

## Merkblatt

---

# Tarifvertragsbindung und Phantomlohn

Stand 08 / 2008

Arbeitsverträge werden normalerweise zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell ausgehandelt. Oftmals sind aber die Arbeitsbedingungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften in einem Tarifvertrag auf Grundlage des Tarifvertragsgesetzes (TVG) bereits vereinbart worden. Es kann es sein, dass Arbeitgeber gar nichts von ihrer Tarifgebundenheit wissen.

### Vereinbarte Tarifbindung

Ein Tarifvertrag wird einerseits zwischen einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern, den Arbeitgeberverbänden und andererseits den Gewerkschaften vereinbart. Die inhaltlichen Regelungen eines Tarifvertrages sind auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden, wenn:

- entweder: sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sind tarifgebunden, § 4 I TVG.  
Tarifgebunden sind Mitglieder der Tarifvertragsparteien, § 3 I TVG.  
Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, einzelne Arbeitgeber, § 2 I TVG
- oder: Arbeitgeber und Arbeitnehmer (z.B. im Arbeitsvertrag) vereinbart haben, dass der Tarifvertrag gelten soll.
- oder: der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt ist, § 5 IV TVG.

### Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Eine Tarifvertragsbindung kann aber auch ohne Ihr Zutun eintreten. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag unter gewissen Voraussetzungen für alle Arbeitgeber eines Gewerbes für allgemeinverbindlich erklären, vgl. § 5 TVG. Soweit ihr Geschäftsbetrieb in den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages fällt, sind den Mitarbeitern die darin geregelten Mindestarbeitsbedingungen zu gewähren. Auf Ihre Kenntnis von der Allgemeinverbindlichkeitserklärung kommt es dabei nicht an. Selbst wenn Sie als Arbeitgeber bisher kein Mitglied eines Arbeitgeberverbands sind und auch selbst keinen Tarifvertrag mit einer Gewerkschaft vereinbart haben, besteht in diesem Falle Tarifgebundenheit.

### Mehrere Tarifverträge - Manteltarifvertrag - Entgelttarifvertrag

Eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung erfasst nur den Tarifvertrag für den sie erklärt wurde. Wird in einem Tarifvertrag auf einen anderen Tarifvertrag verwiesen, so beispielsweise in einem Manteltarifvertrag auf einen Entgelttarifvertrag, so wird dieser hierdurch nicht automatisch allgemeinverbindlich.

So regelt beispielsweise der Manteltarifvertrag des Hotel-, Beherbergungs- und Gaststättengewerbe des Landes Baden-Württemberg in seinem § 5 A Nr. 2 "Die Löhne und Gehälter des Lohn- und Gehaltstarifvertrages sind Mindestsätze. Alle Bestimmungen des Lohn- und Gehaltstarifvertrages sind unabdingbar." Diese Verweisung ist jedoch entgegen dem Wortlaut nicht zwingend, da der Entgelttarifvertrag des Hotel-, Beherbergungs- und Gaststättengewerbe des Landes Baden-Württemberg nicht allgemeinverbindlich ist. Zu beachten ist er daher nur, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Tarifbindung selbst hergestellt haben, sei es kraft beiderseitiger Mitgliedschaft, sei es kraft Vereinbarung. Hierzu führt die Protokollnotiz des Manteltarifvertrages aus: "Soweit Bestimmungen des Tarifvertrages auf Bestimmungen anderer Tarifverträge verweisen, erfasst die Allgemeinverbindlichkeitserklärung die verweisenden Bestimmungen nur, wenn und soweit die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen ihrerseits für allgemeinverbindlich erklärt sind".

### Auswirkung

Liegt beiderseitige Tarifgebundenheit vor, gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend für die Rechte

und Pflichten der Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers. Dies gilt entsprechend für Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen, vgl. § 4 TVG.

### **Abweichung vom Tarifvertrag**

Von den tarifvertraglichen Regelungen abzuweichen ist nur zulässig, wenn die abweichende Vereinbarung für den Arbeitnehmer günstiger ist, oder der wenn der Tarifvertrag eine Verschlechterung ausdrücklich erlaubt, vgl. § 4 III TVG.

Meistens enthalten Tarifverträge oder auch Arbeitsverträge Ausschlussfristen, nach denen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nach einigen Monaten untergehen, sofern dem Arbeitnehmer eine ordnungsgemäße Abrechnung zugegangen ist.

Sozialversicherungsrechtlich gelten diese Ausschlussfristen nur hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses, nicht jedoch hinsichtlich des Verhältnisses zur Deutschen Rentenversicherung.

### **Unterschreitung des Tariflohns**

Besteht keine Tarifgebundenheit, so können die Parteien die Höhe der Vergütung grundsätzlich frei vereinbaren. Die Untergrenze bildet strafrechtlich der Lohnwucher und zivilrechtlich die Sittenwidrigkeit. Zur Ermittlung der dann maßgeblichen Vergütung ist der Tariflohn und der ortsübliche Vergleichslohn relevant. Ein Arbeitnehmer hat nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Anspruch auf eine Vergütung, die seiner tatsächlichen Arbeitsleistung entspricht, wenn er auf Veranlassung des Arbeitgebers oder mit seiner Billigung faktisch höherwertige Dienste verrichtet, als dies dem Rahmen seines Arbeitsvertrages entspricht.

Sofern der geschuldete laufende Bruttolohn nicht in voller Höhe gezahlt wird und somit der geschuldete Bruttolohn nicht verbeitragt wird, ist mit Beanstandungen zu rechnen. Die auf den Differenzbetrag entfallenden Sozialversicherungsbeiträge können noch Jahre später nacherhoben werden.

Ursache hierfür ist, dass bei laufenden Gehältern die Beitragsansprüche der Versicherungsträger entstehen, sobald ihre im Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes bestimmten Voraussetzungen vorliegen - Entstehungsprinzip. Bei einmalig gezahlten Arbeitsentgelt entstehen die Beitragsansprüche, sobald dieses ausgezahlt worden ist, vgl. § 22 I 2 SGB IV – Zuflussprinzip.

Wird im Rahmen einer Betriebsprüfung durch die DRV festgestellt, dass Beschäftigte nach Tarifverträgen, die für allgemein verbindlich erklärt oder deren Anwendung vereinbart worden waren, Anspruch auf ein höheres Entgelt hatten, werden die Sozial- und Rentenversicherungsbeiträge gleichwohl nach dem höheren Tariflohn berechnet und geschuldet. Man spricht vom sog. Phantomlohn oder auch Fiktivlohn.

Wird die aufgrund eines Entgelttarifvertrages geschuldete Brutto-Vergütung unterschritten, ist mit arbeitsrechtlichen und insbesondere sozialversicherungsrechtlichen Nachforderungen zu rechnen.

### **Nachwirkung**

Endet ein Tarifvertrag, gelten seine Rechtsnormen für bestehende Arbeitsverhältnisse weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden, § 4 V TVG.

### **Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge**

Ein Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge finden Sie im Internet auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales [www.bmas.bund.de](http://www.bmas.bund.de).

### **Für Wünsche und Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren Kundenbetreuer bei der lohn-ag.de AG**

Verfasser Ass. jur. Kirsten Alexander Ritz