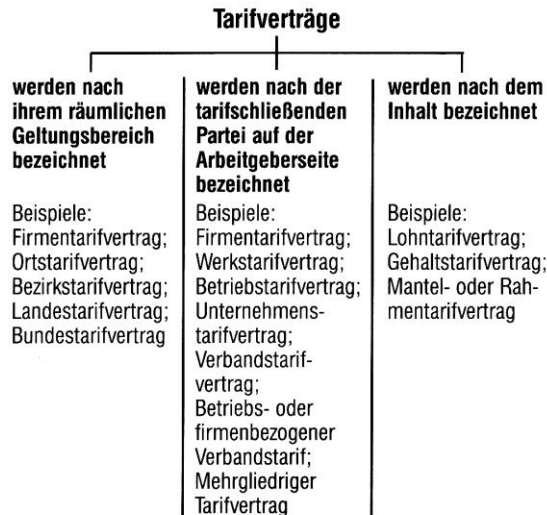


2.5 Erscheinungsformen von Tarifverträgen

Es gibt zahlreiche Erscheinungsformen von Tarifverträgen, die zum Teil mit gleichbedeutenden Begriffen bezeichnet werden. Durch eine Grobgliederung soll versucht werden, die Erscheinungsformen nach drei Gesichtspunkten zu ordnen.



Zusätzliche Erklärungen für besonders Interessierte:

Bei Firmen-, Werks-, Betriebs- und Unternehmenstarifverträgen tritt ein einzelner Arbeitgeber als Vertragspartei auf. Bei Verbandstarifen ist der Arbeitgeberverband Tarifpartner; er schließt für die Mitgliedsunternehmen ab. Schließt der Verband einen Tarifvertrag ab, der sich nur auf einen Betrieb oder ein Unternehmen bezieht, so spricht man von einem betriebs- oder firmenbezogenen Verbandstarif. Sind mehrere Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände nebeneinander Vertragspartei, so spricht man von einem mehrgliedrigen Tarifvertrag.

Da die Löhne und Gehälter in relativ kurzer Zeit Änderungen erfahren, werden die Vergütungssätze oft in Lohn- oder Gehaltstarifen von kurzer Laufzeit vereinbart. Die allgemeinen Arbeitsbedingungen, wie Arbeitszeit, Bewertung von Tätigkeiten, Gehaltsgruppen, Urlaub und Kündigungsfristen werden dagegen oft in langfristigen Mantel- oder Rahmentarifverträgen vereinbart.

Bezeichnungsbeispiel: Ein einzelner Arbeitgeber schließt mit der Gewerkschaft einen Tarifvertrag ab, der Vergütungssätze der Arbeiter festlegt. Dieser Vertrag kann bezeichnet werden als Firmentarifvertrag, Unternehmenstarifvertrag, Werkstarifvertrag und Lohnstarifvertrag.

2.6 Inhalt eines Tarifvertrages

Der Tarifvertrag regelt Arbeitsbedingungen. Diesen Teil, der Rechtsnormen setzt, nennt man häufig den **normativen** Teil des Tarifvertrags. Die Vertragsparteien gehen weiterhin mit dem Abschluß des Tarifvertrags, als einem privatrechtlichen Vertrag, schuldrechtliche Verpflichtungen ein. Diesen Teil nennt man den **schuldrechtlichen** oder **obligatorischen** Teil des Tarifvertrags.

■ Normativer Teil des Tarifvertrags

Der normative Teil des Tarifvertrags legt Mindestbedingungen zugunsten der Arbeitnehmer fest. Diese Rechtsnormen wirken zwingend und unmittelbar auf alle Arbeitsverhältnisse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein, die durch den Tarif gebunden sind. Es sind folgende Rechtsnormen zu unterscheiden:

- 1. Inhaltsnormen.** Diese regeln den Inhalt der Arbeitsverhältnisse, z.B. Arbeitszeit, Gehalt.
- 2. Abschlußnormen.** Diese regeln den Abschluß von Arbeitsverträgen, u.a. kann bestimmt werden, daß nicht mehr als eine bestimmte Anzahl von Auszubildenden eingestellt wird.
- 3. Betriebsnormen.** Das sind Bestimmungen, die dem Arbeitgeber bestimmte Pflichten auferlegen, wie z.B. die Einrichtung von Wasch- und Aufenthaltsräumen.
- 4. Normen über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien,** z.B. Wohlfahrtseinrichtungen oder überbetriebliche Ausbildungsstätten.

■ Schuldrechtlicher Teil des Tarifvertrags

Die vertragsschließenden Parteien verpflichten sich, den Tarifvertrag tatsächlich durchzuführen und während seiner Laufzeit den Arbeitsfrieden einzuhalten (Selbstpflichten).

Weiterhin verpflichten sich die Parteien auf ihre Mitglieder einzuwirken, daß der Tarifvertrag durchgeführt wird und die Mitglieder den Arbeitsfrieden wahren (Einwirkungspflicht).

Aus dieser schuldrechtlichen Verpflichtung heraus läßt sich die schwierige Situation der Gewerkschaften bei den sogenannten „wilden Streiks“ erklären. Zum einen identifizieren sie sich u.U. mit den Zielen der Streikenden, auf der anderen Seite müssen sie auf die Mitglieder im Sinne der Friedenspflicht einwirken.