

Zwingender Tarifvertrag ?

Tarifverträge gelten zwingend und unmittelbar.

Grundsätzlich kann aber während der Geltungszeit des Tarifvertrages von den einzelnen Bestimmungen abgewichen werden. Das ist jedoch nur dann möglich, wenn diese Abweichung durch den Tarifvertrag gestattet ist und diese Abweichung eine Änderung zu Gunsten des Arbeitnehmers enthält, was als Günstigkeitsprinzip in § 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) formuliert ist.

Im Einzelfall ist jedoch nicht immer einfach zu entscheiden, was eigentlich für den Arbeitnehmer günstiger ist und was nicht. Verhältnismässig einfach ist die Abweichung zu beurteilen, wenn jeweils nur eine Regelung verändert wird (Länge desurlaubes, Höhe des Gehaltes). Wird jedoch ein ganzes Bündel geändert, fällt die Entscheidung schon schwerer, da man bei einer Gesamtbetrachtung nicht immer entscheiden kann, ob diese Änderungen für den Arbeitnehmer günstiger sind und damit auch gelten. Um zu verhindern, dass für die Arbeitnehmer eine „Rosinentheorie“ entsteht, nach der nur die günstigen Regelungen aus dem Tarifvertrag und dem Arbeitsvertrag gelten, werden sogenannte Sachgruppen gebildet. Danach sollen nicht die einzelnen Regelungen auf ihre Günstigkeit für die Arbeitnehmer hin überprüft werden, sondern die Regelungen, die in einem engen Zusammenhang stehen. Zu diesen Sachgruppen gehören zum einen die Regelungen über den Urlaub, zum anderen das Gehalt und die Länge und Dauer der Arbeitszeit. Erst wenn eine Gegenüberstellung der einzelnen Sachgruppen zu einer günstigeren Regelung für die Arbeitnehmer führt, kann eine Abweichung von dem Tarifvertrag wirksam einzelvertraglich vereinbart werden.

Grundsätzlich kann darüber hinaus jede Vereinbarung, die zwischen zwei Vertragsparteien geschlossen wurde, unter bestimmten Voraussetzungen von den Beteiligten auch wieder gekündigt werden. Das hat zur Folge, dass die Vereinbarung nicht mehr gilt und die ehemaligen Vertragspartner auch nicht mehr gebunden sind.

Das gilt auch für Tarifverträge, die einen kaum zu überschauenden Personenkreis betreffen und auf die die einzelnen Vertragspartner sich langfristig eingestellt haben. Für den Fall, dass ein Tarifvertrag endet, gelten seine Regelungen jedoch so lange weiter, bis sie durch eine neue Abmachung ersetzt werden. Diese sogenannte Nachwirkung ist in § 4 Absatz 5 des TVG geregelt und gilt für alle Tarifverträge, die entweder durch Kündigung oder durch Zeitablauf enden. Durch diese Regelung soll vermieden werden, dass Arbeitgeber durch Austritt aus dem jeweiligen Arbeitgeberverband oder durch einseitige Kündigung sich den Wirkungen des Tarifvertrages entziehen können und für die Arbeitnehmer ein regelungsloser Zustand entsteht, durch den sie schutzlos gestellt werden.

Diese Nachwirkung gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die erst nach der Beendigung des Tarifvertrages den Arbeitsvertrag geschlossen haben. In einem solchen Fall gilt der alte Tarifvertrag nicht, da das Arbeitsverhältnis nicht während der originären Geltungsdauer des Tarifvertrages begründet wurde.