

Geltung von Tarifverträgen

Tarifverträge regeln die Pflichten und Rechte der Tarifvertragsparteien und trifft Regelungen, insbesondere über den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung der erfassten Arbeitsverhältnisse. Sie können auf **Arbeitnehmerseite** nur von den Gewerkschaften, auf **Arbeitgeberseite** dagegen sowohl von Arbeitgeberverbänden (Verbandstarifvertrag) als auch von jedem einzelnen Arbeitgeber (Firmen-, Werk- oder Haustarifvertrag) abgeschlossen werden. Rechtsgrundlage für das Tarifrecht ist das Tarifvertragsgesetz (TVG).

Achtung: Die Industrie- und Handelskammern sind keine Tarifvertragspartner und können deshalb auch keine inhaltlichen Auskünfte, Informationen oder Stellungnahmen zu Tarifverträgen geben.

Wann gilt ein Tarifvertrag?

Die in Tarifverträgen vereinbarten Arbeitsbedingungen gelten grundsätzlich nur für die Tarifvertragsparteien. Damit auf den **Arbeitsvertrag ein Tarifvertrag Anwendung** findet, muss der **Arbeitgeber Mitglied** des tarifschließenden **Arbeitgeberverbandes mit Tarifbindung** oder beim Firmentarifvertrag **selbst Tarifvertragspartner** sein.

Die Anwendung von tarifvertraglichen Regelungen in ihrer Gesamtheit oder nur in einzelnen Punkten kann auch **einzelvertraglich** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Es sollte im Arbeitsvertrag ausdrücklich geregelt sein, welcher Tarifvertrag gilt. Es empfiehlt sich auch die Regelung, dass eine Teilnahme an der zukünftigen Tarifentwicklung nur für die Dauer der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers gilt. Dasselbe gilt, wenn die Anwendung von tarifvertraglichen Regeln **betriebsüblich** ist.

Sonderfall: Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Wird der Tarifvertrag vom Bundes- oder vom jeweiligen Landesarbeitsministerium für **allgemeinverbindlich erklärt**, gilt er auch für sonst ungebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung **führt zu einer unmittelbaren und zwingenden Wirkung des Tarifvertrages** (§ 5 TVG).

***Praxistipp:** Eine [Übersicht](#) über die aktuell für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen finden Sie auf den Seiten des Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die für das Saarland geltende Tarifverträge finden Sie [hier](#).*

Erfasst werden von einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag aller Arbeitsverhältnisse in den Betrieben oder selbstständigen Betriebsteilen, die ihren Sitz im räumlichen Geltungsbereich des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages haben. Werden Arbeitnehmer nicht am Sitz ihres Betriebes beschäftigt, so bleibt dennoch der für den Sitz des Betriebes maßgebende Tarifvertrag gültig.

Von der Bindungskraft eines für **allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages** gibt es in seinem Geltungsbereich **nur eine Ausnahme**: Ein verbandsunabhängiges Unternehmen mit einem **Firmentarifvertrag** braucht sich - weil damit eine speziellere Regelung vorliegt - nicht an den an sich einschlägigen allgemeinverbindlich erklärten Verbandstarifvertrag halten.

Welcher Tarifvertrag gilt?

Für den betrieblichen Geltungsbereich des Tarifvertrages bei sonst nicht tarifgebundenen Unternehmen ist entscheidend, welcher **Wirtschaftszweig** nach dem Willen der Tarifvertragsparteien erfasst werden soll und **ob der Betrieb zu diesem Wirtschaftszweig** gehört. Betriebe unterfallen dem fachlichen/betrieblichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages, wenn in ihnen arbeitszeitlich überwiegend Tätigkeiten des tariflichen Geltungsbereiches verrichtet werden.

Welche Auswirkungen haben die tarifvertraglichen Regelungen für das einzelne Arbeitsverhältnis?

Die **Arbeitsverhältnisse** werden bei Tarifbindung durch den **Tarifvertrag unmittelbar und zwingend gestaltet**, unabhängig davon, ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer die einzelnen Regelungen kennen. Von den Bestimmungen des Tarifvertrages **kann zum Nachteil des Arbeitnehmers nicht abgewichen** werden. Der Arbeitnehmer hat bei bestehender tariflicher Bindung daher z. B. Anspruch auf den tariflichen Lohn, auch wenn er ausdrücklich mit dem Arbeitgeber eine niedrigere Vergütung vereinbart hat. Eine Abweichung von dem Tarifvertrag zugunsten des Arbeitnehmers ist jedoch jederzeit möglich (z. B. übertarifliche Vergütung). Darüber hinaus muss ein Arbeitgeber die in seinem Unternehmen geltenden Tarifverträge für jeden Arbeitnehmer einsehbar im Betrieb auslegen.

Nachwirkung von Tarifverträgen: Wann greift sie?

Die Regelungen eines Tarifvertrages gelten auch nach seinem zeitlichen Ablauf weiter (sog. Nachwirkung). Sofern eine Nachwirkung durch den Tarifvertrag selbst oder die Allgemeinverbindlichkeitserklärung nicht ausdrücklich ausgeschlossen wurde, tritt die Nachwirkung auch ein, wenn die Tarifbindung in Folge eines Verbandsaustrittes des Unternehmers weggefallen ist oder die Allgemeinverbindlichkeitserklärung zeitlich endet. Nach § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz gelten die Rechtsnormen des abgelaufenen Tarifvertrages weiter, bis sie durch eine „andere Abmachung“ ersetzt worden sind.

Unter den Begriff der „**anderen Abmachung**“ kann sowohl ein neuer **Tarifvertrag** als auch eine **Betriebsvereinbarung** fallen. Selbst durch **einzelvertragliche Abmachung** können die tariflichen Regelungen unterschritten werden (BAG-Urteil vom 18.03.1992).

Die Nachwirkung kann durch den Tarifvertrag selbst ausgeschlossen werden, dies bedarf einer ausdrücklichen Regelung im Tarifvertrag. Die Nachwirkung erstreckt sich nicht auf Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis erst nach regulärem Ablauf des Tarifvertrages beginnt oder die erst nach diesem Zeitpunkt in die tarifschließende Gewerkschaft eintreten.

Dieses Infoblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.