2.2 Die Arten und die Inhalte von Tarifverträgen

2.2.1 Die Arten von Tarifverträgen

Aus Sicht des Abschlusses der Tarifverträge unterteilt man in

- **Verbandstarifverträge** (Vertrag zwischen Gewerkschaft und AG-Verband),
- **Haus-/Firmen- oder Werkstarifverträge** (Vertrag zwischen Gewerkschaft und einzelnen AG) und
- **Spitzentarifverträge** (Vertrag zwischen Gewerkschaft und Verbandsspitzen).

Aus Sicht des Geltungsbereiches der Tarifverträge unterteilt man in:

- räumlich (Orts-, Kreis-, Landes- oder Bundesebene),
- fachlich (bestimmte Branchen),
- persönlich (nur für bestimmte AN) und
- zeitlich (nur für einen bestimmten Zeitraum: ein Jahr, fünf Jahre, ...).

Aus Sicht des Inhalts der Tarifverträge unterteilt man:

- In **Vergütungstarifverträgen** (auch: Lohnstarifverträge) werden Entgelte und Ausbildungsvergütungen für eine befristete Dauer (meist ein Jahr) vereinbart.
- **Mantel- und Rahmentarifverträge** haben eine längere Laufzeit (meist 5 Jahre) und enthalten Vereinbarungen über Entgeltgruppen, Merkmale der Zuordnung und der Arbeits- und Leistungsbewertung, Arbeitsbedingungen, Urlaub, Arbeitszeit, vermögenswirksame Leistungen (vwL) und Schutzbestimmungen für einzelne AN-Gruppen.
- **Sonderverträge** klären Fragen der Beschäftigungssicherung, des Vorruhestandes, des Rationalisierungs- und Kündigungsschutzes, der betrieblichen Altersversorgung und der Arbeitszeitflexibilisierung.

Arten von Tarifverträgen

Mantel- tarifvertrag	Rahmen- tarifvertrag	Vergütungs- tarifvertrag
regelt allgemeine Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Urlaub, vwL, Akkord, Kündigungsfristen Laufzeit: mehrere Jahre	regelt Lohngruppen-einteilung nach Tätigkeitsmerkmalen Laufzeit: mehrere Jahre	regelt Löhne, Gehälter, Ausbildungsvergütung, Akkordlöhne, Zulagen und Zuschläge Laufzeit: meist ein Jahr

Funktionen von Tarifverträgen:

- **Schutzfunktion** (einzelne AN werden vor dem AG geschützt: Schutz vor Rationalisierungsmaßnahmen, einheitliche Entgelttrichtlinien)
- **Ordnungsfunktion** (Überschaubarkeit der Personalkosten)
- **Friedensfunktion** (während der Laufzeit der Tarifverträge herrscht Friedenspflicht: keine Arbeitskämpfe/Streiks)

Tarifverträge gelten für alle AN, auch für die nicht in Gewerkschaften organisierten AN (**Allgemeinverbindlichkeit**).

Die Tarifvertragsparteien genießen **Tarifautonomie**, sie sind frei in ihren Entscheidungen. Staatlicher Einfluss bleibt auf die Gesetzgebung beschränkt. Staat (Bundesminister) kann einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären.

Tarifbestimmungen stellen geltendes Recht dar. Während der Laufzeit des Tarifvertrages sind die Vertragsparteien an die Abmachungen gebunden (**Tarifbindung**). Tarifverträge sind Mindestnormen und dürfen in Einzelarbeitsverträgen zugunsten des AN verbessert werden.

Tarifverträge gelten grundsätzlich nur, wenn beide Parteien des Arbeitsvertrages tarifgebunden sind. Während der Laufzeit des Tarifvertrages gilt er auch, wenn AG aus Verband austritt.

Tarifverträge können **Öffnungsklauseln** enthalten.

2.2.2 Die Inhalte von Tarifverträgen

Tarifverträge regeln die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse:

- Höhe und Zusammensetzung von Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütungen (Verfahren zur Bewertung der Arbeit sowie Grundsätze der Eingruppierung)
- „Spielregeln“ zwischen den Tarifparteien
z. B.: Vereinbarungen zum Schlichtungs- und Schiedsverfahren in festgefahreneren Situationen
- wöchentliche Arbeitszeit
- Mehrarbeit, Schichtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit
- Einführung von Kurzarbeit
- Zuschläge für Überstunden und Schichtarbeit
- Bezahlung bei Arbeitsausfall (z. B.: Schlechtwettergeld), Betriebsstörungen und Arbeitsversäumnissen
- Lohnfortzahlung für Kranke
- Urlaub
- Sonderzahlungen und 13. Monatsentgelt
- vermögenswirksame Leistungen
- Freistellungsansprüche bei familiären Ereignissen
- Verdienstsicherung und besonderer Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer
- Probezeiten
- Kündigungsvorschriften
- Beschäftigungssicherung
- Montagevergütungen

53.) Was ist u.a. in **Manteltarifverträgen** geregelt?

- 1 die Dauer der täglichen Arbeitszeit
- 2 die Höhe der Monatsgehälter
- 3 die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit
- 4 die Zahl der Betriebsratsmitglieder
- 5 die Dauer der Arbeitszeit von Jugendlichen

54.) Was bedeutet **Tariffähigkeit**? Wer besitzt sie?

55.) Welche Aussage über **Tarifverträge** ist richtig?

- 1 Die Tarifverträge sind rechtlich nicht bindend, sondern sind als Empfehlung an die Mitglieder der Tarifparteien zu verstehen.
- 2 Bestimmungen eines Tarifvertrages gelten gleichzeitig als Mindest- und Höchstbedingungen; sie können weder unter- noch überschritten werden.
- 3 Tarifverträge gelten für alle unter ihren Geltungsbereich fallende Arbeitsverhältnisse ohne Rücksicht auf Gewerkschaftszugehörigkeit.
- 4 Während der Laufzeit von Tarifverträgen sind Streiks und Aussperrungen nur dann erlaubt, wenn sie 4 Wochen vorher angekündigt wurden.
- 5 Was in Tarifverträgen vereinbart wird, ist erst rechtsverbindlich, wenn der Bundesarbeitsminister seine Zustimmung erteilt hat.

56.) Welche Aussage zur Laufzeit von **Tarifverträgen** ist richtig?

- 1 Die Tarifpartner handeln die Laufzeit selbst aus.
- 2 Der Bundeswirtschaftsminister legt die Laufzeit fest.
- 3 Die Tarifverträge gelten stets vom 01.01. bis zum 31.12. eines Jahres.
- 4 Die Wirtschaftsminister der Bundesländer legen die Laufzeit fest.
- 5 Das Bundeskartellamt genehmigt offiziell die Laufzeit.

57.) Welche Aussage über **Tarifverträge** ist falsch?

- 1 Tarifverträge sind Verträge zwischen tariffähigen Parteien.
- 2 Tarifverträge regeln Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien.
- 3 Tarifverträge können Rechtsnormen über den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen enthalten.
- 4 Tarifverträge können für allgemeinverbindlich erklärt werden.
- 5 Tarifverträge müssen vom Arbeitsministerium genehmigt werden.

58.) Ein Tarifvertrag enthält folgende Vereinbarung: „Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 37,5 Stunden (ohne Pausen) in der Woche. Betrieblich kann eine kürzere Arbeitszeit vereinbart werden.“ Was bedeutet das?

1	Die Gehaltsvereinbarung bezieht sich auf eine 37,5-Stunden-Arbeitswoche. Mehrarbeit muss durch Überstundenzuschläge vergütet werden.
2	Eine kürzere Arbeitszeit kann betrieblich nur dann vorgesehen werden, wenn dafür mindestens 40 Lohnstunden vergütet werden.
3	Kein Beschäftigter darf aufgefordert werden, Überstunden gegen Entgelt zu leisten.
4	Es darf nicht länger als 40 Stunden wöchentlich gearbeitet werden.
5	Die Beschäftigten dürfen in der Arbeitszeit keine Pausen machen.
-

59.) Welche der folgenden Aussagen ist falsch?

1	Manteltarifverträge regeln die Arbeitsbedingungen: Arbeitszeit, Pausen, Urlaub, ...
2	Lohn- und Gehaltstarife setzen die Lohn-/Gehaltsstufenbeträge fest.
3	Tarifautonomie bedeutet, dass die Löhne von den AG-Verbänden und Gewerkschaften mit staatlichem Einspruchsrecht ausgehandelt werden.
4	Sozialpartner sind die Vertreter der AG-Verbände und die Vertreter der AN (Gewerkschaften), z. B. in Tarifverhandlungen.
5	Tarifrunde ist eine Bezeichnung für Tarifverhandlungen.
-

Bank, Wi 98, WiSo 16:

60.) Im Rahmen der Tarifverhandlungen wird zwischen Lohn- und Gehaltstarif und dem normalerweise längerfristig geltenden Manteltarif unterschieden. Welches ist ein typischer Inhalt, der in einem Lohn- und Gehaltstarif geregelt wird?

1	Kündigungsfristen
2	tägliche und wöchentliche Arbeitszeit
3	Urlaubstage
4	Gehaltssätze für die einzelnen Gehaltsgruppen
5	Sonderleistungen wie z. B. Weihnachts- und Urlaubsgeld
-