**Informationen zur Tarifbindung**

**1. Unmittelbare Tarifbindung**

Gemäß § 4 Tarifvertragsgesetz (TVG) gelten die Rechtsnormen der Tarifverträge unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen Die wichtigste Form der Tarifbindung ist nach § 3 Abs. 1 TVG die beiderseitige Mitgliedschaft in einer Tarifvertragspartei. Dies bedeutet, dass ein Tarifvertrag anwendbar ist, wenn der Arbeitgeber einem Arbeitgeberverband angehört, der Arbeitnehmer einer Gewerkschaft und beide Verbände einen Tarifvertrag abgeschlossen haben (Verbandstarif). An Stelle eines Arbeitgeberverbandes kann auch der einzelne Arbeitgeber selbst Tarifvertragspartei sein (Firmentarif oder Haustarif).

Die unmittelbare Wirkung des Tarifvertrages besagt, dass sein Inhalt mit dem maßgebenden Tarifabschluß automatisch, ohne besondere Willenserklärung und auch ohne Kenntnis von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses wird. Dabei sind die tariflichen Regelungen stets Mindestbedingungen, von denen durch Einzelvereinbarung zugunsten des Arbeitnehmers, nicht jedoch zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann, es sei denn, dass derartige Vereinbarungen durch den Tarifvertrag selbst gestattet sind (§ 4 Abs. 3 TVG).

Gemäß § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) können durch Betriebsvereinbarung nur dann Regelungen über Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen getroffen werden, welche durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, wenn der Tarifvertrag ausdrücklich ergänzende Betriebsvereinbarungen zulässt. Rechtsnormen des Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten bereits dann für die Arbeitsverhältnisse unmittelbar und zwingend, wenn nur der Arbeitgeber tarifgebunden ist (§ 3 Abs. 2 TVG). Auf eine Tarifbindung des Arbeitnehmers kommt es in diesen Fällen nicht an.

**2. Anwendung der Tarifverträge durch Vereinbarung**

Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die von Tarifverträgen aufgrund fehlender Tarifbindung nicht unmittelbar erfasst sind, können die Anwendung der einschlägigen Tarifverträge einzelvertraglich vereinbaren.

Zudem ist es häufige Praxis, dass Arbeitgeber, die Mitglied der abschließenden Arbeitgebervereinigung sind, die Bestimmungen der Tarifverträge einheitlich auf alle Arbeitnehmer des Betriebes anwenden, gleichgültig, ob diese der jeweiligen Gewerkschaft angehören und damit tarifgebunden sind oder nicht.

**3. Geltung aufgrund Allgemeinverbindlichkeit**

Für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht Mitglied der Tarifvertragsparteien und von daher nicht tarifgebunden sind, kann die Tarifbindung durch die Allgemeinverbindlich-erklärung eines Tarifvertrages aufgrund von § 5 TVG hergestellt werden. Der für allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag hat für den erfassten Personenkreis dieselbe unmittelbare und zwingende Wirkung wie für die Tarifgebundenen, unabhängig von deren Kenntnis vom Tarifvertrag. Erfasst werden dabei alle Arbeitsverhältnisse, die in den räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.

Die Allgemeinverbindlicherklärung und ihre Aufhebung erfolgt durch den Bundesminister für Arbeit, der diese Rechte im Einzelfall auf die obersten Arbeitsbehörden der Länder übertragen kann.

**4. Tarifkonkurrenz**

Gelten für einen Betrieb mehrere Tarifverträge (z. B. Möbelhaus: Tarifvertrag für den Einzelhandel sowie Tarifvertrag für den Möbelhandel), so geht der speziellere dem allgemeineren Tarifvertrag vor. In dem genannten Beispiel kommt für ein Möbelhaus somit der Tarifvertrag für den Möbelhandel als der speziellere zum Tragen. Das gilt auch für den Fall, dass der Tarifvertrag für den Einzelhandel allgemeinverbindlich ist.

Wenn ein nicht tarifgebundenes Unternehmen (weil der Arbeitgeber nicht dem Arbeitgeberverband angehört) mit der Gewerkschaft einen sogenannten Firmentarifvertrag gültig abgeschlossen hat, geht dieser Firmentarifvertrag als speziellere Regelung stets dem Verbandstarifvertrag vor. Ein Unternehmen mit einem Firmentarifvertrag braucht sich also nicht an einen ansonsten einschlägigen Verbandstarifvertrag zu halten.

**5. Nachwirkung**

Endet ein Tarifvertrag (i. d. R. durch Zeitablauf), so gelten seine Rechtsnormen für die Tarifgebundenen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (sog. Nachwirkung). Die Nachwirkung besteht auch für Normen allgemeinverbindlich gewesener Tarifverträge. Die Arbeitsverhältnisse derjenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse aus dem Geltungsbereich von Tarifverträgen herausfallen, werden also im Rahmen der Grundsätze der Nachwirkung über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus von den Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages erfasst. Die Nachwirkung besteht auch dann weiter fort, wenn für die organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits ein neuer Tarifvertrag gilt, der nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden ist.