben durch die Wirkungen der Eintragung einer Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung unberührt“.

Auswirkungen auf Tarifverträge

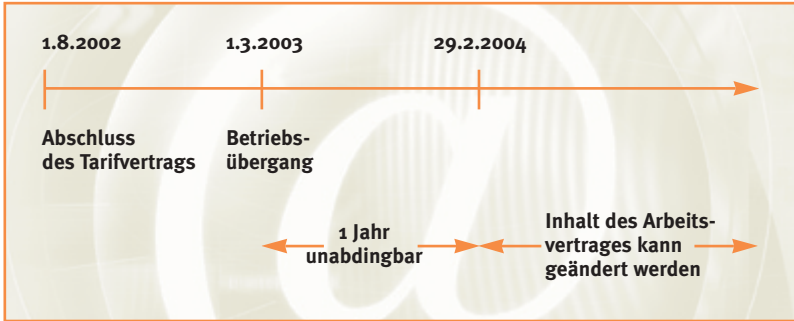
Der neue Arbeitgeber ist nicht Mitglied im Arbeitgeberverband

Nach herrschender Rechtsmeinung gelten die Tarifverträge tarifrechtlich nicht weiter.

Aber: Die Rechtsnormen des Tarifvertrages werden Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Sie dürfen 1 Jahr lang nicht verschlechtert werden, auch nicht durch einvernehmliche Änderung. Das bisherige Tarifniveau wird für mindestens 1 Jahr garantiert und darf nicht unterschritten werden.

Nach Ablauf des Jahres fallen diese Bedingungen nicht automatisch weg. Sie gelten weiter, können allerdings geändert, auch verschlechtert werden. Und zwar einvernehmlich oder durch Änderungskündigung (vgl. Beispiel 1).

Beispiel 1:



§ 613 a BGB sichert vorübergehend den sozialen Besitzstand.

Aber: Neue, nach Betriebsübergang vereinbarte Tarifverträge werden nicht mehr wirksam.

Beispiel 2:



Mit dem alten Arbeitgeber bestand ein Firmen-/Haustarifvertrag

Der Firmen-/Haustarifvertrag geht – zumindest bei einer Fusion – auf den neuen Inhaber/Arbeitgeber über. Er tritt in den Firmen-/Haustarifvertrag ein. Er ist damit genauso tarifgebunden wie der alte Arbeitgeber (vgl. Beispiel 3).

Beispiel 3

Zwischen der IG Metall und der Firma B-KG besteht ein Firmentarifvertrag. Die A-GmbH und die B-KG fusionieren zu der C-GmbH. Diese will den Firmentarifvertrag nicht anerkennen und anwenden.

Das ist falsch. Denn die Firma C tritt als Rechtsnachfolgerin in die Rechte und Pflichten der Firma B ein und damit auch in die Stellung als Partei des Haustarifvertrages (so auch das BAG in einem ganz ähnlichen Fall; vgl. das Urteil vom 24.6.1998, AiB 1999, 236).

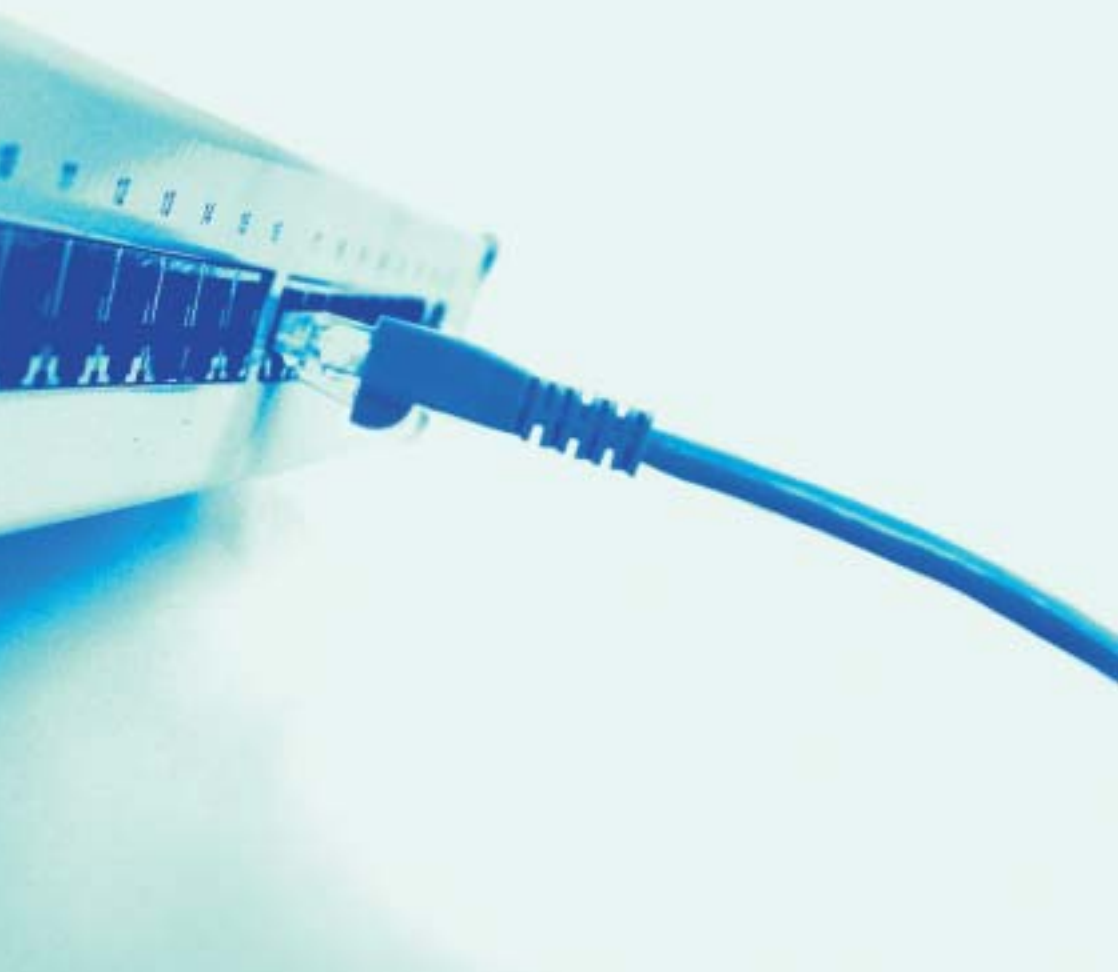
Nach neueren BAG-Urteilen geht aber ansonsten ein Haus-/Firmentarifvertrag nicht kollektivrechtlich über; er wirke „nur“ gem. § 613 a BGB individualrechtlich weiter.

Neue Tarifbindung anstreben

§ 613 a BGB schützt zwar vorübergehend den sozialen Besitzstand.

Aber er kann nach einem Jahr verändert werden, vor allem: Zukünftige Tarifverträge kommen den Beschäftigten in der neuen Firma nicht zugute, wenn dort kein Tarifvertrag gilt. Es ist deshalb zum richtigen Zeitpunkt zu überlegen, wie eine neue Tarifbindung hergestellt werden kann: sei es durch Eintritt des neuen Arbeitgebers in den Arbeitgeberverband oder durch einen Haus-/Firmentarifvertrag.

Kapitel 6



Inge Weil

„Ich finde Tarifverträge wichtig, weil die darin vereinbarten Arbeitsbedingungen festgeschrieben und nicht einseitig vom Arbeitgeber kündbar sind.“



Wie setzen wir unsere Tarifansprüche durch?

Der Tarifvertrag schafft individuelle Rechtsansprüche, Betriebsratsrechte werden konkretisiert oder erweitert, Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien begründet. Wenn der Arbeitgeber den Tarifvertrag nicht erfüllt, sind individuelle Ansprüche grundsätzlich von den Beschäftigten geltend zu machen und notfalls einzuklagen. Der Betriebsrat hat die Einhaltung der Tarifverträge zu überwachen und bei vom Tarifvertrag abgeleiteten Betriebsvereinbarungen diesen umzusetzen. Auch die Gewerkschaften haben Möglichkeiten, die korrekte Einhaltung und Durchführung der Tarifverträge zu erreichen.

Einzelne/r Beschäftigte/r

Vorweg: Der Tarifvertrag schafft **individuelle Rechtsansprüche**. Bei der Durchsetzung des Tarifvertrages und der korrekten Anwendung spielt der Betriebsrat eine große Rolle. Wenn der Betriebsrat eine starke Position hat und seine Überwachungsaufgabe gemäß § 80 Betriebsverfassungsgesetz konsequent wahrnimmt, wird die Durchsetzung der Tarifansprüche gegenüber dem Arbeitgeber leichter.

Wenn der Arbeitgeber den Tarifvertrag nicht einhält, müssen die Beschäftigten auf ihn pochen und ihre Ansprüche geltend machen („reklamieren“). Wenn der Arbeitgeber dann immer noch nicht zahlt/sich tarifgemäß verhält, ist eine Klage zu überlegen. Für Gewerkschaftsmitglieder gibt es kostenlosen **Rechtsschutz** vor den Arbeits- und Sozialgerichten im Rahmen der Richtlinien.

Tarifliche Ausschluss- bzw. Verfallfristen

In den meisten Tarifverträgen gibt es Ausschluss- oder Verfallfristen. Sie bedeuten, dass die Ansprüche aus einem Tarifvertrag verfallen können, wenn sie zu spät beim Arbeitgeber geltend gemacht und/oder beim Arbeitsgericht eingeklagt werden.

Hintergrund ist: Es soll möglichst bald Klarheit über die Berechtigung von Ansprüchen bestehen. Die Konsequenz kann sein, und da muss man sehr aufpassen: Arbeitnehmer, die – z.B. in der Hoffnung auf eine gütliche Regelung oder aus Angst vor Nachteilen – zu lange warten, verlieren eventuell ihre tariflichen Ansprüche.

Deshalb gilt: Lieber zu früh als zu spät geltend machen !

Es gibt verschiedene Formen von Fristen (vgl. WSI Tarifhandbuch 2003, S. 219 ff.).

Einstufige Fristen:

Die Ansprüche müssen innerhalb einer Frist beim Arbeitgeber geltend gemacht werden; bei verspäteter Geltendmachung verfallen die Ansprüche.

Zweistufige Klauseln:

Die Ansprüche müssen innerhalb einer Frist beim Arbeitgeber geltend gemacht werden; wenn der Arbeitgeber die Erfüllung ablehnt, müssen die Ansprüche innerhalb einer Frist beim Arbeitsgericht eingeklagt werden.

Die Ausschlussfrist läuft für jeden Anspruch und jeden Monat neu ! Bei einer längeren Auseinandersetzung muss man also jeden Monat neu geltend machen oder mit dem Arbeitgeber eine Absprache treffen.

Klage beim Arbeitsgericht

Es kann nützlich sein, sich zunächst mit dem Betriebsrat zu beraten. Auf jeden Fall muss vor einer Klage **Rechtsschutz bei der zuständigen Gewerkschaft** beantragt und die rechtliche und politische Marschroute beraten werden.

Zuständig für Streitigkeiten ist das Arbeitsgericht. Die Zuständigkeit kann nicht ausgeschlossen werden. Zwar können Tarifverträge z.B. fordern, dass vor einer Klage innerbetriebliche Gespräche stattfinden oder die Tarifvertragsparteien eingeschaltet werden, danach steht der „Rechtsweg offen“.

Betriebsrat

Der Betriebsrat ist nicht Tarifpartei. Die meisten Tarifverträge weisen ihm aber erhebliche Rechte zu, z.B. durch die Möglichkeit ergänzender Betriebsvereinbarungen, die Konkretisierung von Mitbestimmungsrechten. Außerdem hat der Betriebsrat die allgemeine Aufgabe, *„darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze ... Tarifverträge ... durchgeführt werden“* (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz).

Überwachungspflicht

Der Betriebsrat muss darauf achten, dass die Tarifverträge eingehalten, die individuellen Rechte erfüllt und allgemein die Normen des Betriebsverfassungsgesetzes eingehalten werden. In diesem Zusammenhang kann er von sich aus beim Arbeitgeber auf tarifkonformes Verhalten drängen.

Er hat auch **Beschwerden** von Beschäftigten nachzugehen und beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken (§ 84 Betriebsverfassungsgesetz). Über individuelle Rechtsansprüche kann im Rahmen des Beschwerdeverfahrens nicht verbindlich entschieden werden. Der Betriebsrat kann zwar individuelle Ansprüche im Namen der Beschäftigten beim Arbeitgeber geltend machen, nicht aber im eigenen Namen.

Betriebsratsrechte und Individualansprüche

Bei der Tarifierung hängen beide eng miteinander zusammen. Das **Beispiel Eingruppierung** soll dies verdeutlichen:

Nach dem Tarifvertrag und nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz erfolgt die Eingruppierung in die tariflichen Lohn-, Gehalts- oder Entgeltgruppen mit Zustimmung des Betriebsrats. Der Betriebsrat kann so z.B. bei Eingruppierungen, die der Arbeitgeber vorschlägt und die der Betriebsrat für zu niedrig hält, intervenieren, oder eine Herabgruppierung ablehnen. Damit sichert der Betriebsrat zugleich die individuellen Rechte auf korrekte Eingruppierung.

Der Betriebsrat kann aber in der Regel rechtlich gesehen eine höhere Eingruppierung kraft seines gesetzlichen Mitbestimmungsrechts nicht durchsetzen. Stellen Beschäftigte nach Beratung mit dem Betriebsrat fest, dass

sie zu niedrig eingruppiert sind, so sollten sie versuchen, die höhere Entgeltgruppe vom Arbeitgeber zu verlangen. Bleibt der Arbeitgeber hartleibig, muss der/die Einzelne die höhere Eingruppierung mit der Gewerkschaft - beim Arbeitsgericht einklagen.

Ergänzende Betriebsvereinbarungen

Die meisten Tarifverträge sehen vor, dass bestimmte Angelegenheiten im Rahmen der tariflichen Vorgaben durch Arbeitgeber und Betriebsrat näher konkretisiert und ergänzt werden können. Dies sind die „ergänzenden Betriebsvereinbarungen“ im Sinne von § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz.

Beispiele:

Verteilung der Arbeitszeit, Auszahlung des Entgelts, Leistungsentlohnung, Beurteilung, Erschwerniszulagen.

Gewerkschaft

Durchführungspflicht/Einwirkungspflicht

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bzw. Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass die Tarifverträge in den Betrieben bekannt gemacht, angewandt und korrekt durchgeführt werden („Durchführungspflicht“). Bei Nichteinhaltung/nicht korrekter Anwendung kann die eine Tarifvertragspartei von der anderen verlangen, dass diese tarifwidrige Maßnahmen zu unterlassen hat („Einwirkungspflicht“).

Schiedsverfahren oder Klage auf Einhaltung des Tarifvertrages

Zwischen den Tarifparteien gibt es immer wieder unterschiedliche Auffassungen über bestimmte Passagen des Tarifvertrages.

Viele Tarifverträge sehen bei Streitigkeiten zwischen den Tarifparteien selbst über den Inhalt oder das Bestehen von Tarifverträgen vor, dass diese „Gesamtstreitigkeit“ von einem Tarifschiedsgericht oder -Schiedsstelle ent-

schieden wird. Diese Stelle wird von den Tarifparteien paritätisch besetzt, dazu gibt es noch einen unabhängigen Vorsitzenden. Das Schiedsgericht entscheidet den Streit unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit (§ 101 Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz).

Dort wo dies nicht vorgesehen ist, entscheiden die Arbeitsgerichte gemäß § 9 Tarifvertragsgesetz. Solche Verfahren sind selten.

Klage gegen den tarifwidrig handelnden Arbeitgeber

Eine solche **direkte Klagemöglichkeit** ist zum Schutz der Tarifverträge und der tarifgebundenen Mitglieder unerlässlich. Das BAG hat in einem Grundsatzbeschluss das **Klagerecht der Gewerkschaften** unmittelbar **gegen tarifwidrig handelnde Arbeitgeber** anerkannt. Es sieht in dem Handeln des Arbeitgebers einen Eingriff in die Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften und stützt das Klagerecht auf Art. 9 Abs. 3 GG. Voraussetzung ist, dass durch eine betriebliche Regelung, die einheitlich gelten soll, der Tarifvertrag verdrängt werden soll. Für einen **Unterlassungsanspruch** kommen in Betracht: Tarifwidrige Betriebsvereinbarungen und vertragliche Einheitsregelungen – nicht dagegen tarifwidrige Arbeitsverträge im Einzelfall (BAG vom 20.4.1999, AiB 1999, 538; dazu Berg und Däubler, AiB 1999, 304 bzw. 481 sowie Kocher, AuR 1999, 382).

Das BAG schützt die Tarifautonomie und die Wirksamkeit von Tarifverträgen. Arbeitgeber und –verbände sind verärgert über die eigentlich selbstverständliche Aussage, dass Verträge auch einzuhalten sind. Zwar bleibt die Durchsetzung des Tarifvertrages auf die aktive Mitwirkung der Mitglieder angewiesen. Die Gewerkschaften haben nun aber die Möglichkeit, gegen die Missachtung von Tarifverträgen und das Diktat tarifwidriger Arbeitsbedingungen auch rechtlich vorzugehen.

Kapitel 7



Claus Henrici

” *Tarifverträge sind wichtige Pfeiler in unserer demokratischen Gesellschaft. Schon deshalb lohnt es sich, um deren Erhalt und Weiterentwicklung zu kämpfen.* “



Wie kommen wir zu einem Tarifvertrag?

Forderungen, Verhandlungen, Aktionen, Streik

Tariffragen sind Machtfragen. Dies gilt sowohl für den materiellen Gehalt der Abkommen als auch für die Frage, ob überhaupt ein Tarifvertrag für die (organisierten) Beschäftigten gilt.

Die folgenden Ausführungen betreffen sowohl die schon bestehende Tarifbindung. Sie berücksichtigen aber auch besonders die Beschäftigten, die zusammen mit ihrer Gewerkschaft erst noch einen Tarifvertrag erstreiten wollen.

Zustandekommen

Tarifverträge werden von den Tarifparteien (Gewerkschaft, Arbeitgeberverband bzw. Arbeitgeber) schriftlich vereinbart. Inhalte und Niveau hängen u.a. von gewerkschaftlicher Stärke, Organisationsgrad, wirtschaftlicher Lage und anderen Dingen ab. In den meisten Fällen kommen sie durch Vereinbarung zustande, manchmal durch Schlichtung oder Streik.

Tarifkommission bilden

Die Vorstellungen und Forderungen zu Tarifverträgen werden von Tarifkommissionen diskutiert, beraten und beschlossen. Bei **Flächentarifverträgen** werden Mitglieder aus den tarifgebundenen Betrieben des jeweiligen Tarifgebietes in die Tarifkommissionen delegiert, bei einem **Firmen-/Haustarif-**

vertrag kommen die Mitglieder der (betrieblichen) Tarfkommision aus dem/den betreffenden Betrieb/en; zusätzlich hauptamtliche Gewerkschaftsvertreter (vgl. IG Metall-„Richtlinien für Tarfkommisionen“).

Belegschaft informieren und beteiligen

Tarfbewegungen leben von der Information und dem Austausch mit den Belegschaften. Dies ist einmal wichtig, um die Stimmungen und Erwartungen der Beschäftigten zu treffen. Dies ist zum anderen nötig, um über die Forderungen zu informieren, dafür zu werben und zu mobilisieren. Dies ist eine eigentlich selbstverständliche demokratische Beteiligung und auch Voraussetzung für spätere Aktionen und Druckentfaltung.

Forderungen beschließen

Die Tarfkommision diskutiert zur **Meinungsbildung in den einzelnen Betrieben die Themen und Ziele der Tarfbewegung**. Dies mündet in präzise Forderungen, z.B. x % oder y € mehr Entgelt/Ausbildungsvergütung; x Stunden weniger Arbeitszeit; Altersteilzeit nach bestimmten Eckpunkten; Qualifikationsanspruch ...

Bei der erstmaligen Bewegung kann aber auch das allgemeine Ziel formuliert werden, einen **Haustarifvertrag** oder **Anerkennungstarifvertrag** (mit Inhalt XY) abzuschließen.

Dem Arbeitgeber Forderungen übermitteln und zu Verhandlungen auffordern

In der Regel werden vorher bestehende Tarifverträge gegenüber dem Arbeitgeberverband bzw. Arbeitgeber **gekündigt**. Es können aber auch Verhandlungen bei ungekündigten Tarifverträgen stattfinden – allerdings ohne Streikmöglichkeiten.

Tarifvertrag verhandeln und abschließen

Schön, wenn es so leicht wäre, wie in der Überschrift angedeutet.

Immerhin: **Über 95 % der Tarifverträge in Deutschland kommen ohne Streik zustande.** Aber auch die nicht allein dank guter Argumente. Schwierig kann es auch werden, wenn ein Arbeitgeber sich der Tarifbindung durch Verbandsaustritt oder Umwandlung entledigt oder in einen OT-Verband (ohne Tarifbindung) flüchtet.

Druck entfalten, wenn Arbeitgeber (-Verband) Verhandlungen ablehnt oder inakzeptable Bedingungen stellt

Unsere Argumente für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen sind meistens gut. Was aber letztlich zählt, ist die **Durchsetzungsfähigkeit**: d.h. die Möglichkeit, Druck zu entfalten oder die glaubwürdige Drohung mit entsprechenden Aktionen. Das ABC möglicher Aktionen ist vielfältig. Sie sind von der konkreten Situation abhängig. Sie gehen von **A** wie Autocorso über **B** wie Betriebsversammlung, **D** wie Demonstration, **F** wie Flugblatt und Familientag, **K** wie Kleinanzeige, **M** wie Mehrarbeit bis zu **U** wie Unterschriftensammlung und **Z** wie Zuschauer in Akteure verwandeln.

Friedenspflicht

Friedenspflicht bedeutet: Das tariflich Vereinbarte darf nicht durch Arbeitskampfmaßnahmen in Frage gestellt werden. Sie ist nicht ausdrücklich im Tarifvertragsgesetz geregelt, sie folgt automatisch aus jedem Tarifvertrag. Jede Tarifvertragspartei wird für verpflichtet gehalten, sie zu beachten.

Die Friedenspflicht dauert grundsätzlich so lange wie der Tarifvertrag. Die Friedenspflicht **endet** zur gleichen Zeit wie der Tarifvertrag. Nach Kündigung, Verbandsaustritt oder Betriebsübergang ist es somit in der Regel möglich, Forderungen per Streik durchzusetzen.

Hier und da wird die Friedenspflicht **durch Schlichtungsabkommen verlängert**. In der Metallindustrie (West) endet sie vier Wochen nach Ablauf des Tarifvertrages, in einzelnen Branchen erst mit dem Ende eines evtl. Schlichtungsverfahrens.

Warnstreiks

Warnstreiks sind schon während laufender Tarifverhandlungen möglich, um dem Arbeitgeber die Unzufriedenheit mit seinen Angeboten zu demonstrieren und auf weitere Aktionen vorzubereiten: Ein vorheriges Scheitern der Verhandlungen ist nicht erforderlich (BAG vom 21.6.1988, DB 1988, 1952). Voraussetzung ist, dass die Friedenspflicht abgelaufen ist.

Vorgehensweise zur Erreichung eines Tarifvertrags



Scheitern der Verhandlungen

Wenn sich beim Arbeitgeberverband bzw. Arbeitgeber immer noch nichts rührt, werden die weiteren Schritte beraten. Vor einer **Scheiternserklärung** muss bedacht werden, was die nächsten Schritte sein können, ob man/frau stark genug dazu ist oder werden kann. In der IG Metall beschließt die Tarifkommission das Scheitern der Tarifverhandlungen; teilweise ist die Zustimmung des Vorstandes erforderlich. Das Scheitern bedeutet, dass aus Sicht der Gewerkschaft weitere Verhandlungen mit dem Arbeitgeber (-Verband) keinen Sinn mehr haben.

Bei den nächsten Schritten werden Schlichtung und Aussperrung ausgespart. Sie spielen bei Bewegungen mit dem Ziel eines Haus-/Firmentarifvertrages praktisch kaum eine Rolle.

Urabstimmung

Wenn die Tarifkommission zu der Überzeugung kommt, dass ohne einen Streik kein akzeptables Ergebnis zu erzielen ist und die politischen, wirtschaftlichen und organisatorischen Voraussetzungen erfüllt sind, beantragt sie die Urabstimmung.

Die Urabstimmung ist die **Befragung der Mitglieder, ob sie bereit sind, für die Forderungen die Arbeit niederzulegen und in den Streik zu treten**. Dies ist für Mitglieder und Organisation eine ganz wichtige Entscheidung. Deshalb sieht die IG Metall-Satzung vor, dass ein Streik nur nach einer qualifizierten Zustimmung geführt werden kann, und zwar von mindestens 75 % der betroffenen Mitglieder des Tarifgebiets bzw. Unternehmens. Die Urabstimmung ist ein Test für die Kampfbereitschaft der Mitglieder und dazu geeignet, weiter für die Durchsetzung der Forderungen zu mobilisieren.

Streik

Nach der Satzung der IG Metall wird der Streik vom Gewerkschaftsvorstand beschlossen. Das gilt auch für Streiks um einen Haus-/Firmentarifvertrag. Die Entscheidung wird abhängig gemacht von der organisatorischen Stärke in den Betrieben des Tarifgebiets, der wirtschaftlichen Lage in der Branche bzw. dem Unternehmen und vom politischen Umfeld.

Beim Streik legen die Beschäftigten die Arbeit nieder. Sie halten ihre Arbeitskraft zurück mit dem Ziel, die Ernsthaftigkeit der gestellten Forderungen zu unterstreichen und ein Einlenken der Arbeitgeber zu bewirken.

Die Arbeitsniederlegung soll wirtschaftlich wirken: Produktion, Handel, Vertrieb, Dienstleistungen werden gestört und damit Umsatz und Gewinn negativ beeinträchtigt. Der Streik ist eine legitime und demokratisch entschiedene Arbeitsverweigerung. Ein Streik soll politischen Druck ausüben auf den Arbeitgeber (-verband) und in der Öffentlichkeit für die Tarifziele werben.

Für die Mitglieder der Gewerkschaft ist der Streik in vieler Hinsicht eine große Kraftanstrengung.

Der Streik ist das **äußerste Mittel zur Verbesserung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen**. Er hat zwar sein Hauptanwendungsfeld bei Tarifbewegungen, ist aber darauf nicht beschränkt. Erinnerung sei nur an die Protestaktionen gegen die Absenkung der gesetzlichen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durch die CDU/FDP-Bundesregierung oder die Mahnminuten für den Frieden.

Der Streik ist **notwendig**, um die Unterlegenheit der Beschäftigten und den Machtvorsprung der Unternehmer auszugleichen. „*Ohne Streikrecht wären Tarifverhandlungen kollektives Betteln*“, sagt treffend das Bundesarbeitsgericht.

Der Streik ist ein **Grund- und Menschenrecht**. Er ist durch das Grundgesetz (Artikel 9 Abs. 3) und internationale Verträge geschützt. Diese gehen z.T. weiter als die bundesdeutsche Rechtsprechung. Die Bundesrepublik ist mehrfach von internationalen Organisationen gerügt worden. So sieht z.B. der Europarat einen Verstoß gegen die **Europäische Sozialcharta** darin,

dass das BAG den Streik auf tarifliche Ziele begrenzt und Solidaritäts- und politische Demonstrationstreiks einschränkt (vgl. AuR 1998, 154 und Däubler, AuR 1998, 144).

Während des Streiks zahlt der Arbeitgeber kein Entgelt. Die Gewerkschaften zahlen an ihre Mitglieder **Streikunterstützung**. Sie bilden zu diesem Zweck Rücklagen.

Dies sind nur wenige Hinweise. Über Einzelheiten muss man sich in der konkreten Situation informieren, Taktiken und Strategien erarbeiten, usw. Dies gilt auch für den Umgang mit und die Reaktionen auf die Aussperrung und die – besonders in einigen Branchen drohende – „kalte Aussperrung“.

Streik-Ende

Während eines Streiks werden zu gegebener Zeit neue Tarifgespräche aufgenommen, die in der Regel zu einem Tarifergebnis führen.

Üblicherweise wird eine **Maßregelungsklausel** abgeschlossen. Dadurch werden Streikende vor Maßnahmen des Arbeitgebers und eventuellen Schadenersatzansprüchen geschützt.

Nach der IG Metall-Satzung findet eine zweite Urabstimmung statt, wenn der Streik beendet werden soll.

