

Tarifbindung – Tarifvorbehalt – Tariföffnungsklausel

In diesem Merkblatt wird dargestellt, wann ein Tarifvertrag anzuwenden ist (Ziffer I.), in welchen Punkten durch einen Tarifvertrag vom Betriebsrentengesetz abgewichen werden darf (Ziffer II.) und wann bei Tarifbindung eine Entgeltumwandlung vorgenommen werden kann (Ziffer III.).

I. Tarifbindung

Hier werden die unterschiedlichen Arten einer Tarifbindung vorgestellt. Eine Tarifbindung kann beruhen auf einer Mitgliedschaft bei einer tarifvertragsschließenden Partei (Ziffer 1.), aufgrund einer gesetzlichen Anordnung (Ziffer 2.) und aufgrund einer (konkludenten) vertraglichen Vereinbarung zwischen AG und AN (Ziffer 3. und Ziffer 4.). Folge einer Tarifbindung ist, dass der Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist.

1. Beiderseitige Tarifbindung

Beiderseitige Bindung an einen Tarifvertrag liegt vor, wenn der Arbeitgeber¹ Mitglied in dem tarifvertragsschließenden Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer in der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft ist (§ 3 Abs. 1 i. V. m. § 2 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz – TVG). Darüber hinaus kann der Arbeitgeber auch selbst Tarifvertragspartei sein (sog. Firmen- oder Haustarifvertrag).

Die Tarifbindung bleibt bis zur Beendigung des Tarifvertrages bestehen. Niemand kann sich durch Austritt aus dem Arbeitgeberverband oder der Gewerkschaft einem geltenden Tarifvertrag entziehen, § 3 Abs. 3 TVG (Fortgeltung Tarifvertrag).

Treten die Rechtsnormen eines Tarifvertrages außer Kraft, entweder durch Eintritt eines vertraglich vorgesehenen Ablauftermins oder aufgrund einer Kündigung durch die Tarifvertragsparteien, so wirken die Tarifnormen so lange nach, bis eine anderweitige Regelung² getroffen wird (Nachwirkung Tarifvertrag, § 4 Abs. 5 TVG). Diese Nachwirkung greift auch dann, wenn der Arbeitgeber aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages ausgeschieden ist oder sich eine Tarifvertragspartei auflöst.

2. Allgemeinverbindlicherklärung

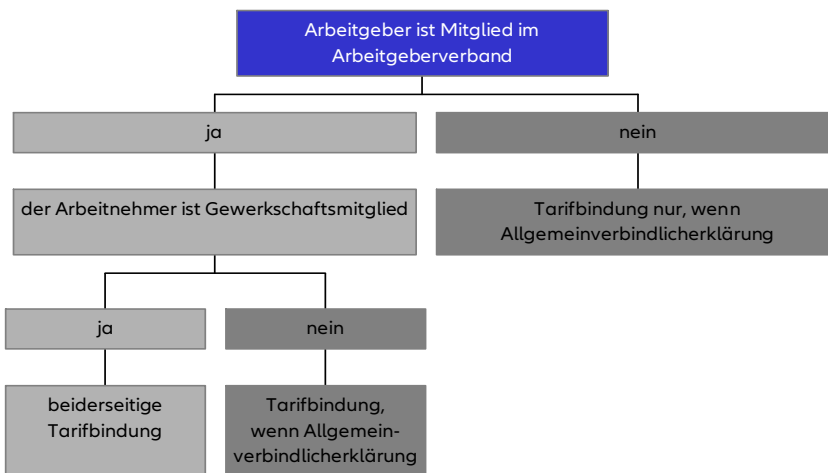
Durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder die oberste Arbeitsbehörde eines Landes kann ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden. Die rechtliche Wirkung eines solchen Tarifvertrages erstreckt sich dadurch auch auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Tarifvertrages (§ 5 TVG).

Die für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge sind im Internet zu finden unter www.bmas.de / Themen / Arbeitsrecht / Tarifverträge.

¹ Wenn wir im Folgenden von der Mitgliedschaft des Arbeitgebers im tarifschließenden Arbeitgeberverband sprechen, ist grundsätzlich die **Mitgliedschaft mit Tarifbindung** gemeint. Hiervon zu unterscheiden ist die sogenannte „*OT-Mitgliedschaft*“: Arbeitgeberverbände können in der Satzung zusätzlich auch eine Mitgliedschaft *ohne Tarifbindung* vorsehen.

² Neuer Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung in den Grenzen der §§ 77, 87 BetrVG oder arbeitsvertragliche Vereinbarung (z. B. Änderungsvertrag)

3. Überblick



4. Bezugnahme im individuellen Arbeitsvertrag (Anlehnung an Tarifvertrag)

Im individuellen Arbeitsvertrag können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass die einschlägigen Tarifverträge Anwendung finden. Denkbar ist eine Bezugnahme auf einen Tarifvertrag aber auch in einer Betriebsvereinbarung oder einer Versorgungsordnung.

Häufig wird eine Bezugnahme auf einen Tarifvertrag vorhanden sein, wenn der Arbeitgeber zwar im Arbeitgeberverband organisiert ist, er aber keine Kenntnis von einer etwaigen Gewerkschaftszugehörigkeit seiner Arbeitnehmer hat. Daher kann er nicht wissen, für welchen Arbeitnehmer der Tarifvertrag tatsächlich verpflichtend umzusetzen ist. Dieses Problem kann durch eine Bezugnahme auf den Tarifvertrag in allen Arbeitsverträgen gelöst werden. Der Tarifvertrag wird dann einheitlich für alle Arbeitnehmer, unabhängig von ihrer Tarifbindung, angewendet.

Die Regelungen des Tarifvertrages werden hier Inhalt des Arbeitsvertrages. Im Unterschied zur Tarifbindung nach Ziffer 1. kann die Bezugnahme allein durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geändert werden.

5. Orientierung an einem Tarifvertrag

Liegt keine Tarifbindung und auch keine Bezugnahme auf einen Tarifvertrag vor, kann der Arbeitgeber sich dennoch an Inhalten des Tarifvertrags orientieren. Der Arbeitgeber wendet dann den Tarifvertrag – ohne ausdrückliche vertragliche Verankerung – an. Dieses Vorgehen kann dazu führen, dass ein individualvertraglicher Anspruch der Arbeitnehmer auf die tarifvertraglichen Leistungen aufgrund einer sog. betrieblichen Übung entsteht. Ob eine betriebliche Übung vorliegt, kann immer nur anhand der Umstände des Einzelfalles geprüft werden.

II. Abweichungen vom Betriebsrentengesetz durch Tarifvertrag (Tarifvorbehalt)

Nach § 19 Abs. 1 BetrAVG kann von den §§ 1a, 2, 2a Abs. 1, 3 und 4, § 3, mit Ausnahme des § 3 Abs. 2 Satz 3, §§ 4, 5, 16, 18a S. 1, 27 und 28 BetrAVG in Tarifverträgen auch zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden. Dies gilt zunächst für die tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, über eine Allgemeinverbindlicherklärung aber auch für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Zudem kann auf die Abweichungen durch Tarifvertrag auch im Arbeitsvertrag zwischen nicht tarifgebundenen Parteien Bezug genommen werden (§ 19 Abs. 2 BetrAVG).

Der völlige Ausschluss des Entgeltumwandlungsanspruchs nach § 1a BetrAVG ist nach überwiegender Auffassung vom Wortlaut des § 19 Abs. 1 BetrAVG gedeckt. Der gesetzliche Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung wurde vom Gesetzgeber ausdrücklich zur Disposition der Tarifvertragsparteien gestellt.

III. Tariföffnungsklausel

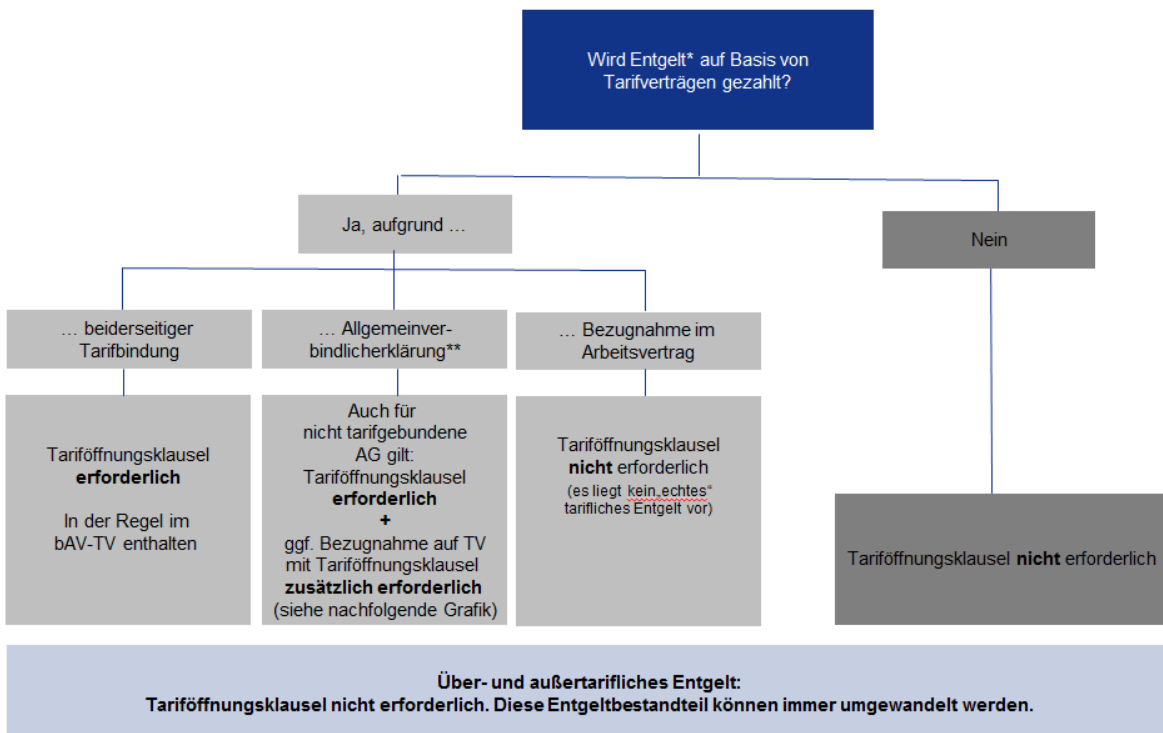
Tarifliches Arbeitsentgelt kann nur dann in eine betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung umgewandelt werden, wenn dies nach § 20 Abs. 1 BetrAVG durch Tarifvertrag zugelassen oder vorgesehen ist (sog. „Tariföffnungsklausel“). Dies gilt für Entgeltumwandlungen aufgrund von Zusagen, die nach dem 29. Juni 2001 erteilt werden (§ 30h BetrAVG).

Wird in einem individuellen Arbeitsvertrag auf einen Entgelttarifvertrag Bezug genommen und liegt sonst keine Tarifbindung vor, so handelt es sich nicht um tariflich gewährtes Entgelt. Eine Tariföffnungsklausel ist grundsätzlich nicht erforderlich.

Ist z. B. ein Lohn- und Gehaltstarifvertrag/Mantel-TV bzw. ein VL-TV allgemeinverbindlich erklärt, ist eine Tariföffnungsklausel zur Umwandlung von Gehalt und VL in bAV erforderlich. Ist eine solche Tariföffnungsklausel nicht im Lohn- und Gehaltstarifvertrag/Mantel-TV bzw. VL-TV, sondern nur im bAV-Tarifvertrag enthalten, muss in Fällen, in denen nur aufgrund der Allgemeinverbindlicherklärung eine Tarifbindung besteht, in den Arbeitsverträgen auf den bAV-Tarifvertrag Bezug genommen werden. Nur dann ist eine Entgeltumwandlung innerhalb der bAV möglich. Siehe hierzu auch nachfolgende Schaubilder.

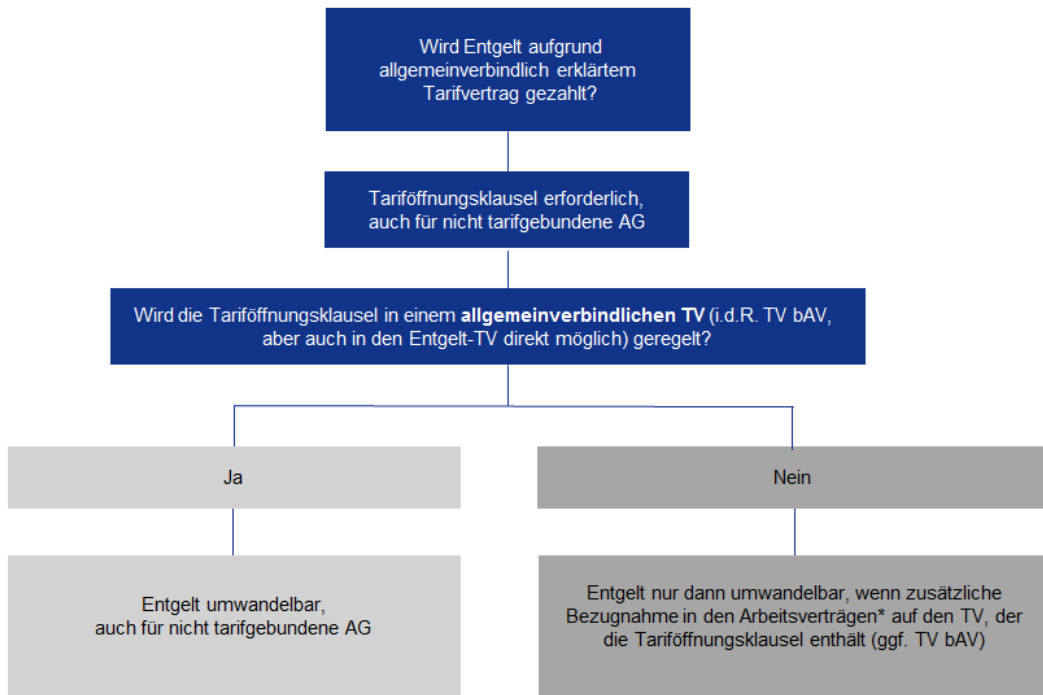
Wird tarifliches Entgelt umgewandelt, obwohl eine Öffnungsklausel nicht vorliegt, so ist diese Entgeltumwandlung nicht wirksam. Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber die Auszahlung des Lohnes verlangen (Gefahr der Doppelzahlung). Zudem tritt Sozialversicherungs- und ggf. Steuerpflicht für den (nicht wirksam) umgewandelten Lohnbestandteil ein (siehe hierzu auch Merkblatt FVB--0285Z0).

Tariföffnungsklausel im Überblick



* Entgeltbestandteile: i. d.R. Lohn/Gehalt, Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Zulagen), Vermögenswirksame Leistungen (VL)

** Allgemeinverbindlichkeit in der Praxis: i. d.R. alle Mindestlohn-Tarifverträge der jeweiligen Branche (nicht MiLoG), VL, Entgelt-Tarifverträge



* Die Regelung über die Bezugnahme auf den TV, der die Öffnungsklausel regelt, kann auch in der Entgeltumwandlungsvereinbarung erfolgen. Die Entgeltumwandlungsvereinbarung ist eine Ergänzung des Arbeitsvertrages.