


Tarifautonomie
Tarifbindung
Tarifeinheit
Tariferhöhung
Tarifflucht
Tarifführerschaft
Tarifforderung
Tarifgemeinschaft
Tarifkooperation
Tarifkommission
Tarifkonkurrenz
Tarifloser Zustand
Tarifnormen
Tarifpluralität
Tarifpolitik
Tarifrecht
Tarifregister
Tarifrunde
Tarifvertrag
Tarifvertragsarten
Tarifvertragsgesetz
Tarifvertragspartei
Tarifvorrang
Tarifkündigung

Lohn, Gehalt, Entgelt oder Vergütung???

Tarifbegriffe im Überblick



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in der Regel die männliche Schreibweise verwendet. Wir weisen an dieser Stelle ausdrücklich darauf hin, dass sowohl die männliche als auch die weibliche Schreibweise für die entsprechenden Beiträge gemeint ist.

Lohn, Gehalt, Entgelt oder Vergütung?

Früher wurde grundsätzlich zwischen Lohn und Gehalt unterschieden.

Der Lohn (Stundenlohn) war ursprünglich der Verdienst eines Arbeiters meist auf Basis der tatsächlich gearbeiteten Zeit. Der Lohn konnte entsprechend von Monat zu Monat variieren.

Das Gehalt war der Verdienst eines Angestellten als monatliches festgesetztes gleichbleibendes Einkommen unabhängig von den geleisteten Arbeitsstunden.

Der Begriff der Vergütung wird meistens im Zusammenhang mit Auszubildenden (Ausbildungsvergütung) verwendet, ist aber auch Sammelbegriff für Lohn, Gehalt und Entgelt. In vielen Tarifverträgen gibt es heute nur noch Entgelt (Vergütungstarifverträge oder Entgelttarifverträge), in einigen Tarifverträgen wird zwischen Lohn- und Gehaltsempfängern unterschieden.

Im Glossar werden wir entsprechend von „Vergütung“ reden, auch wenn dies im Einzelfall entweder „Lohn oder Gehalt“ oder „Entgelt“ bedeuten kann.

Tarifbegriffe im Überblick

A - Z

Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) eines Tarifvertrags bewirkt, dass ein Tarifvertrag auch für alle sonst nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb des sachlichen und räumlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrages verbindlich wird.

Der Bundesminister für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern des entsprechenden Arbeitgeberverbandes und der jeweiligen Gewerkschaft bestehenden Ausschuss auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich erklären, wenn:

1. die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 von Hundert der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und
2. die Allgemeinverbindlichkeitserklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint.

Rechtsgrundlage für die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit ist § 5 Tarifvertragsgesetz. Das Verfahren wird durch den Antrag einer Tarifvertragspartei eingeleitet.

www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/allgemeinverbindliche-tarifvertraege.html

→ *siehe auch: Arbeitnehmerentsendegesetz*

Altersteilzeit

Nach dem Altersteilzeitgesetz können Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, auf Basis einer freiwilligen Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber in Altersteilzeit gehen. Danach wird die bisherige wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte vermindert, die versicherungspflichtige Beschäftigung fortgesetzt und der Arbeitgeber verpflichtet, Aufstockungsleistungen zum Altersteilzeitarbeitsentgelt und zu →

A

den Rentenversicherungsbeiträgen für die Beschäftigten zu erbringen. Der Arbeitgeber stockt den Beschäftigten das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um 20 Prozent auf, und entrichtet für sie zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung. Diese stellen sicher, dass das Entgelt, das die Beschäftigten bei der bisherigen Arbeit erzielen würden, zu mindestens 80 Prozent rentenversichert ist. Durch Tarifvertrag wurden in vielen Branchen höhere Aufstockungsleistungen vereinbart.

Altersversorgung (Altersvorsorge)

Die gesetzliche Rente bietet nur noch eine Grundabsicherung und wird kaum ausreichen, den gewohnten Lebensstandard im Rentenalter beizubehalten.

Tarifliche Altersvorsorge:

Ist eine per Tarifvertrag geregelte Altersvorsorge. Hier wurde oft zugunsten einer Altersvorsorge auf eine Erhöhung der Vergütung verzichtet, bzw. ist diese Erhöhung geringer ausgefallen. Dies ist dann eine arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge.

Betriebliche Altersvorsorge:

Ist eine vom Unternehmen angebotene Altersvorsorge. Üblich ist diese vor allem im Bereich der leitenden Angestellten und auch im AT-Bereich. Die in der Vergangenheit oft für alle, auch tarifgebundene Arbeitnehmer angebotene Altersvorsorge wurde in jüngsten Jahren zunehmend eingeschränkt und zurückgefahren. Dies ist die arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge.

Arbeitgeberfinanziert:

→ *siehe betriebliche Altersvorsorge*

Arbeitnehmerfinanziert:

- *siehe tarifliche Altersvorsorge*
- *siehe auch: Entgeltumwandlung*

Anrechenbarkeit

Eine Anrechnung übertariflicher Zulagen liegt vor, wenn z. B. im Zusammenhang mit einer Tarifierhöhung der Arbeitgeber die übertarifliche Zulage entsprechend gegenrechnet (kürzt). Ob und in welchem Umfang der Arbeitgeber diese anrechnen kann, hängt davon ab, auf welcher individualrechtlichen (arbeitsvertraglichen) Grundlage die Zulagen gezahlt werden und welche Mitbestimmungsrechte der Betriebsrat dabei hat.

- *siehe auch: Besitzstand*

Arbeitsbewertung

Inhaltliche Bewertung von Arbeitstätigkeiten im Zusammenhang mit der Beschreibung von Vergütungsgruppen und der Eingruppierung. Es wird unterschieden zwischen der summarischen Arbeitsbewertung anhand weniger zusammenfassender Merkmale und der analytischen Arbeitsbewertung, bei der die verschiedenen Anforderungsarten anhand eines umfangreichen und detaillierten Merkmalkatalogs erfasst, in quantifizierter Form bewertet und gewichtet werden. Die beiden Methoden werden oft nebeneinander als alternative Möglichkeiten der Differenzierung verwendet. In manchen Fällen findet anstelle der Arbeitsbewertung eine direkte und verbindliche Zuordnung konkreter Tätigkeiten zu bestimmten Entgeltgruppen statt.

- *siehe auch: Eingruppierung*

A

Arbeitskampf

Als Arbeitskampf wird die Ausübung kollektiven Drucks durch Streiks und Aussperrungen von Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite zur Regelung von Interessenkonflikten bei der Aushandlung von Vergütungen und anderen tariflichen Arbeitsbedingungen bezeichnet.

→ *siehe auch: Aussperrung, Streik, Urabstimmung*

Arbeitnehmerüberlassung

Bei der Arbeitnehmerüberlassung (Synonyme: Zeitarbeit, Leiharbeit, Mitarbeiterüberlassung oder Personalleasing) wird ein Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) von seinem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) zumeist gegen ein Entgelt zur Arbeitsleistung überlassen. Aus der Zweierbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsteht so zwischen dem Verleiher, dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer eine Dreiecksbeziehung, in der die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers teilweise auf den Entleiher übertragen werden.

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) vom 20. April 2009 ist ein Gesetz, auf dessen Grundlage in Deutschland in bestimmten Branchen Mindeststandards für Arbeitsbedingungen festgelegt werden können. Ursprüngliches Ziel der Gesetzgebung war die Festschreibung zwingender Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer, die von im Ausland ansässigen Arbeitgebern zur grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen, insbesondere im Bauhaupt- und Baunebengewerbe, nach Deutschland entsandt werden. Daneben bietet das Gesetz aber auch eine rechtliche Möglichkeit für alle im Inland tätigen Arbeitnehmer Mindestarbeitsbedingungen zur Anwendung zu bringen.

Die zwingenden Arbeitsbedingungen müssen in einem nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) allgemeinverbindlichen oder durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aufgrund des AEntG dazu erklärten Tarifvertrag festgelegt worden sein.

Die zwingenden Arbeitsbedingungen beziehen sich insbesondere auf Vergütung (Mindestlohn), Urlaubsanspruch, Arbeits- und Gesundheitsschutz und Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften.

Arbeitszeit

Arbeitszeit ist die arbeitsvertragliche oder tarifliche festgelegte Arbeitsdauer, die der Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erbringen muss. Die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit (sog. Arbeitszeitstandard) ist in den meisten Tarifbereichen als Wochenarbeitszeit festgelegt. Abweichend davon gibt es Tarifbereiche mit Tagesarbeitszeiten, mit saisonal unterschiedlichen regelmäßigen Arbeitszeiten bzw. mit Jahresarbeitszeiten. Die tariflichen Arbeitszeitregelungen erlauben in unterschiedlichem Ausmaß eine flexible betriebliche Arbeitszeitgestaltung.

Arbeitszeitflexibilisierung

Anpassung von Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit an die betrieblichen Erfordernisse (Auftragsschwankungen, saisonale Schwankungen, Produktionsumstellung, wechselnder Krankenstand u.a.m.) bzw. an die Interessen der Beschäftigten („Zeitsouveränität“). Hierbei ist immer die Mitbestimmung des Betriebsrates zu beachten.

A

Arbeitszeitkorridor

Ist eine in Tarifverträgen gestaltete Bandbreite, in denen die regelmäßige Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung, die meistens der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedarf, abweichend von der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit geregelt werden kann. Die Vergütung wird hierbei der tatsächlichen geregelten Arbeitszeit angepasst. Eine Anpassung kann für ganze Betriebe oder auch nur einzelne Bereiche gelten.

Auslegungen

Zu vielen in Tarifverträgen abgeschlossenen Inhalten gibt es über den Text im Tarifvertrag hinausgehende so genannte Auslegungen. Tarifvertragstexte sind teilweise abstrakt und bedürfen der Konkretisierung. Auslegungen werden gemeinsam von den Tarifvertragsparteien formuliert und haben zum Ziel, eine konkrete Aussage zu treffen, wie der Tarifvertragstext zu verstehen ist, bzw. was genau er bedeutet.

→ *siehe auch: Kommentierung*

Aussperrung

Als Aussperrung bezeichnet man die vorübergehende Freistellung von Arbeitnehmern von der Arbeitspflicht durch einen Arbeitgeber in einem Arbeitskampf ohne Fortzahlung des Arbeitslohnes. Sie ist somit typischerweise die Antwort der Arbeitgeberseite auf einen Streik (Abwehraussperrung).

→ *siehe auch: Arbeitskampf, Streik*

Ausschlussfristen

Ausschlussfristen können in Arbeitsverträgen (dann häufig Ausschlussklauseln genannt), Betriebsvereinbarungen oder

Tarifverträgen vereinbart werden. Es gibt einstufige Ausschlussklauseln, die entweder die schriftliche Geltendmachung eines Anspruchs gegenüber der anderen Seite oder seine gerichtliche Geltendmachung innerhalb der Ausschlussfrist fordern, oder zweistufige Klauseln, die Ausschlussfristen sowohl für die vorgerichtliche als auch die gerichtliche Geltendmachung vorsehen. Ausschlussfristen gelten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen. Sie sind von den Arbeitsgerichten von Amts wegen zu beachten, also auch dann, wenn sich keine Seite darauf beruft.

Tarifvertragliche Ausschlussfristen laufen unabhängig davon, ob sie den Parteien bekannt sind; das gilt auch, wenn der Arbeitgeber den Tarifvertrag entgegen § 8 Tarifvertragsgesetz nicht im Betrieb ausgelegt hat. Unterlässt der Arbeitgeber bei tarifvertraglichen Ausschlussfristen, dem Arbeitnehmer nach § 2 Abs. 1 Nachweisgesetz eine Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen mit einem Hinweis auf die geltenden Tarifverträge auszuhändigen, kann er zum Ersatz für den erloschenen Anspruch verpflichtet sein, wenn der Anspruch nur wegen Versäumung der Ausschlussfrist erloschen ist und bei gesetzmäßigem Nachweis seitens des Arbeitgebers nicht untergegangen wäre.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Ausschlussfristen in Formulararbeitsverträgen, die kürzer als drei Monate sind, nach § 307 BGB unwirksam, weil sie entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Auch die Ausschlussfrist für die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche muss mindestens drei Monate betragen. Zu kurze arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln sind insgesamt unwirksam, die Ausdehnung auf eine zulässige Dauer kommt nicht →

B

in Betracht. Sie fallen bei Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags im Übrigen ersatzlos weg. Unwirksam sind arbeitsvertragliche Ausschlussfristen auch dann, wenn sie im schriftlichen Arbeitsvertrag ohne besonderen Hinweis und unter falscher oder missverständlicher Überschrift eingeordnet sind.

In Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen dürfen auch kürzere Ausschlussfristen als drei Monate vereinbart werden.

Besitzstand

Besitzstand kann entstehen bei Einführung eines neuen oder Überführung in einen Tarifvertrag. Der Besitzstandtarifvertrag bildet die Differenz des alten zum neuen Einkommen ab. Per Tarifvertrag kann auch geregelt werden, ob dieser Besitzstand in der Zukunft dynamisch (Erhöhung analog der Vergütungserhöhungen), statisch (gleichbleibend) oder anrechenbar (Vergütungserhöhungen werden gegen gerechnet) ist.

→ *siehe auch: Anrechenbarkeit*

Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen werden zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossen. In einer Betriebsvereinbarung dürfen nur Angelegenheiten geregelt werden, die nicht oder die üblicherweise nicht tarifvertraglich geregelt sind. (§ 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz, sogenannter Tarifvorrang.)

Sie konkretisieren vor allem die tariflichen Rahmenregelungen, zum Beispiel die Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Form der Entgeltzahlung.

→ *siehe auch Tarifvorrang*

Berufsgewerkschaft

Berufsgewerkschaften verstehen sich als Arbeitnehmervertreter eines einzelnen Berufsstandes, wie zum Beispiel die GDL als Gewerkschaft der Lokführer.

In den letzten Jahren kamen immer mehr Berufsgewerkschaften auf, die mittlerweile eigenständige Tarifpolitik betreiben und für ihre Mitglieder Tarifverträge verhandeln.

Damit wird immer mehr das Prinzip „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ aufgeweicht und die Anzahl von in einem Betrieb konkurrierenden Tarifverträgen nimmt stetig zu.

→ *siehe auch: Einheitsgewerkschaften, Tarifeinheit, Tarifkonkurrenz, Tarifpluralität*

Betriebszugehörigkeit

Zeiten, in denen Arbeitnehmer unter Ein- oder Ausschluss der Ausbildungszeit in einem Betrieb, einem Unternehmen oder auch in branchengleichen oder -ähnlichen Unternehmen ununterbrochen beschäftigt war. Tariflich geregelt wird meist auch, welche Beschäftigungsunterbrechungen (z. B. Erziehungsurlaub) auf die Betriebszugehörigkeitszeiten anzurechnen sind oder welche Zeiten als Ersatzzeiten anerkannt werden (z. B. Grundwehrdienst). Viele tarifliche Leistungen werden in Abhängigkeit von der Zahl der zurückgelegten Jahre der Betriebszugehörigkeit gewährt oder gestaffelt.

Branchenzuschläge (Leiharbeit)

Branchenzuschläge sollen die Lücke zwischen den Tarifentgelten der Leiharbeitsfirmen und denen der Entleihbetriebe verkleinern. →

B

Die tariflichen Regelungen mit den führenden Leih-/Zeitarbeitgeberverbänden sehen für einige Branchen in Abhängigkeit von der Einsatzdauer einen steigenden prozentualen Branchenzuschlag vor.

Bruttolohnsumme

Die Bruttolohnsumme eines Unternehmens ist der Gesamtbeitrag der Vergütungen und der Naturalleistungen eines Betriebes. Steuern und Sozialversicherungsbeiträge werden hierbei nicht abgezogen. Nicht Teil der Bruttolohnsumme sind die Sozialversicherungsanteile des Unternehmens. Die Höhe der Bruttolohnsumme in einem Zeitraum ist abhängig von der Anzahl und Qualifikation der Arbeitnehmer und des daraus entstehenden Lohns der Arbeitnehmer. Hierin enthalten sind neben den Arbeitsleistungen auch gesetzlicher Leistungen wie z. B. Arbeitszeitausfall.

Die Bruttolohnsumme eines Arbeitnehmers entspricht in der Regel dem Bruttojahreseinkommen zuzüglich geldwerter Vorteile und ist für ihn die Grundlage für seine Sozialabgaben sowie sein steuerliches Einkommen aus nichtselbständiger Arbeit

Ecklohn (Eckgruppe)

Der Ecklohn (auch Facharbeitergruppe genannt) bezeichnet die Entgeltgruppe eines Tarifvertrages, die den Wert von 100 % innehat. Die anderen Entgeltgruppen stehen in prozentualer Relation (meist von 85 bis 120 %) zu dem so genannten Ecklohn.

→ *siehe auch: Entgeltgitter (Prozentgitter)*

Effektivlohn

Der Effektivlohn ist der tatsächlich erzielte Arbeitsverdienst, der sich aus dem tariflichen Grundentgelt, den sonstigen tariflichen Leistungen (z. B. Zulagen/Zuschlägen) sowie übertariflichen Einkommensbestandteilen zusammensetzt. Der Effektivlohn ist ein wichtiger Indikator für Arbeitgeber und Beschäftigte. Dem Unternehmer zeigt er die Gesamtsumme seiner Personalkosten an, den Beschäftigten wie viel Geld sie tatsächlich brutto bekommen. Der Abstand zwischen den Steigerungsraten des Effektiv- und des Tariflohns ist die Lohndrift.

Eingruppierung (Einstufung)

Zuordnung der Beschäftigten zu den im Tarifvertrag vorgegebenen Entgeltgruppen (Lohn-, Gehalts-, Vergütungsgruppen) entsprechend der ausgeübten Tätigkeit, ggf. auch zu den infrage kommenden Stufen (gestaffelt nach angerechneten Tätigkeitsjahren, o. ä.) innerhalb der Gruppe.

→ *siehe auch: Entgeltgruppen*

Einheitsgewerkschaft/Industriegewerkschaft

Eine Gewerkschaft, die alle Beschäftigten einer Branche ungeachtet ihres Status, ihres Berufs oder ihrer politischen Orientierung vertritt; wie die im DGB vertretenen Gewerkschaften.

→ *siehe auch: Berufsgewerkschaften, Tarifeinheit, Tarifkonkurrenz, Tarifpluralität*

Einigungsergebnis

Nach erfolgreich abgeschlossenen Tarifverhandlungen wird meist noch vor Ort ein sogenanntes Einigungsergebnis →

E

geschrieben und von den Tarifvertragsparteien unterzeichnet. Dieses enthält die Inhalte des Tarifabschlusses. Auf Grundlage des Einigungsergebnisses werden anschließend die neuen Tarifverträge ausgefertigt.

Einigungsstelle

Die betriebsverfassungs- und personalvertretungsrechtliche Einigungsstelle ist eine Art „betriebliches Schiedsgericht“, das dazu dient, gescheiterte Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu einer Einigung zu führen.

Kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zum Beispiel bei der Leistungsentgeltgestaltung (Akkord, Prämie bzw. Kennzahlen) keine Einigung zustande, kann die Einigungsstelle angerufen werden.

Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Betriebsrat und Arbeitgeber bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Das Verfahren der Einigungsstelle ist in § 76 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) geregelt.

Einkommensentwicklung

Das den privaten Haushalten zufließende Einkommen ist neben dem Bruttoinlandsprodukt der wichtigste Indikator zur Beschreibung der wirtschaftlichen Situation. Die Einkommensentwicklung liefert Informationen über den monetären Wohlstand der Bevölkerung und bildet den breiten Rahmen für weitere verteilungspolitische Betrachtungen.

→ *siehe auch: Verteilungsspielraum*

Einmalzahlung

Einmalzahlungen sind zusätzlich zur Tarifierhöhung gezahlte Leistungen, die nicht in die Tabellenvergütung eingehen. Sie können bei einem prozentualen (linearen) Tarifabschluss als soziale Komponente genutzt werden und werden oft auch als Ausgleich für eine längere Laufzeit vereinbart.

Beispiel

(bei Kündigungsdatum des alten Entgelttarifvertrages zum 31.12.2013):

Einmalzahlung: ab 1.1.2014 3 % plus 500 Euro

→ *siehe auch: Tarifierhöhung*

Einstellsätze / Einstiegstarif

In einigen Tarifverträgen vereinbarte abgesenkte Tarifvergütung für neu eingestellte Beschäftigte. Die Abschläge betragen bis zu 10 % oder auch eine Eingruppierung in einer niedrigeren Entgeltgruppe für einen befristeten Zeitraum von bis zu einem Jahr, z. T. gestaffelt.

Endstufe

Einige Vergütungssysteme bilden eine Entwicklung in der zugeordneten Gruppe ab. Diese Entwicklung erfolgt oft über Zeit (Erfahrungszuwachs). Die Entwicklung kann auch von anderen Kriterien – wie Bewertungen – abhängen. Die letzte Stufe ist dann die Endstufe.

E

Entgeltband

Entgeltbänder sind eine Form der Entgeltgruppen (Lohn- Gehaltsgruppen).

Das jeweilige Entgeltband ist definiert durch eine Untergrenze, die das eigentliche tarifliche Mindestentgelt definiert, und eine Obergrenze, die das Maximum der Tarifvergütung in dieser Gruppe vorgibt. Wie das individuelle Entgelt innerhalb der Bandbreite „gefunden“ wird, hängt von der individuellen Funktion des Arbeitnehmers innerhalb der weit gefassten Tätigkeitsbeschreibung des Entgeltbandes und oft auch von der individuellen Leistung, die nach unterschiedlichen Aspekten definiert werden kann – von der reinen Arbeitsleistung bis zu Teamfähigkeit – und auch Zielvereinbarungssystemen, ab.

→ *siehe auch: Eingruppierung*

Entgeltfortzahlung

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Zeitraum von sechs Wochen in Höhe von 100 % des Arbeitsentgelts ist gesetzlich geregelt. Die 1996 von der damaligen konservativ-liberalen Bundesregierung vorgenommene Kürzung auf 80 % wurde 1998 von der rot-grünen Bundesregierung rückgängig gemacht. In nahezu allen Tarifbereichen besteht zumeist unabhängig von der gesetzlichen Regelung ein tarifvertraglicher Anspruch auf eine vollständige Entgeltfortzahlung, teilweise auch über einen längeren Zeitraum als gesetzlich geregelt, so dass gesetzliche Kürzungsmaßnahmen für die tarifgebundenen Beschäftigten keine Auswirkungen haben.

Entgeltgitter / Prozentgitter

Ein Entgelt- oder auch Prozentgitter bringt das prozentuale Verhältnis der Entgeltgruppen eines Tarifvertrages zueinander zum Ausdruck. Eine Entgeltgruppe (meist die mittlere, der sogenannte „Facharbeiter“) wird mit 100 % beziffert und die übrigen Gruppen dazu ins Verhältnis gebracht. Eine Prozentrelation von beispielsweise 85 % – 120 % gibt an, dass die Grundvergütung der untersten Gruppe 85 % der mittleren Gruppe beträgt, die Vergütung der obersten Gruppe 120 %. Die 100 % sind dann der so genannte „Ecklohn“.

→ *siehe auch: Ecklohn*

Entgeltgruppen

Die Entgeltgruppen sind grundsätzlich über die Anforderungen definiert. Sie sind maßgebend für die Eingruppierung. Die ebenfalls in den Entgeltgruppenbeschreibungen enthaltenen Angaben zur erforderlichen Ausbildung oder Erfahrung sind kein eigenständiges Eingruppierungskriterium. Sie liefern nur einen Hinweis oder Maßstab für die Höhe der Anforderungen. Der Abschluss einer bestimmten Ausbildung garantiert also noch keine Entgeltgruppe. Und Qualifikationen können auch auf einem anderen Weg erworben werden. Entgeltgruppen sind zur Erleichterung der Eingruppierung ergänzt durch Richtbeispiele, diese sind ergänzend, nicht abschließend benannt.

→ *siehe auch: Entgeltband, Eingruppierung*

E

Entgeltkorridor

Der Entgeltkorridor ermöglicht es Arbeitgeber und Betriebsrat unter bestimmten Bedingungen, die Entgelte befristet um z. B. bis zu 10 % durch Betriebsvereinbarung gegenüber den tariflich vereinbarten Sätzen abzusenken. Diese Betriebsvereinbarung bedarf der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Der Entgeltkorridor soll nach unten nur dann angewendet werden, wenn betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen oder Investitionen zur Sicherung und Stärkung des Standorts zugesagt sind.

Entgeltumwandlung

Beschäftigte können Teile ihres Entgelts (z. B. Teile der Jahressonderzahlung, Weihnachtsgeld, Überstunden etc.) für die Altersvorsorge aufwenden. Diese Beträge werden vom Arbeitgeber direkt vom Bruttoentgelt abgezogen. Dadurch mindert sich das steuer- und sozialversicherungspflichtige Einkommen des Arbeitnehmers und es fallen – abhängig von der persönlichen Verdienstsituation – weniger Lohnsteuern und Sozialabgaben an. Diese Verwendung von Teilen des Entgelts für unbare Leistungen wird als Entgeltumwandlung bezeichnet.

→ *siehe auch: Altersvorsorge*

Erfolgsabhängiges Entgelt

(ergebnis- oder ertragsorientierte Vergütung)

Erfolgsabhängiges Entgelt umfasst Entgeltbestandteile, die in Abhängigkeit vom betrieblichen Erfolg bzw. Ertrag gezahlt werden. So werden zum Beispiel die Jahressonderzahlungen teilweise abhängig von betriebswirtschaftlichen Kenngrößen des Unternehmens (EBIT, EBIT DA,) gezahlt.

Erklärungsfrist

Eine Erklärungsfrist kann bei Abschluss eines Tarifvertrages auf Wunsch einer der Tarifvertragsparteien vereinbart werden. In dieser Frist haben beide Tarifvertragsparteien das Recht, das Tarifergebnis nicht anzunehmen. Wenn dies passiert, muss neu bzw. weiter verhandelt werden.

Festbetrag

Der Festbetrag ist eine Tarifierhöhung in Form eines einheitlichen Euro-Betrages, der in die Entgelttabellen eingeht. Er bewirkt, dass die unteren Entgeltgruppen prozentual relativ stark und die oberen Entgeltgruppen relativ gering angehoben werden („soziale Komponente“). Wird gelegentlich gefordert, aber selten vereinbart.

Beispiel:

„Erhöhung der Entgelte um 0,50 Euro pro Stunde.“

Hier gibt es jedoch keine weitere prozentuale Tarifierhöhung.

→ *siehe auch: Mindestbetrag, Sockelbetrag, Soziale Komponente, Tarifierhöhung*

Friedenspflicht

Die Friedenspflicht ist die nach höchstrichterlicher Rechtsprechung verbundene Pflicht, während der Laufzeit eines Tarifvertrages keinen Streik oder sonstige Arbeitsk Kampfmaßnahmen durchzuführen. Sie bezieht sich grundsätzlich nur auf die Inhalte des jeweiligen Vertrags, während dort nicht geregelte Sachverhalte durchaus Gegenstand von Arbeitsk Kampfmaßnahmen sein können.

→ *siehe auch: Arbeitsk Kampf, Streik*

G

Geltungsbereich

Der Geltungsbereich eines Tarifvertrages ist untergliedert in den räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich.

Der räumliche Geltungsbereich bezieht sich entweder auf eine Region (z. B. Bundesrepublik Deutschland, Bundesland Bayern, etc), oder auch – in Haustarifverträgen – auf ein Unternehmen.

Der fachliche oder auch sachliche Geltungsbereich bezieht sich – im Flächentarifvertrag – auf eine bestimmte Branche (z. B. Chemie, Papier oder Kautschuk).

Der persönliche Geltungsbereich definiert, für welche Beschäftigten (z. B. Auszubildende, gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte) dieser Tarifvertrag gilt. In den meisten Tarifverträgen werden im persönlichen Geltungsbereich auch bestimmte Arbeitnehmergruppen wie zum Beispiel AT-Angestellte von der Geltung des Tarifvertrages ausgenommen.

→ *siehe auch: Tarifvertrag*

Grundentgelt

Das Grundentgelt ist die tariflich festgelegte Entgeltgröße in den Vergütungstabellen. Sie ist grundsätzlich arbeitsplatz- bzw. tätigkeitsbezogen. Über eine Betrachtung der Tätigkeit wird eine Arbeitsbewertung vorgenommen, die zu einer Eingruppierung in eine Entgeltgruppe führt. Jeder Entgeltgruppe wird ein bestimmter, nicht leistungsabhängiger Geldbetrag (Grundentgelt) zugeordnet.

→ *siehe auch: Arbeitsbewertung, Eingruppierung, Entgeltgruppen*

Günstigkeitsprinzip / Günstigkeitsklausel

Rechtsgrundsatz, der vorschreibt, dass vom Tarifvertrag abweichende Abmachungen nur zulässig sind, soweit sie eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten. Dabei werden nach der Rechtsprechung nur solche Regelungen verglichen, die in einem inneren sachlichen Zusammenhang stehen: also z. B. tarifliche Entgeltregelungen mit Entgeltbestimmungen des Arbeitsvertrages, Arbeitszeit mit Arbeitszeit usw. (sog. Sachgruppenvergleich).

Härtefallklauseln

Arbeitgeber und Betriebsräte können bei den Tarifvertragsparteien aus wirtschaftlichen Gründen, wie dem Abwenden einer Gesamtvollstreckung (Konkurs), eine tarifliche Härtefallregelung beantragen. Danach können Tarifleistungen zeitweise gekürzt oder gestundet werden. Härtefallklauseln sind vorwiegend in Flächentarifverträgen geregelt.

Jahreseinkommen

Das Jahreseinkommen ist die Summe aller monatlichen Vergütungen inklusive möglicher Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld und Erfolgs- oder Ergebnisbeteiligungen eines Arbeitnehmers.

Jahressonderzahlung / Jahresleistung

Eine Jahressonderzahlung (auch 13. Monatseinkommen) ist eine tariflich festgelegte zusätzliche Zahlung, die in der Regel einmal zum Jahresende oder auch aufgeteilt als Urlaubs- und Weihnachtsgeld gezahlt wird. Entweder in Form eines festen Eurobetrages oder als prozentualer Anteil des Monatsentgelts (z. B. 95 % eines Monatseinkommens).

K

Koalitionsfreiheit

Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz (GG) garantiert die Freiheit, sich zu Vereinigungen (Koalitionen) zusammenzuschließen: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen Vereinigungen (Koalitionen) zu bilden, ist für jedermann und alle Berufe gewährleistet.“

Die gewerkschaftliche Organisation und Betätigung der abhängig Beschäftigten wird geschützt und damit auch die Verfolgung tarifpolitischer Ziele und das zu ihrer Durchsetzung eingesetzte Mittel des Streiks.

Die sogenannte negative Koalitionsfreiheit bedeutet das Recht, sich solchen Organisationen nicht anzuschließen.

→ *siehe auch: Tarifautonomie*


Kommentierung

Im Nachgang zu Tarifverträgen verständigen sich die Tarifparteien um ein einheitliches Verständnis der Verträge sicherzustellen. Die Kommentierung dient auch dazu, den eigentlichen Vertragstext nicht unnötig lang zu machen und mögliche Auslegungsdifferenzen zu vermeiden.

→ *siehe auch: Auslegungen*

Kurzarbeit

Kurzarbeit im Arbeitsverhältnis bedeutet die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit in einem Betrieb aufgrund eines erheblichen Arbeitsausfalls. Von der Kurzarbeit können alle oder nur ein Teil der Arbeitnehmer des Betriebes



betroffen sein. Die betroffenen Arbeitnehmer arbeiten bei Kurzarbeit weniger oder überhaupt nicht. Ob ein Arbeitgeber Kurzarbeit einführen darf und ob sich bei Kurzarbeit der Anspruch auf Vergütung der Arbeitnehmer entsprechend verringert, richtet sich nach arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

Kurzarbeit kann ein Instrument sein, um bei vorübergehendem Arbeitsausfall (v. a. Entfall von Aufträgen) Kündigungen zu vermeiden. Um in diesen Fällen den Verdienstaufschlag der Arbeitnehmer teilweise auszugleichen, können die Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen eine Entgeltersatzleistung aus der Arbeitslosenversicherung, das sogenannte Kurzarbeitergeld, beanspruchen. Zuständig für diese Leistung ist die Bundesagentur für Arbeit.

Manche Tarifverträge sehen eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch zusätzliche Zahlungen des Unternehmens vor.

Langzeitkonto

(auch Zeitwertkonto, Lebensarbeitszeitkonto)

Ein Langzeitkonto ist ein langfristig angelegtes Arbeitszeitkonto, welches in Geld geführt wird. Die Beschäftigten können dort Entgeltbestandteile oder auch z. B. Überstunden einbringen und „sammeln“. Dieses Konto ist darauf ausgerichtet, dass Beschäftigte z. B. vorzeitig in den Ruhestand gehen können, also an das Ende der Erwerbstätigkeit einen Freizeitblock stellt. Oft können bei diesen Langzeitkonten (LZK) die Zeitguthaben aber auch für längere Freistellungsphasen (zum Beispiel für Familienzeiten) verwendet werden. In fast allen Flächentarifen haben wir mittlerweile Tarifverträge über solcherart Zeitkonten.

Laufzeit

Die Laufzeit ist der verhandelte Geltungszeitraum für einen Tarifvertrag.

Leermonat/Nullmonat

Leer- oder Nullmonat bedeutet, dass der verhandelte Tarifvertrag zu Beginn seiner Laufzeit keine Erhöhung vorsieht und somit für x Monate der alte Tarifvertrag weitergilt.

Maßregelungsklausel

Eine Maßregelungsklausel ist eine Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien, die üblicherweise zum Inhalt hat, dass aus Anlass oder im Zusammenhang mit durchgeführten Arbeitskampfmaßnahmen eine Maßregelung von Arbeitnehmern (zum Beispiel Abmahnung, Entlassung) nicht erfolgt oder rückgängig gemacht wird und etwaige Schadensersatzansprüche entfallen. Die Maßregelungsklausel wird im Regelfall zusammen mit dem Tarifergebnis vereinbart. Sie umfasst nicht während Arbeitskampfmaßnahmen verübte strafbare Handlungen. Der Entgeltabzug wegen Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen bleibt ebenfalls unberührt.

→ *siehe auch: Arbeitskampfmaßnahmen, Streik*

Mehrarbeit

Ist die über die regelmäßige festgelegte bzw. vereinbarte tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit. Viele Tarifverträge enthalten Begrenzungen von Mehrarbeit in Form von Festschreibung der maximalen Mehrarbeitsstunden bzw. der täglichen oder wöchentlichen Höchstarbeitszeit einschließlich der Mehrarbeit. In der Regel wird Mehrarbeit mit einem Zuschlag vergütet. In vielen Tarifverträgen ist die Möglichkeit des Freizeitausgleichs für geleistete Mehrarbeit vorgesehen.

Mitgliedervorteil

Beschreibt eine Leistung im Rahmen von Tarifverträgen die ausschließlich an Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft geleistet wird. Dies kann sowohl in Form von Geld, als auch von Zeit erfolgen.

Mindestbetrag

Der Mindestbetrag besagt, dass die prozentuale (lineare) Tarifierhöhung mindestens einen bestimmten (Euro-) Betrag erreichen muss. Der Mindestbetrag wirkt sich zu Gunsten der Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen aus.

Beispiel:

„Erhöhung der Entgelte 5 %, mindestens jedoch 50 Euro/Monat.“

→ *siehe auch: Festbetrag, Sockelbetrag, Soziale Komponente, Tarifierhöhung*

Nachbindung

Auch nach dem Wirksamwerden des Austritts eines Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband gelten die bisherigen Tarifverträge weiter und zwar so lange bis der Tarifvertrag endet.

Man spricht hier von der sogenannten Nachbindungsfrist. Diese ergibt sich aus § 3 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG).

Lediglich neu abgeschlossene Tarifverträge gelten für das aus dem Arbeitgeberverband ausgetretene Unternehmen nicht. Ebenso gelten die alten Tarifverträge nicht für die nach dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband neu eingestellten Beschäftigten. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kann der Arbeitgeber schon in der Zeit der Nachbindung versuchen z. B. einzelvertraglich für die Zeit nach dem Ende des Tarifvertrages →

N

eine andere Abmachung zur Verschlechterung des bisherigen Tarifstandards durchzusetzen. Selbstverständlich gilt dies nicht einseitig, es bedarf immer der Zustimmung des Einzelnen. Kommt eine andere Abmachung nicht zustande, bleibt es bei der Nachbindung an die alten Tarifverträge.

→ *siehe auch: OT-Mitgliedschaft, Tarifflicht, Verbandsaustritt*

Nachwirkung

Schließt sich an einen durch Zeitablauf oder durch Kündigung außer Kraft getretenen Tarifvertrag nicht unmittelbar ein Neuabschluss an, wirken die Regelungen aus dem alten Tarifvertrag nach, bis ein neuer Vertrag in Kraft tritt. Die nachwirkenden Regelungen können jedoch durch jede, und damit auch durch eine individuelle arbeitsvertragliche Vereinbarung ersetzt werden. Das ist in § 4 Abs.5 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) festgelegt. Mit dieser Bestimmung wollte der Gesetzgeber sicherstellen, dass das Ende eines Tarifvertrags nicht zu ungeregelten Arbeitsbedingungen führt. Die Nachwirkung überbrückt die tariflose Zeit bis zu einem Neuabschluss. Beschäftigte fallen also nicht in ein Loch, wenn die Gewerkschaft etwa den Entgelttarifvertrag kündigt und dafür notfalls auch zu Arbeitskampfmaßnahmen aufrufen muss. Die Nachwirkung muss nicht ausdrücklich im Tarifvertrag vereinbart werden, sie gilt kraft Gesetz. Sie kann jedoch im Tarifvertrag ausdrücklich ausgeschlossen werden. Die Nachwirkung gilt nicht für neu eingestellte Beschäftigte, deren Tarifbindung erst während der Nachwirkungsfrist entsteht.

→ *siehe auch: Tarifbindung*

Öffnungsklausel

In Tarifverträgen – meist in Flächentarifverträgen – formulierte Möglichkeit für die Betriebsparteien, in einer Betriebsvereinbarung von den Regelungen des Tarifvertrages abzuweichen. Teilweise ist eine Zustimmung der Tarifvertragsparteien zu einer solchen Betriebsvereinbarung erforderlich.

Beispiel Chemieindustrie: Die Betriebsparteien können je nach wirtschaftlicher Lage für eine bestimmte Zeit die tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit eines Betriebes oder einer Abteilung von 37,5 Stunden durch eine 35- oder 40-Stunden-Woche ersetzen; dies allerdings nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

OT-Mitgliedschaft

Mitgliedschaft eines Unternehmens in einem Arbeitgeberverband „Ohne Tarifbindung“. In den letzten Jahren haben verschiedene Arbeitgeberverbände OT-Mitgliedschaften ermöglicht, um auf diese Weise Unternehmen im Verband zu halten oder neue Mitglieder zu gewinnen, die nicht (mehr) den vom Verband abgeschlossenen Tarifverträgen unterliegen wollen.

→ *siehe auch: Tarifflucht, Verbandsaustritt*

Paritätische Besetzung

Schlichtungskommissionen oder auch die Einigungsstelle können paritätisch besetzt werden. Das heißt, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter sind zahlenmäßig identisch vertreten. Ggf. kann ein (gemeinsam bestimmter) Unparteiischer hinzugezogen werden, um Patt-Situationen zu vermeiden.

P

Pilotabschluss

Nicht in allen Tarifbereichen wird in jeder Tarifrunde bundesweit gemeinsam verhandelt, wie wir dies zum Beispiel fast immer in der Chemie- oder auch in der Papierindustrie tun. In der Kunststoffindustrie werden zum Beispiel die Entgelte je nach Tarifbezirk getrennt verhandelt. Wenn dann ein solcher regionaler Tarifabschluss für die anderen – vergleichbaren – Regionen richtungweisend ist, und in den meisten Fällen unverändert übernommen wird, nennt man einen solchen Abschluss Pilotabschluss.

Präambel

Eine Präambel wird meist bei Erstabschlüssen eines Tarifvertrages zu einem neuen Thema (zum Beispiel Demografie) verfasst und wird im Tarifvertrag selbst den eigentlichen Bestimmungen vorangestellt, um in allgemeiner Form die Ziele, Zwecke und Absichten die die Tarifvertragsparteien zum Abschluss dieses Tarifvertrages bewogen haben, zu erläutern.

Preissteigerungsrate

Unter der Preissteigerungsrate wird der prozentuale Anstieg der Preise im Vergleich zum Vorjahr verstanden.

Protokollnotiz/Protokollarische Erklärung

Ist eine ergänzende Verständigung zu Inhalten eines Tarifvertrages, die im Wesentlichen unterschiedliche Interpretationsmöglichkeiten verhindern soll oder befristete Regelungen enthält.

Rationalisierungsschutz/Verdienstsicherung

Regelt in Tarifverträgen den Schutz älterer Beschäftigter vor Kündigung oder Einkommensverlust.

Rechtsnormen (Rechtsvorschrift)

Verbindliche Regelung, die für eine Vielzahl von Sachverhalten gilt; in der Regelung durch eine gesetzliche Vorschrift.

Salvatorische Klausel

Die salvatorische Klausel sichert die Gültigkeit eines Vertrages für den Fall, dass einzelne Bestimmungen entweder bereits bei Abschluss ungültig waren oder später, beispielsweise durch eine Gesetzesänderung nachträglich ungültig werden. Eine solche Klausel soll die Wirksamkeit des Vertragswerkes absichern; eine fehlerhafte Vorschrift soll nicht den Bestand des gesamten Vertrages gefährden.

Grundsätzlich führt die Unwirksamkeit einer einzelnen Bestimmung in einem Vertrag zur sogenannten Teilnichtigkeit des Vertrages, so dass im Zweifel – wenn sich aus dem hypothetischen Willen der Vertragsparteien nichts anderes ergibt – das gesamte Rechtsgeschäft nichtig ist (§ 139 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Diese Rechtsfolge soll durch die Aufnahme einer salvatorischen Klausel in den Vertrag vermieden werden.

Beispiel:

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Vertragsparteien sind verpflichtet, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame Bestimmung zu ersetzen, die dem ursprünglichen Willen der Parteien am Nächsten kommt.

S

Schlichtung

Die Schlichtung ist eine außergerichtliche Einigung zwischen zwei Parteien. Tariflich gibt es Schlichtungsvereinbarungen, die vor dem endgültigen Scheitern einer Verhandlung noch eine Einigung ermöglichen sollen. Vereinbarungen können hierbei abschließend wirken oder auch nur vermittelnd. Bei der abschließenden Einigung wirkt der Schlichterspruch zwingend für beide Parteien. Meist ist der Schlichterspruch jedoch nur wirksam, wenn von beiden Parteien die Zustimmung erfolgt.

Sockelbetrag

Der Sockelbetrag wird oft mit dem Mindestbetrag verwechselt. Beim Sockelbetrag handelt es sich um einen festen Betrag, der in gleicher Höhe allen Beschäftigten gezahlt wird. Auch der Sockelbetrag fließt in die Entgelttabelle ein. Es wird einmal ein fester Euro-Betrag vereinbart, der allen Beschäftigten einheitlich gezahlt wird. Darauf aufbauend wird eine evtl. prozentuale Entgelterhöhung gezahlt (x Euro plus y Prozent).

Beispiel:

Forderung 50 Euro plus 3 drei Prozent.

Auch der Sockelbetrag bewirkt eine prozentual stärkere Anhebung der unteren Entgeltgruppen, daher wird er als „soziale Komponente“ bezeichnet.

→ *siehe auch: Festbetrag, Mindestbetrag, Soziale Komponente, Tarifierhöhung*

Soziale Komponente

Von einer „sozialen Komponente“ in der Tarifpolitik spricht man, wenn bei einem Tarifabschluss die unteren Entgeltgruppen stärker angehoben werden als die oberen. Die oberen Einkommensgruppen verzichten prozentual zugunsten der unteren Entgeltgruppen.

Dies kann zum Beispiel durch den Abschluss einer Einmalzahlung oder eines Pauschalbetrages statt oder zusätzlich zu einer linearen Tarifierhöhung erreicht werden.

→ *siehe auch: Einmalzahlung, Festbetrag, Mindestbetrag, Sockelbetrag, Tarifierhöhung*

Streik

Das Streikrecht ist durch Art. 9, Abs. 3 des Grundgesetzes verfassungsrechtlich geschützt. Nur mit dem Streikrecht kann die Tarifautonomie von den Gewerkschaften wirksam wahrgenommen werden. Vor einem Streik werden die Mitglieder der Gewerkschaft in einer Urabstimmung gefragt, ob sie für ihre Forderungen auch streiken wollen.

→ *siehe auch: Arbeitskampf, Urabstimmung*

Streikunterstützung

Während eines regulären Streiks haben die Streikenden keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. An organisierte Beschäftigte, die am Streik teilnehmen, wird Streikunterstützung durch die zuständige Gewerkschaft gezahlt. Sie beträgt im Schnitt zwei Drittel des Bruttoeinkommens. Bei Warnstreiks wird in der Regel keine Streikunterstützung gezahlt.

→ *siehe auch: Arbeitskampf, Streik*

T

Tarifautonomie

Darunter versteht man das Recht der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände oder einzelner Arbeitgeber, miteinander Entgelt, Ausbildungsvergütungen und andere Arbeitsbedingungen selbständig und unabhängig zu regeln – ohne staatliche Einflussnahme. Die Tarifautonomie ist durch das Grundgesetz geschützt (Art. 9, Abs. 3). Dem Staat ist es deshalb verwehrt, in die Tarifautonomie einzugreifen.

→ *siehe auch: Tarifvertragsgesetz*

Tarifbindung

Tarifgebunden sind die Gewerkschaftsmitglieder, die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes oder einzelne Unternehmen (z. B. durch Haustarifverträge). Nur bei beiderseitiger Mitgliedschaft gelten die Tarifverträge unmittelbar und zwingend (§ 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz).

Die Tarifbindung beginnt mit In-Kraft-Treten des Tarifvertrages bzw. Beitritt zur Gewerkschaft bzw. zum Arbeitgeberverband. Sie endet für den Arbeitgeber nicht mit dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband, sondern erst mit dem Ende des Tarifvertrages. Durch Bezugnahme im Arbeitsvertrag erfolgt keine Tarifbindung. Arbeitnehmer haben nur einen Rechtsanspruch auf Leistungen aus dem Tarifvertrag, wenn sie Mitglied der tarifvertragschließenden Gewerkschaft sind.

Wenn Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden, gelten diese auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte (§ 5 Tarifvertragsgesetz).

→ *siehe auch: Allgemeinverbindlichkeit, Nachbindung, Tarifvertragsgesetz*

Tarifeinheit

Unter dem Begriff Tarifeinheit wird der Rechtsgrundsatz verstanden, dass in einem Arbeitsverhältnis oder in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag anzuwenden ist. Es handelt sich um einen Grundsatz für den Fall der Tarifkonkurrenz in einem Arbeitsverhältnis oder für den Fall der Tarifpluralität in einem Betrieb (Tarifeinheit im Betrieb), also für solche Fälle, in denen mehrere Tarifverträge auf denselben Sachverhalt anwendbar sind.

→ *siehe auch: Tarifkonkurrenz, Tarifpluralität*

Tariferhöhung

Durch Tarifabschlüsse vereinbarte Erhöhung der tariflichen Grundentgelte, teilweise werden auch die in Eurobeträgen ausgewiesenen Zulagen und Zuschläge um den selben Prozentsatz wie die Tarifierhöhung erhöht.

Es wird unterschieden nach der prozentualen (linearen) Tarifierhöhung (z. B. 3 %) und der pauschalen Tarifierhöhung, die eine Einmalzahlung oder auch eine pauschale Tarifierhöhung (z. B. 0,50 Euro/Stunde) sein kann.

→ *siehe auch: Einmalzahlung, Festbetrag, Mindestbetrag, Sockelbetrag*

Tarifflucht

Rückzug von Unternehmen aus der Tarifbindung, etwa durch Verlassen des Arbeitgeberverbandes oder durch Wechsel in eine OT-Mitgliedschaft.

→ *siehe auch: OT-Mitgliedschaft, Verbandsaustritt*

Tarifführerschaft

Wenn die gewerkschaftliche Zuständigkeit eindeutig und klar ist, spricht man von der Tarifführerschaft einer Gewerkschaft für eine bestimmte Branche. Es ist zum Beispiel unangefochten, dass die →

T

IG BCE für die chemische Industrie in Deutschland die allein zuständige Gewerkschaft ist. Aber auch in unseren Branchen haben wir Tarifgemeinschaften mit anderen Gewerkschaften.

→ *siehe auch: Tarifgemeinschaft*

Tarifforderung

Ist die von der Tariffkommission beschlossene Forderung zur Weiterentwicklung des Tarifvertrages. Neben der materiellen Forderung nach Erhöhung der Vergütungen spielen immer mehr qualitative Elemente wie z. B. Weiterbildung, Altersteilzeit, Ausbildung und Übernahme eine Rolle.

Tarifgemeinschaft/Tarifkooperation

In einigen Branchen werden die Tarifverträge von zwei oder mehreren Gewerkschaften gemeinsam verhandelt und abgeschlossen, da mehrere Gewerkschaften die Zuständigkeit einer Branche (z. B. für die Energiewirtschaft) für sich beanspruchen.

Um nicht in die Situation einer tariflichen Unterbietungs- oder Überbietungskonkurrenz zu kommen, haben sich in diesen Tarifbereichen die DGB-Gewerkschaften vielerorts zu sogenannten Tarifgemeinschaften zusammengetan.

→ *siehe auch: Tarifführerschaft, Überbietungskonkurrenz, Unterbietungskonkurrenz*

Tariffkommission

Eine Tariffkommission ist ein gewerkschaftliches Gremium, das sich mit dem Gesamtprozess der Vorbereitung und Durchführung einer Tarifrunde bzw. von Tarifverhandlungen befasst. In der Tariffkommission sind überwiegend oder ausschließlich ehrenamtliche Mitglieder

(Betriebsräte, Vertrauensleute) aus den wichtigsten Betrieben im Geltungsbereich des Tarifvertrages vertreten. Sie werden nach Satzung und Richtlinien der IG BCE alle vier Jahre (im Jahr nach dem Gewerkschaftskongress) von den Vertrauensleuten gewählt. Die Tarifkommission beschließt die Kündigung des Tarifvertrages und stellt die Tarifforderungen auf. Ggf. wird aus ihrer Mitte die Verhandlungskommission gebildet, welche am Verhandlungstisch sitzt. Ob ein Tarifergebnis angenommen wird oder nicht, wird aber in der gesamten Tarifkommission abgestimmt.

Tarifkonkurrenz

Wird ein Arbeitsverhältnis von mehreren Tarifverträgen erfasst, die dieselben Regelungsmaterien enthalten, spricht man von Tarifkonkurrenz. Zu unterscheiden ist hierbei nach der Ursache der Konkurrenz: Die Konkurrenz löst die Rechtsprechung nach dem Grundsatz der Spezialität. Danach ist der Tarifvertrag anzuwenden, der dem Betrieb räumlich und fachlich am nächsten steht. Dabei hat der Haustarifvertrag Vorrang vor dem Flächentarifvertrag, der regionale Tarifvertrag vor dem überregionalen. Kann durch das Spezialitätsprinzip kein Vorrang eines Tarifvertrages festgestellt werden, wird der Tarifvertrag angewendet, welcher die meisten Arbeitsverhältnisse im Betrieb erfasst (Mehrheitsprinzip).

→ *siehe auch: Tarifeinheit, Tarifpluralität*

Tarifloser Zustand

Wo es keinen Tarifvertrag (mehr) gibt, herrscht ein tarifloser Zustand. Das Arbeitszeitgesetz, das Bundesurlaubsgesetz etc. sind hier nur das Mindestniveau und sind deutlich schlechter als die tariflichen Regelungen.

→ *siehe auch: Nachbindung, Nachwirkung, Tarifbindung*

T

Tarifnormen

Eine verbindliche Regelung, die für die Parteien des Tarifvertrages gilt. Tarifverträge enthalten zum einen Tarifnormen, die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien untereinander regeln, z. B. die Kündigungsfrist eines Tarifvertrages. Zum anderen enthalten Tarifverträge Tarifnormen, die den Inhalt von Arbeitsverhältnissen regeln (sogenannte Inhaltsnormen). Hierzu zählen z. B. die Regelungen zur Arbeitszeit, zum Entgelt etc.

Tarifpluralität

Tarifpluralität liegt vor, wenn mehrere Tarifverträge für unterschiedliche Arbeitsverhältnisse eines Betriebes Geltung beanspruchen, der Arbeitgeber also doppelt tarifgebunden ist. Dies tritt meist auf im Zusammenhang mit Berufsgewerkschaften, die für einzelne Arbeitnehmergruppen gesonderte Tarifverträge abschließen.

→ *siehe auch: Berufsgewerkschaften, Tarifeinheit, Tarifkonkurrenz, Unterbietungskonkurrenz*

Tarifpolitik

Die Tarifpolitik ist mehr als die Beantwortung der Frage nach mehr Geld. Die tarifpolitische Ausrichtung der IG BCE wird bestimmt durch das tarifpolitische Programm und die Beschlüsse der Gremien. Die Felder der Tarifpolitik sind:

- Einkommen und Ausbildungsvergütungen
- Zulagen bei Nacht, Sonntags- und Feiertagsarbeit
- Erschwerniszulagen, Akkord- und Prämienarbeit
- Jahressonderzahlungen / Weihnachtsgeld
- Urlaub und Urlaubsgeld

- Vermögenswirksame Leistungen
- Arbeitszeit
- Aus- und Weiterbildung
- Flexible Übergänge in den Ruhestand
- Altersvorsorge
- Freistellungs- und Arbeitsvertragsregelungen
- Arbeitsschutz
- Betrieblicher Umweltschutz

Tarifrecht

Umschreibt das spezielle Rechtsgebiet des „Tarifrechts“.
Rechtsgrundlagen sind das Tarifvertragsgesetz, in dem bestimmte Sachverhalte definiert werden, wie zum Beispiel „Nachwirkung“, „Tarifbindung“, „Tarifzuständigkeit“ etc. und Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz sowie die dazu ergangene Rechtsprechung.

Tarifregister

Nach § 6 Tarifvertragsgesetz (TVG) wird beim Bundesarbeitsminister ein Tarifregister geführt. Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, jeden Tarifvertrag an das Tarifregister des Bundes weiterzugeben. In das Tarifregister werden der Abschluss, die Änderung und die Aufhebung der Tarifverträge sowie der Beginn und die Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen eingetragen.

→ *siehe auch: Tarifvertragsgesetz*

Tarifrunde

Den gesamten Ablauf vom Aufstellen der Forderung, den Sitzungen der Tarifkommission, den einzelnen Verhandlungen, bis hin zum Abschluss eines Tarifvertrages nennt man Tarifrunde.

T

Tarifvertrag

Tarifverträge (das Tarifvertragsgesetz spricht auch von Tarifordnung) regeln die wesentlichsten Grundlagen für das Arbeitsverhältnis. Das können Fragen sein über Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Arbeitsbedingungen, Entlohnung und vieles weitere. Tarifverträge gelten unmittelbar und zwingend, ohne dass es weiterer Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder zwischen Arbeitnehmer und Betriebsrat bedarf. Sie gelten jedoch nur, wenn eine Tarifbindung besteht.

Tarifvertragsarten

Die Vielfalt unterschiedlicher Tarifverträge lässt sich zu folgenden Tarifvertragsarten zusammenfassen:

1. Unterscheidung nach dem Geltungsbereich:

■ Flächentarifvertrag

Flächentarifverträge werden zwischen einem Arbeitgeberverband und einer oder mehreren Gewerkschaften geschlossen. Sie gelten in einer bestimmten Branche und dort entweder bundesweit oder für eine bestimmte Region. Mit den Flächentarifverträgen ist sichergestellt, dass gleiche Mindestarbeitsbedingungen in den verschiedenen Betrieben einer Branche bzw. eines Tarifgebiets gelten. Damit werden für vergleichbare Betriebe gleiche Ausgangsbedingungen für die Konkurrenz im marktwirtschaftlichen System geschaffen. Ohne Flächentarifverträge würde eine Unterbietungskonkurrenz der einzelnen Arbeitnehmer gegeneinander einsetzen.

→ *siehe auch: Unterbietungskonkurrenz*

■ **Haustarifvertrag/Firmentarifvertrag**

Einen Tarifvertrag zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und einer Gewerkschaft nennt man Firmentarifvertrag oder auch Haustarifvertrag. Verwandt werden auch die Begriffe Werks- oder Unternehmenstarifvertrag. Es gibt darüber hinaus noch den „firmenbezogenen Verbandstarifvertrag“ oder auch „verbandsbezogenen Haustarifvertrag“, der zwischen einem Arbeitgeberverband und einer Gewerkschaft abgeschlossen wird, aber auch nur für ein Unternehmen/eine Firma gilt.

2. Unterscheidung nach dem Inhalt des Tarifvertrages:

■ **Entgelttarifverträge (ETV) (Lohn- und Gehaltstarifverträge), Vergütungstarifverträge (VTV):**

Regeln die Höhe der tariflichen Grundvergütung in Form von Entgelttabellen (Lohn- und Gehaltstabellen). Die Verträge enthalten in der Regel auch die Ausbildungsvergütungen. Die Laufzeit eines Entgelttarifvertrages beträgt überwiegend ein bis zwei Jahre.

■ **Entgeltrahmentarifvertrag (Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge):**

Legen die Entgeltgruppen (Lohn- und Gehaltsgruppen) fest, definieren die Gruppenmerkmale und treffen die Regelungen zur Leistungsentlohnung. In einzelnen Fällen kommt es vor, dass im Entgelttarifvertrag (Lohn- und Gehaltstarifvertrag, Vergütungstarifvertrag) selbst die Entgeltgruppen (Lohn- und Gehaltsgruppen, Vergütungsgruppen) festgelegt sind. Die Rahmentarifverträge haben in der Regel eine Laufzeit von mehreren Jahren.

T

■ Manteltarifverträge (MTV):

Enthalten Bestimmungen über sonstige Arbeitsbedingungen, wie z. B. Einstellungs- und Kündigungsbestimmungen, Arbeitszeit, Erholungs- und Sonderurlaub, vorübergehende Freistellungen, Zuschläge für Mehr-, Nacht- und Schichtarbeit, Arbeitsbedingungen und Bestimmungen zum Rationalisierungsschutz. Dabei werden häufig für einzelne Regelungen wie z. B. Arbeitszeit oder Urlaub abweichende Kündigungsfristen vereinbart. Vereinzelt werden Manteltarifverträge auch als Rahmentarifverträge bezeichnet.

Sonstige Tarifverträge:

Häufig werden auch zu einzelnen Bestimmungen, die normalerweise im Manteltarifvertrag geregelt werden, gesonderte Tarifverträge abgeschlossen, wie z. B. Tarifverträge über Demografie, Urlaub und Urlaubsgeld, Altersvorsorge, Jahressonderzahlungen, Qualifizierung, u. a. m. Wichtig sind ferner Absicherungs- und Rationalisierungsschutzabkommen, die bei Personalabbau Versetzungen und Umschulungen vorsehen und bei unvermeidbaren Kündigungen den Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen verpflichten.

■ Anerkennungstarifvertrag:

Schließt ein Unternehmen einen Firmentarifvertrag ab, in dem es sich zur Anwendung des entsprechenden Flächentarifvertrags verpflichtet, spricht man von einem Anerkennungstarifvertrag. Beim Anerkennungstarifvertrag wird meist ein Tarifvertrag, der eigentlich nicht für das Unternehmen gilt, in seiner jeweils aktuellen Fassung anerkannt.

■ Übernahmetarifvertrag:

Regelt per Tarifvertrag die Übernahme von Tarifabschlüssen eines anderen Tarifbereiches.

■ Überleitungstarifvertrag:

Ist die technische Beschreibung wie in einen neu gestalteten Tarifvertrag übergeleitet wird. Zum Beispiel vom ehemaligen Lohn und Gehalt in einen Entgelttarifvertrag.

■ Überführungstarifvertrag:

Stellt die Regelungen dar, wie von einem bestehenden in einen neuen Tarifvertrag übergeleitet wird. Dies wird notwendig bei Zusammenführung von zwei Haustarifverträgen oder auch Wechsel zwischen den Tarifbereichen.

■ Sanierungstarifvertrag:

Ist eine Abweichung vom bestehenden Tarifvertrag, um die Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens wieder herzustellen. Neben Investitionen wird hier auch eine weitgehende Beschäftigungssicherung festgeschrieben.

■ Standortsicherungstarifvertrag:

Soll durch Zugeständnisse der Arbeitnehmer den Standort sichern. Auch hier werden Investitionen zugesichert und Beschäftigungssicherung festgeschrieben.

■ Sozialtarifvertrag:

Als Sozialtarifvertrag bezeichnet man in Deutschland einen Tarifvertrag, in dem das Ob und das Wie einer von einem Unternehmen →

T

geplanten Betriebsänderung sowie der Ausgleich eventueller mit der Betriebsänderung für die Arbeitnehmer verbundener Nachteile geregelt wird. Der Sozialtarifvertrag hat somit dieselben Regelungsgegenstände, die auch ein Interessenausgleich und ein Sozialplan zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat haben kann. Der Sozialtarifvertrag kann mit dem betroffenen Unternehmen selbst als Haustarifvertrag oder zwischen dem Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft als firmenbezogener Verbandstarifvertrag geschlossen werden.

Tarifvertragsgesetz (TVG)

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) vom 9. April 1949 regelt die formalen Grundlagen des Tarifsystems u. a. zu folgenden Aspekten: Inhalt und Form des Tarifvertrages, Tarifvertragsparteien, Tarifgebundenheit, Wirkung der Tarifnormen, Allgemeinverbindlichkeit, Tarifregister, Feststellung der Rechtswirksamkeit.

→ *siehe auch: Allgemeinverbindlichkeit, Tarifvertrag, Tarifvertragsparteien, Tarifregister*

Tarifvertragsparteien

Nur die Tarifvertragsparteien können Tarifverträge abschließen. Tarifvertragsparteien sind auf Arbeitnehmerseite die Gewerkschaften, auf der Arbeitgeberseite können dies Arbeitgeberverbände oder einzelne Arbeitgeber sowie Handwerksinnungen sein.

→ *siehe auch: Tarifvertragsgesetz*

Tarifvorbehalt

Bestimmte gesetzliche Regelungen stehen unter einem Tarifvorbehalt: So setzt beispielsweise die Anwendung des Blockmodells nach dem Altersteilzeitgesetz oder die Entgeltumwandlung von tariflichem Entgelt für die Altersvorsorge eine entsprechende tarifliche Regelung voraus.

Tarifvorrang

Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist festgelegt, dass Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein können. Die Tarifparteien können den Tarifvorrang für bestimmte Regelungsbereiche aufheben, zum Beispiel durch eine Öffnungsklausel.

Der Vorrang tariflicher Regelungen vor betrieblichen Vereinbarungen resultiert aus der herausragenden Bedeutung, die der tarifautonomen Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen eingeräumt wird.

→ *siehe auch: Tarifautonomie, Tarifvorrang*

Tarifzuständigkeit

Die Tarifvertragsparteien können dann einen Tarifvertrag abschließen, wenn sie nach ihrer Satzung für den infrage kommenden Tarifbereich „zuständig“ sind, d. h. bereit sind, aus diesem Bereich Mitglieder aufzunehmen. Vielfach sind mehrere Gewerkschaften für einzelne Wirtschaftszweige zuständig. Bei Streitigkeiten zwischen den Gewerkschaften über die Zuständigkeit kann innerhalb des DGB ein Schiedsverfahren durchgeführt werden.

→ *siehe auch: Tarifgemeinschaft*

U

Überbietungskonkurrenz, tarifliche

Als Überbietungskonkurrenz lässt sich eine Tarifpolitik bezeichnen, in der eine in einem Tarifbereich neu auftretende Gewerkschaft mit dem Anspruch antritt, durch eigenständiges Verhandeln bessere Tarifiergebnisse erzielen zu können als die bisherige dort verhandelnde Gewerkschaft.

Derartige Tarifverträge lassen sich deshalb nur im Konflikt durchsetzen und nicht zufällig handelt es sich bisher in allen Fällen erfolgreicher Überbietungskonkurrenz um Berufsgewerkschaften, die relativ homogene Beschäftigtengruppen vertreten, die über substantielle strukturelle Macht verfügen und ausgezeichnet organisiert sind.

→ *siehe auch: Tarifeinheit, Tarifführerschaft, Tarifkonkurrenz, Unterbietungskonkurrenz*

Unabdingbarkeit

Unabdingbarkeit bezeichnet die unmittelbare und zwingende Wirkung von Normen eines Tarifvertrages, die nicht zuungunsten des Beschäftigten unterschritten werden dürfen.

Urabstimmung

Dient der Befragung der Gewerkschaftsmitglieder vor einem Arbeitskampf. Eine Zustimmung von 75 % der Mitglieder ist Voraussetzung für einen Streik. Das nach Streik erzielte Tarifiergebnis wird den Mitgliedern in einer 2. Urabstimmung vorgelegt. Es gilt in den meisten Fällen bei einem Anteil von 75 % Nein-Stimmen als abgelehnt.

→ *siehe auch: Arbeitskampf, Streik, Urabstimmung*

Unterbietungskonkurrenz, tarifliche

Im Gegensatz zur Überbietungskonkurrenz findet sich die Unterbietungskonkurrenz überwiegend in Branchen, in denen die Beschäftigten über wenig strukturelle Macht verfügen und nur in geringem Maß gewerkschaftlich organisiert sind.

→ *siehe auch: Tarifeinheit, Tarifführerschaft, Tarifkonkurrenz, Überbietungskonkurrenz*

Verbandsklage

Eine Verbandsklage ist eine

- **Klage einer Tarifpartei gegen die andere Tarifpartei** um die Geltung oder Auslegung eines Tarifvertrages (oder die Rechtmäßigkeit von Streik-/Aussperrungsmaßnahmen). Die Verbandsklage ist in § 9 Tarifvertragsgesetz geregelt.
- **Klage einer Gewerkschaft gegen den einzelnen Arbeitgeber**, der Tarifbruch begeht und gegen Art. 9 Abs. 3 GG verstößt. Ein allgemeines Klagerecht der Gewerkschaft gegen den Arbeitgeber, sozusagen anstelle des Mitglieds, beispielsweise wegen einer Lohndifferenz, besteht nicht. Grundsätzlich ist eine Klage des einzelnen Mitglieds nötig.

Verbandsaustritt / Verbandsflucht

Verbandsaustritt bezeichnet den Austritt eines Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband (AGV), zum Beispiel wegen zu hoher Beiträge, Verärgerung über Personen oder um sich der Tarifbindung zu entziehen. Der Austritt ist verbandsintern wirksam, wenn die satzungsmäßige Kündigungsfrist des AGVs eingehalten und abgelaufen ist.

V

Nach dem Austritt gelten allerdings die Tarifverträge weiter, bis der Tarifvertrag endet (§ 3 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz). Zumindest eine Zeitlang bleibt das ausgetretene Unternehmen also an den Tarifvertrag gebunden. Der Tarifvertrag kann während der Zeit der Fortgeltung – anders als bei der Nachwirkung –, nicht durch den ausgetretenen Arbeitgeber geändert werden. Entsprechende Rechtsfolgen hat ein Übertritt in die OT-Mitgliedschaft.

Beispiel:

- Austritt am 01.08.2013 zum 31.12.2013, Manteltarifvertrag abgeschlossen am 01.01.2000, kündbar erstmals zum 31.12.2014
 - ▶ der Arbeitgeber ist bis (mindestens) zu diesem Zeitpunkt an den Manteltarifvertrag gebunden
- Austritt zum 31.12.2013, alter Entgelttarifvertrag zum 28.02.2014 gekündigt, Tarifabschluss am 28.03.2014, gültig ab 01.03.2014
 - ▶ Bindung an den alten Entgelttarifvertrag bis 28.02.2014, keine Tarifbindung an den neuen Tarifvertrag

→ *siehe auch: Nachbindung, Nachwirkung, OT-Mitgliedschaft, Tarifflicht*

Verhandlungskommission

In größeren Tarifkommissionen ist es üblich, für die Verhandlung selbst eine kleine Kommission, die so genannte Verhandlungskommission, zu benennen. Sie besteht aus Mitgliedern der Tarifkommission sowie dem (hauptamtlichen) Verhandlungsführer. Die Verhandlungskommission hat ein Verhandlungsmandat, das heißt,

sie darf mit der Arbeitgeberseite verhandeln, aber üblicherweise kein Abschlussmandat. Die Abstimmung über die Annahme eines Tarifergebnisses bleibt bei der Tarifkommission.

→ *siehe auch: Tarifkommission, Verhandlungsführer*

Verhandlungsführer

Der Verhandlungsführer ist so gesehen der Vorsitzende einer Tarifkommission. Er ist ein hauptamtlicher Gewerkschafter oder Arbeitgebervertreter. Er lädt zu den Tarifkommissionssitzungen ein, über ihn laufen die Terminabstimmungen zu Tarifverhandlungen, bei den Verhandlungen führt er das Wort und fungiert gegenüber der anderen Partei als Sprecher der Tarifkommission.

→ *siehe auch: Tarifkommission, Verhandlungskommission*

Verhandlungsverpflichtung

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren – zum Beispiel während einer normalen Tarifrunde, in der es um die Erhöhung der Entgelte geht –, dass für einen gewissen Tatbestand (z. B. Demografie) Verhandlungen aufzunehmen sind. Sie gehen eine Selbstverpflichtung ein.

Verteilzeitraum (auch Ausgleichszeitraum)

Der Verteilzeitraum ist der tariflich festgelegte Zeitraum, innerhalb dessen eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit möglich ist. Innerhalb des Ausgleichszeitraums (z. B. 12 Monate) muss durchschnittlich die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit erreicht werden.

W

Westrick

Ludger Westrick war 1951–1963 Staatssekretär im Bundesministerium für Wirtschaft. Die von ihm in der Schlichtung in der Metallindustrie 1963 verwendete Formel diente dazu, Tarifabschlüsse mit längeren Laufzeiten auf eine Laufzeit von zwölf Monaten umzurechnen und zu vergleichen. Westrick geht bei seiner Berechnung von der Annahme aus, dass das Gesamtvolumen eines Tarifabschlusses, dessen Laufzeit zwischen 12 und 24 Monaten liegt, auf zwei Erhöhungen mit gleichem Umfang aufgeteilt wird. Die erste Tarifierhöhung erfolgt zu Beginn der Laufzeit und die zweite Erhöhung folgt dann nach 12 Monaten für die restliche Laufzeit. Damit wird deutlich, dass das Ergebnis der Berechnung virtueller Natur ist. Der „Wert“ eines Tarifabschlusses wird damit nicht ermittelt!

WSI

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut ist ein gewerkschaftsnahes Forschungsinstitut. Das Arbeitsfeld umfasst Strukturfragen von Wirtschaft und Arbeitsmarkt ebenso wie Fragen der Verteilung und der sozialen Sicherung sowie der Arbeitsbeziehungen und der Tarifpolitik.

www.boeckler.de/index_wsi.htm

Zulagen/Zuschläge

Das tarifliche Grundentgelt wird durch vielfältige tarifliche Zulagen und Zuschläge ergänzt, die von unterschiedlichen Kriterien abhängig gemacht werden. Zu den wichtigsten gehören:

- **Leistungszulagen:** in Abhängigkeit von der erbrachten individuellen Leistung als Prozentsatz der Tarifvergütung
- **Arbeitszeitbezogene Zulagen/Zuschläge:** z. B. für Mehrarbeit, Spätarbeit, Nacht- und Schichtarbeit, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- **Erschwerniszulagen:** z. B. für Hitzearbeit, gefährliche Arbeiten, Schmutzarbeit
- **Funktionszulagen:** für bestimmte Tätigkeiten wie z. B. Vorarbeiter, Ausbilder
- **Sozialzulagen:** z. B. Familien-, Kinder-, Haushaltszulage.

A

Abkürzungen

ADK

Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie e. V.
www.adk-verband.de

ADL

Arbeitgeberverband der Deutschen Lederindustrie e. V.
www.vbu-net.de

AGWE

Arbeitgeberverband von Gas-, Wasser-, und
Elektrizitätsunternehmen e. V.
www.vaeu.de

AGOP

Arbeitgeberverband der ostdeutschen Papierindustrie e. V.
www.agop.org/

AGV NOC

Arbeitgeberverband Nordostchemie e. V.
www.nordostchemie.de/

AVE

Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen e. V.
www.vaeu.de

AVEU

Arbeitgeberverband
energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmen e.V.
www.vaeu.de

AZB

Auf Bundesebene tätiger
„Arbeitgeberverband Zement und Baustoffe e.V.“
www.agvzem.de

BAGV Glas+Solar

Bundesarbeitgeberverband Glas und Solar e.V.
www.bagv.de

BAVC

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.
In der Chemischen Industrie haben wir 10 regionale Arbeitgeberverbände und einen Arbeitgeberverband auf Bundesebene. Die regionalen Chemie Arbeitgeberverbände sind alle Mitglied im BAVC.
www.bavc.de

BfVB

Bundesverband der fotomaterialverarbeitenden Betriebe e.V.
(Arbeitgeberverband)
www.unternehmerschaft.de

BDA

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
www.bda-online.d

B

BVKI

Bundesverband der Keramischen Industrie e. V. (Arbeitgeberverband)

www.keramverbaende.de

BV Kalk

Bundesverband der deutschen Kalkindustrie

(Arbeitgeberverband)

www.kalk.de

DEBRIV

Deutscher Braunkohlen-Industrie-Verein e. V. (Arbeitgeberverband)

www.braunkohle.de

GVST

Gesamtverband des Deutschen Steinkohlenbergbaus e. v.

(Arbeitgeberverband)

www.gvst.de

HDS

Bundesverband der Schuh- und Lederwarenindustrie e. V.

(Arbeitgeberverband)

www.hds-schuh.de

KVI / AVK Ost

Arbeitgeberverband Kunststoff(industrie) Ost

www.kvi-verband.de

RUV

Rheinischer Unternehmerverband Steine und Erden e. V.

(Arbeitgeberverband)

www.rheinischer-unternehmerverband.de

UCI

Unterstützungsverein der Chemischen Industrie e. V.

Der Unterstützungsverein der chemischen Industrie (UCI) ist eine seit 1975 bestehende gemeinsame Einrichtung der Tarifpartner BAVC und IG BCE. Sein Hauptzweck ist, Leistungen an Betriebsangehörige in Notlagen, die insbesondere durch Arbeitslosigkeit bzw. drohende Arbeitslosigkeit entstehen, zu erbringen.

www.chemie-sozialpartner.de/institutionen/uci/

VAP

Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie e.V.

www.papierzentrum.org

VBS

Vereinigung der Bergbau- Spezialgesellschaften e. V.
(Arbeitgeberverband)

VKS

Verband der Kali- und Salzindustrie e. V. (Arbeitgeberverband)

www.vks-kalisalz.de

VzB (Kautschukindustrie)

Verein zur Beschäftigungsförderung in der deutschen Kautschukindustrie e. V.

www.adk-verband.de/adk/de/ueber_uns/vzb_kautschuk/

WEG

Wirtschaftsverband Erdöl- und Erdgasgewinnung e. V.
(Arbeitgeberverband)

www.erdoel-erdgas.de

Impressum

Herausgeber: IG Bergbau, Chemie, Energie
Hauptvorstand, VB 5 Tarife / Finanzen
und IG BCE BWS GmbH

Verantwortlich: Peter Hausmann

Redaktion: Marc Welters

Text: IG BCE, VB 5, 1. Auflage 5.000

Druck: BWH GmbH – Die Publishing Company

© IG BCE, Abdrucke, auch auszugsweise, genehmigungspflichtig