

## **BWWA teilt iGZ – Auffassung zur Nachwirkung des Entgelttarifvertrages in allen Punkten**

**Von:** iGZ Bundesgeschäftsführer

**Gesendet:** Dienstag, 30. November 2004 11:45

**An:** 'rose.langer@bmwa.bund.de'

**Betreff:** Anfrage zur Nachwirkung von Tarifverträgen

**Wichtigkeit:** Hoch

Sehr geehrte Frau Dr. Rose Langer,

entsprechend der vereinbarten Laufzeit des iGZ – DGB – Entgelttarifvertrages bis zum 31.12.2004 ist dieser fristgerecht von unseren Tarifpartnern gekündigt worden und es stehen am 20.12. die ersten Sondierungsgespräche in Hannover an, zu welchen Konditionen es im nächsten Jahr weiter geht. Da nicht damit zu rechnen ist, dass es noch im laufenden Jahr zu einem Neuabschluss des Entgelttarifvertrages kommen wird, stellt sich für uns die sog. Nachwirkungsproblematik.

Insoweit haben wir Herrn Prof. Dr. Peter Schüren (Direktor des arbeitsrechtlichen Institutes an der WWU Münster) gebeten, uns zu diesem Thema eine gutachterliche Stellungnahme abzugeben (vgl. Anlage).

Er kommt in seiner Zusammenfassung zu folgendem Ergebnis:

### **V. Zusammenfassung**

- Die Kündigung des Entgelttarifvertrags führt zu seiner Nachwirkung ab dem 01.01.2005
- Die dispositive Wirkung des Entgelttarifvertrags, der eigene, in zulässiger Weise von der gesetzlichen Vergütungsregelung (equal pay / equal treatment) abweichende Stundenlöhne für Leiharbeitnehmer fixiert, bleibt im Nachwirkungszeitraum erhalten.
- Die Nachwirkung erfasst bei einer dynamischen Verweisung auf die Tarifregelung im Arbeitsvertrag sowohl die am 01.01.2005 bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse als auch die im Nachwirkungszeitraum erst begründeten Arbeitsverhältnisse. Die Nachwirkung gilt auch dort, wo nur durch Arbeitsvertrag dynamisch auf die Tarifregelung verwiesen wird.
- Die Nachwirkung dauert höchstens solange an, bis eine neue tarifliche Regelung an die Stelle der nachwirkenden Regelung tritt.
- Die Nachwirkung endet nicht automatisch, wenn eine Seite die Fortsetzung der Tarifverhandlungen verweigert und die Gegenseite keinen Arbeitskampf einleitet. Diese Wirkung tritt erst dann ein, wenn zuvor auch die im Sachzusammenhang stehende Tarifregelung, der Entgelttarifvertrag, durch Kündigung beendet ist. Denn die Tarifpartner haben sich durch das gesamte Tarifwerk so aneinander gebunden, dass sie während dessen Laufzeit zur Fortführung der tariflichen Beziehung mit den regulären Mitteln verpflichtet sind.

Demgegenüber steht eine Mitteilung, die wir der Internetseite des AÜG-Unternehmensberaters Dieter Meyer ([www.aueg-meyer.de](http://www.aueg-meyer.de) unter der Rubrik AKTUELLES) wie folgt entnommen haben:

### **Anlage 3 zur gemeinsamen Dienstbesprechung des Fachgebietes AÜG in Weimar**

PP 11 – 7160.2 (42)

Nürnberg, den 12.11.2004

Einzelsachverhalte zu TOP 6, TOP 7 der gemeinsamen Dienstbesprechung AÜG v. 06.10.-

08.10.2004 im BZ Weimar, **abgestimmt mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit**

Sachverhalt 4

Ab welchem Zeitpunkt verliert ein durch statische Verweisung in Bezug genommener Tarifvertrag seine Gültigkeit und wie wirkt sich dies auf bestehende/neu zu begründende Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf die Anwendung von Equal-Treatment aus?

## Lösung

Grundsätzlich gilt hierbei Folgendes:

Die unmittelbare Wirkung endet, wenn der tarifliche Geltungszeitraum abläuft. Die Nachwirkung besteht solange fort, bis die Tarifnormen durch einen anderen TV ersetzt werden oder bis die Arbeitsvertragsparteien eine abweichende einzelvertragliche Regelung treffen. **Eine Nachwirkung von Tarifverträgen tritt nur bei Tarifgebundenen ein.**

**( Anmerkung Unternehmensberatung Dieter Meyer: Nach Rücksprache mit der BA ist bei Tarifgebundenheit gemeint - beide - Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind durch Mitgliedschaft im jeweiligen Arbeitgeberverband bzw. Mitgliedschaft in der jeweiligen Gewerkschaft - tarifgebunden. Eine Fallgestaltung, die man bei der Zeitarbeit grundsätzlich vernachlässigen kann.)**

Im Rahmen der Vertragsfreiheit haben Tarifungebundene das Recht, durch eine „andere Abmachung“ Anderes zu vereinbaren; d. h. durch Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag kann ein neuer gültiger TV in Bezug genommen werden. Insoweit sind Tarifungebundene günstiger gestellt als Partner, die unmittelbar an die Tarife und deren Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG gebunden sind. **Damit läuft der nicht tarifgebundene Arbeitgeber aber Gefahr, dass bei Veränderungen von in Bezug genommenen TV (Auslaufen, Entgeltanpassungen) bei seinen Arbeitsverhältnissen wegen Nichtanwendung eines TV u. U. der Gleichbehandlungsgrundsatz wieder eingreift und für die „tariflose“ Zeit Equal-Treatment gilt.**

Angesichts einer möglichen Verunsicherung unserer Mitgliedsunternehmen wären wir Ihnen deshalb für eine baldige Beantwortung folgender Fragen sehr dankbar:

1. Teilt das BMWA im Ergebnis die gutachterlichen Feststellungen von Prof. Dr. Schüren?
2. Sind die Angaben bzw. Schlussfolgerungen von Herrn Dieter Meyer korrekt?

In Erwartung Ihrer baldigen Rückantwort verbleibe ich

Mit freundlichen Grüßen

**RA Werner Stolz**  
Bundesgeschäftsführer

iGZ - Bundesgeschäftsstelle  
Hüfferstr.9-10  
48149 Münster  
Tel.: 0251 / 98112-13  
Fax: 0251 / 98112-29

[info@ig-zeitarbeit.de](mailto:info@ig-zeitarbeit.de)  
[www.ig-zeitarbeit.de](http://www.ig-zeitarbeit.de)



EMWENGEN

22. Jan. 2005



Bundesministerium  
für Wirtschaft und Arbeit

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit • 11019 Berlin

Herrn  
Rechtsanwalt Werner Stolz  
Bundesgeschäftsführer des  
Interessenverbandes Deutscher  
Zeitarbeitsunternehmen e.V.  
Hüfferstr. 9-10  
48149 Münster

TEL-ZENTRALE +49 (0)1888 615-0 od. (0)30 2014-9  
FAX +49 (0)1888 615-70 10 od. (0)30 2014-70 10  
INTERNET [www.bmwa.bund.de](http://www.bmwa.bund.de)

BEARBEITET VON Maren Pelzner  
TEL +49 (0)1888 615-6905  
FAX +49 (0)1888 615-6243  
E-MAIL [maren.pelzner@bmwa.bund.de](mailto:maren.pelzner@bmwa.bund.de)  
AZ IIA4 - 22915/80  
DATUM Berlin, 19. Januar 2005

Sehr geehrter Herr Rechtsanwalt,

vielen Dank für Ihre E-Mail vom 30. November 2004, in der Sie sich im Hinblick auf die Kündigung des zwischen iGZ und DGB vereinbarten Entgelttarifvertrages zum 31. Dezember 2004 mit Fragen zur Nachwirkung von Tarifverträgen an mich gewandt haben.

Den Antworten, die das von Ihnen in Auftrag gegebene Gutachten von Prof. Dr. Peter Schüren enthält, stimme ich im Ergebnis weitgehend zu. Insofern trifft die im Protokoll der gemeinsamen Dienstbesprechung zwischen Bundesagentur für Arbeit und Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit dargestellte Lösung zu Sachverhalt 4 nicht in allen Punkten zu. Die Durchführungsanweisungen zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und das Protokoll der Dienstbesprechung im Oktober 2004 in Weimar sind bisher noch nicht mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit abgestimmt worden.

Nachwirkung tritt sowohl bei Tarifgebundenheit als auch bei einzelvertraglicher Verweisung auf einen Tarifvertrag ein. Die Rechtsnormen eines gekündigten Tarifvertrages gelten weiter, bis sie durch einen neuen Tarifvertrag ersetzt werden. Bei einer dynamischen Verweisung auf einen Tarifvertrag tritt nach dem Ende der Nachwirkung der neue Tarifvertrag an die Stelle des nachwirkenden. Im Falle einer statischen Verweisung ist zu beachten, dass nach Ende der Nachwirkung eine Vertragsänderung erforderlich ist, weil ein etwaiger neuer Tarifvertrag nicht automatisch Anwendung findet.

HAUSANSCHRIFT Scharnhorststraße 34 - 37, 10115 Berlin  
VERKEHRSANBINDUNG U6 Zinnowitzer Straße  
S-Bahn Berlin Hauptbahnhof Lehrter Bahnhof

Seite 2 von 2 Solange ein Tarifvertrag nachwirkt, können im Fall von tarifdispositivem Gesetzesrecht auch im Nachwirkungszeitraum neu begründete Arbeitsverhältnisse auf den Tarifvertrag Bezug nehmen und so von den gesetzlichen Normen abweichen.

Zu der Auffassung von Professor Schüren im 5. Tiert der Zusammenfassung, dass die Nachwirkung unter Umständen dann endet, wenn zuvor auch der Entgelt-Rahmentarifvertrag durch Kündigung beendet worden ist, möchte ich allerdings nicht Stellung nehmen. Die Rechtsprechung hierzu bleibt abzuwarten.

Ich hoffe, Ihnen mit diesen Informationen weitergeholfen zu haben.

Mit freundlichen Grüßen und den besten Wünschen zum Neuen Jahr

Im Auftrag

Dr. Rose Langer

