

Merkblatt

Tarifverträge

Einleitung

Tarifverträge bilden für viele Unternehmen einen zentralen Rahmen für Entgelte, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen. Sie beeinflussen das einzelne Arbeitsverhältnis häufig über einen langen Zeitraum. Deshalb ist wichtig zu wissen:

- Was ein Tarifvertrag regelt,
- wann und aus welchem Grund er gilt,
- welche Gestaltungsspielräume bestehen (z. B. durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen)

und

- welche Folgen das Ende eines Tarifvertrags hat.

Dieses Merkblatt gibt einen ersten kompakten Überblick.

Das Wichtigste in Kürze

1. Tarifverträge regeln umfassend Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Hierzu gehören insbesondere Entgelte, Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsfristen und weitere Arbeitsbedingungen sowie Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien.
2. Vertragspartner eines Tarifvertrags sind tariffähige Gewerkschaften auf Arbeitnehmerseite sowie einzelne Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände auf Arbeitgeberseite.
3. Ein Tarifvertrag gilt für ein Arbeitsverhältnis insbesondere bei Tarifbindung oder Allgemeinverbindlichkeit. Darüber hinaus können tarifvertragliche Regelungen durch arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln vereinbart werden.
4. Tarifvertragliche Regelungen wirken im tarifgebundenen Arbeitsverhältnis unmittelbar und zwingend. Entgegenstehende Vereinbarungen im Arbeitsvertrag werden verdrängt, soweit sie für den Arbeitnehmer ungünstiger sind (Günstigkeitsprinzip).
5. Endet ein Tarifvertrag, wirkt er grundsätzlich nach („Nachwirkung“). Seine Regelungen gelten weiter, bis sie durch eine neue Vereinbarung ersetzt werden. Tarifverträge und ihre Eckdaten sind im Tarifregister erfasst.

Was regelt ein Tarifvertrag?

Ein Tarifvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung über Arbeitsbedingungen zwischen einem Arbeitgeber oder einem Arbeitgeberverband und einer Gewerkschaft.

Er regelt insbesondere:

- Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der betroffenen Arbeitnehmer (normativer Teil), z. B.
 - Entgelte und Entgeltgruppen
 - Arbeitszeit, Pausen, Schichtmodelle
 - Urlaubsansprüche
 - Zuschläge für Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit sowie Überstunden
 - Kündigungsfristen und ggf. Kündigungsschutzregelungen
 - Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und sonstige Sonderzahlungen
 - betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen (z. B. Mitbestimmungsrechte oder Einigungsstellen)
- Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien (schuldrechtlicher Teil), z. B.
 - Durchführungspflicht des Tarifvertrags
 - Friedenspflicht (z. B. Verzicht auf Arbeitskampf während der Laufzeit des Tarifvertrags)
 - ggf. Einrichtung gemeinsamer Einrichtungen (zusätzliche Versorgungseinrichtungen)

Ein Tarifvertrag besteht daher regelmäßig aus:

- einem **schuldrechtlichen/obligatorischen Teil**, der nur zwischen den Tarifparteien gilt, und
- einem **normativen Teil**, dessen Rechtsnormen die Arbeitsverhältnisse der tarifgebundenen Arbeitnehmer im Geltungsbereich unmittelbar regeln.

Wer schließt den Tarifvertrag?

Tarifverträge werden von tariffähigen Parteien geschlossen:

- auf Arbeitnehmerseite: **Gewerkschaften**, die tariffähig und sozial mächtig sind,
- auf Arbeitgeberseite:
 - **einzelne Arbeitgeber**, oder
 - **Arbeitgeberverbände** (Branchenverbände).

Welche Arten von Tarifverträgen gibt es?

In der Praxis werden Tarifverträge insbesondere nach ihrem Regelungsgegenstand und ihrer Abschlussform unterschieden:

Nach ihrem Regelungsgegenstand:

- Manteltarifverträge / Rahmentarifverträge
regeln die allgemeinen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsfristen, Eingruppierungssysteme etc.).
- Entgelttarifverträge
regeln Entgeltgruppen, Löhne, Gehälter, Zulagen und ggf. Prämien.
- Spezielle Tarifverträge
z. B. Tarifverträge zu Altersversorgung, Arbeitszeitmodellen, Rationalisierungsmaßnahmen oder tariflichen Sozialplänen.

Nach der Abschlussform:

- Verbandstarifverträge
Sie werden zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geschlossen und gelten für die Mitgliedsunternehmen des jeweiligen Verbands innerhalb des festgelegten fachlichen und räumlichen Geltungsbereichs.
- Firmen- oder Haustarifverträge
Sie werden zwischen Gewerkschaften und einzelnen Arbeitgebern geschlossen und gelten ausschließlich für das betreffende Unternehmen oder den betreffenden Betrieb.

Alle Formen unterliegen denselben gesetzlichen Grundlagen und wirken bei Tarifbindung oder Allgemeinverbindlichkeit normativ auf die Arbeitsverhältnisse ein.

Wann gilt ein Tarifvertrag für ein Arbeitsverhältnis?

Ein Tarifvertrag gilt für ein Arbeitsverhältnis insbesondere in folgenden Fällen:

1. Tarifbindung

Ein Tarifvertrag findet Anwendung, wenn:

beide Arbeitsvertragsparteien tarifgebunden sind.

Bei einem Verbandstarifvertrag ist dies der Fall, wenn der Arbeitgeber Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbands und der Arbeitnehmer Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ist.

Bei einem Firmentarifvertrag ist der Arbeitgeber als Tarifvertragspartei unmittelbar tarifgebunden; der Arbeitnehmer muss Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sein.

In diesem Fall besteht Tarifbindung. Die Tarifnormen gelten:

- **unmittelbar**, also ohne gesonderte Vereinbarung im Arbeitsvertrag, und
- **zwingend**, sodass nicht zulasten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf.

2. Allgemeinverbindlicherklärung

Ein Tarifvertrag kann durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 5 Tarifvertrags-gesetz (TVG) für allgemeinverbindlich erklärt werden. Er gilt dann

- für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer in seinem Geltungsbereich,
- unabhängig von einer Verbands- oder Gewerkschaftsmitgliedschaft.

Auch in diesem Fall wirkt der Tarifvertrag unmittelbar und zwingend.

3. Einzelvertragliche Bezugnahme

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass ein bestimmter Tarifvertrag oder einzelne Teile davon im Arbeitsverhältnis gelten sollen („Bezugnahmeklausel“).

Wichtig:

- Es entsteht dadurch **keine Tarifbindung** im Sinne des TVG.
- Die tariflichen Regelungen werden Bestandteil des Arbeitsvertrags.
- Abweichungen **zuungunsten des Arbeitnehmers** sind – anders als bei echter Tarifbindun- grundsätzlich möglich, soweit keine zwingenden gesetzlichen Vorschriften entgegenstehen.

Diese Form der Einbeziehung tariflicher Regelungen ist in der Praxis weit verbreitet.

Welcher Tarifvertrag gilt?

Ob und welcher Tarifvertrag Anwendung findet, hängt von mehreren Faktoren ab:

- Branche und Organisationszugehörigkeit
 - Verbandstarifverträge gelten für Mitgliedsunternehmen des jeweiligen Arbeitgeber- verbands in der jeweils erfassten Branche und Region.
 - Für die normative Geltung aufgrund Tarifbindung muss der Arbeitnehmer Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sein.
- Firmen-/Haustarifvertrag
 - Gilt für das tarifschließende Unternehmen und die dort beschäftigten gewerkschaft- lich organisierten Arbeitnehmer.
- Allgemeinverbindlicherklärung
 - Ein allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die in seinen fachlichen und räumlichen Geltungsbereich fallen.
- Arbeitsvertragliche Bezugnahme
 - Gilt der Tarifvertrag nur über eine arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel, ist der im Arbeitsvertrag bezeichnete Tarifvertrag maßgeblich.

- Je nach Formulierung kann sich die Bezugnahme auch auf nachfolgende Tarifverträge („dynamische“ Bezugnahme) oder nur auf eine bestimmte Fassung („statische“ Bezugnahme) beziehen.

Treffen mehrere Regelungswerke aufeinander (z. B. Tarifvertrag vs. Sozialplan), ist im Rahmen eines Sachgruppenvergleichs zu prüfen, welche Regelungen für den Arbeitnehmer günstiger ist. Maßgeblich ist das Günstigkeitsprinzip.

Welche Auswirkungen haben tarifvertragliche Regelungen auf das einzelne Arbeitsverhältnis?

Bei Tarifbindung oder Allgemeinverbindlichkeit:

- Tarifnormen wirken unmittelbar:
Sie gelten automatisch für alle erfassten Arbeitsverhältnisse, ohne dass sie ausdrücklich in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden müssen.
- Tarifnormen wirken zwingend:
Vom Tarifvertrag darf nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden. Günstigere Regelungen (z. B. höhere Vergütung, mehr Urlaub im Arbeitsvertrag) bleiben zulässig.
- Der Arbeitsvertrag ist insoweit nachrangig:
Soweit eine arbeitsvertragliche Regelung für den Arbeitnehmer ungünstiger ist als die tarifliche Regelung, wird sie durch die Tarifnorm verdrängt.

Bei einzelvertraglicher Bezugnahme ohne Tarifbindung:

- Die tariflichen Bestimmungen gelten als **vertraglich vereinbart**.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind **nicht** zwingend an die Vorgaben des Tarifvertrags gebunden.
- Soweit keine zwingenden gesetzlichen Vorschriften entgegenstehen, können abweichende Vereinbarungen getroffen werden.

Was bedeutet Nachwirkung von Tarifverträgen?

Endet ein Tarifvertrag etwa durch Zeitablauf oder Kündigung, entfällt seine Wirkung nicht sofort. Nach § 4 TVG gilt:

- Die **Regelungen des Tarifvertrags wirken nach**, bis sie durch eine **abweichende Vereinbarung** ersetzt werden.
- Die Nachwirkung betrifft typischerweise die normativen Bestimmungen etwa zu Entgelt, Arbeitszeit oder Urlaub.,

In der Praxis bedeutet das:

- Es entsteht kein „rechtsfreier Raum“ nach Ablauf des Tarifvertrags.
- Die bisherigen tariflichen Arbeitsbedingungen bleiben bestehen, bis:

- ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wird oder
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine andere zulässige Vereinbarung treffen.

Bei einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme ohne Tarifbindung ist die Rechtslage gesondert zu beurteilen. In diesem Fall gelten die vereinbarten Tarifregelungen als Vertragsinhalt weiter, bis der Vertrag geändert wird. Die tarifrechtliche Nachwirkung nach § 4 TVG knüpft dagegen an die frühere Tarifbindung an.

Was ist das Tarifregister?

Das Tarifregister ist eine amtliche Sammlung von Tarifverträgen. Es dient der Transparenz und Information:

- Erfassung
Die wesentlichen Daten von Tarifverträgen (Parteien, Geltungsbereich, Laufzeit, Allgemeinverbindlicherklärung etc.) werden registriert.
- Funktion
Unternehmen, Arbeitnehmer und Interessierte können sich informieren,
 - ob für eine bestimmte Branche oder Region Tarifverträge bestehen,
 - welche Tarifverträge aktuell gelten und
 - ob ein Tarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt wurde.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Eine amtliche Übersicht der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge (quartalsweise aktualisiert) stellt das BMAS hier bereit:

[Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, Stand 1. Juli 2026 - BMAS](#)

Darüber hinaus wird beim **Bundesminister für Arbeit und Soziales** nach § 6 TVG ein Tarifregister geführt. Dort werden insbesondere Abschluss, Änderung und Aufhebung von Tarifverträgen sowie Beginn und Ende einer Allgemeinverbindlichkeit erfasst.

Die **Einsichtnahme ist jedermann gestattet**. Abschriften der Registereintragungen können kostenlos angefordert werden (ohne Tarifyhalte).

[Tarifregister - BMAS](#)

Zusätzlich führen die **Arbeitsministerien der Länder** in der Regel eigene Tarifregister. Dort können branchenspezifische und regionale Tarifverträge recherchiert werden.

Hinweis:

Diese Veröffentlichung enthält keine abschließende Darstellung, sondern dient Ihrer Information. Die hierin enthaltenen Angaben sind mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit und Richtigkeit keine Gewähr übernommen werden