

LOHN, GEHALT, ENTGELT ODER VERGÜTUNG???

Tarifbegriffe im Überblick



LOHN, GEHALT, ENTGELT ODER VERGÜTUNG?

Ursprünglich wurde in den Tarifverträgen zwischen Lohn und Gehalt unterschieden.

Der Lohn (Stundenlohn); war ursprünglich der Verdienst eines* einer Arbeiter*in im gewerblichen Bereich auf Basis der tatsächlichen Arbeitsstunden. Durch die unterschiedliche Anzahl der Arbeitstage im Kalendermonat, bezahlte Überstunden und Schichtzuschläge variierte der Lohn am Monatsende erheblich. Der Lohn konnte entsprechend von Monat zu Monat variieren.

Das Gehalt war der Verdienst eines*einer Angestellten, i. d. R. in den Verwaltungs-, Entwicklungs- und Servicebereichen, 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 unseren Tarifbereichen überwiegen heute Tarifverträge mit einheitlichem Entgelt- oder Vergütungssystem für alle Beschäftigten. Der erste Entgelttarifvertrag war der BETV der chemischen Industrie von 1987. Der aktuell letzte ist der ETV der Papierindustrie von 2022.

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

A

ALLGEMEINVERBINDLICHKEITSERKLÄRUNG (AVE)

Durch die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) werden die Rechtswirkungen eines Tarifvertrages auch auf so genannte „Außenseiter“ erstreckt. Der Tarifvertrag gilt dann für sämtliche Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber, die dem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages unterliegen, unabhängig davon, ob sie im Arbeitgeberverband bzw. in der Gewerkschaft organisiert sind oder nicht. Ziele sind die Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen und der Schutz der Arbeitnehmer*innen. Die AVE erfolgt nach einem förmlichen Verfahren im Tarifausschuss durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales, wenn öffentliches Interesse besteht und mindestens 50 % der betroffenen Arbeitnehmer*innen bei den tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt sind.

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 Arbeitnehmer-Entsendegesetz

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 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 die Beschäftigten zu mindestens 80 Prozent des Entgelts rentenversichert sind, das sie mit ihrer bisherigen Tätigkeit (oder Arbeitszeit) erzielen würden. Durch Tarifvertrag wurden in vielen Branchen höhere Aufstockungsleistungen vereinbart.

ALTERSVERSORGUNG (ALTERSVORSORGE)

Die Alterssicherung in Deutschland beruht auf einem Drei-Säulen-System: Der gesetzlichen Alterssicherung, der betrieblichen Altersversorgung und der privaten Vorsorge.

■ Tarifliche Altersvorsorge:

Ist eine per Tarifvertrag geregelte Altersvorsorge. Dabei handelt es sich überwiegend um arbeitgeberfinanzierte überbetriebliche Einrichtungen, die eine Aufstockung der gesetzlichen Rente zum Ziel haben.

■ Betriebliche Altersvorsorge:

Betriebliche Altersversorgung liegt dann vor, wenn ein Arbeitgeber Arbeitnehmer*innen aus Anlass des Arbeitsverhältnisses Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zusagt.

Die betriebliche Altersversorgung ist im Jahr 2002 durch das Altersvermögensgesetz deutlich gestärkt worden.

■ Arbeitnehmerfinanziert:

→ siehe auch: Entgeltumwandlung

ANRECHENBARKEIT

Ausgehend von dem Umstand, dass die Tarifverträge nur die Mindestbedingungen des Arbeitsverhältnisses regeln (sollen), gewähren Unternehmen ihren Beschäftigten teilweise Leistungen, insbesondere Geldleistungen, die über das tarifvertraglich vereinbarte Volumen hinausgehen (sog. freiwillige bzw. übertarifliche Leistungen/Zulagen). Bei einer Änderung des Tarifvertrages, die zu einer Erhöhung der tariflich festgelegten Ansprüche führt, sind die Unternehmen, wenn nichts anderes vereinbart wurde, nicht verpflichtet, diese Erhöhung an die Arbeitnehmer*innen weiterzugeben, soweit die neue Tarifregelung die bisher gewährten betrieblichen Leistungen nicht übertrifft. Tarifierhöhungen können also (ganz oder teilweise) auf die übertarifliche Leistung/Zulage, bei einem entsprechenden individualrechtlich wirksam vereinbarten Vorbehalt solange angerechnet werden, bis diese gänzlich aufgebraucht sind. Hierbei sind ggf. die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu beachten.

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*innen, 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*innen Mindestarbeitsbedingungen zur Anwendung zu bringen.

Leiharbeiter*innen haben Anspruch auf ein vergleichbares Entgelt wie Beschäftigte im Entleihbetrieb. Außerdem beträgt die Höchstüberlassungsdauer 18 Monate. Von beiden Grundsätzen kann per Tarifvertrag abgewichen werden.

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.

ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

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

Leiharbeiter*innen haben Anspruch auf ein vergleichbares Entgelt wie Beschäftigte im Entleihbetrieb. Außerdem beträgt die Höchstüberlassungsdauer 18 Monate. Von beiden Grundsätzen kann per Tarifvertrag abgewichen werden.

ARBEITSBEWERTUNG

Als Arbeitsbewertung bezeichnet man die 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.

→ *siehe auch: Eingruppierung*

ARBEITSKAMPF

Als Arbeitskampf wird die Ausübung kollektiven Drucks durch Streiks und Aussperrungen von Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberseite zur Regelung von Interessenskonflikten bei der Aushandlung von Vergütungen und anderen tariflichen Arbeitsbedingungen bezeichnet. Für alle Arbeitskampfmaßnahmen ist immer ein Beschluss des geschäftsführenden Hauptvorstandes notwendig.

→ *siehe auch: Aussperrung, Streik, Urabstimmung, Friedenspflicht, Maßregelungsklausel*

ARBEITSZEIT

Arbeitszeit ist die arbeitsvertragliche oder tarifliche festgelegte Arbeitsdauer, die ein*eine Arbeitnehmer*in 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.

ARBEITSZEITKORRIDOR

Ein 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 tatsächlich geregelten Arbeitszeit angepasst. Die abweichende Arbeitszeit kann für ganze Betriebe oder auch nur einzelne Bereiche gelten.

AUSLEGUNGEN

Wenn in der Praxis eine tarifvertragliche Regelung unterschiedlich interpretiert werden kann, können die Tarifvertragsparteien zur Konkretisierung eine gemeinsame Auslegung formulieren. Diese hat zum Ziel, die teilw. abstrakte Formulierung von Tarifvertragstexten zu konkretisieren und eine einvernehmliche Interpretation der Tarifvertragsparteien festzuschreiben.

→ *siehe auch: Kommentierung*

AUSSPERRUNG

Die Aussperrung ist das Arbeitskämpfungsmittel der Arbeitgeberseite. Es ist die von einem oder mehreren Arbeitgebern planmäßig erfolgte Arbeitsausschließung mehrerer Arbeitnehmer*innen unter Verweigerung der Lohnzahlung zur Erreichung bestimmter Ziele.

Die Aussperrung wird üblicherweise in der Form angewendet, dass die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis (Arbeitsleistung und Entlohnung) suspendiert sind, das Arbeitsverhältnis als solches aber erhalten bleibt.

Sie ist typischerweise die Antwort der Arbeitgeberseite auf einen Streik (Abwehraussperrung).

→ *siehe auch: Arbeitskampf, Streik*

AUSSCHLUSSFRISTEN

Ausschlussfristen können in Arbeitsverträgen (dann häufig Ausschlussklauseln genannt) oder Tarifverträgen vereinbart werden. Sie regeln, innerhalb welcher Frist Ansprüche aus dem Arbeits- bzw. Tarifvertrag vom* von der Arbeitnehmer*in gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden müssen. Gleiches gilt umgekehrt auch für Leistungspflichten vom Arbeitnehmer bzw. die Rückforderung von Verdiensteilen.

Es gibt einstufige Ausschlussklauseln, die entweder die schriftliche Geltendmachung eines Anspruches gegenüber der anderen Seite oder seine gerichtliche Geltendmachung innerhalb der Ausschlussfrist fordern. Alternativ gibt es zweistufige Klauseln, die Ausschlussfristen sowohl für die vorgerichtliche als auch die gerichtliche Geltendmachung vorsehen. Ausschlussfristen gelten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen gleichermaßen. Sie sind von den Arbeits-

A

gerichten 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, der*dem Arbeitnehmer*in 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 Versäumnis der Ausschlussfrist erloschen ist und bei gesetzmäßigem Nachweis seitens des Arbeitgebers nicht versäumt worden wäre.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Frist von weniger als drei Monaten in Formulararbeitsverträgen für die erstmalige Geltendmachung arbeitsvertraglicher Ansprüche unangemessen kurz und verstößt daher gegen das Prinzip von Treu und Glauben nach § 307 BGB. Sie ist deshalb unwirksam, d.h. sie fällt ersatzlos weg, während der Arbeitsvertrag im Übrigen bestehen bleibt. Auch die Ausschlussfrist für die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche muss mindestens drei Monate betragen.

Das Bundesarbeitsgericht hat aber keine Aussagen zu tariflichen Ausschlussfristen gemacht. So dürfen in Tarifverträgen auch kürzere Ausschlussfristen als drei Monate vereinbart werden.

B**BESITZSTAND**

Besitzstand kann entstehen bei Einführung eines neuen oder Überführung in einen Tarifvertrag. Der Besitzstand 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

Im Gegensatz zu Tarifverträgen werden Betriebsvereinbarungen von den Betriebsparteien (dem Betriebsrat und dem einzelnen Arbeitgeber) abgeschlossen. Gegenstand von Betriebsvereinbarungen sind vor allem die Arbeitsbedingungen im Betrieb, soweit diese nicht durch Tarifverträge geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden (§77Abs. 3 BetrVG).

Sie konkretisieren auch die tariflichen Rahmenregelungen, z. B. die Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Form der Entgeltzahlung.

→ *Siehe auch Tarifvorrang*

BERUFGEWERKSCHAFT

Berufsgewerkschaften verstehen sich als Arbeitnehmervertreter eines einzelnen Berufsstandes, wie z. B. 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*

BETRIEBSPARTEIEN

Die Betriebsparteien sind einerseits der Arbeitgeber und andererseits der Betriebsrat.

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

Zeiten, in denen Arbeitnehmer*innen unter Ein- oder Ausschluss der Ausbildungszeit in einem Betrieb, einem Unternehmen oder auch in branchengleichen oder -ähnlichen Unternehmen ununterbrochen beschäftigt waren. Tariflich geregelt wird meist auch, welche Beschäftigungsunterbrechungen (z. B. Elternzeit) 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. Die tariflichen Regelungen mit den führenden Leih-/Zeitarbeitgeberverbänden sehen für einige Branchen in Abhängigkeit von der Einsatzdauer einen steigenden prozentualen Branchenzuschlag vor.

→ *siehe auch: <https://igbce.de/igbce/zeitarbeit>*

BRUTTOENTGELTSUMME (BRUTTOLOHNSUMME)

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

Die Bruttoentgeltsumme einer*ines Arbeitnehmer*in entspricht i. d. R. dem Bruttojahreseinkommen zuzüglich geldwerter Vorteile und ist die Grundlage für die Sozialabgaben sowie das steuerliche Einkommen aus nichtselbständiger Arbeit.

D

DIFFERENZIERUNGSKLAUSEL

In einem Tarifabschluss vereinbarte Klausel mit der z. B. Unternehmen in wirtschaftlich schwieriger Lage die Tariferhöhung erst zu einem späteren Zeitpunkt weitergeben können.

E

ECKLOHN (ECKLOHNGRUPPE)

In manchen Tarifbereichen werden Entgelterhöhungen über den sogenannten Ecklohn berechnet. Meistens ist das die erste Facharbeitergruppe. In einem Entgeltgitter wird dies als 100% festgesetzt. Alle anderen Entgeltgruppen werden in einer festgelegten Relation zum Ecklohn berechnet.

→ *siehe auch: Entgeltgitter (Prozentgitter), Facharbeiter(-gruppe)*

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.

E

EINGRUPPIERUNG (EINSTUFUNG)

Die Eingruppierung ist die 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 Berufes 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 erstellt und von den Tarifvertragsparteien unterzeichnet. Dieses enthält die Inhalte des Tarifabschlusses. Auf Grundlage des Einigungsergebnisses werden anschließend die neuen Tarifverträge ausgefertigt. Das Einigungsergebnis sollte folgende Formulierung enthalten: „Bis zur Ausfertigung des entsprechenden Tarifvertrages gilt dieses Einigungsergebnis selbst als Tarifvertrag.“

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 z. B. bei der Leistungsentgeltgestaltung (Akkord, Prämie bzw. Kennzahlen) keine Einigung zustande, kann die Einigungsstelle angerufen werden. Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzer*innen, 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 / PAUSCHALZAHLUNG

Es gibt zwei verschiedene Arten von Einmalzahlungen. In Tarifverträgen werden damit meist Beträge gemeint, die nur einmal pro Jahr gezahlt werden, wie die Jahresleistung, das Weihnachtsgeld oder das Urlaubsgeld.

In Tarifabschlüssen werden damit aber Zahlungen beschrieben, die nur einmal für die Dauer des Tarifabschlusses gezahlt werden. Diese entfallen bei der folgenden Tarifrunde. Damit können besondere Belastungen oder außergewöhnliche Gewinne honoriert werden. Diese Einmalzahlungen können sowohl als Festbetrag oder auch in Relation des Tarifentgelts gezahlt werden.

→ *siehe auch: Tariferhöhung*

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.

ENDSTUFE

In der Regel hat eine Entgeltgruppe mehrere Stufen, die, z. B. anhand von Tätigkeitsjahren, die Erfahrungszeiten abbilden (z. B. nach 2 Jahren, nach 4 Jahren, nach 6 Jahren). Die Endstufe ist die höchste Stufe einer Entgeltgruppe (Lohn-, Gehalts-, Entgeltdifferenzierung).

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*der Arbeitnehmer*in 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, Entgeltgruppen*

ENTGELTFORTZAHLUNG

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Zeitraum von sechs Wochen in Höhe von 100 % des Arbeitsentgelts ist gesetzlich geregelt.

In vielen Tarifbereichen ist eine Entgeltfortzahlung für einen längeren Zeitraum oder ein Zuschuss zum Krankengeld vereinbart.

ENTGELTGITTER/PROZENTGITTER

In einigen Tarifbereichen gibt es ein so genanntes Entgeltgitter. In diesem sind die Abstände zwischen den einzelnen Entgeltgruppen prozentual festgelegt. Z. B. ist die E6 die 100%-Gruppe.

Die E7 sind 105%. Die untere E5 sind 90 %.

Auch die Entgeltstufen innerhalb sind prozentual voneinander abhängig. Z. B.: nach 2 Tätigkeitsjahren 80 %, nach 4 Tätigkeitsjahren 90% nach 6 Tätigkeitsjahren 100%.

Auf diese Weise entsteht ein Gitter, in dem bei einer Tarifierhöhung nur der 100 Prozentwert um die vereinbarte Zahl erhöht wird. Alle anderen Gruppen errechnen sich anhand der Relation ihrer Gruppe zu der 100 Prozentgruppe.

Dadurch ändern sich die Abstände der einzelnen Gruppen zueinander nicht.

→ *siehe auch: Ecklohn*

ENTGELTGRUPPEN

Eine Entgelttabelle ist in einzelne Entgeltgruppen unterteilt, z. B. E1 bis E13.

Zu jeder Entgeltgruppe gibt es eine Definition (Beschreibung); diese steht im sogenannten Entgeltgruppenkatalog (meist ist dieser ein eigenständiger Tarifvertrag, z. B. der Bundesentgelttarifvertrag Chemie). Die Entgeltgruppenbeschreibungen sind grundsätzlich definiert über die Art der Tätigkeit, die verrichtet werden muss und die Anforderungen des Arbeitsplatzes.

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 keine Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe, die Qualifikationen können auch auf einem anderen Weg erworben werden.

Die Beschreibungen der Entgeltgruppen sind zur Erleichterung der Eingruppierung ergänzt durch Richtbeispiele, diese sind ergänzend - also nicht abschließend – benannt.

→ *siehe auch: Entgeltband, Eingruppierung*

ENTGELTKORRIDOR

Der Entgeltkorridor in der chemischen Industrie ermöglicht es den Betriebsparteien unter bestimmten Bedingungen, die Entgelte befristet um bis zu zehn Prozent gegenüber den tariflich vereinbarten Sätzen abzusenken. Diese Betriebsvereinbarung bedarf der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

E

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

→ *siehe auch: Öffnungsklausel*

ENTGELTUMWANDLUNG

Beschäftigte können Teile ihres Entgelts (z. B. der Jahressonderzahlung, Weihnachtsgeld, Überstunden, etc.) für die Altersvorsorge aufwenden. Diese Beiträge werden vom Arbeitgeber direkt vom Bruttoentgelt abgezogen. Dadurch mindert sich das steuer- und sozialversicherungspflichtige Einkommen des*der Arbeitnehmer*in 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. Entgeltumwandlung von Tarifentgelt bzw. von tariflichen Leistungen ist nur zulässig, wenn es darüber eine tarifvertragliche Regelung gibt.

ERFOLGSABHÄNGIGES ENTGELT

(ergebnis- oder ertragsorientierte Vergütung)

Das erfolgsabhängige Entgelt umfasst Entgeltbestandteile, die in Abhängigkeit vom betrieblichen Erfolg bzw. Ertrag gezahlt werden. So werden z. B. 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.

F

FACHARBEITER(-GRUPPE)

Für Beispielrechnungen wird oft die so genannte 1. Facharbeitergruppe herangezogen. Die 1. Facharbeitergruppe ist die erste im Entgeltgruppenkatalog beschriebene Entgeltgruppe, die eine dreijährige abgeschlossene Ausbildung voraussetzt.

FESTBETRAG

Der Festbetrag ist eine Tariferhöhung in Form eines einheitlichen Euro-Betrages, der fortwährend in die Entgelttabellen oder in dauerhafte Einmalzahlungen, wie z. B. das Urlaubsgeld, eingeht. Er bewirkt, dass die unteren Entgeltgruppen prozentual stärker als die oberen Entgeltgruppen angehoben werden („soziale Komponente“).

Ein Tarifabschluss mit der Vereinbarung eines festen Eurobetrages, der in gleicher Höhe jede Entgeltgruppe erhöht (und so die prozentualen Abstände der Entgeltgruppen zueinander verändert) ist nicht möglich, wenn es in der Entgelttabelle ein Prozentgitter gibt.

Beispiel:

Verdopplung des Urlaubsgeldes von 20,45 Euro auf 40 Euro pro tariflichen Urlaubstag oder Erhöhung der Entgelte um 0,50 Euro pro Stunde.

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

F

FRIEDENSPFLICHT

Die Friedenspflicht ist die Pflicht, während der Laufzeit eines Tarifvertrages keinen Streik oder sonstige Arbeitsk Kampfmaßnahmen durchzuführen. Sie bezieht sich grundsätzlich nur auf die Inhalte des jeweiligen Tarifvertrages. Dort nicht geregelte, aber geforderte und verhandelte Sachverhalte können durchaus Gegenstand von Arbeitsk Kampfmaßnahmen sein.

→ *siehe auch: Arbeitskampf, 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*innen, Angestellte) dieser Tarifvertrag gilt. In den meisten Tarifverträgen werden im persönlichen Geltungsbereich auch bestimmte

Beschäftigtengruppen wie z. B. AT-Angestellte von der Geltung des Tarifvertrages ausgenommen.

→ *siehe auch: Tarifvertrag*

G

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

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

H

HÄRTEFALLKLAUSEL

Der Tarifvertrag wird geöffnet, um befristete Abweichungen von Tarifstandards in Notzeiten (Härtefall) durch die Tarifvertragsparteien zuzulassen. Voraussetzungen sind unter anderem:

- Vorübergehende Krise,
- Sanierungsmöglichkeit und -plan,
- Kündigungsverbot.

Danach können Tarifleistungen zeitweise gekürzt oder gestundet werden. Härtefallklauseln sind vorwiegend in Flächentarifverträgen geregelt.

→ *siehe auch: Öffnungsklauseln*

J

JAHRESEINKOMMEN

Das Jahreseinkommen ist die Summe aller monatlichen Vergütungen inklusive möglicher Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld und Erfolgs- oder Ergebnisbeteiligungen eines*iner Arbeitnehmer*in.

JAHRESSONDERZAHLUNG/ JAHRESLEISTUNG

Eine Jahressonderzahlung (auch 13. Monatseinkommen) ist eine tariflich festgelegte zusätzliche Zahlung, die i. d. R. 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 tariflichen 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 meint das Recht, sich solchen Organisationen nicht anzuschließen.

→ *siehe auch: Tarifautonomie*

K

KOMMENTIERUNG

Wenn die Betriebsparteien zur Umsetzung der tariflichen Regelung weitere Unterstützung benötigen, oder die tarifliche Regelung Auslegungsbedarf hat, können die Tarifvertragsparteien jeder für sich Kommentierungen zur Verfügung stellen. Sie können sich auch auf eine gemeinsame Kommentierung verständigen. Die Kommentierung dient auch dazu, den eigentlichen Vertragstext nicht unnötig zu verlängern 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 Beschäftigten des Betriebes betroffen sein. Die betroffenen Arbeitnehmer*innen arbeiten bei Kurzarbeit weniger oder überhaupt nicht. Ob ein Arbeitgeber Kurzarbeit einführen darf und ob sich bei Kurzarbeit der Anspruch auf Vergütung der Arbeitnehmer*innen 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 Verdienstausfall der Beschäftigten teilweise auszugleichen, können die Arbeitnehmer*innen unter bestimmten Voraussetzungen eine Entgeltersatzleistung aus der Arbeitslosenversicherung, das so genannte Kurzarbeitergeld, beanspruchen. Zuständig für diese Leistung ist die Bundesagentur für Arbeit.

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

L

**LANGZEITKONTO
(AUCH ZEITWERTKONTO,
LEBENSARBEITSZEITKONTO)**

Ein Langzeitkonto ist ein langfristig angelegtes Arbeitszeitkonto, das besonderen gesetzlichen Bestimmungen unterliegt. Langzeitkonten müssen z. B. gegen Insolvenz des Arbeitgebers abgesichert sein und sind im Fall von Kurzarbeit weitgehend geschützt. Die Beschäftigten können dort Entgeltbestandteile oder z. B. Überstunden einbringen und „sammeln“, um bspw. vorzeitig in Rente gehen zu können. Oft können bei Langzeitkonten die Zeitguthaben auch für längere Freistellungsphasen (z. B. für ein Sabbatical oder Familienzeiten) verwendet werden. In fast allen Flächentarifen haben wir mittlerweile Tarifverträge über Langzeitkonten.

LAUFENDE MONATSBEZÜGE

Das Monatsentgelt und alle anderen monatlich regelmäßig gezahlten Beträge, einschließlich Pauschalen für Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit, ergeben die laufenden Monatsbezüge.

LAUFZEIT

Die Laufzeit ist der verhandelte Geltungszeitraum eines Tarifvertrages.

L

LEERMONAT / NULLMONAT

Sieht ein Tarifabschluss für den oder die ersten Monat(e) der Laufzeit keine Tarifierhöhung und keine Pauschalzahlung vor, spricht man von Nullmonat(en) bzw. Leermonat(en).

M

MASSREGELUNGSKLAUSEL

Eine Maßregelungsklausel ist eine Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien, die üblicherweise zum Inhalt hat, dass aus Anlass oder im Zusammenhang mit durchgeführten Arbeitsk Kampfmaßnahmen eine Maßregelung von Arbeitnehmer*innen (z. B. 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 Arbeitsk Kampfmaßnahmen verübte strafbare Handlungen. Der Entgeltabzug wegen Teilnahme an Arbeitsk Kampfmaßnahmen bleibt ebenfalls unberührt.

→ *siehe auch: Arbeitsk Kampfmaßnahmen, Streik*

MEHRRARBEIT

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. I. d. R. wird Mehrarbeit mit einem Zuschlag vergütet. In vielen Tarifverträgen ist die Möglichkeit des Freizeitausgleichs für geleistete Mehrarbeit vorgesehen.

M

MITGLIEDERVORTEIL / MITGLIEDERBONUS

Ein Mitgliedervorteil beschreibt eine Leistung im Rahmen von Tarifverträgen, die ausschließlich an Mitglieder der Gewerkschaft geleistet wird. Aus Datenschutzgründen muss u.U. eine Einwilligungserklärung vom Mitglied unterzeichnet werden, damit der Arbeitgeber den ausgehandelten Mitgliedervorteil an das jeweilige Mitglied leisten kann. Der Mitgliedervorteil kann sowohl in Form von Geld, als auch von Zeit erfolgen.

Beispiele:

Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (Kautschuk),
Bildungstage, Einmalzahlungen usw.

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.

Ein Tarifabschluss mit der Vereinbarung eines festen Eurobetrages, der in gleicher Höhe jede Entgeltgruppe erhöht (und so die prozentualen Abstände der Entgeltgruppen zueinander verändert) ist nicht möglich, wenn es in der Entgelttabelle ein Prozentgitter gibt.

Beispiel:

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

→ *Festbetrag, Sockelbetrag, Soziale Komponente, Tarifierhöhung*

M

MONATSENTGELT (MTV)

Zum Monatsentgelt gehören das monatliche Tarifentgelt und die tariflichen und übertariflichen Zulagen, soweit diese regelmäßig monatlich gezahlt werden und nicht von der Arbeitszeit abhängig sind.

N

NACHBINDUNG

Auch nach Wirksamwerden des Austrittes eines Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband gelten die bisherigen Tarifverträge, bis sie jeweils enden, weiter. Der Arbeitgeber bleibt im Hinblick auf die laufenden Tarifverträge tarifgebunden. Die Nachbindungsfrist ergibt sich aus § 3 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG).

Lediglich neu abgeschlossene Tarifverträge gelten für das aus dem Arbeitgeberverband ausgetretene Unternehmen nicht.

Die alten Tarifverträge gelten nicht nur für Mitglieder der IG BCE weiter, die vor Wirksamwerden des Austrittes bereits Mitglied waren. Auch nach dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband erwerben Beschäftigte, wenn sie Mitglied der IG BCE werden, wegen der fortbestehenden Tarifgebundenheit des Arbeitgebers noch tarifliche Ansprüche. Dies gilt bis zum Eintritt der Nachwirkung zum Ende des jeweiligen Tarifvertrages.

NACHWIRKUNG

Die Nachwirkung überbrückt die tariflose Zeit bis zu einem Neuabschluss. 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 (§ 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz).

Die Nachwirkung muss nicht ausdrücklich im Tarifvertrag vereinbart werden, sie gilt kraft Gesetz. Sie kann jedoch im Tarifvertrag ausdrücklich ausgeschlossen werden. Nur wer bei Ende der Nachbindung Gewerkschaftsmitglied und damit tarifgebunden war, kann sich während der Nachwirkung auf die tariflichen Ansprüche berufen.

O

ÖFFNUNGSKLAUSEL

Eine Öffnungsklausel ist eine in Flächentarifverträgen formulierte Möglichkeit für die Betriebsparteien durch eine 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

N

O

eines Betriebes oder einer Abteilung von 37,5 Stunden durch eine 35- oder 40-Stundenwoche ersetzen; dies allerdings nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

→ siehe auch: *Arbeitszeitkorridor, Entgeltkorridor, Härtefallklausel*

OT - MITGLIEDSCHAFT

Zahlreiche Arbeitgeberverbände (AGV) haben neben der ordentlichen Mitgliedschaft im AGV („mit Tarifbindung“) die OT-Mitgliedschaft („ohne Tarifbindung“) satzungsmäßig verankert oder parallel OT-Verbände gegründet. Das soll den Unternehmen die Möglichkeit geben, die Leistungen eines AGV in Anspruch zu nehmen, ohne unter die Tarifverträge zu fallen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hält OT-Mitgliedschaften und OT-Verbände grundsätzlich für rechtlich zulässig. Sie sind aber umstritten und es ist höchststrichterlich noch nicht abschließend geklärt, welche Voraussetzungen die AGV-Satzung im Einzelnen für eine wirksame OT-Mitgliedschaft erfüllen muss. Jedenfalls muss laut BAG-Urteil vom 4.6.2008 – 4 AZR 419/07 durch die Satzung sichergestellt sein, dass eine direkte Einflussnahme von OT-Mitgliedern auf tarifpolitische Entscheidungen unterbleibt. Sonst ist die OT-Mitgliedschaft unwirksam und der Arbeitgeber bleibt weiterhin tarifgebundenes AGV-Mitglied.

P

PARITÄTISCHE BESETZUNG

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

PILOTABSCHLUSS

Nicht in allen Tarifbereichen wird in jeder Tarifrunde bundesweit gemeinsam verhandelt, wie wir dies z. B. fast immer in der Chemie- oder auch in der Papierindustrie tun. In der Kunststoffindustrie werden z. B. 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 (z. B. 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 bewegen haben, zu erläutern.

P

PREISSTEIGERUNGSRATE

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

**PROTOKOLLNOTIZ /
PROTOKOLLARISCHE ERKLÄRUNG**

Eine Protokollnotiz ist eine ergänzende Verständigung zu Inhalten eines Tarifvertrages, die im Wesentlichen unterschiedliche Interpretationsmöglichkeiten verhindern soll oder befristete Regelungen enthält. Sie ist Bestandteil des Tarifvertrages und entfaltet die gleiche rechtliche Wirkung.

R

**RATIONALISIERUNGSSCHUTZ /
VERDIENSTSICHERUNG**

Es gibt Tarifverträge, die vor den Folgen von Rationalisierungen und Umbaumaßnahmen schützen. Die Regelungen eines solchen Tarifvertrages haben den Zweck, bei Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Arbeitnehmer*innen zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden, z. B. den Schutz älterer Beschäftigter vor Kündigungen oder Einkommensverlust.

S

SALVATORISCHE KLAUSEL

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

SCHLICHTUNG

Die Schlichtung ist eine außergerichtliche Einigung zwischen zwei Parteien. Tariflich gibt es Schlichtungsvereinbarungen (Schlichtungsordnungen), die vor dem endgültigen Scheitern einer Verhandlung noch eine Einigung ermöglichen sollen. In den meisten Fällen ist der Schlichterspruch für beide Parteien bindend.

SOCKELBETRAG

Der Sockelbetrag ist ein Festbetrag, der prinzipiell mit einer zusätzlichen prozentualen Erhöhung vereinbart wird. Auch der Sockelbetrag fließt in die Entgelttabelle ein.

Es wird zum einen ein fester Euro-Betrag vereinbart, der allen Beschäftigten einheitlich gezahlt wird. Darauf aufbauend wird eine prozentuale Entgelterhöhung gezahlt.

Beispiel:

50 Euro plus 3 Prozent

Der Sockelbetrag bewirkt eine prozentual stärkere Anhebung der unteren Entgeltgruppen und ist damit eine soziale Komponente. Da die Vereinbarung eines festen Eurobetrages, der in gleicher Höhe jede Entgeltgruppe erhöht, und so die prozentualen Abstände der Entgeltgruppen zueinander verändert, ist ein solcher Abschluss nicht möglich, wenn es ein Prozentgitter gibt.

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

SOZIALE KOMPONENTE

Von einer „sozialen Komponente“ in der Tarifpolitik spricht man, wenn bei einem Tarifabschluss die unteren Entgeltgruppen stärker profitieren als die oberen.

Dies kann z. B. durch den Abschluss einer einheitlichen Einmalzahlung, der Erhöhung des Urlaubsgeldes als Festbetrag, oder durch Abschluss eines Sockel- oder Mindestbetrages als Tariferhöhung erreicht werden.

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

STREIK

Das Streikrecht ist durch Art. 9, Abs. 3 des Grundgesetzes verfassungsrechtlich geschützt. Nur mit dem Streikrecht kann die Tarifautonomie von den Gewerkschaften wirksam wahrgenom-

men werden. Ob sie für ihre Forderungen auch wirklich in einen Streik treten würden, stimmen die Gewerkschaftsmitglieder in einer so genannten Urabstimmung ab.

→ *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. Die Höhe der Streikunterstützung wird in der gewerkschaftlichen Satzung festgelegt. Bei Warnstreiks wird i. d. R. keine Streikunterstützung gezahlt.

→ *siehe auch: Arbeitskampf, Streik, Warnstreik*

STUNDENFAKTOR (DIVISOR)

In den meisten Fällen ist der Stundenfaktor im Tarifvertrag festgeschrieben. Er gibt die Anzahl der Arbeitsstunden pro Monat an; d. h. mit diesem Faktor lässt sich vom Stundenlohn das Monatsentgelt oder Monatsentgelt der Stundensatz berechnen. In der Chemischen Industrie West (Arbeitszeit 37,5 Stunden) beträgt der Stundenfaktor 163,13; für eine 40-Stunden-Woche beträgt der Faktor 174.

T

TARIFAUTONOMIE

Die Tarifaufonomie ist 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 Tarifaufonomie ist durch das Grundgesetz geschützt (Art. 9, Abs.3). Dem Staat ist es dadurch verwehrt, in die Tarifaufonomie 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 (Paragraf 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz) sind.

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* innen haben nur einen Rechtsanspruch auf Leistungen aus dem Tarifvertrag, wenn sie Mitglied der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft sind.

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

→ siehe auch: Allgemeinverbindlichkeit, Nachbindung, Tarifvertragsgesetz

T

TARIFEINHEIT

Unter dem Begriff der 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

TARIFENTGELT (MTV)

Das Tarifentgelt ist das in den Entgelttabellen ausgewiesene Entgelt. Dieses kann als Stundensatz oder Monatsentgelt ausgewiesen werden.

TARIFERHÖHUNG

Die Tariferhöhung meint die durch Tarifabschlüsse vereinbarte Erhöhung der tariflichen Grundentgelte. Es wird unterschieden zwischen prozentualen (linearen) Tariferhöhung (z.B. 3 %) und der pauschalen Tariferhöhung, die die Erhöhung um einen Sockelbetrag, einen Festbetrag oder einen Mindestbetrag sein kann.

Manchmal werden bei einer linearen Tarifierhöhung auch die in Eurobeträgen ausgewiesenen Zulagen und Zuschläge um denselben Prozentsatz angehoben

→ *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 z. B. unangefochten, dass die IG BCE für die chemische Industrie in Deutschland die allein zuständige Gewerkschaft ist.

→ *siehe auch: Tarifgemeinschaft*

TARIFFORDERUNG

Ist die von der Tarifkommission beschlossene Forderung zur Weiterentwicklung des Tarifvertrages. Neben der materiellen Forderung nach Erhöhung der Vergütungen spielen immer mehr qualitative Elemente, wie z. B. Weiterbildung, 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*

TARIFKOMMISSION

Eine Tarifkommission ist ein gewerkschaftliches Gremium, das sich mit dem Gesamtprozess der Vorbereitung und Durchführung einer Tarifrunde bzw. von Tarifverhandlungen befasst. In der Tarifkommission sind Gewerkschaftsmitglieder (Betriebsräte, Vertrauensleute) aus den 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 bzw. Mitgliedern 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 in der gesamten Tarifkommission abgestimmt.

→ *Siehe auch: Verhandlungskommission*

TARIFKONKURRENZ

Tarifkonkurrenz liegt vor, wenn für ein Arbeitsverhältnis mehrere Tarifverträge mit unterschiedlichen Inhalten gelten. Die Konkurrenz löst die Rechtsprechung nach dem Grundsatz der Spezialität. Danach ist der Tarifvertrag anzuwenden, der fachlich, persönlich und räumlich dem Betrieb 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

Ein tarifloser Zustand besteht formal in allen Bereichen, für die es keinen gültigen Tarifvertrag (mehr) gibt. Die Arbeitsgesetze (z. B. Arbeitszeitgesetz, Bundesurlaubsgesetz, etc.) sind hier das Mindestniveau und sind deutlich schlechter als die tariflichen Regelungen. Ein tarifloser Zustand besteht auch dann, wenn ein Tarifvertrag für ein bestimmtes Tarifgebiet ausgelaufen ist und die Tarifparteien sich nicht auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt haben. Ein ausgelaufener Tarifvertrag hat allerdings Nachwirkung: Er gilt so lange weiter, bis ein neuer vereinbart ist.

→ *Siehe auch: Nachbindung, Nachwirkung, Tarifbindung*

TARIFNORMEN

Tarifverträge enthalten zum einem Tarifnormen, die 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 dann vor, wenn mehrere Tarifverträge im Betrieb zur Anwendung kommen könnten, aber Arbeitgeber und Beschäftigte nicht an dieselben Tarifverträge gebunden sind, der Arbeitgeber also

doppelt tarifgebunden ist. Es liegt also keine beiderseitige Tarifbindung der Parteien vor. Dieser Fall tritt z. B. dann ein, wenn der Arbeitgeber in zwei Arbeitgeberverbänden Mitglied ist oder ein Beschäftigter Mitglied der einen vertragsschließenden Gewerkschaft, der andere Beschäftigte Mitglied der anderen vertragsschließenden Gewerkschaft ist (z. B. Berufsgewerkschaften).

→ *Siehe auch: Berufsgewerkschaften, Tarifeinheit, Tarifkonkurrenz,*

TARIFPOLITIK

Tarifpolitik ist mehr als nur Entgelterhöhungen. Die tarifpolitische Ausrichtung der IG BCE wird durch die langfristige tarifpolitische Strategie und die Beschlüsse der Gremien bestimmt.

Die Felder der Tarifpolitik sind u. a.:

- Entgelte und Ausbildungsvergütungen
- Arbeitszeit
- Jahressonderzahlungen / Weihnachtsgeld
- Urlaub und Urlaubsgeld
- Demografie
- Zulagen bei Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- Erschwerniszulagen,
- Akkord- und Prämienarbeit
- Aus- und Weiterbildung
- Flexible Übergänge in den Ruhestand
- Altersvorsorge (vermögenswirksame Leistungen)
- Freistellungsregelungen
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

TARIFRECHT

Das „Tarifrecht“ ist ein spezielles Rechtsgebiet. Rechtsgrundlagen sind das Tarifvertragsgesetz, in dem bestimmte Sachverhalte definiert werden, wie z. B. „Nachwirkung“, „Tarifbindung“, „Tarifzuständigkeit“ etc. und Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz sowie die dazu ergangene Rechtsprechung.

TARIFREGISTER

Nach § 6 Tarifvertragsgesetz (TVG) wird beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Tarifregister geführt, in das der Abschluss, die Änderung und die Aufhebung der Tarifverträge sowie der Beginn und die Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit eingetragen werden. Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, jeden Tarifvertrag, Änderungsvertrag, jede Kündigung etc. an das Tarifregister des Bundes weiterzugeben.

→ *Siehe auch: Tarifvertragsgesetz*

TARIFRUNDE

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

TARIFVERTRAG

Tarifverträge (das Tarifvertragsgesetz spricht auch von Tarifordnungen) regeln die wesentlichen Grundlagen des Arbeitsverhältnisses. 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*in oder zwischen Arbeitnehmer*in und Betriebsrat bedarf. Sie gelten jedoch nur, wenn eine Tarifbindung besteht.

→ *Siehe auch: Unabdingbarkeit, Tarifbindung*

TARIFVERTRAGSARTEN

Die Vielfalt unterschiedlicher Tarifverträge lässt sich zu folgenden Tarifvertragsarten zusammenfassen:

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.
 - **Haustarifvertrag/Firmentarifvertrag**
Einen Tarifvertrag zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und einer Gewerkschaft nennt man Firmentarifvertrag oder auch Haustarifvertrag. Verwendet werden auch die Begriffe Werks- oder Unternehmenstarifvertrag.
 - **Unternehmensbezogener Verbandstarifvertrag**
Es gibt darüber hinaus noch den „unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag“ für einzelne Firmen oder Unternehmen, für die grundsätzlich die Tarifverträge der Fläche gelten, die aber z. B. aufgrund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten für eine befristete Zeit die Entgelte absenken; also vom Flächentarif abweichen.
- *Siehe auch: Flächentarifvertrag, Öffnungsklausel*

Unterscheidung nach dem Inhalt des Tarifvertrages

■ Entgelttarifvertrag (ETV) (Lohn- und Gehaltstarifvertrag), Vergütungstarifvertrag (VTV)

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

■ Entgeltrahmentarifvertrag (Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag)

Legen die Entgeltgruppen (Lohn- und Gehaltsgruppen) fest und definieren die Gruppenmerkmale. 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 i. d. R. eine Laufzeit von mehreren Jahren.

■ Manteltarifvertrag (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. 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 Flächentarifvertrages 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. Z. B. 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 wiederherzustellen. 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 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, Tarifrecht*

TARIFVERTRAGSPARTEIEN

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

→ *siehe auch: Tarifvertragsgesetz*

TARIFVORBEHALT

Bestimmte gesetzliche Regelungen stehen unter einem Tarifvorbehalt. Die Nutzung bestimmter Gestaltungsmöglichkeiten oder eine Abweichung von der gesetzlichen Grundregel ist dann nur auf Basis eines Tarifvertrages möglich.

Beispiel:

Anwendung des Blockmodells nach dem Altersteilzeitgesetz oder die Entgeltumwandlung von tariflichem Entgelt für die Altersvorsorge setzen 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, z. B. 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*

T

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, Tarifführerschaft*

U

UCI

Der Unterstützungsverein der chemischen Industrie e. V. (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.uci-wiesbaden.de

UNABDINGBARKEIT

Unabdingbarkeit bezeichnet die unmittelbare und zwingende Wirkung von Normen eines Tarifvertrages, die nicht zuungunsten des Beschäftigten unterschritten werden dürfen. Das bedeutet, dass ein Arbeitgeber auch nicht mit Zustimmung der*des Arbeitnehmers*in von den tariflichen Mindestbedingungen abweichen darf.

URABSTIMMUNG

In einer Urabstimmung stimmen die Gewerkschaftsmitglieder über einen Arbeitskampf ab. Nach § 10 der Satzung der IG BCE müssen 75 % der Mitglieder, die von dem entsprechenden Tarifvertrag betroffen sind, sich in geheimer Abstimmung für einen Streik aussprechen. Das nach dem Streik erzielte Tarifergebnis wird den Mitgliedern in einer 2. Urabstimmung vorgelegt. Es gilt dabei als angenommen, wenn nicht 75 % der am Streik beteiligten Mitglieder das Ergebnis ablehnen.

→ Siehe auch: *Arbeitskampf, Streik*

V

VERBANDSKLAGE

Eine Verbandsklage ist eine

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

U

VERBANDSAUSTRITT / VERBANDSFLUCHT

Verbandsaustritt bezeichnet den Austritt eines Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband (AGV), z. B. 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.

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 Nachbindung – anders als bei der Nachwirkung –, nicht durch den ausgetretenen Arbeitgeber geändert werden. Entsprechende Rechtsfolgen hat ein Übertritt in die OT-Mitgliedschaft.

Beispiel:

- Austritt am 01.08.2021 zum 31.12.2021, Manteltarifvertrag abgeschlossen am 01.01.2010, kündbar erstmals zum 31.12.2022
 - ▶ Der Arbeitgeber ist bis (mindestens) zu diesem Zeitpunkt an den Manteltarifvertrag gebunden
 - Austritt zum 31.12.2021, alter Entgelttarifvertrag zum 28.02.2022 gekündigt, Tarifabschluss am 27.03.2022, gültig ab 01.03.2022
 - ▶ Bindung an den alten Entgelttarifvertrag bis 28.02.2022, 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 sogenannte Verhandlungskommission, zu benennen. Sie besteht aus Mitgliedern der Tarifkommission sowie der*dem (hauptamtlichen) Verhandlungsführer*in. Die Verhandlungskommission hat ein Verhandlungsmandat, d. h., 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*in*

VERHANDLUNGSFÜHRER*IN

Die Leitung der Tarifkommission übernimmt ein*e vom Tarifvorstand, bzw. der jeweiligen Landesbezirksleitung eingesetzte*r Verhandlungsführer*in, diese*r ist gleichzeitig die*der Sprecher*in der Tarifkommission und vertritt sie nach innen und nach außen. Er bzw. sie ist zuständig für die Kommunikation mit dem Arbeitgeber, bzw. dem Arbeitgeberverband, die Organisation von Tarifverhandlungen, der Ausarbeitung von Tarifverträgen und die Leitung von Sitzungen und Verhandlungen.

→ siehe auch: *Tarifkommission, Verhandlungskommission*

VERHANDLUNGSVERPFLICHTUNG

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren – z. B. 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.

V

**VERTEILZEITRAUM
(AUCH AUSGLEICHZEITRAUM)**

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!

Z

ZULAGEN / ZUSCHLÄGE

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

- **Arbeitszeitbezogene Zulagen / Zuschläge**
z. B. für Mehrarbeit,
Nacht- und Schichtarbeit,
Sonn- und Feiertagsarbeit
Rufbereitschaft
- **Erschwerniszulagen**
z. B. für Schmutzarbeit, Hitzearbeit,
gefährliche Arbeiten
- **Funktionszulagen**
für bestimmte Tätigkeiten, wie z. B. Vorarbeiter, Ausbilder
- **Leistungszulagen**
in Abhängigkeit von der erbrachten
individuellen Leistung als Prozentsatz des Tarifentgeltes

Zulagen werden i. d. R. als zusätzliches Entgelt ausgezahlt, können aber auch in Zeit gewährt werden (z.B. Wasch- und Umkleidezeiten).

ABKÜRZUNGEN

ADK

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

AGWE

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

AGOP

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

AGV

Arbeitgeberverband

AGV NOC

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

AVE

Arbeitgebervereinigung energie-wirtschaftlicher Unternehmen e. V.
www.vaeu.de

AVE

Allgemeinverbindlichkeitserklärung
(siehe Seite 7)

AVEU

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

BAVC

Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.
www.bavc.de

BDA

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
www.bda-online.de

BFVB

Bundesverband der fotomaterial-verarbeitenden Betriebe e. V. (Arbeitgeberverband)
www.unternehmerschaft.de

BKK

Betriebskrankenkassen

BS|N

Branchenverband Steinkohle und Nachbergbau e. V.
www.bsnev.de

BUC

Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie

BVEG

Bundesverband Erdgas, Erdöl und Geoenergie e.V.
www.bveg.de

BVKI

Bundesverband der Keramischen Industrie e. V. (Arbeitgeberverband)
www.keramverbaende.de

CFC

CareFlex Chemie

CPF

ChemiePensionsfonds
www.chemiepensionsfonds.de

DEBRIV

Deutscher Braunkohlen-Industrie-Verein e. V. (Arbeitgeberverband)
www.braunkohle.de

ERTV

Entgelttrahmentarifvertrag

ETV

Entgelttarifvertrag

FABI

Fachabteilung chemienaher Bildungseinrichtungen

FAKU

Fachabteilung Kunststoff verarbeitende Industrie

HBS

Hans Blöckler Stiftung
www.boeckler.de

HDS

Bundesverband der Schuh- und Lederwarenindustrie e. V. (Arbeitgeberverband)
www.hds-schuh.de

LZK

Langzeitkonten

MILO

Mindestlohn

MOA

(Tarifvertrag) Moderne Arbeitswelt (in der chemischen Industrie)

MTV

Manteltarifvertrag

ÖK

Öffnungsklausel

PN

Protokollnotiz

ABKÜRZUNGEN

SFN - ZUSCHLÄGE

Sonntags-, Feiertags-, Nachtzuschläge

TEA

Tarifvertrag über Einmalzahlungen
Altersvorsorge

TVP

Tarifvertragsparteien

UCI

siehe Seite 54

UKC

Unterstützungskasse Chemie

VAEU

Vereinigung der Arbeitgeberverbände
energie- und versorgungswirt-
schaftlicher Unternehmungen e. V.

VWL

Vermögenswirksame Leistungen

VZB (KAUTSCHUKINDUSTRIE)

Verein zur Beschäftigungsförderung in
der deutschen Kautschukindustrie e. V.
[www.adk-verband.de/adk/de/ueber_](http://www.adk-verband.de/adk/de/ueber_uns/vzb_kautschuk/)
[uns/vzb_kautschuk/](http://www.adk-verband.de/adk/de/ueber_uns/vzb_kautschuk/)

WSI

Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliches Institut
www.wsi.de

ZAUBER

Tarifvertrag
Zukunft durch Ausbildung
und Berufseinstieg
(in der chemischen Industrie)

ZUK - TAGE

Zukunftstage
aus dem Tarifvertrag „MoA“
in der chemischen Industrie

ZWK

Zeitwertkonten
(siehe auch Langzeitkonten)



Impressum

Herausgeber: IGBCE
Hauptvorstand
VB 2 Tarif, Wirtschafts- und Branchenpolitik

Verantwortlich: Ralf Sikorski, Stellvertretender Vorsitzender

Text: IGBCE, 2. überarbeitete Auflage 5.001-10.000

Redaktion: Christian Jungvogel

Druck: QUBUS media GmbH

© IGBCE, Abdrucke, auch auszugsweise, genehmigungspflichtig