



# Tarifbindung

## Tarifbindung - was bringt sie mir?

Tarifbindung entsteht dort, wo ein Tarifvertrag gilt, d.h. wo die Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft sind und der Arbeitgeber Mitglied in dem die Tarifverträge abschließenden Arbeitgeberverband ist oder einen so genannten Werktarifvertrag abgeschlossen hat. Beide Formen - Verbandstarifvertrag und Werktarifvertrag - sind von ihrer Wirkung her gleichwertig.

Für die Branchen im Zuständigkeitsbereich der nordrhein-westfälischen IG Metall gibt es eine Vielzahl unterschiedlichster Tarifverträge. Diese wurden zwischen der IG Metall und den jeweiligen Arbeitgeber- bzw. Unternehmerverbänden der entsprechenden Branchenbereiche abgeschlossen. Sie gelten demnach für die IG Metall-Mitglieder, die in Unternehmen der jeweiligen Branchen arbeiten, wenn diese Unternehmen Mitglied im die Tarifverträge abschließenden Arbeitgeberverband sind.

Tarifverträge enthalten individuelle Rechte, die wie Gesetze wirken. Deshalb spricht man von „normativer“ Wirkung. Sie können weder durch den Arbeitgeber, durch den Arbeitnehmer noch durch eine Betriebsvereinbarung oder durch den Gesetzgeber beseitigt werden. Das steht ausdrücklich auch im Tarifvertragsgesetz: Danach ist ein Verzicht auf tarifliche Rechte ohne Billigung der Tarifvertragsparteien unzulässig und unwirksam. Auch darf vom Tarifvertrag nur abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag dies gestattet oder die Regelung günstiger ist („Günstigkeitsprinzip“). In einem Arbeitsvertrag dürfen demnach keine schlechteren Bedingungen als im Tarifvertrag vereinbart werden. Solche Regelungen sind unwirksam. Tarifverträge setzen Mindeststandards!

## Was versprechen sich die Arbeitgeber von einem Austritt aus dem Arbeitgeberverband?

Sinn und Zweck eines Austrittes aus dem Arbeitgeberverband ist, dass dann der Arbeitgeber künftig nicht mehr an die Tarifverträge gebunden ist. Dabei geht es nicht darum, dass bessere Arbeitsbedingungen den Beschäftigten angeboten werden - das könnten sie auch bei einer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband -, sondern darum, schlechtere Arbeitsbedingungen durchzusetzen, in dem z. B. länger gearbeitet werden soll - bei gleicher Bezahlung - bzw. weniger Weihnachts- oder Urlaubsgeld gezahlt werden soll.

## Ist das so ohne weiteres möglich?

Nein:

### Verbandsaustritt

Wenn ein Unternehmen den Arbeitgeberverband verlässt, hat das auf die Geltung der Manteltarifverträge und der Entgelttarifverträge zunächst keine Wirkung. Denn nach dem Gesetz (§ 3 Abs. 3 TVG) hängt die Tarifbindung nicht von der Dauer der Verbandsmitgliedschaft, sondern von der Laufzeit des Tarifvertrages ab.

Solange der Manteltarifvertrag nicht gekündigt wird, gilt er auch für ein ausgetretenes Unternehmen weiter. Das bedeutet: Im Unterschied zur Nachwirkung kommt der Tarifvertrag auch für nach dem Verbandsaustritt eingestellte oder eingetretene Mitglieder zur Geltung.

Wenn der Tarifvertrag endet, wirken seine Bestimmungen auch für das ausgetretene Unternehmen nach. Auch wenn der Verbandsaustritt mit dem Ende des Tarifvertrages zusammenfällt (wie das häufig bei Entgelttarifverträgen der Fall ist), gibt es keinen tariflosen Zustand. Die gekündigten tariflichen Bestimmungen wirken auch in diesem Fall für das ausgetretene Unternehmen nach.

### Nachwirkung von Tarifbestimmungen

Die gesetzlich geregelte Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) soll verhindern, dass nach Auslaufen bzw. Ende eines Tarifvertrages bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages ein tarifloser Zustand entsteht. Deshalb gelten die Normen eines Tarifvertrages (z.B. Individualansprüche) auch nach seinem Ablauf weiter, „bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden“. Das bedeutet, dass die tariflichen Bedingungen in der Phase der Nachwirkung einvernehmlich geändert werden können. Der

Arbeitgeber darf die Tarifbestimmungen dagegen nicht einseitig ändern! Vielmehr muss es eine vertragliche Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien (das wäre ein neuer Tarifvertrag) oder auch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (das wäre ein Einzelvertrag z.B. in Form einer Änderung des Arbeitsvertrages) geben. Dagegen sind Betriebsvereinbarungen in der Regel keine wirksame „andere Abmachung“ im Sinne des Gesetzes, denn hier greift wieder der Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG.

Werden die nachwirkenden Tarifrrechte nicht geändert, gelten sie für die Gewerkschaftsmitglieder ebenso verbindlich weiter wie ein gültiger Tarifvertrag. Allerdings werden nach Beginn der Nachwirkung neu eingestellte oder neu eingetretene Mitglieder vom Tarifvertrag nicht mehr erfasst - anders als beim Verbandsaustritt.

### **Tarifflicht - was kann ich dagegen tun?**

Tarifflicht hat viele Gesichter und unterschiedliche Wege:

- Ein Betrieb wird ganz oder teilweise ausgegliedert, d.h. entweder als eigenes Unternehmen verselbständigt oder als Teil eines anderen Unternehmens, und das neue Unternehmen ist nicht tarifgebunden.
- Das Unternehmen oder ein Betrieb wird an ein nicht tarifgebundenes Unternehmen verkauft.
- Das Unternehmen tritt aus dem Arbeitgeberverband aus.
- Das Unternehmen tritt weder in einen Arbeitgeberverband ein noch schließt es mit der IG Metall einen Werktarifvertrag.
- Das Unternehmen schließt sich einem „Billigtarif“ an.

Durch Tarifflicht sind die Arbeitsbedingungen und die materiellen Standards der Beschäftigten bedroht. Insbesondere die Einkommen werden von der allgemeinen tariflichen Entwicklung abgekoppelt. Der durch mehrjährige Tarifflicht entstehende materielle Abstand lässt sich auch bei Wiederherstellen einer Tarifbindung schwer wieder aufholen. Deshalb muss Tarifflicht verhindert werden. Das geschieht wirksam nur durch die Entwicklung gewerkschaftlicher Kraft im Betrieb.

Ein Arbeitgeber, der gerade aus dem tarifschließenden Verband ausgetreten ist, um sich dem Tarifvertrag zu entziehen, wird nicht alles unterschreiben, nur weil die Beschäftigten gute Regelungen fordern und dafür gute Argumente haben. Die Forderung nach einem Anerkennungstarifvertrag muss deshalb vorher gut diskutiert werden und eine breite Zustimmung bei den Beschäftigten finden. Außerdem muss die Bereitschaft vorhanden sein, für die Durchsetzung der Forderung etwas zu tun, ggf. dafür auch zu streiken. Unabdingbare Voraussetzung ist ein hoher Organisationsgrad: Alle Beschäftigten, die nicht Mitglied der IG Metall sind, verschlechtern die Durchsetzungsbedingungen für einen Anerkennungstarifvertrag. Ob also ein Anerkennungstarifvertrag durchgesetzt werden kann, hängt einzig und allein vom Verhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des jeweiligen Betriebes ab.

### **Wird die Bedeutung von Tarifverträgen von der IG Metall nicht übertrieben dargestellt?**

Tarifverträge sind aus der heutigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Sie gestalten grundlegend für die meisten Beschäftigten in der Metallindustrie die Arbeitsbedingungen. Die IG Metall hat alleine in den 21 Tarifgebieten der Metallindustrie rund 290 verschiedene Tarifverträge abgeschlossen; hinzu kommen bundesweit für rund 550 Unternehmen über 1.000 sogenannte Firmentarifverträge.

Tarifverträge liefern letztlich die Basis dafür, dass sich die individuelle Vertragsfreiheit der Arbeitnehmer überhaupt erst tatsächlich verwirklichen lässt. Denn: Tarifverträge garantieren Mindestbedingungen, die in keinem Fall unterschritten werden dürfen und auf die auch nicht wirksam verzichtet werden kann. Es darf danach kein Beschäftigter in einem tarifgebundenen Betrieb unterhalb des Tariflohnes oder mit längeren Arbeitszeiten oder mit weniger Urlaub beschäftigt werden. Diese Schutzfunktion ist es, die den Tarifvertrag so wertvoll macht. Der Tarifvertrag übt also eine Sperr- und Schutzwirkung gegen Verschlechterungen aus, während umgekehrt günstigere Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag jederzeit möglich sind. Davon profitieren die Beschäftigten, aber auch die Arbeitgeber. Schließlich ist es für alle Arbeitgeber ein Vorteil, wenn die Kosten für Löhne und Gehälter in jedem Tarifgebiet auf einheitlicher Grundlage kalkuliert werden können. So garantieren die Tarifverträge nicht zuletzt auch allen Unternehmern vergleichbare und verlässliche Wettbewerbsgrundlagen.

Übrigens: Ein Arbeitgeber wird sich nur dann dazu entschließen, aus dem Arbeitgeberverband auszutreten, wenn er nicht mit ernsthaftem Widerstand durch die Belegschaft rechnen muss, oder anders formuliert: Ein hoher Organisationsgrad ist mit Voraussetzung dafür, dass die Tarifgebundenheit auch in dem Betrieb, in dem Sie jetzt beschäftigt sind, erhalten bleibt.

### **Günstigkeitsprinzip - was ist das und wie wirkt es?**

Das Günstigkeitsprinzip ist geregelt im Tarifvertragsgesetz und bedeutet in der Praxis, dass mit einem IG Metall-Mitglied vom Tarifvertrag abweichende Regelungen nur vereinbart werden dürfen, wenn sie besser sind als die entsprechende tarifliche Regelung.

Eine extreme Begründung von Arbeitgeberseite bei Lohnkürzungen lautete: Alles ist günstiger als die Arbeitslosigkeit. Dieser Sichtweise hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) einen Riegel vorgeschoben: Einzelvertraglicher Lohnverzicht zur Beschäftigungssicherung ist nie als „günstigere“ Regelung gerechtfertigt. Darüber haben allein die Tarifvertragsparteien zu verhandeln und zu entscheiden. Sie sind die Inhaber der Tarifautonomie.

### **Tarifvorbehalt: Darf ein Betriebsrat tarifliche Angelegenheiten regeln?**

Nein, die Antwort gibt der § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Danach dürfen über alle Angelegenheiten - insbesondere die Entgelthöhe - die tatsächlich oder üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt sind, keine Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Ausnahme: Der Tarifvertrag lässt eine Betriebsvereinbarung ausdrücklich zu. Der Tarifvorbehalt gilt auch, wenn die Betriebsvereinbarung ausnahmsweise besser sein sollte als der entsprechende Tarifvertrag, denn das Günstigkeitsprinzip gilt hier nicht. Die Regelung der grundlegenden Arbeitsbedingungen hat das Grundgesetz den Tarifparteien zugewiesen - und denen soll die Regelung auch vorbehalten bleiben.

### **Bei der Anwendung der Tarifverträge gibt es doch gar keinen Unterschied zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und unorganisierten Beschäftigten.**

In der Tat: Alle Beschäftigten, ob Mitglied oder nicht Mitglied der IG Metall, werden gleich behandelt. Das ändert aber nichts daran, dass verbindliche, einklagbare Ansprüche auf tarifliche Leistungen nur die tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben, also die Gewerkschaftsmitglieder. So steht es im § 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz. Das ist die eine Seite der Medaille, und die andere: Was wäre wohl, wenn der Arbeitgeber tatsächlich zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und unorganisierten Beschäftigten unterscheiden würde, den unorganisierten Beschäftigten z. B. nur den gesetzlich zustehenden Urlaub von 24 Werktagen ohne zusätzliches Urlaubsgeld geben würde?

Würden Sie dann noch zögern, Mitglied der IG Metall zu werden, um sich so den Anspruch auf 30 Tage Urlaub und zusätzliches Urlaubsgeld zu erwerben?

### **Im Gegensatz zu den meisten Arbeitnehmern arbeiten Sie in einem Betrieb, der nicht tarifgebunden ist, d.h. das Unternehmen ist nicht Mitglied des Unternehmerverbandes bzw. gibt es keinen mit der IG Metall vereinbarten sogenannten Anerkennungstarifvertrag. Was bedeutet das für Ihre Arbeitsbedingungen?**

Solange keine Tarifbindung vorliegt, braucht sich der Arbeitgeber nicht an die Tarifverträge zu halten. Wenn bis jetzt die Arbeitszeitverkürzung weitergegeben wurde, Lohn - und Gehaltserhöhungen gezahlt und 30 Tage Urlaub und zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt wurden, kann das unter Umständen schon morgen anders sein. Ohne Tarifbindung fehlt Ihnen eine rechtlich gesicherte Grundlage für Ihr Arbeitsverhältnis, für Ihre Arbeitsbedingungen. Sie erhalten diese Leistungen, auf die Sie bei Tarifbindung einen Rechtsanspruch hätten, quasi als sogenannte freiwillige soziale Leistungen Ihres Arbeitgebers, die natürlich widerrufbar sind.

### **Kann diese für Sie unbefriedigende Situation verändert werden?**

Ja: Nach dem Tarifvertragsgesetz kann die IG Metall auch mit einem einzelnen Arbeitgeber einen Tarifvertrag abschließen; z. B. einen Anerkennungstarifvertrag, mit dem sich der Arbeitgeber verpflichtet, die Metalltarifverträge anzuwenden.

### **Kann nicht auch der Betriebsrat die Anwendung der Tarifverträge mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung regeln?**

Nein: Tarifverträge kann nur eine Gewerkschaft abschließen, nicht der Betriebsrat. Das ist gesetzlich so im § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Danach sind Betriebsvereinbarungen über Dinge, die üblicherweise tariflich geregelt werden, unwirksam und nichtig. Danach dürfen z.B. keine Betriebsvereinbarungen über Lohn- und Gehaltshöhe, Dauer der Arbeitszeit, Urlaubsdauer und zusätzliches Urlaubsgeld abgeschlossen werden.

Das ist auch gut so, denn der Betriebsrat hat keinerlei Möglichkeiten, den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu erzwingen. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unzulässig. Der Betriebsrat hat somit keine wirksamen Möglichkeiten, um Druck zu erzeugen - im Gegensatz zu einer Gewerkschaft.

### **Wie kann ein Anerkennungstarifvertrag durchgesetzt werden?**

Ein Arbeitgeber, der bis jetzt nicht einem Unternehmerverband angehört, damit er den Tarifvertrag nicht anwenden muss, wird also nicht alles unterschreiben, nur weil die Beschäftigten gute Regelungen fordern und dafür gute Argumente haben. Die Forderung nach einem Anerkennungstarifvertrag muss deshalb gut vorher diskutiert werden und eine breite Zustimmung bei den Beschäftigten finden. Außerdem muss die Bereitschaft vorhanden sein, für die Durchsetzung der Forderung auch etwas zu tun, ggf. dafür auch zu streiken. Unabdingbare Voraussetzung ist aber ein hoher Organisationsgrad: Jeder Beschäftigte, der nicht Mitglied der IG Metall ist, verschlechtert somit die Durchsetzungsbedingungen für einen Anerkennungstarifvertrag. Ob also ein Anerkennungstarifvertrag durchgesetzt werden kann, hängt einzig und allein vom Verhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des jeweiligen Betriebes ab.

### **Flächentarifvertrag**

Ein Flächentarifvertrag ist ein Tarifvertrag, der nicht nur für bestimmte Betriebe und Unternehmen, sondern für alle Unternehmen gilt, die in einem räumlich bestimmten Gebiet angesiedelt sind. Das Gegenstück dazu ist der Werktarifvertrag für einzelne Unternehmen.

### **Verbandstarifvertrag**

Von Verbandstarifvertrag spricht man generell, wenn ein Tarifvertrag auf Arbeitgeberseite nicht von einem einzelnen Unternehmen, sondern vom Arbeitgeberverband abgeschlossen wird. Vereinbaren IG Metall und Arbeitgeberverband eine Abweichung vom Flächentarifvertrag für ein oder mehrere bestimmte Unternehmen, spricht man auch von einem Ergänzungstarifvertrag.

### **Werktarifvertrag**

Ein Werktarifvertrag, der auch Haustarifvertrag heißt, wird zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und einer Gewerkschaft abgeschlossen. Er gilt für „das Werk“ oder auch für mehrere Betriebe des vertragschließenden Unternehmens.

In einem Werktarifvertrag kann die Tarifbindung auf verschiedene Weise hergestellt werden. Entweder in Form eines Anerkennungstarifvertrages, in dem die tariflichen Bedingungen eines Flächentarifvertrages unverändert oder mit Abweichungen übernommen werden. Oder in Form eines eigenen Tarifvertrages, in dem alle normalerweise in einem Flächentarifvertrag geregelten Arbeitsbedingungen speziell für das vertragschließende Unternehmen vereinbart werden.

### **Manteltarifvertrag**

Manteltarifvertrag (MTV) nennt man solche Tarifverträge, die praktisch alle sonstigen Arbeitsbedingungen regeln, im Gegensatz zu Lohn- und Gehaltsabkommen, die nur Entgeltfragen regeln. Im MTV für die Metall- und Elektroindustrie in NRW sind neben dem Geltungsbereich z. B. geregelt: Beginn des Arbeitsverhältnisses \* Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit/Ausbildungszeit \* Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit/Ausbildungszeit \* Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit/Reisezeit \* Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit \* Kurzarbeit \* Freistellung von der Arbeit/Ausbildung \* Arbeitsverhinderung/Ausbildungsverhinderung \* Ausfall der Arbeit/Ausbildung \* Grundsätze der Urlaubsgewährung \* Allgemeine Urlaubsbestimmungen \* Urlaubsdauer \* Urlaubsvergütung \* Monatsentgelt für gewerbliche Arbeitnehmer \* Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts/der regelmäßigen Ausbildungsvergütung \* Sonstige Bestimmungen \* Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer \* Geltendmachung und Ausschluss von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis \* Beendigung des Arbeitsverhältnisses \* Sonderbestimmungen für Auszubildende \* Zahlung im Sterbefall an Hinterbliebene \* Verfahren bei Streitfällen \* Einigungsstelle/Betriebsratslose Betriebe \* Schlussbestimmungen \* In-Kraft-Treten und Kündigung.

### **Tarifautonomie**

Im Grundgesetz, in Art. 9 Abs. 3, ist das Recht verankert, „zur Wahrung und Förderung der Arbeit- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden“. Dieses Recht darf nicht eingeschränkt werden.

Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit kann sowohl die Gewerkschaft als auch der einzelne Arbeitnehmer für sich in Anspruch nehmen. Die Koalitionsfreiheit beinhaltet das Recht, zur Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Tarifverträge abzuschließen.

Tarifparteien sind Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und die einzelnen Arbeitgeber.

Zur Ausübung der Tarifautonomie gehört auch die Tariffähigkeit, d.h. eine Tarifpartei muss sowohl rechtlich in der Lage sein, Tarifverträge abzuschließen, als auch faktisch über eine gewisse Durchsetzungsmacht verfügen. Denn die Tarifautonomie schließt auch das Recht ein, Tarifverträge notfalls mit Mitteln des Arbeitskampfes durchzusetzen.

