



Industrie- und Handelskammer
für Ostfriesland und Papenburg



MERKBLATT

Tarifverträge

Hinweis:

Das Merkblatt wurde sorgfältig erstellt. Dessen ungeachtet können wir keine Gewähr übernehmen und schließen deshalb jede Haftung im Zusammenhang mit der Nutzung des Merkblattes aus. Evtl. Verweise und Links stellen keine Empfehlung der Kammer dar.

1. Was ist ein Tarifvertrag?

Ein Tarifvertrag regelt Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien. Dies sind Gewerkschaften und Arbeitgeber bzw. Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen (Spitzenorganisationen). Die gesetzliche Grundlage hierfür bildet das Tarifvertragsgesetz. Während der Lohntarifvertrag sich auf die Regelung von Löhnen (Gehältern) beschränkt und meist für einen kürzeren Zeitraum abgeschlossen wird, umfasst der Manteltarifvertrag eine für längere Zeit gedachte Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen (Lohngruppeneinteilung, Akkord- und Zulagensystem, Urlaubsansprüche, Kündigungsfristen usw.). In zahlreichen Branchen bestehen darüber hinaus noch Tarifverträge über Sonderzahlungen (z.B. Weihnachtsgeld oder sonstige freiwillige Sonderzahlungen).

2. Für wen gelten die Tarifverträge?

Grundsätzlich gelten tarifliche Regelungen, die den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses betreffen unmittelbar und zwingend nur für die Arbeitsverhältnisse, bei denen die Arbeitnehmer Mitglieder der Gewerkschaft und der Arbeitgeber Mitglied im entsprechenden Arbeitgeberverband ist (sog. Tarifgebundenheit).

Die Anwendung von tarifvertraglichen Regelungen kann auch einzelvertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, ohne dass sie tarifgebunden sind. Möglich ist dabei auch, nur auf einzelne Regelungen des einschlägigen Tarifvertrages Bezug zu nehmen (z.B. auf die Urlaubsregelung oder die Höhe des Arbeitslohnes). Ziel einer solchen freiwilligen Anlehnung an einen Tarifvertrag ist regelmäßig, dass damit eine gleichmäßige Behandlung der tarifgebundenen und der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer des Betriebes erreicht werden soll. Tarifvertragliche Regelungen sind außerdem anzuwenden, wenn bereits eine entsprechende betriebliche Übung besteht.

Abweichende Vereinbarungen (z.B. in Arbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen) sind bei Tarifgebundenheit nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder sie eine Änderung der Regelungen zu Gunsten des Arbeitnehmers enthalten.

In Deutschland existieren viele verschiedene Tarifverträge für verschiedene Branchen und zum Teil einzelne Betriebe. Diese werden zum Teil jährlich neu angepasst und liegen der Industrie- und Handelskammer ebenso wenig vor, wie Listen über die in verschiedenen Branchen üblichen Durchschnittgehälter. Originäre Ansprechpartner zum Thema Tarifverträge sind für die Mitglieder zunächst die Arbeitgeberverbände für die einzelnen Branchen sowie die entsprechenden Gewerkschaften.

3. Welcher Tarifvertrag gilt?

Für einen Betrieb gilt derjenige Tarifvertrag, der dem Schwergewicht der betrieblichen Tätigkeit entspricht. Dabei wird an die überwiegend im Betrieb zu leistende Arbeit angeknüpft oder an die Merkmale, die dem Gebiet das Gepräge geben (Prospektmaterial, Eintragung ins Handelsregister).

Entscheidend ist dabei, ob der Betrieb nach der Verkehrsauffassung zu dem entsprechenden Gewerbebezweig gerechnet wird. Nicht entscheidend ist der wirtschaftliche Hauptzweck oder die Größe des Wirtschaftszweiges in den einzelnen Betriebsteilen. Es gilt das Prinzip der Tarifeinheit. Dies besagt, dass der Tarifvertrag für sämtliche Arbeitsverhältnisse des Betriebes gilt, auch wenn wirtschaftliche Arbeiten verrichtet werden (z.B. ist auch für einen Werkstattleiter oder Lageristen in einem Betrieb des Einzelhandels der Tarifvertrag des Einzelhandels anzuwenden). Den Tarifpartnern steht es jedoch frei, vom Prinzip der Tarifeinheit abzuweichen.

4. Was bedeutet die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen?

In Ausnahmefällen können Tarifverträge auch für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gelten, die nicht Mitglied der Tarifvertragsparteien sind.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann nach § 5 Tarifvertragsgesetz einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss auf Antrag einer Tarifvertragspartei unter bestimmten Voraussetzungen für allgemeinverbindlich erklären. Über solche Tarifverträge wird beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein sog. Tarifregister geführt. Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt stets nur für den bestimmten Tarifvertrag, für den sie ausgesprochen wird, nicht etwa für alle bestehenden Tarifverträge des Tarifbereichs. In vielen Tarifbereichen sind – sofern überhaupt allgemeinverbindliche Erklärungen bestehen – nicht alle, sondern nur einzelne der gültigen Tarifverträge allgemeinverbindlich.

Mit der Allgemeinverbindlicherklärung erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrages in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das bedeutet, der Tarifvertrag ist auch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich, die nicht bereits als Mitglieder der den Tarifvertrag abschließenden Verbände bzw. Gewerkschaften tarifgebunden sind.

Eine Allgemeinverbindlicherklärung endet mit dem Ablauf (Kündigung oder außer Kraft treten) des Tarifvertrages. Von den rund 70.000 Tarifverträgen sind zurzeit 501 allgemeinverbindlich erklärt.

In dem Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sind die allgemeinverbindlichen Tarifverträge nach Wirtschaftsgruppen sowie nach ihrem fachlichen und räumlichen Geltungsbereich geordnet. Es sind nur diejenigen Wirtschaftsgruppen, Fachbereiche und Tarifgebiete aufgeführt, in denen es allgemeinverbindliche Tarifverträge gibt.

5. Wo sind Auskünfte über allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge zu erhalten?

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die ein Tarifvertrag aufgrund einer Allgemeinverbindlicherklärung verbindlich ist, sowie deren beauftragte Interessenvertreter (z.B. Rechtsanwälte, Steuerberater) können nach § 9 Abs. 1 der Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 16.01.1989 von einer der Vertragspar-

teilen eine Abschrift des Tarifvertrages gegen Erstattung der Selbstkosten (das sind die Papier- und Vervielfältigungs- oder Druckkosten sowie das Übersendungsporto) verlangen.

Nach § 8 Tarifvertragsgesetz sind die tarifgebundenen Arbeitgeber verpflichtet, die für ihren Betrieb maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Dieser Verpflichtung unterliegen auch Arbeitgeber, für die der Tarifvertrag infolge der Allgemeinverbindlicherklärung verbindlich ist (§ 9 Abs. 2 Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes).

Die IHK für Ostfriesland und Papenburg ist nicht Tarifpartei und hat keine Sammlung von Tarifverträgen, so dass auch keine Auskünfte über den Inhalt der einzelnen Tarifverträge gegeben werden können. Es bestehen jedoch mehrere Möglichkeiten, Einsicht in die verschiedenen Tarifverträge zu nehmen bzw. Auskünfte zu erhalten.

Eine Übersicht über die allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge ist auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (www.bmas.de/). Für die Einsicht des Verzeichnisses werden keine Gebühren erhoben.

Unter www.tarifvertrag.de finden Sie das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung. Die Hans-Böckler-Stiftung informiert auf dieser Internetseite ausführlich über die tarifpolitische Entwicklung und die tariflichen Regelungen und Leistungen in über 50 Wirtschaftszweigen in West- und Ostdeutschland.

Unter www.lohnspiegel.de (ebenfalls von der Hans-Böckler-Stiftung) erhalten Sie (Gehalts-)Informationen für bis zu 430 Berufe.