

Stattdessen sollte man die **Arbeitsausführung** z. B. so umreißen: »Hat Werkstücke nach komplizierten Zeichnungen auf ... Maschinen selbstständig und genau angefertigt« oder »hat bis zu zehn Maschinen selbstständig eingerichtet und gewartet« oder »hat bei der Montage von Großgeräten nach Anweisung selbstständig und sehr gewissenhaft gearbeitet und die Arbeitssicherheitsbestimmungen genau und mit positiver Auswirkung auf seine Arbeitskollegen beachtet«. Einfachen, leicht nachvollziehbaren Beschreibungen des **Arbeitsverhaltens** ist der Vorzug zu geben gegenüber allgemein gehaltenen Hinweisen wie z. B. «ist ein guter Schlosser» (was hat er denn tatsächlich gemacht?) oder »war ein zuverlässiger Mitarbeiter« (worin zuverlässig? pünktlich? gewissenhaft? hilfsbereit?).

Schließlich sollte auch der **berufliche Werdegang** im Unternehmen nicht vergessen werden, wie z. B. Aufstieg nach dem Abschluss der Berufsausbildung zum Facharbeiter, Tätigkeit als (...) in Abteilung (...), dann Versetzung in Abteilung (...) als (...), wenn dort eine andere Tätigkeit übernommen wurde; ferner inner- und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildung, Übertragung spezieller Aufgaben und Verantwortung, Umgang mit Kunden, aber auch jahrelange, qualifizierte Tätigkeit mit hoher Leistungsbereitschaft usw.

Unzulässig sind geschönte Angaben, um jemanden »wegzuloben«, weil sie dann nicht mehr der Wahrheit entsprechen. Häufig anzutreffen ist dagegen die Neigung, Negatives ganz wegzulassen (»war fleißig« – die Unpünktlichkeit oder schlechte Arbeitsqualität werden nicht erwähnt; oder »hat Reparaturarbeiten ausgeführt« – wobei die dabei leider oft aufgetretenen großen Beschädigungen und Leichtsinnunfälle verschwiegen werden). Da für die Zeugnisausfertigung die Personalabteilung zuständig ist, muss ihr die endgültige Formulierung überlassen bleiben; sie trägt auch die **Rechtsverantwortung**. Sie ist dabei auf die gründliche Zuarbeit des Meisters angewiesen, der ihr die entsprechenden wichtigen Einzelinformationen zukommen lassen muss.

In einem **einfachen Zeugnis** werden lediglich die Art und Dauer des Dienstverhältnisses sowie einzelne regelmäßig durchgeführte Aufgabenbereiche bestätigt. Aussagen über die Leistungen des Arbeitnehmers, seine Führung und sein Verhalten sind im einfachen Zeugnis nicht enthalten.

1.1.4.5 Rechte und Pflichten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern) nach Zugang der Kündigung oder nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages persönlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen muss die Meldung drei Monate vor Ablauf der Befristung erfolgen.

Der **Arbeitnehmer** muss dem Arbeitgeber nach Beendigung die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel, wie z. B. Schlüssel, Geschäftsunterlagen, Werkzeuge, Laptops oder Fahrzeuge etc. zurückgeben, ansonsten kann sich der (ehemalige) Arbeitnehmer durch die verspätete Rückgabe schadenersatzpflichtig machen.

Der **Arbeitgeber** hat den Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung und über die Pflicht zur unverzüglichen Meldung bei der Agentur für Arbeit zu unterrichten. Andernfalls kann auch er sich schadenersatzpflichtig machen.

Ferner ist unter Umständen eine Freistellung zu gewähren, wenn dies zur Stellensuche oder für Vermittlungsaktivitäten erforderlich ist.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Arbeitspapiere (wie z. B. Zeugnis, Sozialversicherungsnachweis) aushändigen.

Der restliche Jahresurlaub sollte während der Kündigungsfrist nach Möglichkeit gewährt werden und es besteht die Pflicht zur Zeugniserteilung (s.o.).

1.1.5 Geltungsbereich und Rechtswirksamkeit von Tarifverträgen

1.1.5.1 Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie

Die Prinzipien unserer marktwirtschaftlichen Ordnung bedingen, dass der Staat auf die Regelung von Preisen und Löhnen verzichtet und sie den unmittelbar Beteiligten überlässt; der soziale Aspekt unserer Wirtschaftsordnung erzwingt vom Staat nur die Festsetzung von Mindestbedingungen, hat aber den Kernbereich der Tarifautonomie unangetastet zu lassen.

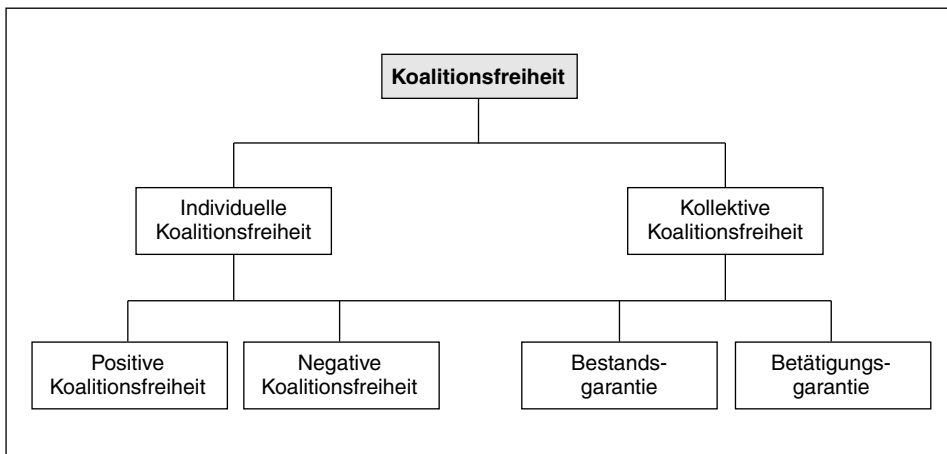
Das Wort »Tarif« bezeichnete ursprünglich Vergütungssätze für bestimmte Leistungen (so teilweise jetzt noch im Verkehrs- und Beförderungswesen), umfasst heute aber alles, was vertraglich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinbart wird.

Das Wort »Autonomie« bedeutet die Möglichkeit, kraft eigener Verantwortung und Zuständigkeit Recht setzen zu können. Tarifautonomie meint daher das Recht, die Arbeitsbedingungen eigenverantwortlich regeln zu dürfen.

Dies erfolgt durch den Abschluss von Tarifverträgen für eine große Zahl von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und erspart einen schwierigen und zeitraubenden Interessenausgleich beim Aushandeln jedes Einzelarbeitsvertrages.

Wesentliche Voraussetzung für die Wirksamkeit der Tarifautonomie ist die grundgesetzlich garantierte Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG), das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen (»Koalitionen«) zu bilden. Damit wird einerseits dem Einzelnen ermöglicht, einer solchen Koalition beitreten zu können, andererseits deren Bestehen garantiert.

Die **individuelle** Koalitionsfreiheit bezieht sich auf den einzelnen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, der das Recht hat, der Koalition jetzt oder später beitreten zu dürfen (positive Koalitionsfreiheit), genauso wie er die Freiheit hat, der Koalition fernbleiben zu dürfen (negative Koalitionsfreiheit). Könnte jemand zum Beitritt gezwungen werden, hätte er ja nicht mehr die Freiheit der eigenen Entscheidung über einen Beitritt.



Koalitionsfreiheit

Zur Unterstützung des Grundrechtes der Koalitionsfreiheit hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Differenzierungsklauseln in Tarifverträgen, die bestimmte Leistungen nur Gewerkschaftsmitgliedern zusichern, unzulässig sind. Unterscheidungen im Interesse der Allgemeinheit hingegen sind zulässig. Umgekehrt darf auch der Arbeitgeber die Koalitionsfreiheit nicht dadurch einengen, dass er grundsätzlich keine Gewerkschaftsmitglieder einstellt, oder dass er ihnen z. B. Vorteile verspricht für den Fall ihres Austritts aus der Gewerkschaft.

Die **kollektive** Koalitionsfreiheit garantiert der Koalition ihren Bestand und untersagt es dem Staat, ihr die Existenz zu erschweren. Welchen Sinn aber hätte das Bestehen einer Koalition, wenn ihr nicht zugleich die Möglichkeit zur Werbung neuer Mitglieder sowie zur spezifisch koalitionsgemäßen Betätigung garantiert würde? Die Koalition muss also auch frei agieren dürfen und ein Arbeitgeber darf deren Mitglieder nicht benachteiligen.

Nach einer Grundsatz-Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vor mehr als zwanzig Jahren kann die Koalitionsfreiheit aber dann eingeschränkt werden, wenn der Staat Regelungen zur Abwehr von Arbeitslosigkeit, zum Schutz des Allgemeinwohls oder zur Stabilisierung des Sozialwesens erlässt. Diese weitreichende Formulierung schafft Möglichkeiten für staatliche Eingriffe.

Kennzeichen einer arbeitsrechtlichen Koalition

Nicht jeder Zusammenschluss von Personen stellt eine Koalition dar, sondern bestimmte Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit wir von einer Koalition sprechen können. Diese notwendigen Eigenschaften werden im Folgenden aufgezeigt. Der Zusammenschluss

- muss **auf Dauer** angelegt und wie ein privatrechtlicher Verein organisiert sein, mit Satzung, Vorstand und regelmäßigen, demokratischen Wahlen dazu, Ein- und Austrittsbedingungen usw.;
- muss **auf freiwilliger** Basis erfolgen, niemand darf – weder direkt noch indirekt – zum Beitritt gezwungen werden, d. h. die individuelle Koalitionsfreiheit muss verwirklicht sein;
- muss **gegnerfrei** sein, d. h. es dürfen nur Arbeitnehmer oder nur Arbeitgeber beitreten, damit die Koalition ohne Rücksicht auf die Gegenseite ihre Interessen verfolgen kann;
- muss auch **unabhängig** sein von anderen Institutionen jeder Art, auch von Kirchen und politischen Parteien, damit die Interessenwahrnehmung konzentriert und unabhängig für die Mitglieder erfolgen kann;
- muss **überbetrieblich** sein, weil sonst die wirkungsvolle Interessenvertretung kleiner Unternehmen erheblich erschwert würde und einer zu kleinen Koalition zwangsläufig die Durchsetzungskraft fehlte (Ausnahme ist nur die Postgewerkschaft, da neben der Post kein weiteres gleichartiges Unternehmen besteht);
- muss der **Wahrung** und **Förderung** der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der Mitglieder dienen, und gerade dieses arbeitsrechtliche Ziel – und ein solches ist gemeint – muss eindeutig im Vordergrund der Aktivitäten jeder einzelnen Koalition stehen;
- muss bereit sein, den **Arbeitskampf**, der grundgesetzlich garantiert ist, als letztes Mittel zur Erreichung des Zieles »Verbesserung der Arbeitsbedingungen« einzusetzen, um den anderen Tarifpartner zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages zu zwingen.

Tarifverträge, von denen es in der Bundesrepublik über 80.000 gibt, abzuschließen, ist **zentrale Aufgabe** der Koalitionen. Aber es darf nicht verschwiegen werden, dass die Verbände auch einen wesentlichen Teil ihrer Kraft der politischen Mitwirkung widmen, und ihre in den staatlichen Bereich hineinwirkenden Aktivitäten aus unserer Gesellschaft nicht mehr wegzudenken sind. Die Verbände, die die Merkmale einer Koalition erfüllen, sind tariffähig, können also Tarifvertragspartei sein. Das sind (§ 2 TVG)

- auf Arbeitgeberseite einzelne große Arbeitgeber sowie insbesondere die **Arbeitgeberverbände** und auch deren Spitzenverbände,
- auf Arbeitnehmerseite einzelne **Gewerkschaften** oder deren Zusammenschlüsse als Spitzenorganisation der Gewerkschaften.

1.1.5.2 Tarifverträge: Arten, Bedeutung und Wirksamkeit

Die Tarifvertragsparteien können die Arbeitsbedingungen nur für die Arbeitsverhältnisse regeln, die in den von ihnen festgelegten räumlichen und sachlichen Geltungsbereich gehören, vornehmlich also in **Flächen- oder Branchen-Tarifverträgen**. Dadurch werden für mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland die Arbeitsbedingungen geregelt.

Die räumliche Zuordnung ist ein bestimmtes geographisches Gebiet, die sachliche Zuordnung ist der wirtschaftliche Hauptzweck des Betriebes, d. h. dass auch für einen Tischler in einem Chemiebetrieb der Tarif für die chemische Industrie und für einen Maurer in einem metallverarbeitenden Unternehmen der Tarif gilt, der zwischen der IG Metall und Gesamtmetall ausgehandelt wird (**Industrieverbandsprinzip** der DGB-Gewerkschaften). Das ist die in der Satzung geregelte **Tarifzuständigkeit**.

Eine spezielle Form des Tarifvertrages ist der **Haustarifvertrag**. Gem. § 2 Tarifvertragsgesetz (TVG) können Tarifvertragsparteien Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, aber auch einzelne Arbeitgeber sein. Bei einem Haustarifvertrag tritt auf Arbeitgeberseite nicht (wie üblich) ein Arbeitgeberverband als Tarifvertragspartei auf, sondern der einzelne Arbeitgeber ist selber Tarifvertragspartei.

Haustarifverträge sind damit Tarifverträge, die ein Arbeitgeber für einzelne Betriebe oder das gesamte Unternehmen abgeschlossen hat. Haustarifverträge werden häufig auch als Firmentarifverträge bezeichnet.

Bei einem Haustarifvertrag ist der Arbeitgeber selbst Tarifvertragspartei und mit Abschluss des Haustarifvertrages hat er sich bereits vertraglich gebunden und es bedarf für die Anwendbarkeit des Haustarifvertrages nur noch der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers in der tarifschließenden Gewerkschaft.

Darüber hinaus kann ein Haustarifvertrag Anwendung finden, wenn im Arbeitsvertrag eine Bezugnahme auf den Haustarifvertrag vereinbart wurde. Dies ist zweckmäßig, wenn mit dem Haustarifvertrag im Betrieb oder Unternehmen Bedingungen einheitlich geregelt werden sollen, aber nicht alle Arbeitnehmer – und das ist die Regel Mitglied in der tarifschließenden Gewerkschaft sind.

Auf das Arbeitsverhältnis können auch mehrere Tarifverträge Anwendung finden, etwa ein Haustarifvertrag und ein Flächentarifvertrag. Diese Konstellation ergibt sich zum Beispiel dann, wenn der Arbeitgeber Mitglied im tarifschließenden Arbeitgeberverband ist und dadurch an einen (Flächen-)Tarifvertrag gebunden ist, der Arbeitgeber für die gleiche Regelungsmaterie aber auch einen Haustarifvertrag abgeschlossen hat. Zwischen dem Haustarifvertrag und Flächentarifvertrag besteht eine Tarifkonkurrenz, die in der Regel zu Gunsten des spezielleren Tarifvertrages aufzulösen ist. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist regelmäßig der Haustarifvertrag gegenüber einem Verbandstarifvertrag spezieller und geht dem Verbandstarifvertrag somit vor.

Seit 2015 gilt in Deutschland das **Tarifeinheitgesetz**. Es gilt für die Situation, dass die Mitarbeiter in einem Betrieb in unterschiedlichen Gewerkschaften organisiert sind, also zum Beispiel viele Lokführer in einer anderen Gewerkschaft sind als das restliche Zugpersonal. Können sich diese Gewerkschaften nicht auf einen einheitlichen Tarifvertrag mit

dem Betrieb einigen, gilt nach dem Gesetz am Ende der Tarifvertrag der Gewerkschaft, die in dem Unternehmen die meisten Mitglieder hat, egal, aus welcher Berufsgruppe. Der Tarifvertrag der kleineren Gewerkschaft wird dadurch verdrängt. Dadurch soll verhindert werden, dass Betriebe lahmgelegt werden, weil auf den Streik der einen Gewerkschaft der Streik der nächsten folgt. Die Gewerkschaften sollen sich stattdessen vorher zusammensetzen und ihre Interessen abstimmen. Das Gesetz wird von einigen Gewerkschaften kritisiert und ist aktuell immer noch Gegenstand mehrerer Gerichtsverfahren.

Eine wichtige Wirksamkeitsvoraussetzung ist die **Schriftform** bei Tarifverträgen; damit soll eine verbindliche Informationsbasis für alle Interessierten geschaffen werden. Darüber hinaus werden alle Tarifverträge aus Beweissicherungsgründen in ein Register beim Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz eingetragen.

Ein inhaltlicher Verstoß gegen höherrangiges Recht, auch die Verletzung des Günstigkeitsprinzips, ist nur ausnahmsweise zulässig, nämlich wenn das Gesetz es gestattet (d. h. dispositiv oder zumindest tarifdispositiv ist), aber praktische Bedeutung hat nur die Besserstellung im Vergleich mit der gesetzlichen Regelung.

Im Hinblick auf die zeitliche Geltung eines Tarifvertrages wird eine Mindestfrist von den Tarifvertragsparteien vereinbart; nach Ablauf dieser und auch später kann der Vertrag unter Beachtung der vereinbarten Kündigungsfristen von beiden Seiten gekündigt werden. Die Mindestlaufzeit richtet sich insbesondere nach der Art der Verträge: Entgelttarifverträge haben in der Regel eine sehr viel kürzere Laufzeit als Mantel- und Rahmentarifverträge, die mehr die grundsätzlichen Arbeitsbedingungen, nicht aber die Entgelte der Höhe nach festlegen.

Endet ein Vertrag nach Ablauf der Kündigungsfrist, bleiben seine Bestimmungen aber so lange gültig, bis sie durch eine andere Bestimmung ersetzt sind – so genannte **Nachwirkung** (§ 4 Abs. 5 TVG).

Während der Laufzeit des Tarifvertrages sind die Vereinbarungen zwingend und können für die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht verändert werden, auch wenn sich beispielsweise die konjunkturelle Lage verschlechtert. Das ist die **Ordnungsfunktion**, die neben der **Schutzfunktion** im Wesentlichen die Bedeutung von Tarifverträgen kennzeichnet. Die Schutzfunktion dient besonders dem Arbeitnehmer, der tarifgebunden ist, weil die tariflichen Vereinbarungen für ihn Mindestnormen sind. Schließlich sind noch die **Verteilungsfunktion** (Tarifverträge enthalten differenzierte Entgeltgruppen) und die **Friedensfunktion** von Tarifverträgen zu nennen. Letztere gestattet Arbeitskämpfmaßnahmen erst nach Ablauf des in Frage kommenden Vertrages und nach Ausschöpfung aller Einigungsmöglichkeiten (zum Funktionsgeflecht vgl. auch die folgende Abbildung).

1.1.5.3 Inhalt, Bindungswirkung und Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen

Die Friedenspflicht gehört bereits zum Inhalt von Tarifverträgen, denn sie stellt die wichtigste Pflicht der Tarifvertragsparteien dar und kennzeichnet damit den **schuldrechtlichen Teil** des Tarifvertrages, der vom **normativen Teil** streng zu unterscheiden ist.

Der normative Teil umfasst die Bestimmungen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen, während der schuldrechtliche Teil die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien zueinander begründet.

Aus diesem schuldrechtlichen Teil ist die Einwirkungspflicht zu erläutern: Damit ist die Verpflichtung der Tarifvertragsparteien gemeint, auf ihre Mitglieder hinzuwirken, die Verpflichtung