DER PARITÄTISCHE
TARIFGEMEINSCHAFT e.V.

Informationsveranstaltung Paritätischen Wohlfahrtsverband Landesverband Hamburg am 19.06.2023 Tarif und Tarifbindung

DER PARITÄTISCHE
TARIFGEMEINSCHAFT e.V.

1) Begriffe
2) Arten von Tarifverträgen
3) Geltung von Tarifverträgen
4) Ausgewählte Tarifverträge
5) Tarifvertragliche Veränderungen
6) Flächentarifvertrag PTG e.V.

1. Begriffe

a) Tarifvertrag

b) Arbeitsvertrag

a) Tarifvertrag

- regelt Arbeitsverhältnis zwischen Tarifvertragspartnern als Kollektivregelung
- Tarifvertragspartner= Gewerkschaftsmitglieder und Arbeitgeber
- schriftliche Vereinbarung wichtiger Rahmenbedingungen von Arbeitsverhältnissen
- Abschluss als Verhandlungsergebnis zwischen Gewerkschaften (stellvertretend für AN) und Arbeitgeberverbänden (stellvertretend für die AG) oder einzelnen AG
- Rechtsgrundlage Tarifvertragsgesetz (TVG)

b) Arbeitsvertrag

- individuelle Vereinbarung zwischen AN und AG
- Vereinbarung von Leistung und Bezahlung
- abhängig von Verhandlungsposition und Arbeitsmarktgegebenheiten

DER PARITÄTISCHE
TARIFGEMEINSCHAFT e.V.

2. Arten bzw. Inhalt von Tarifverträgen

a) Flächentarifvertrag
b) Haustarifvertrag
c) Inhalte

a) Flächentarifvertrag

→ Verbandstarifvertrag, Branchentarifvertrag

- Vertrag zwischen Gewerkschaft und im Arbeitgeberverband organisierten Arbeitgebern
- Gültigkeit für eine bestimmte Branche oder festgelegten Tarifbezirk, z. B. Bundesland

b) Haustarifvertrag

→ Firmentarifvertrag

- Vertrag entsteht zwischen Gewerkschaft und einzelnem Unternehmen als Arbeitgeber
- Orientierung an branchenspezifischen Tarifen oder Übernahme von branchenspezifischen Verbandstarifen = Anerkennungstarifvertrag

c) Inhalt

Manteltarifvertrag

(auch Rahmentarifvertrag)

- wichtige Fragen des Arbeitsverhältnisses z. B. Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Kündigungsfristen
- Vorteil: lange Laufzeit, teilweise unbefristet

c) Inhalt

Entgelttarifvertrag

(auch Gehaltstarifvertrag)

- regelt Einteilung in verschiedene Lohn- und Gehaltsgruppen
- Unterscheidung erfolgt anhand Arbeitsinhalte einzelner Beschäftigter
- häufig weitere monetäre Regelungen (Zulagen, Zuschläge)
- i. d. R. deutlich kürzere Laufzeiten als Manteltarifvertrag

c) Inhalt

Anschlusstarifvertrag

- neu verhandelte Vereinbarung
- wirkt unmittelbar im Anschluss an gekündigten Tarifvertrag

c) Inhalt

Notlagentarifvertrag (Sanierungstarifvertrag)

- Vertrag, um wirtschaftliche Notlage oder Insolvenz des Unternehmens abzuwenden
- verbunden häufig mit Einbußen im Bereich der Sonderzahlungen und Arbeitsverlängerungen ohne Lohnausgleich
- im Gegenzug Verhinderung betriebsbedingte Kündigungen

3. Geltung von Tarifverträgen

a) unmittelbare Geltung
b) arbeitsvertragliche Bezugnahme
c) Günstigkeitsprinzip
d) Allgemeinverbindlichkeit
e) Achtung

a) unmittelbare Geltung

- für Beschäftigte als Mitglieder vertragsschließender Gewerkschaft und Arbeitgeber als Teil des Arbeitgeberverbandes des Tarifvertragsabschlusses
- Geltungsbereich eröffnet: räumliche, fachliche/betriebliche und persönliche Geltungsbereich wird in Tarifvertrag definiert

Keine unmittelbare Geltung: Betriebe desselben Unternehmens außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs

b) arbeitsvertragliche Bezugnahme

- Geltung eines Tarifvertrages wird im Arbeitsvertrag vereinbart
- auch für Nichtgewerkschaftsmitglied (keine Tarifpartei) durch -> sogenannte Gleichstellungsabrede
- ein tarifgebundener Arbeitgeber legt Geltung des Tarifvertrages für diese Beschäftigten fest
- auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber können Geltung eines einschlägigen Tarifvertrages vereinbaren

b) arbeitsvertragliche Bezugnahme

1. **statische Bezugnahmeklausel**

→ nehmen Bezug auf einen Tarifvertrag in einer bestimmten Fassung

- Folge: arbeitsvertragliche Ansprüche auf (alle) Leistungen aus dem Tarifvertrag in der vereinbarten Fassung

typisches Formulierungsbeispiel:

„Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag [= z.B. TVL] in seiner Fassung vom [=12.10.2006] Anwendung."

b) arbeitsvertragliche Bezugnahme

2. dynamische Bezugnahmeklausel:

→ nehmen einen bestimmten Tarifvertrag in seiner jeweils gültigen Fassung in Bezug

Folge: arbeitsvertragliche Ansprüche auf (alle) Leistungen aus dem Tarifvertrag und aller Folgeverträge

typisches Formulierungsbeispiel:

„Auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien findet der Tarifvertrag … [= z. B. TVL] in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung.“

c) Günstigkeitsprinzip

- Normenpyramide → Verhältnis verschiedener Rechtsquellen im Arbeitsrecht zueinander
- höhere Rechtsquelle sticht niederrangige aus (z.B. Tarifvertrag vor Arbeitsvertrag)
- Günstigkeitsprinzip: es kommt immer die günstigste Norm für den Arbeitnehmer zur Anwendung
- Vereinbarungen im Arbeitsvertrag dürfen nur von höheren Rechtsnorm abweichen, wenn günstigere Regelung für Beschäftigte darstellen

d) Allgemeinverbindlichkeit

- Möglichkeit einen Tarifvertrag durch Erklärung Bundesarbeitsminister für allgemeinverbindlich
- bewirkt Verbindlichkeit Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auch für alle bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Beschäftigte innerhalb des sachlichen und räumlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags

→ Öffentliches Interesse

DER PARITÄTISCHE
TARIFGEMEINSCHAFT e.V.

4. Einzelne ausgewählte Tarifverträge

a) TV-L
b) TVÖD
c) TV-AVH

a) TV-L

→ § 1 Abs. 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte), die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) oder eines Mitgliedsverbandes der TdL ist.

a) TV-L

- Bundesländer zur „Tarifgemeinschaft deutscher Länder“ (TdL) Arbeitgebervereinigung zusammengeschlossen
- Hessen hat mit dem TV-H einen eigenen Tarifvertrag für die Landesbeschäftigten
- TV-L hat die Tarifverträge BAT (für Angestellte) und MTArb (für Arbeiter) abgelöst
- kann auch ein Arbeitgeberverband die Interessen des Landes in der TdL vertreten, wenn jeweilige Land beherrschenden Einfluss hat

  (Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein)

b) TVÖD

→ § 1 Abs. 1 TVÖD

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt -, die in einem Arbeitsverhältnis zum Bund oder zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist.

- Mitglied der VKA kann jeder im Geltungsbereich der Gesetze der Bundesrepublik Deutschland bestehende kommunale Arbeitgeberverband werden (Mitgliedverband)

c) TV-AVH

→ § 1 Abs. 1 TV-AVH

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt -, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e. V. ist

- **Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. (AVH)** Arbeitgeberverband für Einrichtungen und Unternehmen, die öffentliche Aufgaben wahrnehmen oder unter Einfluss der öffentlichen Hand stehen
- AVH ist mit bestimmten ihrer Mitglieder Mitglied in der Vereinigung Kommunaler Arbeitgeberverbände **(VKA)**

c) TV-AVH

- TV-AVH vom 19. September 2005 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 20 vom 14. Juli 2022
- für Mehrheit der Mitglieder gelten der Tarifvertrag für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e. V. (TV-AVH) und ergänzende Tarifverträge
- Diese Tarifverträge entsprechen dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) bzw. den diesen ergänzenden Tarifverträgen

DER PARITÄTISCHE
TARIFGEMEINSCHAFT e.V.

5. Exkurs: Tarifvertragliche Veränderungen

a) Laufzeiten/Geltungszeiträume
b) Kündigung
c) „was (uns) alles passieren kann“

a) Laufzeiten/Geltungszeiträume

Laufzeit ist die Dauer eines Tarifvertrages bzw. der Zeitraum, für den er mindestens gelten soll.

- (Mindest-) Laufzeit ergibt sich aus dem Zeitpunkt des Inkrafttretens und der Beendigung
- Laufzeit gesetzlich nicht fixiert, sondern Sache der Verhandlungen und Stärke
- Entgelttarifverträge laufen meist für zwölf Monate (schon mal für zwei Jahre)
- Rahmen- und Manteltarifverträge in der Regel für einen längeren Zeitraum
- während der Laufzeit besteht für die jeweiligen Tarifinhalte Friedenspflicht

a) Laufzeiten/Geltungszeiträume

Beispiele

„Dieser Tarifvertrag tritt am 01.05.2003 in Kraft und kann mit einer Frist acht Wochen, erstmals zum 29.02.2004 gekündigt werden.“

„Dieser Tarifvertrag ... tritt am 1. Januar 2000 in Kraft. Er hat eine Laufdauer bis zum 31. Januar 2005.“

b) Kündigung(sfrist) des Tarifvertrages

- Entgelttarifverträge oft mit einer Kündigungsfrist von einem Monat,
- Mantel- oder Rahmentarifverträge mit drei Monaten (teilweise auch länger) kündbar
- Kündigungstermin ist der Tag, an dem die Kündigungsfrist und damit der Tarifvertrag endet
- Grundsätzlich Tarifvertrag in Gänze kündbar → Ausnahme: Kündigung einzelner Paragrafen oder Teile ist ausdrücklich vereinbart („Teilkündigung“)
- ist keine Kündigung(sfrist) vereinbart, Kündbarkeit nach überwiegender Rechtsmeinung mit einer Frist von drei Monaten (analog zu § 77 Abs. 5 Betriebsverfassungsgesetz)
- bei Kündigung wirkt der Tarifvertrag nach (§ 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz)

Ausnahme: Die Nachwirkung ist ausgeschlossen (zum Beispiel viele Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung in Metall- Elektroindustrie)

b) Kündigung(sfrist) des Tarifvertrages

Beispiele

„Dieser Lohn-Tarifvertrag ... kann, unter Einhaltung einer Kündungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 30.09.2004 gekündigt werden.“ (§ 7 Lohntarifvertrag für die Textilindustrie Saarland)

„Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. März 2000 in Kraft. Er ersetzt den Manteltarifvertrag vom 1. November 1998.“

„Dieser Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 28. Februar 2001, ganz oder teilweise gekündigt werden.“

c) „was (uns) alles passieren kann“

1. Abschluss-Datum und Wirkung

- Abschluss-Datum ist der Tag, an dem der Tarifvertrag abgeschlossen wird
- am Abschlusstag beginnen die Wirkungen des Tarifvertrages – es sei denn, der Zeitpunkt des Inkrafttretens wird anders vereinbart
- Tarifvertrag soll erst später gelten (prospektiv)
- Tarifvertrag soll rückwirkend gelten (Rückwirkung)

c) „was (uns) alles passieren kann“

Beispiel

Am 23.04.2023 wurde ein Verhandlungsergebnis erzielt. Der Tarifvertrag trägt dieses Datum auch als Abschlussdatum. Wenn nichts anderes vereinbart ist, tritt er auch an diesem Tag in Kraft. Möglich ist beispielsweise aber auch ein In-Kraft-Treten rückwirkend zum 01.04.2023 oder zu einem späteren Zeitpunkt, zum Beispiel 01.05.2023.

c) „was (uns) alles passieren kann“

2. Inhaltliche Änderungen durch tarifvertraglichen Neu- bzw. Folgeabschluss

Beispiele

- Anpassung Laufzeiten Entgeltstufen im Sozial- und Erziehungsdienst
- Regenerationstage
- Inflationsausgleichsprämie
- Änderung der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen und neuer Zuordnung eingruppierter Beschäftigter z.B. EG S 11 b zu S 12 TVÖD

6. Flächentarifvertrag PTG

a) Vorteile Tarifbindung

b) Vorteile eines eigenen Tarifvertrages

a) Vorteile Tarifbindung

- zahlreiche Entscheidungen des Bundessozialgerichtes (ca.2009) zeichnen Entwicklung zur Anerkennung von tariflichen Entgelten in diversen Bereichen der Sozialwirtschaft
- Grundvoraussetzung für den Abschluss von Versorgungsverträgen seit Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GVWG)
- Vereinheitlichung von Arbeitsbedingungen durch verbindliche Vorgaben und einheitliche Mindeststandards für alle wichtigen Arbeits- und Entgeltbedingungen
- Tarifverträge aus Arbeitgebersicht eine Kartellfunktion und schaffen dadurch einheitliche Wettbewerbsbedingungen bei den Arbeitskosten

a) Vorteile Tarifbindung

- Transparenz durch Vereinheitlichung von Arbeitsbedingungen im Unternehmen und für die Beschäftigten
- Positive Wirkung auf den Betriebsfrieden und den Wettbewerb um Fachkräfte
- Attraktivität eines Arbeitgebers bei der Gewinnung von Fachkräften und deren Bindung an das Unternehmen wird gestärkt, da Tarifverträge für Beschäftigte v. a. Sicherheit und Orientierung
- wichtige Grundlage für die Planung und Entwicklung des künftigen Wachstumskurses und bieten Sicherheit hinsichtlich der Kalkulation von Arbeitskosten

b) Vorteile eines eigenen Tarifvertrages

1. Spezifische und passgenaue Regelungen für die betrieblichen Gegebenheiten

2. Mitbestimmung und Entscheidungsbefugnisse hinsichtlich des gesamten Inhaltes des Tarifvertrages

b) Vorteile eines eigenen Tarifvertrages

DER PARITÄTISCHE TARIFGEMEINSCHAFT e.V.

3. Höhere Transparenz und Verständlichkeit im Vergleich zu anderen Tarifverträgen

- Regelungen in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes sind viel zu umfangreich und kompliziert in der Anwendung → Folge: Fehler und Diskussionen

- Komplexität und der Umfang der tarifvertraglichen Regelungen deutlich reduziert und erleichterte Anwendbarkeit gewährleistet

b) Vorteile eines eigenen Tarifvertrages

4. Berücksichtigung gesamtwirtschaftlicher Aspekte und Reduzierung der Finanzierungsproblematik

- Gesamtwirtschaftliche Aspekte berücksichtigt
- Rückwirkender Abschluss weitestgehend ausgeschlossen - anders als z. B. im öffentlichen Dienst

b) Vorteile eines eigenen Tarifvertrages

5. Reduzierung von Konflikten auf betrieblicher Ebene und bessere Verhandlungsposition

- Konflikte weitgehend nicht in den Betrieben und sichert damit den Betriebsfrieden
- Tarifverhandlungen als Teil einer Tarifgemeinschaft und nicht allein der Gewerkschaft gegenüberstehen, verbesserten Verhandlungsposition
- Einschränkung zeit- und kostenträchtigen Aufwand eigener Tarifverhandlungen, durch den Arbeitgeberverband übernommen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Der PARITÄTISCHE Tarifgemeinschaft e.V.
Karina Schulze,
Kollwitzstraße 94-96
10435 Berlin

schulze@paritaet-ptg.de
030 39827899