

Grundlagen des Tarif- und Arbeitsrechts

Köln, 8. Juli 2016

Angeichts der aktuellen Tarifverhandlungen im Dachdeckerhandwerk nachfolgend eine kurze Einführung in die wichtigsten Grundlagen rund um das Tarif- und Arbeitsrecht.

1. Gesetze

Basis des Deutschen Arbeitsrechts sind die gesetzlichen Vorschriften. Diese gelten in aller Regel bundesweit, bis auf einige Ausnahmen, zum Beispiel in der Arbeitnehmerweiterbildung. Arbeitsrechtliche Gesetze legen zumeist Mindeststandards fest, die auch durch Tarife oder Einzelverträge nicht unterschritten werden dürfen. Beispiele dafür sind das Urlaubsrecht oder das Arbeitszeitgesetz. Hier sind die maximalen werktäglichen Arbeitszeiten sowie die vorgeschriebenen Ruhepausen geregelt. Ein weiteres Beispiel sind die grundsätzlichen Regelungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (= Dienstvertrag), die im Bürgerlichen Gesetzbuch zu finden sind, zum Beispiel die gesetzlichen Kündigungsfristen. Diese gelten immer dann, wenn durch tarifrechtliche Regelungen nichts anderes bestimmt ist.

2. Tarifverträge

Tarifverträge (TV) werden zwischen Vertretern der Arbeitgeberseite (hier: Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks ZVDH) und den Gewerkschaften geschlossen. Fürs Dachdeckerhandwerk ist die IG Bauen-Agrar-Umwelt zuständig. Im Gegensatz zu Gesetzen haben Tarifverträge keine automatische Wirkung im einzelnen Arbeitsverhältnis. Eine normative Wirkung – also eine zwingende Umsetzung – erhalten sie nur dann, wenn beide Parteien tarifgebunden sind. Für das Dachdeckerhandwerk bedeutet das: Der Arbeitgeber ist Mitglied einer Dachdecker-Innung, die dem ZVDH angeschlossen ist und der Arbeitnehmer ist Mitglied der IG BAU. Tarifvertragliche Regelungen finden auch bei nicht oder nur einseitig tarifgebundenen Par-

teien Anwendung, wenn beide Parteien die Geltung der Regelungen vereinbart haben.

Eine weitere Ausnahme liegt vor, wenn das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Tarifvertrag für **allgemeinverbindlich** erklärt hat. In diesem Fall gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrags auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das BMAS spricht eine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) aus, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten scheint. Sowohl der AVE-Antrag als auch der Beschluss werden im Bundesgesetzblatt bekannt gemacht. Im Dachdeckerhandwerk sind von 20 abgeschlossenen Verträgen derzeit zehn Tarifverträge allgemeinverbindlich, zum Beispiel der im letzten Jahr verhandelte Mindestlohn. Eine Übersicht ist unter dachdecker.de (Presse/Tarifverträge) abrufbar. Die derzeit verhandelten Lohn- und Gehaltstarifverträge sind nicht allgemeinverbindlich.

3. Arbeitsvertrag

Im Arbeitsvertrag können Besonderheiten im eigenen Betrieb festgelegt werden, die über gesetzliche und tarifliche Regelungen hinausgehen. Das können übertarifliche Zulagen sein oder das Tragen einer betriebseigenen Berufskleidung. Solche Zusatzvereinbarungen dürfen allerdings gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen nicht zuwiderlaufen. Ein Arbeitsvertrag kann auch mündlich abgeschlossen werden, während eine Kündigung zwingend schriftlich erfolgen muss. Trotzdem sollte auch ein Arbeitsvertrag schriftlich abgefasst werden, denn sonst ist ein Nachweis der einzelnen Absprachen sehr schwierig.

Der Ordner „Tarif- und Arbeitsrecht im Dachdeckerhandwerk“ enthält sämtliche Lohn- und Gehaltstarifverträge sowie die gültigen Rahmen-

tarifverträge für Gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte. Außerdem sind praxisnahe Kommentierungen, Vertragsmuster und -formulare zu finden. Vorzugspreis für Innungsmitglieder: 49,00 Euro. www.baufachmedien.de



Herausgeber:

Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks e.V., Fritz-Reuter-Straße 1, 50968 Köln
☎ 0221-398038-0 📠 0221-398038-99 E-Mail zvdh@dachdecker.de Internet www.dachdecker.de
<https://facebook.com/DachdeckerDeinBeruf> Verantwortlich: Claudia Büttner