

Was regelt ein Tarifvertrag?

Ein Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern und damit viele Fragen der Arbeitsbedingungen wie zum Beispiel:

- Lohn und Gehalt
- die Dauer der Wochenarbeitszeit
- die Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit
- die Eingruppierung
- die Entgelthöhe bei entsprechender Eingruppierung
- die Zahlung von Zulagen und Zuschlägen, zum Beispiel bei Überstunden
- die Modalitäten bei der Einführung von Kurzarbeit
- die Urlaubsdauer
- den Entgeltfortzahlungsanspruch bei Krankheit

Wann gilt ein Tarifvertrag?

Ob für ein Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag gilt hängt davon ab, ob Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden sind. Wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitgeberverband und der/die ArbeitnehmerIn der zuständigen Gewerkschaft beigetreten ist, ist der Fall klar: Der Tarifvertrag gilt. Es kann auch ein Tarifvertrag mit einem Arbeitgeber allein abgeschlossen werden, ein sogenannter Firmentarifvertrag, bzw. "Haustarifvertrag". Die Regelungen der Tarifverträge können auch im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Wann ist ein Tarifvertrag "allgemeinverbindlich"?

In besonderen Fällen können Tarifverträge auch zur Anwendung kommen, wenn keine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder dem Arbeitgeberverband vorliegt - und zwar dann, wenn der Staat, also die zuständigen Bundesminister oder Landesminister, den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt hat.

Wer schließt Tarifverträge ab?

Der Tarifvertrag ist eine bindende Vereinbarung zwischen der Gewerkschaft und dem Arbeitgeberverband bzw. dem einzelnen Arbeitgeber. An einem Tarifabschluss können die Gewerkschaftsmitglieder der jeweiligen Branche oder Firma beteiligt werden. Dazu bildet die Gewerkschaft Tarifkommissionen, in denen Gewerkschaftsmitglieder aus den Betrieben vertreten sind. Die Verhandlungen in einer Branche können dann von Gewerkschaftsmitgliedern aus verschiedenen Betrieben geführt werden. In der Regel werden diese durch gewählte oder beauftragte GewerkschaftssekretärInnen unterstützt.

Wann kann es bei Tarifverhandlungen zu Streiks kommen?

Wenn der Arbeitgeber den Tarifvertrag nicht oder nur in geänderter Form abschließen will, haben die Gewerkschaftsmitglieder das Recht, für ihre Forderungen die Arbeit niederzulegen und zu streiken. Damit üben sie wirtschaftlichen Druck auf den Arbeitgeber aus, um so gleichberechtigt die Arbeitsbedingungen aushandeln zu können. Da während eines Streiks kein Lohn oder Gehalt gezahlt wird, springt in diesem Fall die Gewerkschaft für ihre Mitglieder ein. Es wird eine Streikunterstützung gezahlt, die aus Mitgliedsbeiträgen finanziert wird. Durch die finanzielle Absicherung ist die Gewerkschaft in der Lage, ihre Verhandlungen unabhängig und selbstorganisiert zu führen. Aus diesem Grund werden auch GewerkschaftssekretärInnen auch von Mitgliedsgeldern bezahlt.

Welche Vorteile hat ein Tarifvertrag?

Das besondere an einem Tarifvertrag ist, dass die ausgehandelten Arbeitsbedingungen für die Mitglieder in den Verbänden unmittelbar und zwingend gelten. Das bedeutet: Nicht jede und jeder Beschäftigte muss mit dem Arbeitgeber einzeln verhandeln, sondern kann automatisch die Regelungen des Tarifvertrags für sich in Anspruch nehmen. Sie sind so wirksam, als wenn sie im Arbeitsvertrag festgalten wären. Und: Wenn im Arbeitsvertrag etwas Schlechteres als im Tarifvertrag vereinbart wurde, gilt automatisch die Regelung des Tarifvertrags.

Was ist das Günstigkeitsprinzip?

Nach dem Günstigkeitsprinzip gilt immer für die ArbeitnehmerInnen günstigere Regelung. Beispiel: Wenn im Arbeitsvertrag eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden steht, im Tarifvertrag aber eine 37 Stunden-Woche vereinbart wurde, müssen die zusätzlichen 1,5 Stunden nicht gearbeitet werden. Die Regelung des Tarifvertrags tritt an die Stelle der Regelung im Arbeitsvertrags.

Umgekehrt gilt das jedoch nicht: Wenn die Vereinbarungen des individuellen Arbeitsvertrags für den oder die Beschäftigten vorteilhafter sind, kommt der Tarifvertrag an dieser Stelle nicht zur Geltung. Ist beispielsweise im Arbeitsvertrag ein Stundenlohn von 20 Euro vereinbart, obwohl der Tarifvertrag nur 17,50 Euro vorsieht, bleibt es bei dem Verdienst von 20 Euro/Stunde.

Was ist die Tarifautonomie?

Das Grundgesetz garantiert Gewerkschaften und Arbeitgebern die Koalitionsfreiheit, sie dürfen damit – als Grundrecht geschützt – Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen selbstständig und unabhängig vom Staat regeln. Diese Koalitionsfreiheit garantiert den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen und **Tarifverträge** abzuschließen. [Artikel 9 Absatz 3 GG Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie](#): „Das Recht zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen rechtswidrig.“

Das [Tarifvertragsgesetz regelt, was ein Tarifvertrag ist](#) – und wer Tarifverträge abschließen kann: "Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betrieblichen und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können." (§1 TVG) Die "Tarifvertragsparteien sind die Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern." (§2, Satz 1 TVG).

Schränken Mindestlöhne die Tarifautonomie ein?

In Deutschland gibt es neben den Branchenmindestlöhnen seit 1.1.2015 auch einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Vor dessen Einführung argumentierten Gegner, ein Mindestlohn per Gesetz bedeute einen Eingriff in die Tarifautonomie. Denn schließlich, so die Behauptung, sollten die Tarifpartner bestimmen, wie hoch der Lohn von Beschäftigten ist.

Doch diese Behauptung ist ein klassisches Fehlgargument. Denn die Löhne konnten und können natürlich weiterhin von den Tarifpartnern frei verhandelt werden, der Mindestlohn **ist nur eine sichernde Untergrenze. Diese darf nicht unterschritten werden.** Darüber kann sich die Tarifautonomie frei, ohne Eingriffe des Staates, entfalten.

In vielen Branchen verweigern sich Arbeitgeber Tarifabschlüssen – oder die Verhandlungsmacht der Beschäftigten reicht nicht aus, um auskömmliche Entgelte zu vereinbaren, so dass Mindestlöhne die nicht genutzte Tarifautonomie ersetzen müssen. Der gesetzliche, flächendeckende Mindestlohn stellt dabei das absolute Minimum dar; er muss regelmäßig angepasst werden. Die Branchenmindestlöhne werden weiterhin – darüber liegend – von den Tarifpartnern ausgehandelt. Und die beste Lösung sind reguläre Tarifverträge, die höhere Entgelte und viele andere Arbeitsbedingungen regeln.

Quelle: Website Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), 05.03.2021