

Stichwortverzeichnis

- A -

Abwehraussperrung
Akkordlohn
Allgemeinverbindlicherklärung
Altersteilzeit
Altersvorsorge, betriebliche
Altersvorsorgevertrag
Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL)
Analytik
Anerkennungstarifvertrag
Angriffsaussperrung
Anrechnung
Arbeitgeberverband
Arbeitsbewertung
Arbeitskampf
Arbeitskosten
Arbeitsproduktivität
Arbeitszeit
Arbeitszeitkonto
Arbeitszeitkorridor
Arbeitszeitmodelle
Ausbildung
Ausgleichszeitraum
Ausschlussfrist
Aussperrung

- B -

Beschäftigungsbrücke
Beschäftigungsoptionsklausel
Beschäftigungssicherung
Beteiligungsmodelle
Betrieb
Betriebliche Bündnisse
Betriebsklausel
Betriebsnutzungszeit
Betriebsvereinbarung

- C -

Cafeteria-Prinzip/-System

- D -

- E -

Ecklohn bzw. Eckentgelt (ERA)
Eingruppierung
Einmalbetrag
Einstiegsentgelt

Einstufung
Entgelt
Entgelttarifvertrag, gemeinsamer
Entgeltumwandlung
Entgeltgrundsatz
ERA
ERA-Anpassungsfonds
Erfolgsabhängiges Entgelt
Ergänzungstarifvertrag
Erklärungsfrist

- F -

Fernwirkung
Firmentarifvertrag
Flächenstreik
Flächentarifvertrag
Flexibilisierung (Arbeitszeit)
Fortbildung
Friedenspflicht

- G -

Geltungsbereich
Gewerkschaft
Gleichstellungsklausel
Gleitzeit
Grundentgelt
Gruppenarbeit
Günstigkeitsprinzip

- H -

Härteklausel
Haustarifvertrag

- I -

Inflationsausgleich
Investivlohn
IRWAZ

- J -

Jahresarbeitszeit
Jahressonderzahlung

- K -

Kaufkraftargument
Koalitionsfreiheit
Kodex Pforzheim

Konzern
Korridor
Kostenneutralität
Kurzstreik

- L -

Langzeitkonto
Laufzeit
Leistungsentgelt
Leistungszulage
Lohndrift
Lohnquote
Lohnschlüssel
Lohnstückkosten
Lohnzusatzkosten

- M -

Maßregelungsklausel
Mehrarbeit
Mindestbedingungen

- N -

Nachwirkung
Nullmonat
Nullrunde

- O -

Öffnungsklausel
OT-Verband

- P -

Pauschalzahlung
Personalzusatzkosten
Pilotabschluss
Prämie
Produktivität (Arbeitsproduktivität)

- Q -

Qualifizierung (Tarifvertrag zur Qualifizierung)

- R -

Reallohnsicherung
Revisionsklausel, Tarifliche
„Riester“-Rente

- S -

Schiedsverfahren
Schlichtung, Tarifliche
Schnellschlichtung
Streik
Summarik

- T -

Tarifabkommen zur Standortsicherung ("Kodex
Pforzheim" 2004)
Tarifausschuss
Tarifautonomie
Tarifbereich
Tarifbindung
Tariffähigkeit
Tarifkorridor
Tarifregister
Tarifvertrag
Tarifvertragsparteien
Tarifvorrang
Teilzeit

- U -

Überstunden
Unternehmen
Unverfallbarkeit
Urabstimmung

- V -

Verhandlungsverpflichtung

- W -

Warnstreik
Weiterbildung
Westrickformel

- X -

- Y -

- Z -

Zeitentgelt
Zielentgelt
Zielvereinbarung

Abwehraussperrung

Siehe >Aussperrung

Akkordlohn

Unter Akkord versteht man einen Entgeltgrundsatz, bei dem die Leistung die jeweilige Höhe des Verdienstes bestimmt, d. h. das Akkordentgelt honoriert allein in Zeit (Minuten, Stunden) oder Menge (Stück, kg usw. je Zeiteinheit) gemessene menschliche Leistung.

Allgemeinverbindlicherklärung

Durch die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) werden die Rechtswirkungen eines Tarifvertrages auch auf so genannte Außenseiter erstreckt. Der Tarifvertrag gilt dann für sämtliche Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die dem räumlichen, fachlichen und persönlichen >Geltungsbereich des Tarifvertrages unterliegen, unabhängig davon, ob sie im Arbeitgeberverband bzw. der Gewerkschaft organisiert sind oder nicht.

Ziele sind die Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen und der Schutz der Arbeitnehmer. Die AVE erfolgt nach einem förmlichen Verfahren im Tarifausschuss durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales, wenn öffentliches Interesse besteht und mindestens 50 Prozent der betroffenen Arbeitnehmer bei den tarifgebundenen (siehe >Tarifbindung) Arbeitgebern beschäftigt sind.

Altersteilzeit

Vom Gesetzgeber für Arbeitnehmer im Altersteilzeitgesetz geschaffene Möglichkeit eines gleitenden Übergangs vom Erwerbsleben in die Altersrente.

Bei Arbeitnehmern mit vollendeten 55 Lebensjahren und 1.080 Kalendertagen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (Vollzeit oder Teilzeit) innerhalb der letzten fünf Jahre kann durch die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die bisherige regelmäßige Arbeitszeit halbiert werden. Die Halbierung der Arbeitszeit erfolgt durch eine Vereinbarung des sog. unverblockten Modells oder des sog. Blockmodells. Beim unverblockten Modell wird die halbierte Arbeitszeit durchgehend auf die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses verteilt.

Bei dem in der Praxis häufiger vereinbarten **Blockmodell** erfolgt eine Aufteilung in zwei Abschnitte. Im ersten Abschnitt arbeitet der Arbeitnehmer in Vollzeit (sogenannte "Arbeitsphase") und im zweiten Abschnitt ist der Arbeitnehmer, unter formaler Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses, von der Arbeitsleistung freigestellt (sogenannte "Freistellungsphase").

Bei beiden Modellen wird das Arbeitsentgelt während des gesamten Zeitraums der Altersteilzeit entsprechend der halbierten Arbeitszeit bezahlt (Altersteilzeitentgelt). Der Altersteilzeitarbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber nach dem Altersteilzeitgesetz sowie ggf. nach Tarifvertrag Aufstockungsbeträge zu seinem Altersteilzeitentgelt sowie zur Rentenversicherung. Unter bestimmten Voraussetzungen, wie beispielsweise der Beschäftigung eines Auszubildenden bzw. Arbeitslosen auf dem frei werdenden Arbeitsplatz, erstattet die Bundesagentur für Arbeit dem Arbeitgeber die gesetzlichen Aufstockungsbeträge.

Nach mindestens zweijähriger Altersteilzeit und Erreichen der Altersgrenze kann ein Arbeitnehmer u. U. die Altersrente nach Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1951 geboren sind, haben allerdings nach geltendem Recht keinen Anspruch mehr auf diese Rentenart.

Die Förderfähigkeit der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit ist allerdings beschränkt auf Altersteilzeitverträge, die bis zum 31.12.2009 begonnen haben.

Nach dem Altersteilzeitgesetz erfolgt der Abschluss eines Altersteilzeitvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf freiwilliger Basis. Mittlerweile finden sich in den Tarifverträgen zunehmend sog. Anspruchsmodelle auf Altersteilzeit (siehe >Beschäftigungsbrücke).

Altersvorsorge, betriebliche

Die Alterssicherung in Deutschland beruht auf einem Drei-Säulen-System: der gesetzlichen Alterssicherung, der betrieblichen Altersversorgung und der privaten Vorsorge. Betriebliche Altersversorgung liegt dann vor, wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zusagt.

Die betriebliche Altersversorgung ist im Jahr 2002 durch das Altersvermögensgesetz deutlich gestärkt worden. Seit dem 01.01.2002 haben Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Umwandlung von Entgeltbestandteilen (>Entgeltumwandlung) in eine betriebliche Altersversorgung. Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet, seinen Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung anzubieten.

Altersvorsorgevertrag

Ein Altersvorsorgevertrag liegt vor, wenn zwischen einem Anbieter und einer natürlichen Person (Vertragspartner) eine Vereinbarung zur Erbringung von Altersversorgungsleistungen abgeschlossen wird. Um eine staatliche Förderung im Rahmen des Altersvermögensgesetzes (AVmG) in Anspruch nehmen zu können, müssen diese Verträge bestimmte Kriterien entsprechen und zertifiziert werden. Die näheren Bestimmungen regelt das Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz (AltZertG).

Altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL)

Mit dem Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (kurz: TV AVWL) wurde grundsätzlich (bis auf wenige Übergangsfälle) der zum 31.01.2005 ausgelaufene Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen ersetzt. Mit dem TV AVWL wird erstmals in der M+E-Industrie ein Bestandteil des Tarifentgelts in Höhe von jährlich 319,08 Euro für Vollzeitbeschäftigte und 159,48 Euro für Auszubildende der Altersvorsorge gewidmet.

Dieser tarifvertragliche Rentenbaustein kann in bis zu drei Arten für die Altersvorsorge eingesetzt werden:

Der Arbeitnehmer kann entscheiden, ob der Arbeitgeber die AVWL in einen auf den Namen des Arbeitnehmers abgeschlossenen privaten "Riester-Vertrag" (siehe >"Riester"-Rente) einzahlte oder ob der Betrag zu Gunsten einer betrieblichen Altersvorsorge umgewandelt wird (siehe >Entgeltumwandlung).

Der Arbeitgeber entscheidet, ob er über den Weg einer freiwilligen Betriebsvereinbarung den Arbeitnehmern die Verwendung altersvorsorgewirksamer Leistungen für eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung öffnet.

Analytik

Siehe >Arbeitsbewertung

Anerkennungstarifvertrag

Siehe >Tarifvertrag

Angriffsaussperrung

Siehe >Aussperrung

Anrechnung

Vor dem Hintergrund, dass die Tarifverträge nur die Mindestbedingungen des Arbeitsverhältnisses regeln (sollen), gewähren Unternehmen ihren Mitarbeitern teilweise Leistungen, insbesondere Geldleistungen, die über das tarifvertraglich vereinbarte Volumen hinausgehen (sog. freiwillige bzw. übertarifliche Leistungen/Zulagen).

Bei einer Änderung des Tarifvertrags, die zu einer Erhöhung der tariflich festgelegten Ansprüche führt, sind die Unternehmen, wenn nichts anderes vereinbart wurde, nicht verpflichtet, diese Erhöhung an die Arbeitnehmer weiterzugeben, soweit die neue Tarifregelung die bisher gewährten betrieblichen Leistungen nicht übertrifft. Tarifierhöhungen können also (ganz oder teilweise) auf die übertarifliche Leistung/Zulage solange angerechnet werden, bis diese gänzlich aufgebraucht ist.

Arbeitgeberverband

Ein Arbeitgeberverband ist eine freiwillige Vereinigung von Arbeitgebern in Form eines privatrechtlichen Vereins. Seine Aufgabe ist die Wahrnehmung der gemeinsamen und fachlichen Belange seiner Mitglieder in allen gesamtwirtschaftlichen, gesellschaftlichen, sozialen und politischen Angelegenheiten, vor allem gegenüber den >Gewerkschaften, den fachlichen und überfachlichen Unternehmensorganisationen, den Behörden, der Regierung, den politischen Parteien und der Öffentlichkeit. Soweit er tariffähig ist, ist er als >Tarifvertragspartei an der Gestaltung, dem Abschluss und der Anwendung von Tarifverträgen beteiligt. Daneben gibt es Arbeitgeberverbände, die nicht tariffähig sind, weil sie nach ihrer Satzung nicht die Aufgabe haben, Tarifverträge abzuschließen (Siehe >OT-Verband, Siehe >Tarifvertragsparteien).

Arbeitsbewertung

Unter Arbeitsbewertung wird die inhaltliche Bewertung von Arbeitstätigkeiten im Zusammenhang mit der Beschreibung von Entgeltgruppen und der Eingruppierung verstanden. 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 Grundentgeltfindung verwendet.

Arbeitskampf

Der Arbeitskampf und seine Zulässigkeit sind gesetzlich nicht definiert. Es handelt sich hierbei um das Zwangsmittel, das den Tarifvertragsparteien zur Verfügung steht, um den Abschluss einer Tarifvereinbarung mit größtmöglicher eigener Interessenswahrung herbeizuführen. Formen des Arbeitskampfes sind auf Gewerkschaftsseite der Streik, auf Arbeitgeberseite die Aussperrung (mit ihren jeweiligen Modifikationen). Mangels gesetzlicher Regelung richtet sich die Zulässigkeit der einzelnen Arbeitskampfmaßnahmen nach den Kriterien, die die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vorgibt. Im Umfang sind Arbeitskampfmaßnahmen nur durch das von der Rechtsprechung entwickelte, aber nicht näher definierte „Übermaßverbot“ beschränkt, das eine übermäßige Schädigung der Gegenseite durch den Arbeitskampf untersagt. Politische Aktionen von Gewerkschaften in Betrieben, die zu Arbeitsniederlegungen führen, sind als politische Streiks verboten.

(Siehe auch >Aussperrung, >Friedenspflicht, >Streik)

Arbeitskosten

Unter Arbeitskosten versteht man das Entgelt für die tatsächlich geleistete Arbeit zuzüglich aller >Personalzusatzkosten. In der Größe „Entgelt für geleistete Arbeit“ wird lediglich diejenige Zeit berücksichtigt, die der Arbeitnehmer tatsächlich an seinem Arbeitsplatz tätig ist. Die Personalzusatzkosten umfassen alle zusätzlich zum Entgelt für geleistete Arbeit anfallenden Personalkosten für das Unternehmen. Die Arbeitskosten in der Industrie sind ein sehr wichtiger Indikator der internationalen Preiswettbewerbsfähigkeit.

Arbeitsproduktivität

Siehe >Produktivität

Arbeitszeit

Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes (ArbZG) ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen. Arbeitszeit ist damit die zeitliche Dauer, in der ein Arbeitnehmer täglich, wöchentlich etc. dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft gegen Entgelt zur Verfügung stellt. Die Arbeitszeit wird gemäß dem Betriebszeitbedarf gestaltet, d.h. die jeweils passenden Formen des Arbeitszeitvolumens sowie der Arbeitszeitlänge, -lage und -verteilung sind auszuwählen und einzuführen (Siehe auch >Flexibilisierung).

Arbeitszeitkonto

Zeitgemäße Methode der Arbeitsorganisation und der Zeitgestaltung im Betrieb führen zunehmend zu einer >Flexibilisierung der Arbeitszeit mit der Folge, dass der einzelne Arbeitnehmer nicht in jeder Woche gleich lang arbeitet, sondern die tariflich oder einzelvertraglich vereinbarte Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit über- oder unterschritten wird.

Das Arbeitszeitkonto ist in diesen Fällen ein administratives Hilfsmittel, mit dem festgehalten wird, welcher Anspruch auf bezahlte Freizeit dem Arbeitnehmer auf Grund Überschreitens der regelmäßigen Arbeitszeit zusteht (Positivsaldo) bzw. wie viele Stunden Arbeitsleistung

vom Arbeitnehmer auf Grund Unterschreitens der regelmäßigen Arbeitszeit in der Vergangenheit noch zusätzlich zu erfüllen sind (Negativsaldo).

Heutzutage sind Arbeitszeitkonten auch als >Langzeit- oder Lebenszeitarbeitskonten denkbar, die eine längere Freistellung von der Arbeitsleistung bis hin zum Ende des Arbeitsverhältnisses bedeuten können. (Siehe >Flexibilisierung) Bei der >Gleitzeit ist eine spezielle Form des Arbeitszeitkontos bereits seit vielen Jahren üblich.

Arbeitszeitkorridor

Bandbreite des Arbeitszeitvolumens des einzelnen Mitarbeiters (z. B. 33, 38 oder 40 Stunden/Woche), das für einzelne Beschäftigte, Beschäftigtengruppen, Abteilungen oder ganze Betriebe unterschiedlich festgelegt werden kann (ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit ist dann die Verteilung dieses Arbeitszeitvolumens im Rahmen von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit).

Arbeitszeitmodelle

In der Praxis werden die unterschiedlichsten Formen bzw. Modelle der Verteilung der tariflichen >Arbeitszeit im Betrieb, wie z.B. kombinierter Einsatz von Voll- und Teilzeit, ungleichmäßige Verteilung, Gleitzeit, rollierende Mehrfachbesetzung, Freischichten-Regelung angewandt, deren Auswahl und Einsatz im Wesentlichen von den angestrebten Zielen und Bedürfnissen der Unternehmen abhängig ist.

Ausbildung

Unter Ausbildung (Berufsbildung) versteht man die Vermittlung notwendiger fachlicher Fertigkeiten und Kenntnisse in einem geordneten Ausbildungsgang für die spätere Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit. Im Rahmen der Berufsausbildung hat der Auszubildende Anspruch darauf, nach der für seinen Ausbildungsberuf geltenden Ausbildungsordnung innerhalb der vorgesehenen Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung vor den mit der Selbstverwaltung der Berufsausbildung betrauten Kammern (IHK, HWK) hingeführt zu werden.

Ausgleichszeitraum

Ausgleichszeitraum ist der unter Berücksichtigung von tariflichen oder gesetzlichen Regelungen festgelegte Zeitraum, innerhalb dessen eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit möglich ist. Innerhalb des Ausgleichszeitraums muss im Durchschnitt die individuell regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bzw. die gesetzliche zulässige Arbeitszeit erreicht werden.

Ausschlussfrist

Regelung des Verfalls von vertraglichen Ansprüchen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Sie dient einer raschen Abwicklung der beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und ist im Rechtsstreit von Amts wegen zu ermitteln und zu berücksichtigen.

Aussperrung

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

Im Regelfall ist Träger der Aussperrung ein Arbeitgeberverband, der entscheidet, ob und wie ausgesperrt wird. Sperrt nur ein einzelner Arbeitgeber aus (Firmenaussperrung), so ist dies nur zulässig, wenn es um die Erzwingung eines >Firmentarifvertrags geht.

In den Arbeitskämpfen der M+E-Industrie kam es seit 1948 nicht mehr zu Aussperrungen.

- **Abwehraussperrung**

Abwehraussperrung ist eine Aussperrung, die als Reaktion („Abwehr“) der Arbeitgeberseite auf einen Streik erfolgt. Sie hat das Ziel, durch Ausweitung des Arbeitskampfes finanziellen und politischen Druck auszuüben, um so den Arbeitskampf zu verkürzen und die Gewerkschaft zum Abschluss eines Tarifvertrags mit einem für die Arbeitgeberseite akzeptablen Inhalt zu bewegen.

- **Angriffsaussperrung**

Von Arbeitgeberseite ausgehende Arbeitskämpfmaßnahme zur Durchsetzung von ihr gewollter Tarifvereinbarungen bzw. Änderungen ausgelaufener tariflicher Regelungen.

- **„Kalte“ Aussperrung**

Arbeitskämpfe haben meist nicht nur Auswirkungen auf die direkt davon betroffenen Unternehmen. Sie beeinflussen mittelbar auch Betriebe, die Lieferanten oder Kunden solcher bestreikten Unternehmen sind. Das kann dazu führen, dass mittelbar betroffene Firmen ihre Produktion einstellen und den Betrieb vorübergehend ganz oder teilweise schließen müssen, weil die Arbeit z.B. wegen arbeitskampfbedingt ausstehender Lieferungen von Vorprodukten nicht mehr möglich oder wirtschaftlich nicht mehr sinnvoll ist (Siehe >Fernwirkung).

Die von der Schließung betroffenen Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt, sie sind im Ergebnis arbeitslos. Anspruch auf Arbeitslosengeld haben sie aber nur dann, wenn der Betrieb, in dem sie zuletzt beschäftigt waren, nicht dem fachlichen >Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrages angehört (§ 146 SGB III). Dies beeinflusst letztendlich auch die Streiktaktik der Gewerkschaften, da insbesondere ein >Schwerpunktstreik erhebliche soziale Folgen für nicht streikbeteiligte Arbeitnehmer hat.

Die Einstellung der Produktion in den mittelbar betroffenen Betrieben stellt keinen Akt des Arbeitskampfes, insbesondere keine Aussperrung dar, es handelt sich vielmehr ausschließlich um eine zwangsläufige Reaktion auf vom Arbeitgeber nicht beeinflussbare Vorgaben. Die polemische Bezeichnung als "kalte Aussperrung" durch die Gewerkschaften beruht letztendlich darauf, dass die Arbeitgeberseite für die sozialen Auswirkungen der Streiktaktik verantwortlich gemacht werden soll.

Beschäftigungsbrücke

Hierunter versteht man das vorgezogene Ausscheiden älterer Arbeitnehmer aus dem betrieblichen Arbeitsleben, wodurch deren Arbeitsplätze jüngeren Arbeitnehmern - insbesondere Arbeitslosen - zugänglich werden. Im Bereich der Metall- und Elektroindustrie regeln der Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke (TV BB) sowie der Tarifvertrag Bruttoaufstockungsmodell Altersteilzeit (TV BA) unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch älterer Arbeitnehmer auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages (Siehe >Altersteilzeit).

Beschäftigungsoptionsklausel

Eine zwischen den Tarifparteien in zumeist allgemeiner Form gehaltene Vereinbarung, unter bestimmten Voraussetzungen Abweichungen vom Tarif zuzulassen oder zu prüfen mit dem Ziel der Sicherung von Arbeitsplätzen (Siehe >Härteklausel).

Beschäftigungssicherung

In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit ist die Beschäftigungssicherung von besonderer tarifpolitischer Bedeutung. Während die Gewerkschaften hierunter vor allem tarifliche Verpflichtungen der Arbeitgeber verstehen (z. B. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, Übernahmeverpflichtung von Auszubildenden nach der Prüfung), gehören für die Arbeitgeberseite alle Maßnahmen dazu, die geeignet sind, Arbeitsplätze zu sichern bzw. neue zu schaffen, also auch die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit durch Kostensenkung. Häufig werden auf betrieblicher Ebene zur Beschäftigungssicherung auch sog. >Betriebliche Bündnisse geschlossen.

Beteiligungsmodelle

Unter Beteiligungsmodelle fallen Gewinn-/Erfolgs- und Kapitalbeteiligungsmodelle.

Gewinn-/Erfolgsbeteiligungsmodelle bieten eine zusätzliche Variante für die Entgeltfindung. Der Arbeitnehmer erhält einen Anspruch auf Leistungen des Arbeitgebers, deren Höhe vom Gewinn oder einer anderen betriebswirtschaftlichen Erfolgsziffer abhängt.

Kapitalbeteiligungsmodelle dienen zur Förderung der Produktivvermögensbildung. Hierunter versteht man im Allgemeinen echte Kapitalbeteiligungen, z. B. Aktien, GmbH-/KG-Anteile, aber auch Mitarbeiterdarlehen. Die betriebliche Modellvariante erfolgt als Kapitalbeteiligung am jeweiligen Unternehmen des Arbeitnehmers. Wird Lohn durch Kapitalbeteiligung ersetzt, spricht man von Investivlohn.

Bei überbetrieblichen Kapitalbeteiligungsmodellen werden die Mittel über Kapitalanlagegesellschaften investiven Zwecken zugeführt. Die von Teilen der Gewerkschaften geforderten Tariffonds bergen jedoch die Gefahr der Kumulation von Mitbestimmungsrechten sowie einer politisierten Mittelverwendung und eines ebenso hohen wie unnötigen zusätzlichen Verwaltungsaufwandes.

Betrieb

Ein Betrieb ist eine wirtschaftlich-organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber mit Hilfe von Menschen, Gebäuden bzw. Anlagen, Einrichtungen und sonstigen Arbeitsmitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Innerhalb eines Betriebes bzw.

für mehrere Betriebsteile oder Betriebe gemeinsam kann unter bestimmten Voraussetzungen (die im Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG geregelt sind) ein Betriebsrat als Arbeitnehmervertretung gebildet werden.

Betriebliche Bündnisse

Eine einheitliche Begriffs- und Definitionsbeschreibung ist noch nicht gefunden. Im Allgemeinen handelt es sich um eine Vereinbarung (betriebliche oder tarifliche Regelung) mit beschäftigungssichernden oder beschäftigungsaufbauenden Elementen. Themeninhalte eines betrieblichen Bündnisses sind in der Regel Vereinbarung zum Erhalt von Arbeitsplätzen einerseits und Veränderung der Arbeitszeit und/oder des Arbeitsentgelts andererseits nach der Devise „Arbeitsplatzsicherheit bzw. -aufbau gegen Reduzierung des Entgelt-niveaus“.

Betriebsklausel

Tariflich vorgesehene Möglichkeit zur Ausgestaltung und ggf. Abweichung von Tarifregelungen unter bestimmten Voraussetzungen durch die Betriebsparteien selbst. (Siehe >Öffnungsklausel, Kodex Pforzheim).

Betriebsnutzungszeit

Die Betriebsnutzungszeit ist die vom Arbeitgeber vorgegebene gesamte Zeit, in welcher Arbeitnehmer im Betrieb im Sinne ihres Arbeitsauftrages die Betriebsmittel nutzen. Die Betriebsnutzungszeit orientiert sich z. B. an den Maschinenlauf- und Montagezeiten, Ansprech- und Öffnungszeiten des Betriebes.

Betriebsvereinbarung

Im Gegensatz zu Tarifverträgen werden Betriebsvereinbarungen von den Betriebsparteien, dem Betriebsrat und dem einzelnen Arbeitgeber abgeschlossen. Gegenstand von Betriebsvereinbarungen können die Arbeitsbedingungen im Betrieb oder auch Arbeitsentgelte sein, soweit diese nicht durch Tarifverträge geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden (§ 77 Abs. 3 BetrVG). Eine Betriebsvereinbarung kann sich auch auf die Umsetzung oder Konkretisierung tariflicher (Rahmen-)Regelungen beziehen.

Cafeteria-Prinzip/-System

Das Cafeteria-System ist ein aktuelles, zukunftsweisendes Konzept flexibler Vergütungsbausteine, bei dem die Mitarbeiter unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse die Möglichkeit erhalten, Sozial- und/oder übertarifliche Leistungen aus vorgegebenen Alternativen auszuwählen. Dies bedeutet, Mitarbeiter eines Unternehmens nicht mehr allein durch Entgeltzahlung zu entlohnen, sondern ihnen auch alternative Leistungen zu gewähren. Es gibt finanzielle und nicht finanzielle Bestandteile des Cafeteria-Systems, z. B. Arbeitszeitvarianten, betriebliche Altersversorgung, Sonderzahlungen, variable Vergütung.

Ecklohn bzw. Eckentgelt (ERA)

Tarifvertragsparteien vereinbarten früher einen Ecklohn, aus dem sich gemäß einem meist für längere Zeiträume vereinbarten Lohnschlüssel die Tariflöhne der einzelnen Lohngruppen er-

gaben. Im Rahmen einer Tarifrunde wurde dann die Neufestsetzung des Ecklohns vereinbart, der im System des Lohnschlüssels mit 100 % fixiert ist (Siehe >Lohnschlüssel).

In den Lohnabkommen der sächsischen M+E-Industrie werden seit 1991 keine Ecklöhne mehr vereinbart. Alle Lohngruppen werden einzeln festgelegt. Gleichwohl wird die Lohngruppe 7 (unterste Fachlohngruppe) weiterhin als „Ecklohn“ bezeichnet und bei längerfristigen Werk- oder Dienstleistungsverträgen für Preisgleitklauseln verwendet.

In der deutschen M+E-Industrie wird in allen Tarifgebieten die niedrigste Lohngruppe eines Facharbeiters als „Ecklohn“ verstanden, was die verschiedenen Lohnsysteme zumindest in diesem Punkt vergleichbar macht - man spricht auch vom „Facharbeiterecklohn“.

Nachdem in der deutschen M+E-Industrie in allen Tarifgebieten >ERA vereinbart wurde, wäre die Entgeltgruppe, deren Arbeitsaufgabe eine mindestens dreijährige Berufsausbildung voraussetzt, die Eckentgeltgruppe. In Sachsen ist dies die Entgeltgruppe 5.

Eingruppierung

Zuordnung der Arbeitnehmer zu den im Tarifvertrag vorgegebenen Lohn-, Gehalts- oder Entgeltgruppen entsprechend der ausgeübten und abgeforderten Tätigkeit, ggf. auch zu den in Frage kommenden Stufen (gestaffelt nach angerechneten Tätigkeitsjahren, Lebensalter o. ä.) innerhalb der Gruppe (Siehe >Einstufung).

Einmalbetrag

Zusätzlich zu einer Tarifierhöhung gezahlte Leistung, die nicht in die tarifliche Tabellenvergütung (Monatsgrundlohn, Monatsgrundgehalt, Grundentgelt) und damit nicht auf die darauf aufbauenden Vergütungsbestandteile eingeht. Der Einmalbetrag erhöht nicht die Basis für nachfolgende prozentuale Tarifierhöhungen.

Einstiegsentgelt

Das Einstiegsentgelt gibt die Möglichkeit, Mitarbeiter zu Beginn des Arbeitsverhältnisses auf abgesenktem Tarifniveau zu vergüten. Damit sollen vor allem die Einstellungschancen von Langzeitarbeitslosen verbessert werden. Da es sich hierbei um eine Reduzierung tariflicher Ansprüche handelt, kann das Einstiegsentgelt nur dann mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden, wenn der Tarifvertrag eine solche Regelung vorsieht. Für die sächsische M+E-Industrie hat der VSME im Rahmen von Ostmetall mit der Christlichen Gewerkschaft Metall bereits im Jahr 1998 ein Einstiegsentgelt tariflich geregelt. Danach beträgt das Tarifentgelt von zuvor mindestens 9 Monate arbeitslosen Arbeitnehmern im ersten Beschäftigungsjahr 90 % der allgemeinen Tarifsätze.

Einstufung

Im Gegensatz zur >Eingruppierung, die sich auf die Zuordnung des Arbeitnehmers in die Entgeltgruppen bezieht, erfolgt mit der Einstufung regelmäßig die Zuordnung einer bestimmten Arbeitsaufgabe (Tätigkeit) entsprechend den gestellten Anforderungen zu der entsprechenden tariflichen Entgeltgruppe.

Entgelt

Gemeinsamer Oberbegriff für den sog. Lohn des gewerblichen Arbeitnehmers (Arbeiter) und das sog. Gehalt des Angestellten. Das Entgelt umfasst bei tarifgebundenen Arbeitnehmern (Arbeiter und Angestellte) regelmäßig ein tarifliches >Grundentgelt, >Leistungsentgelt/>Leistungszulage, tarifliche und ggf. übertarifliche Zulagen und Zuschläge.

Im Zuge der >ERA-Einführung wird die Unterscheidung zwischen Lohn und Gehalt zugunsten eines einheitlichen Entgeltbegriffs aufgegeben.

Entgeltrahmentarifvertrag, gemeinsamer

Siehe >ERA

Entgeltumwandlung

Jeder Beschäftigte hat seit dem 01.01.2002 gegenüber seinem Arbeitgeber einen gesetzlichen Anspruch darauf, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung für eine >betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

Die Umwandlung solcher Entgeltbestandteile in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen wird als Entgeltumwandlung bezeichnet.

Entgeltgrundsatz

Als Entgeltgrundsatz werden die Prinzipien bezeichnet, nach denen im Betrieb Entgelt (Lohn und Gehalt) bestimmt werden.

Der Entgeltgrundsatz gibt an, wie die Vergütung insgesamt oder in wesentlichen Teilen geordnet ist, z.B. Zeitentgelt, Leistungsentgelt (>Akkord, Prämie etc).

ERA

„ERA“ steht für EntgeltRahmenAbkommen und bedeutet, dass die bisher in den Tarifverträgen enthaltenen unterschiedlichen Entgeltregelungen für Arbeiter und Angestellte neu vereinbart und in einem ERA vereinheitlicht zusammengefasst werden. Die Tätigkeiten von Arbeitern und Angestellten werden somit nach gleichen Kriterien (neu!) bewertet.

Alle Tarifregionen der deutschen M+E-Industrie haben Entgeltrahmentarifverträge vereinbart. Die betriebliche Umsetzung bzw. Einführung der neuen Entgeltregelung erfolgt in einem vorgegebenen Zeitraum, i.d.R. innerhalb einer Spanne von vier Jahren. Ab betrieblicher Einführung ist in den Betrieben für fünf Jahre Kostenneutralität (>Kostenneutralität, >ERA-Anpassungsfonds) garantiert

ERA-Anpassungsfonds

Der sog. betriebliche ERA-Anpassungsfonds wird zur Kompensation von eventuellen betrieblichen Mehrkosten in den ersten 5 Jahren nach der Einführung von ERA im Betrieb verwendet. Er wird durch Rückstellungen der ERA-Strukturkomponenten (>Kostenneutralität) gebildet. (>ERA).

Erfolgsabhängiges Entgelt

Dieses eröffnet dem Mitarbeiter die Möglichkeit, an einem erfolgreich erreichten Unternehmensziel auch persönlich zu partizipieren. Das beinhaltet für den Mitarbeiter zugleich Chance und Risiko: Die Chance, bei einem guten Ergebnis des Unternehmens auch selbst zusätzlich zu verdienen und das Risiko, bei einem schlechten Ergebnis des Unternehmers die Erfolgsbeteiligung nicht vergütet zu bekommen. Dies kann bei einer wirtschaftlichen schwierigen Lage zu einer Kostenentlastung des Unternehmens führen.

Ergänzungstarifvertrag

Siehe [>Tarifvertrag](#)

Erklärungsfrist

Nach Erreichen eines Verhandlungsergebnisses vereinbaren die Verhandlungskommissionen der Tarifvertragsparteien zumeist eine Erklärungsfrist, um dessen Annahme durch die Entscheidungsgremien herbeizuführen. Die Tarifvereinbarung wird durch vorzeitige beidseitige Annahmeerklärung oder durch beidseitig erklärungslosen Fristablauf rechtswirksam.

Fernwirkung

Die Folgen eines Arbeitskampfes treten zunächst bei Unternehmen auf, die direkt und unmittelbar in den Arbeitskampf einbezogen sind. In Folge der engen Verzahnung und Verflechtung von Liefer- bzw. Kundenbeziehungen der Unternehmen untereinander lösen Arbeitskampfmaßnahmen gegenüber einem Unternehmen im Regelfall bereits nach kurzer Zeit Produktionsminderungen oder -stillstände auch bei anderen Unternehmen aus (sog. Fernwirkung). Bei Betriebsschließungen in Folge einer Fernwirkung erhalten die betroffenen Arbeitnehmer dann kein Kurzarbeitergeld, wenn ihr Betrieb dem gleichen fachlichen und räumlichen Geltungsbereich wie der umkämpfte Tarifvertrag unterliegt oder - bei unterschiedlichem räumlichen Geltungsbereich - dieser Tarifvertrag voraussichtlich im Wesentlichen übernommen wird.

Firmentarifvertrag

Siehe [>Tarifvertrag](#)

Flächenstreik

Siehe [>Streik](#)

Flächentarifvertrag

Siehe [>Tarifvertrag](#)

Flexibilisierung (Arbeitszeit)

Die Flexibilisierung der [>Arbeitszeit](#) bedeutet, die Lage und Verteilung der tariflichen Arbeitszeit den kurz- oder langfristigen Schwankungen der Marktnachfrage als auch der Perso-

nalverfügbarkeit bestmöglich anzupassen. Entscheidend für die Flexibilisierung ist die Entkopplung der individuellen Arbeitszeit der Mitarbeiter von der jeweiligen >Betriebsnutzungszeit. In Tarifverträgen mit sog. Zeitkorridoren kann auch das Volumen der tariflichen Arbeitszeit an die betrieblichen Bedürfnisse variabel angepasst werden.

Fortbildung

Unter (beruflicher) Fortbildung (synonym berufliche Weiterbildung) versteht man alle Bildungsmaßnahmen, die es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen. Die im Rahmen dieser Maßnahmen erlangten Fortbildungsabschlüsse (Zertifikate) sind immer geregelt (Gesetz, Verordnung). Die Fortbildungsordnungen bzw. -regelungen werden stark von den Kammern (IHK, HWK) beeinflusst.

Friedenspflicht

Die Friedenspflicht verbietet den Tarifvertragsparteien, während der Laufzeit eines Tarifvertrags einen Arbeitskampf zu führen, der eine Vereinbarung über eine bereits im jeweiligen Tarifvertrag geregelte Materie erzwingen soll. Die Friedenspflicht schützt nur die Verbandsmitglieder, nicht jedoch die sog. Außenseiterbetriebe, für die keine Tarifbindung besteht. Die Friedenspflicht endet mit Ablauf des Tarifvertrages, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben durch eine Schlichtungsvereinbarung eine andere Regelung getroffen (z. B. Metallindustrie: Ende der Friedenspflicht 4 Wochen nach Ablauf des Tarifvertrags).

Geltungsbereich

Der Geltungsbereich eines Tarifvertrages wird von den Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer jeweiligen Satzungen selbst bestimmt und gibt an, wo und für wen der konkrete Tarifvertrag gelten soll. Herkömmlich wird unterschieden zwischen räumlichem (z. B. für das Land Sachsen), fachlichem (z. B. Betriebe der Metall- und Elektro-Industrie) und persönlichem (z. B. für alle gewerblichen Arbeitnehmer) Geltungsbereich.

So ist es auch möglich, einen Verbandstarifvertrag in seiner Geltung auf ganz bestimmte Firmen oder einzelne Arbeitnehmergruppen (z. B. Tarifvertrag für die Poliere im Baugewerbe) zu beschränken.

Gewerkschaft

Als freiwillige Vereinigung der Arbeitnehmer ist die Gewerkschaft der soziale Gegenspieler von einzelnen Arbeitgebern oder >Arbeitgeberverbänden. Ziel und Zweck sind die Wahrung und Förderung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen.

Wie auch der Arbeitgeberverband ist sie ein mitgliedschaftlich organisiertes Berufsorgan in Form eines privatrechtlichen, nicht rechtsfähigen Vereins. Im Gegensatz zum Arbeitgeberverband wird unter Gewerkschaft nur eine tariffähige (siehe >Tariffähigkeit) Vereinigung verstanden. Die DGB-Gewerkschaften können ihren Mitgliederschwund zwar verlangsamen, aber nicht aufhalten. Betroffen waren vor allem die IG Bau, Verdi sowie die IG Metall. Die IGM musste auf Grund des verlorenen Arbeitskampfes zur Einführung der 35-Stundenwoche im Osten 2003 einen herben Mitgliederverlust feststellen.

Gleichstellungsklausel

Für Arbeitsverträge, die vor dem 01.01.2002 geschlossen wurden und von einem tarifgebundenen Arbeitgeber vorformuliert waren, wurden Bezugnahmen auf die für das Arbeitsverhältnis einschlägigen Tarifverträge in der jeweiligen Fassung regelmäßig als Gleichstellungsabrede ausgelegt, wenn dem nicht andere bedeutsame Umstände entgegenstanden. Diese Auslegungsregel beruht auf der Vorstellung, dass mit einer solchen Vertragsklausel nur die etwa fehlende Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers ersetzt werden soll.

Die Klausel führt zur schuldrechtlichen Anwendung der Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis mit dem Inhalt, wie er für die tarifgebundenen Arbeitnehmer gilt. Der Arbeitnehmer nimmt auf Grund einer Gleichstellungsabrede grundsätzlich an der Tarifentwicklung der in Bezug genommenen einschlägigen Tarifverträge teil. Diese vertragliche Anbindung an die dynamische Entwicklung der tariflich geregelten Arbeitsbedingungen endete aber, wenn sie tarifrechtlich auch für einen tarifgebundenen Arbeitnehmer endet, z. B. durch den Austritt des Arbeitgebers aus dem zuständigen Arbeitgeberverband oder durch das Herausfallen des Betriebes aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages oder durch den Übergang des Betriebes oder des Teilbetriebes in dem der betroffene Arbeitnehmer beschäftigt wird, auf einen nicht tarifgebundenen neuen Arbeitgeber.

Der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat jedoch in einer Entscheidung vom 14.12.2005 angekündigt, dass er an dieser Auslegungsregel für Arbeitsverträge, die ab dem 01.01.2002 abgeschlossen wurden, nicht mehr festhalten wird. Mit seiner Entscheidung vom 18.04.2007 (Az.: 4 AZR 652/05) hat das BAG seine angekündigte Rechtsprechungsänderung umgesetzt.

Das BAG legt nunmehr derartige dynamische Inbezugnahme Klauseln in Arbeitsverträgen so aus, dass der Arbeitgeber auch dann, wenn seine Tarifbindung entfällt, die in Bezug genommenen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung, also dynamisch auf das Arbeitsverhältnis anwenden wolle. Das BAG folgert dies aus der sog. Unklarheitenregel, nach der bei einer unklaren Klauselfassung Zweifel zu Lasten des Verwenders bzw. Arbeitgebers gehen. Es gelten dann die für den Arbeitnehmer günstigere Variante in Form der dynamischen Weitergeltung der in Bezug genommenen Tarifverträge.

Gleitzeit

Die Gleitzeit, d.h. die gleitende Arbeitszeit zielt auf eine bewegliche Lage der täglichen Arbeitszeit (Anfangs- und Endzeitpunkt) ab. Sie ermöglicht mehr oder weniger starke Abweichungen von einer starren Arbeitszeit mit festem Arbeitsbeginn und -ende. Dabei verfügt der Mitarbeiter für gewöhnlich über ein gewisses definiertes Maß an Zeitsouveränität (Siehe >Arbeitszeitkonto).

Grundentgelt

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

Gruppenarbeit

Bei Gruppenarbeit wird die Arbeitsaufgabe teilweise oder ganz durch mehrere Arbeitspersonen erfüllt. Gruppenarbeit im engeren Sinne liegt vor, wenn bei einem oder mehreren Ablaufabschnitten gleichzeitig mehrere Menschen am selben Arbeitsgegenstand zusammenwirken.

Allgemein bedeutet Gruppenarbeit:

Die Arbeitnehmer sind im Betrieb zeitweise oder auf Dauer zu einer Gruppe zusammengefasst. Der Gruppe wird gemeinsam eine Arbeitsaufgabe übertragen („Gesamtaufgabe“), die sich aus organisatorisch zusammenhängenden „Einzelarbeitsaufgaben“ zusammensetzt, die in weitgehender Einheit von Planung, Ausführung und Kontrolle sowie in weitgehender Selbststeuerung durch die Mitglieder der Arbeitsgruppe bewältigt werden.

Günstigkeitsprinzip

Die Regelungen eines Tarifvertrages gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien. § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz lässt aber dann Abweichungen zu, wenn diese Regelungen zu Gunsten der Arbeitnehmer getroffen werden (Günstigkeitsprinzip).

Der derzeitige Vergleichsmaßstab des Günstigkeitsprinzips ist zu eng und erlaubt keine >betrieblichen Bündnisse, die eine Entgeltreduzierung zu Gunsten einer Arbeitsplatzsicherung vorsehen. Nach der Rechtsprechung des BAG nämlich können nur Arbeitsbedingungen, die in einem offensichtlichen sachlichen, inneren Zusammenhang zueinander stehen, verglichen werden. In der politischen Diskussion besteht arbeitgeberseitig Einigkeit, das Günstigkeitsprinzip gesetzlich neu zu definieren und dadurch Abweichungen vom Tarifvertrag für eine Beschäftigungsgarantie, für eine Zusage über den Aufbau neuer Arbeitsplätze oder für die Bewältigung einer Notlage des Betriebes zu ermöglichen.

Härteklause

Flächentarifverträge können wirtschaftliche Probleme bzw. Notlagen einzelner Bereiche oder Betriebe nicht immer berücksichtigen. Diesem Manko kann mit der Härteklause begegnet werden. Hierbei handelt es sich um eine tarifvertragliche Regelung (Öffnungsklausel), die es den einzelnen Betrieben bei Vorliegen festgelegter Voraussetzungen (ggf. nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat und/oder Zustimmung der Tarifvertragsparteien) erlaubt, die im Tarifvertrag vorgeschriebenen Bedingungen in einem bestimmten Rahmen zu unterbieten. (Siehe >Beschäftigungsoptionsklausel, >Betriebsklausel)

Haustarifvertrag

Siehe >Tarifvertrag

Inflationsausgleich

Unter Inflationsausgleich versteht man eine Lohnerhöhung, die mindestens so hoch ist wie die zu erwartende Inflationsrate. Dadurch wird sichergestellt, dass der Reallohn der Arbeitnehmer nicht sinkt. Ein Inflationsausgleich wirkt aber nur dann kostenneutral, wenn die Preiserhöhungen auch den Unternehmen zu Gute kommen. Sind die Preissteigerungen jedoch dadurch verursacht, dass indirekte Steuern (z. B. Mehrwertsteuer oder Mineralölsteuer) erhöht wurden oder dass sich die Preise für importierte Güter verteuert haben (z. B. Rohstoffe oder Rohöl),

dann würden entsprechende Lohnerhöhungen für sich genommen die Kosten der Unternehmen erhöhen und die Gewinne senken mit den entsprechenden negativen Folgen für die Beschäftigung.

Investivlohn

Siehe >Beteiligungsmodelle

IRWAZ (Individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit)

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (IRWAZ) eines Arbeitnehmers ist die arbeitsvertraglich geschuldete wöchentliche Arbeitszeit. Hiervon zu trennen ist die konkrete Lage und das tatsächlich wöchentliche Volumen der Arbeitszeit (>Ausgleichszeitraum). „Individuell“ grenzt die IRWAZ gegen die tarifliche Arbeitszeit ab. So kann z. B. die tarifliche Arbeitszeit 38 Stunden, die IRWAZ des Arbeitnehmers dagegen 30 oder 40 Stunden betragen. „Regelmäßig“ grenzt die Arbeitszeit gegen Zeiten ab, in denen außer der Reihe gearbeitet wird. Dies sind i. d. R. (aber nicht zwingend) Mehrarbeitszeiten.

Jahresarbeitszeit

Jahresarbeitszeit ist die in einem Kalenderjahr vom Arbeitnehmer zu erbringende Arbeitszeit. Damit ist das Arbeitszeitvolumen nicht mehr wochen- sondern jahresbezogen. Gegenüber herkömmlichen Arbeitszeitmodellen mit ihrer stets gleichen Verteilung der vertraglichen Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Jahres bietet Jahresarbeitszeit damit den Vorteil, teure Überstunden auf der einen und nicht minder kostspielige Phasen der Unterauslastung auf der anderen Seite zu verringern.

Jahressonderzahlung

Leistungen des Arbeitgebers wie Abschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld u. ä. werden auch Jahressonderzahlung genannt. Sie können vertraglich vereinbart werden, oder als einseitige, freiwillige, widerrufliche oder auf Tarifierhöhungen anrechenbare Leistung des Arbeitgebers ausgestaltet sein. Vielfach setzen Tarifverträge eine Jahressonderzahlung fest.

Kaufkraftargument

Das Kaufkraftargument, auf das unter anderem die Gewerkschaften oft zurückgreifen, besagt, dass durch hohe Entgeltsteigerungen die Massenkaukraft und dadurch der Konsum erhöht würde. Dies würde dann den Umsatz der Unternehmen steigern, zu Investitionen anregen und somit einen Aufschwung induzieren.

Was bei dieser Argumentation übersehen wird, ist die Tatsache, dass die Entgelte für die Arbeitgeber Kosten darstellen und die Konsumnachfrage kaum erhöhen. Vor allem auf Grund der hohen Steuer- und Sozialabgabenlast in Deutschland ist die Differenz zwischen den für die Kaufkraft entscheidenden Nettolöhnen und den Arbeitskosten enorm. Ein Anstieg der Arbeitskosten erhöht den Rationalisierungsdruck der Unternehmen. Dies hat einen Arbeitsplatzabbau zur Folge und damit auch einen Rückgang der gesamtwirtschaftlichen Lohn- und Gehaltssumme. Damit wird genau das Gegenteil des gewünschten Effekts bewirkt. Entschlei-

dend für die Massenkaukraft ist die Beschäftigtenzahl. Um diese zu erhöhen, sind moderate Tarifabschlüsse notwendig.

Koalitionsfreiheit

Art. 9 Abs. 3 GG garantiert jedem Einzelnen das Recht, eine Koalition (Gewerkschaft oder Arbeitgeberverband) zu gründen, sich an der Gründung einer Koalition zu beteiligen, einer bestehenden Koalition beizutreten, beim Beitritt zwischen mehreren Koalitionen zu wählen, in der Koalition zu verbleiben oder aus ihr auszutreten. Diese Berechtigungen werden unter dem Oberbegriff „positive Koalitionsfreiheit“ zusammengefasst. Daneben ist auch das Recht des Einzelnen verfassungsrechtlich geschützt, keiner Koalition beizutreten. Diese sog. negative Koalitionsfreiheit ist nur dann verletzt, wenn der Arbeitnehmer zum Eintritt in eine Vereinigung gedrängt und dabei ein über den Rahmen des sozialadäquaten hinausgehender Druck ausgeübt wird.

Aus dem verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsrecht der Koalitionen folgt die Befugnis, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch den selbstverantwortlichen Abschluss von Tarifverträgen zu regeln (Tarifautonomie).

Kodex Pforzheim

Siehe Tarifabkommen zur Standortsicherung

Konzern

Zusammenschluss mehrerer >Unternehmen durch einen Unternehmensvertrag. Die Unternehmen unterliegen einer einheitlichen Leitung, wobei zwischen den Unternehmen ein Unter-/Überordnungsverhältnis oder ein Gleichordnungsverhältnis bestehen kann.

Korridor

Siehe >Tarifkorridor

Kostenneutralität

Keine finanziellen Auswirkungen auf die betriebliche Kostenstruktur durch tarifvertragliche Änderungen.

Die Kostenneutralität ist insbesondere im Zusammenhang mit >ERA zu sehen und ist ein Kernprinzip dieses Tarifvertrages. Bei Einführung und Anwendung des einheitlichen Entgelttarifvertrages für Arbeiter und Angestellte entstehen aus der Ablösung des gegenwärtigen tariflichen Lohn- und Gehaltssystems keine Mehrkosten für den einzelnen Betrieb. Es wird unterschieden zwischen der systembedingten und der betrieblichen Kostenneutralität. Die systembedingte Kostenneutralität wird an Hand fiktiver Modellbetriebe ermittelt. Für die betriebliche Kostenneutralität, die den Betrieben für fünf Jahre ab betrieblicher ERA-Einführung garantiert ist, wurden u.a. sog. ERA-Strukturkomponenten vereinbart. Diese, in den Tarifrunden ab 2002 vereinbarten ERA-Strukturkomponenten haben zwei Ziele: erstens, die Entgeltlinie bis zur Einführung von ERA um 2,79 Prozent (entspricht den errechneten Mehrkosten des ERA) abzusenken, und zweitens auf betrieblicher Ebene einen sog. ERA-Anpassungsfonds zu bilden. Dieser soll nach der betrieblichen ERA-Einführung für den ge-

nannten Zeitraum von fünf Jahren Mehrkosten im Zusammenhang mit der Einführung von ERA ausgleichen.

Kurzstreik

Siehe >Streik

Langzeitkonto

ist ein langfristig angelegtes >Arbeitszeitkonto. Dieses ist darauf ausgerichtet, dass der Mitarbeiter z.B. vorzeitig in den Ruhestand gehen kann, also an das Ende der Erwerbstätigkeit einen Freizeitblock stellt. Oft können bei diesen Langzeitkonten die Zeitguthaben aber auch für längere Freistellungsphasen verwendet werden.

Laufzeit

Die Laufzeit bestimmt Anfang und Ende der Wirkung des Tarifvertrages. Sie ist i. d. R. im Tarifvertrag festgelegt. Dabei kann der Tarifvertrag eine bestimmte Laufdauer haben, mit deren Ablauf er automatisch endet. Möglich (und üblich) ist auch die Beendigung des Tarifvertrages durch Kündigung, verbunden mit einer bestimmten Mindest- oder Höchstlaufzeit. Eine Laufzeit von 12 Monaten und mehr ist für Entgelttarifverträge verbreitet, während die >Rahmen- und >Manteltarifverträge i. d. R. eine längere Laufzeit haben. Zur >Nachwirkung siehe dort.

Leistungsentgelt

Das Leistungsentgelt besteht im Gegensatz zum >Grundentgelt aus den leistungsabhängigen, durch den Mitarbeiter unmittelbar beeinflussbaren Bestandteilen wie z. B. Leistungszulage, Akkord- und Prämienmehrverdienste. Akkord- und Prämienlohn werden auch unter dem Begriff „Leistungslohn“ zusammengefasst, weil wesentliche Bestandteile des Gesamtentgelts von der individuell erbrachten, messbaren und variablen Leistung des Mitarbeiters abhängig sind. Ziel der leistungsabhängigen Entgeltdifferenzierung ist dabei, den arbeitenden Menschen zu einer Steigerung seiner Leistung zu veranlassen, indem sein Entgelt von seiner Leistung abhängig gemacht wird.

Mit dem ERA-Tarifvertrag tritt als neues Leistungsentgelt das Zielentgelt hinzu. Einführung und Geltungsbereich sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren (>Zielentgelt).

Leistungszulage

Arbeitnehmer im >Zeitentgelt erhalten zur Förderung der Einkommensgerechtigkeit (Leistung soll sich lohnen) sowie zur Erzielung eines wirtschaftlich effektiven Arbeitsergebnisses (Leistung fördert die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens) neben dem tariflichen >Grundentgelt eine Leistungszulage. Sie wird nach einer mindestens jährlichen Leistungsbeurteilung ermittelt, wobei ein tarifliches Leistungsbeurteilungsschema zu Grunde liegt.

Lohndrift

Unter Lohndrift versteht man das Auseinanderklaffen zwischen Effektivlöhnen und Tariflöhnen im Sinne der zeitlichen Entwicklung der Differenz zwischen beiden Größen, dem sog. Lohngap. Die Lohndrift wird im Wesentlichen konjunkturell beeinflusst. Die Anzahl der Überstunden und die Höhe der übertariflichen Leistungen, die die hauptsächlichen Bestimmungsgründe für die Differenz zwischen Effektiv- und Tarifentgelten sind, werden maßgeblich von der Lage am Arbeitsmarkt bestimmt. Bei einem knappen Arbeitskräfteangebot nimmt der Lohngap zu, d.h. es besteht eine positive Lohndrift.

Lohnquote

Die Lohnquote misst den Anteil des Volkseinkommens, der dem Produktionsfaktor Arbeit zufließt. Berechnet wird die Lohnquote als prozentualer Anteil der in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung ermittelten Arbeitnehmerentgelte am gesamten Volkseinkommen. Die Lohnquote wird häufig als Maßgröße für die Einkommensverteilung herangezogen, vor allem, um die Wohlfahrtsposition der Arbeitnehmer zu messen. Von den Gewerkschaften wird die Lohnquote häufig zur Begründung ihrer Entgeltforderungen im Rahmen der Tarifverhandlungen herangezogen. Dies ist aus mehreren Gründen ein fragwürdiges Konzept. Zum einen werden bei dieser Rechnung weder die Vermögenseinkommen der Arbeitnehmerhaushalte noch das kalkulatorische Arbeitseinkommen der Unternehmer erfasst. Zum Zweiten schwankt die Lohnquote im Konjunkturverlauf sehr stark, da Löhne und Gehälter zeitverzögert auf die Konjunkturentwicklung reagieren. So sinkt die Lohnquote regelmäßig in Aufschwungsphasen. Bezogen auf die M+E-Industrie wird unter dem Begriff Lohnquote meist der Anteil der Löhne, Gehälter und Sozialbeiträge am Umsatz verstanden.

Lohnschlüssel

Prozentuales Verhältnis der Löhne nach den einzelnen Lohngruppen, ausgehend vom >Ecklohn bzw. Eckentgelt.

Lohnstückkosten

Die Lohnstückkosten zeigen an, in welchem Maße ein Produkt mit >Arbeitskosten belastet und damit auch für durch Tarifabschlüsse bedingte Kostensteigerungen anfällig ist. Errechnet werden sie, indem man die >Arbeitskosten, die zur Erstellung einer bestimmten Leistung notwendig sind, durch die Ausbringung (in Mengen, Stücken usw.) dividiert. Die Lohnstückkosten steigen, wenn der Anstieg der Arbeitskosten den Anstieg der >Produktivität übertrifft. Die Folgen: Gewinnrückgang, Zwang zu Rationalisierung und, sofern dies die Wettbewerbssituation zulässt, Preissteigerungen.

Lohnstückkosten können für einzelne Produkte, Betriebe, Branchen und für die gesamte Volkswirtschaft berechnet werden. Zur Messung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit eines Landes sind sinnvollerweise die industriellen Lohnstückkosten heranzuziehen, da es im Wesentlichen die Industrieprodukte sind, die auf dem Weltmarkt in internationaler Konkurrenz stehen.

Lohnzusatzkosten

Siehe >Personalzusatzkosten

Maßregelungsklausel

Die Maßregelungsklausel ist eine Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien, die üblicherweise zum Inhalt hat, dass aus Anlass oder im Zusammenhang mit einer abgeschlossenen Tarifbewegung eine Maßregelung von Arbeitnehmern nicht erfolgt oder rückgängig gemacht wird und etwaige Schadensersatzansprüche entfallen.

Nachdem das Bundesarbeitsgericht die Maßregelungsklausel sehr weit auslegt, und da in zunehmendem Maße Exzesse bei Arbeitsniederlegungen festzustellen sind, wird die Maßregelungsklausel auf Arbeitgeberseite zunehmend in Frage gestellt.

Mehrarbeit

Mehrarbeit liegt dann vor, wenn die gesetzlich vorgeschriebene Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche (§ 3 ArbZG) überschritten wird. Mehrarbeit im tariflichen Sinn (allgemeinbegrifflich „Überstunden“) wird von Vollzeitbeschäftigten bei Überschreitung der festgelegten regelmäßigen Tages- oder Wochenarbeitszeit auf Anordnung des Arbeitgebers erbracht. Der Arbeitnehmer erhält eine zusätzliche Stundengrundvergütung sowie im Regelfall einen Mehrarbeitszuschlag. Auch bezahlte Freistellung ist möglich.

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, überall wo es möglich ist, Neueinstellungen vorzunehmen und das Volumen der Mehrarbeit möglichst gering zu halten. Von Seiten der Gewerkschaft wird regelmäßig ein verordneter genereller Überstundenabbau gefordert, da man sich davon die Schaffung neuer Stellen erhofft. Diese Rechnung geht allerdings nicht auf. Die Umwandlung von Überstunden in neue Arbeitsplätze setzt zum Einen ein ausreichend hohes Niveau von Überstunden voraus, zum Anderen muss die Mehrarbeit regelmäßig anfallen. Im langfristigen Vergleich weisen die Unternehmen in Deutschland derzeit aber ein niedriges Überstundenniveau auf.

Mindestbedingungen

Unterer Schwellenwert der Arbeitsplatzbedingungen. Sowohl durch Gesetz als auch durch Tarifvertrag werden Mindestbedingungen festgelegt. Regelungen, die für Arbeitnehmer günstiger sind als der Tarifvertrag, sind nach wie vor möglich. Von tariflichen Mindestbedingungen kann im Rahmen des >Günstigkeitsprinzip abgewichen werden.

Nachwirkung

Gemäß § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) gelten die Rechtsnormen eines Tarifvertrages nach seinem Ablauf weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Dies wird auch Nachwirkung genannt.

Nach dem zeitlichen Ablauf eines befristeten Tarifvertrages oder nach Beendigung infolge Kündigung sollen die Normen eines Tarifvertrages zunächst weiter gelten, damit die Schutz- und Ordnungsfunktion des Tarifvertrages vorläufig erhalten bleibt.

Nullmonat

Anlässlich eines Tarifabschlusses, der Entgeltsteigerungen vorsieht, vereinbaren die Tarifvertragsparteien oftmals, die Steigerung der tariflichen Vergütung nicht im unmittelbaren zeitlichen Anschluss an das Einsetzen der Laufzeit des neuen Tarifs zu koppeln, sondern erst einen

oder mehrere Nullmonate ablaufen zu lassen. Bezogen auf die Gesamtlaufzeit verringert sich dadurch die reale prozentuale Steigerung der tariflichen Vergütung.

Nullrunde

Entgelttarifabschluss, der keine Kostensteigerung für den Arbeitgeber zur Folge hat. Dies wird entweder durch eine Verlängerung der Laufzeit einer vorangegangenen Entgeltvereinbarung oder durch Kompensation mit anderen tariflichen Ansprüchen erreicht.

Öffnungsklausel

Gemäß § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG) sind vom Tarifvertrag abweichende Abmachungen dann zulässig, wenn sie durch den Tarifvertrag selbst gestattet sind. Diese „Gestattung“ nennt man Öffnungsklausel oder auch >Betriebsklausel. Inhalt und Umfang von Öffnungsklauseln werden durch die Tarifvertragsparteien vereinbart. Es kann also für jede Tarifnorm eine Öffnungsklausel vereinbart werden, es können Bedingungen für ein Abweichen festgelegt werden, es ist möglich (und auch üblich), eine abweichende Regelung von der Zustimmung des Betriebsrats oder der Tarifvertragsparteien abhängig zu machen.

Öffnungsklauseln sollen die flexible Umsetzung der Tarifverträge in die betriebliche Praxis in den Fällen ermöglichen, in denen wegen der Flächenwirkung des Tarifvertrags die Bedingungen des einzelnen Betriebes nicht ausreichend berücksichtigt werden können. Eine Unterform der Öffnungsklausel ist die >Härteklausel (Siehe auch >Beschäftigungsoptionsklausel).

OT-Verband

Arbeitgeberverband, dessen Satzung nicht den Abschluss von Tarifverträgen vorsieht. Häufig wird damit auch ein Arbeitgeberverband bezeichnet, der nach seiner Satzung die Möglichkeit der Mitgliedschaft wahlweise mit >Tarifbindung oder ohne Tarifbindung bietet. Der Allgemeine Arbeitgeberverband Sachsen e.V. (AGS) ist ein reiner OT-Verband, bei dem nur die Möglichkeit der Mitgliedschaft ohne Tarifbindung besteht.

Pauschalzahlung

Eine Pauschalzahlung ist eine einmalige Leistung, die als pauschale Ausgleichszahlung den rückwirkenden Beginn einer Tarifierhöhung ausgleicht und aufwändige Nachberechnungen der tariflichen Vergütung für die Zeit zwischen Beendigung der vorhergehenden Tarifvereinbarung und Anwendung der neu vereinbarten Tarifvergütungen entbehrlich macht. Sie führt in Relation zu den einzelnen Lohn- und Gehaltsgruppen faktisch zu differenzierten Erhöhungen.

Personalzusatzkosten

Berechnet werden die Personal- oder auch Lohnzusatzkosten, die oftmals fälschlicherweise auch als Personalnebenkosten bezeichnet werden, ausgehend vom „Entgelt für geleistete Arbeit“. Bereits im Bruttolohn sind Personalzusatzkosten, wie z.B. Bezahlung der arbeitsfreien Tage (Feiertage, Urlaub, Krankheit) enthalten. Hinzu kommen noch Sonderzahlungen wie das 13. Monatsgehalt, Erfolgsbeteiligungen, Urlaubsgeld. Noch nicht enthalten sind im Bruttolohn die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und

Unfallversicherung), die betriebliche Altersversorgung und sonstige Personalzusatzkosten. Die Personalzusatzkosten sind heute so etwas wie ein „zweiter Lohn“.

Pilotabschluss

Verhandlungsergebnis oder Tarifvereinbarung eines Tarifbezirks, dass auf Grund formeller oder stillschweigender Übereinkunft der Tarifvertragsparteien eines Wirtschaftszweiges auch in anderen Tarifbezirken in seinem materiellen Inhalt übernommen werden soll.

Prämie

Die Prämie ist ein \geq Entgeltgrundsatz, bei dem das Entgelt anforderungsabhängig und leistungsabhängig differenziert wird. Als Leistungskennzahl werden außer der vom Menschen beeinflussbaren Mengenleistung auch andere Leistungskennzahlen, wie z. B. Qualität und Nutzung benutzt. Der Verlauf der Prämienentgeltlinie wird im Einzelnen festgelegt.

Produktivität (Arbeitsproduktivität)

Unter Arbeitsproduktivität versteht man das Verhältnis des Produktionsergebnisses zur Einsatzmenge an Arbeitsleistung, die zur Erstellung nötig war. Die Pro-Kopf-Produktivität errechnet sich aus der Zahl der Erwerbstätigen, bei der Stundenproduktivität wird auf die Menge der geleisteten Stunden abgestellt. Die Steigerung der Stundenproduktivität gibt den Spielraum an, innerhalb dessen Lohnerhöhung vorgenommen werden könnten, ohne dass sich die Lohnstückkosten verändern (=produktivitätsorientierte Lohnpolitik). Orientierung an der Produktivitätssteigerung ist für die Lohnpolitik z. B. dann nicht möglich, wenn der Wettbewerb sinkende Preise erzwingt (die Produktivität muss an die Kunden "verteilt" werden), oder wenn Produktivitätseffekte nicht die Folge von Investitionen, sondern das statistische Ergebnis des Abbaus von weniger produktiven Arbeitsplätzen sind, das den verbleibenden Rest rein rechnerisch produktiver erscheinen lässt. Die volle Ausschöpfung des Produktivitätszuwachses für Lohnerhöhungen führt lediglich zur Beibehaltung des aktuellen Beschäftigungsstandes. Um die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze zu ermöglichen, müssen die Lohnerhöhungen unter dem Produktivitätswachstum bleiben.

Qualifizierung (Tarifvertrag zur Qualifizierung)

Der Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q) regelt die Feststellung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs und die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen. Er gibt weder einen individuellen durchsetzbaren Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch noch auf eine konkrete Qualifizierungsmaßnahme. Durch den TV Q werden Erhaltungsqualifizierung, Anpassungsqualifizierung und Umqualifizierung als betrieblich notwendige, sowie die Entwicklungsqualifizierung als betrieblich zweckmäßige Qualifizierungsmaßnahme für die Arbeitnehmer geregelt. Der Arbeitnehmer hat eine tarifvertragliche Beteiligungspflicht. Bei Weigerung zur Teilnahme an einer betrieblich festgelegten Qualifizierungsmaßnahme hat der Arbeitnehmer zukünftig mit Einschränkungen beim Lohn-/Gehaltsausgleich bei Leistungsmin- derung zu rechnen.

Reallohnsicherung

Der Begriff Reallohnsicherung bedeutet eine Lohnerhöhung, die den Anstieg der Verbraucherpreise abdeckt. Da die aktuelle Inflationsrate Ergebnis überhöhter Tarifabschlüsse der

Vergangenheit sein kann, birgt eine derartige Verhaltensregel die Gefahr, Inflationsraten fortzuschreiben. Ein gesondertes Problem besteht, wenn staatlich administrierte Preissteigerungen oder Preiserhöhungen von importierten Rohstoffen und Vorprodukten für eine hohe Inflationsrate verantwortlich sind. Die Absicherung dieses Reallohnverlustes kann von den Unternehmen, die hieran nicht partizipieren, auch nicht geleistet werden.

Gelegentlich wird unter Reallohnsicherung sogar eine Netto-Reallohnsicherung verstanden, d. h. ein Ausgleich für Steuer- und Abgabenerhöhungen.

Revisionsklausel, Tarifliche

Im Rahmen einer Tarifvereinbarung wird festgelegt, dass bzw. unter welchen Umständen während der Laufzeit eines Tarifvertrages bestimmte Regelungen an veränderten Gegebenheiten anzupassen sind.

„Riester“-Rente

Seit dem 01.01.2002 hat jeder Beschäftigte Anspruch darauf, von seinem künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung für eine betriebliche Altersversorgung zu verwenden.

Für die Altersvorsorgeaufwendungen bestehen verschiedene Möglichkeiten der steuerlichen Förderung oder der Gewährung staatlicher Zuschüsse.

Werden die Aufwendungen aus versteuertem und in der Sozialversicherung verbeitragten Entgeltbestandteilen erbracht, erhält der Arbeitnehmer einen staatlichen Zuschuss. Dieser Fördertatbestand wird als sog. "Riester"-Rente bezeichnet

Schiedsverfahren

Die Tarifvertragsparteien können vereinbaren, dass Rechtsstreitigkeiten zwischen ihnen aus Tarifverträgen (insbesondere Auslegungsfragen) oder über das Bestehen oder Nichtbestehen von tarifvertraglichen Regelungen nicht durch die Arbeitsgerichtsbarkeit, sondern durch ein Schiedsgericht entschieden werden soll. Solche Schiedsvereinbarungen können allgemein erfolgen, dann sind sie meist in Tarifverträgen enthalten, es sind aber auch Schiedsvereinbarungen für den Einzelfall möglich.

Soweit eine Schiedsvereinbarung besteht, ist die Anrufung des Arbeitsgerichts unzulässig. Der Schiedsspruch hat unter den Tarifvertragsparteien dieselben Wirkungen wie ein rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts. Die Rahmenbedingungen für das Schiedsverfahren sind in §§ 101 ff Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) geregelt.

Hiervon zu unterscheiden ist die tarifliche Schnellschlichtung der sächsischen M+E-Industrie. (Siehe >Schnellschlichtung)

Schlichtung, Tarifliche

Die Schlichtung ist ein Verfahren zur Lösung eines Tarifkonflikts nach gescheiterten Tarifverhandlungen. Sie soll einen Arbeitskampf entweder vermeiden oder einen bereits begonnenen Arbeitskampf beenden.

Die Schlichtung beruht auf entsprechenden Vereinbarungen der jeweiligen Tarifvertragsparteien. Von diesen Vereinbarungen hängt ab, wann (vor und/oder während des Arbeitskampfes), in welcher Form und in welcher Frist die Schlichtung durchgeführt wird, wie sich die Schlichtungsstelle zusammensetzt, ob die Entscheidung der Schlichtungsstelle für die Tarifvertragsparteien bindend ist oder nicht usw.

Eine staatliche Zwangsschlichtung wie in der Weimarer Republik kommt heute nicht mehr vor, sie wäre auch mit dem Grundsatz der >Tarifautonomie unvereinbar.

Die wichtigsten Schlichtungsabkommen bestehen im öffentlichen Dienst, in der Metall- und Elektro-Industrie, im Baugewerbe, in der chemischen Industrie und in der Druckindustrie.

Hiervon zu unterscheiden ist die tarifliche >Schnellschlichtung der sächsischen M+E-Industrie.

Schnellschlichtung

Im sog. tariflichen Schnellschlichtungsverfahren der Sächsischen M+E-Industrie werden Regelungsstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in der Regel innerhalb von sechs Tagen entschieden. In diesem Verfahren, das sich an die Einigungsstelle im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes anlehnt, werden beispielsweise Streitigkeiten über betrieblich zu regelnde Sachverhalte wie der Gestaltung der Arbeitszeit (z.B. Lage der betrieblichen Arbeitszeit, Kurzarbeit, Mehrarbeit) oder der Entlohnungsart (Akkordmethoden, Prämientgelt, Geltungsbereich des Zeitentgeltes) beigelegt.

Streik

Der Streik ist das hauptsächliche Arbeitskämpfungsmittel der Arbeitnehmerseite. Er ist definiert als die von einer Gruppe von Arbeitnehmern gemeinschaftlich vorgenommene gänzliche oder teilweise Einstellung der Arbeitsleistung, um die Arbeitgeber zu einem bestimmten Verhalten zu veranlassen.

Der Streik kommt in vielfältiger Art und Form vor. Eine grobe Unterscheidung lässt sich treffen nach Trägerschaft (gewerkschaftlich oder wild), nach dem Kampfziel (Abschluss eines Tarifvertrags, Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen, Sympathiestreik, politischer Streik), nach der Kampfaktik (Vollstreik, Teilstreik, Generalstreik, Schwerpunktstreik, Sukzessivstreik, Warn- bzw. Kurzstreik).

Rechtlich zulässig ist grundsätzlich nur der von der Gewerkschaft getragene Streik zur Durchsetzung von Regelungen über Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. (Siehe auch >Fernwirkung)

- **Flächenstreik**

Beim Flächen- bzw. Vollstreik treten sämtliche am Streikbeschluss beteiligten gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer in den Streik, etwa alle Arbeitnehmer eines Industriezweigs in einer Region. Der Flächenstreik ist aber weitgehend unüblich geworden, da er mit einem enormen finanziellen Aufwand (Streikkasse) für die aufrufende Gewerkschaft verbunden ist und deshalb nur kurze Zeit durchgehalten werden kann. Üblich ist vielmehr der < Teil- bzw. Schwerpunktstreik.

- **Kurzstreik (oder auch: Warnstreik)**

Beim Kurzstreik bzw. „Warnstreik“ handelt es sich um in der Regel kurzfristige Arbeitsniederlegungen, die - nach Ablauf der Friedenspflicht - verhandlungsbegleitend stattfinden, ohne dass zuvor das Scheitern der Verhandlungen offiziell erklärt wurde und ohne vorherige >Urabstimmung. Während diese Arbeitsniederlegungen zunächst nur ganz kurzfristige Demonstrationen der Kampfbereitschaft waren, haben einige Gewerkschaften hieraus die Kampftaktik der "neuen Beweglichkeit" entwickelt, nach der die Arbeitnehmer zu mehrstündigen, zeitlich versetzten und auch wiederholten Streiks kurzfristig aufgerufen werden.

Diese Arbeitskämpfmaßnahmen unterscheiden sich nicht mehr von einem Erzwingungsstreik nach Urabstimmung. Das Bundesarbeitsgericht hat deshalb bereits mit Urteil vom 21.06.1988 die Unterscheidung zwischen Warnstreik und Erzwingungsstreik aufgegeben. Jeglicher Streik ist nach dieser Entscheidung vor Scheitern der Tarifverhandlung unzulässig, allerdings könne dieses Scheitern auch konkludent dadurch erklärt werden, dass ein Warnstreik durchgeführt wird(!).

Nachdem das Bundesarbeitsgericht eine Unterscheidung nach der Funktion des Streiks für nicht mehr durchführbar hält, hat der Begriff „Warnstreik“ seine Berechtigung verloren. Richtigerweise ist daher bei derartigen Arbeitsniederlegungen von „Kurzstreik“ zu sprechen. Diese Kurzstreiks haben für die Gewerkschaft den Vorteil, dass sie einen geringeren organisatorischen Aufwand erfordern und die Streikkasse nicht belasten, da die streikenden Arbeitnehmer den Lohnausfall selbst zu tragen haben.

- **Politischer Streik**

Hierbei handelt es sich um einen Arbeitskampf, um staatliche Organe zu einem bestimmten Handeln zu veranlassen. Dieser Streik ist rechtswidrig.

- **Schwerpunktstreik, flexibler**

Neues Streikkonzept einer Gewerkschaft zur Vermeidung von Fernwirkungen eines Arbeitskampfes. Wesentliches Element dieses Konzepts besteht darin, einen Streik betriebsbezogen kurzzeitig zu führen und aufzugeben bzw. zu unterbrechen, bevor bei den Kunden und/oder Zulieferern des bestreikten Unternehmens Produktionsschwierigkeiten entstehen.

- **Sympathiestreik**

Der Sympathiestreik ist nicht auf ein eigenes Kampfziel der streikenden Arbeitnehmer gerichtet. Er soll vielmehr den Arbeitskampf anderer Arbeitnehmer unterstützen. Der Sympathiestreik ist regelmäßig rechtswidrig.

- **„Wilder“ Streik**

Ein von der Gewerkschaft nicht getragener Streik, der deshalb rechtswidrig ist. Die Gewerkschaft kann sich aber zum Träger eines wilden Streiks erklären und diesen - zumindest im Hinblick auf die Trägerschaft - zulässig machen.

Summarik

Siehe >Arbeitsbewertung

Tarifabkommen zur Standortsicherung ("Kodex Pforzheim" 2004)

Seit dem Tarifabschluss 2004 gibt es für die tarifgebundenen Unternehmen der M+E-Industrie die Möglichkeit, zur Sicherung von Beschäftigung vom Tarifvertrag nach unten abzuweichen und sogenannte Tarifabkommen zur Standortsicherung (nach dem Ort des Tarifabschlusses auch Pforzheim 2004 genannt) zu schließen. Diese vom Tarifvertrag abweichende Regelungen, wie z. B. die Verlängerung der Arbeitszeit auf 40 Stunden ohne Lohnausgleich oder die Kürzung von Weihnachts- und Urlaubsgeld, sind im Prinzip immer dann erlaubt, wenn die Wettbewerbs-, Investitions- und Innovationsfähigkeit des Betriebes bedroht ist. Im Gegenzug zu den Kürzungen der tariflichen Standards geben die Firmen in der Regel eine Art Beschäftigungsgarantie. Tarifabkommen "Pforzheim"-Lösungen, werden mittels Ergänzungstarifvertrag geschlossen und bedürfen der Zustimmung der Tarifpartner, also Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände.

Tarifausschuss

Siehe >Allgemeinverbindlicherklärung

Tarifautonomie

Die Tarifautonomie bezeichnet das Recht der >Tarifvertragsparteien, Arbeitsbedingungen frei von staatlichen Eingriffen zu regeln. Sie ist durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz garantiert. Auch im Rahmen der Tarifautonomie haben sich die Tarifvertragsparteien allerdings an die gesetzlichen Vorgaben zu halten (unverzichtbare Schutzgesetze).

Tarfbereich

Siehe >Geltungsbereich

Tarifbindung

Tarifbindung bedeutet, dass ein Tarifvertrag unmittelbar und zwingend wirkt. Der Tarifbindung unterliegen die jeweiligen >Tarifvertragsparteien einschließlich ihrer Mitglieder. Unabhängig davon wird Tarifbindung auch durch >Allgemeinverbindlicherklärung erreicht.

Tariffähigkeit

Hierunter wird die Kompetenz, Tarifverträge abzuschließen, verstanden. Sie obliegt den Arbeitgeberverbänden, einzelnen Arbeitgebern, Handwerksinnungen, Innungsverbänden und den Gewerkschaften. Bei den Arbeitgeberverbänden ergibt sich die Tariffähigkeit aus deren Satzung.

Tarifkorridor

Eine im Tarifvertrag vorgegebene Bandbreite, innerhalb derer auf betrieblicher Ebene Vereinbarungen getroffen werden können (z. B. Vereinbarung einer gegenüber der Regelarbeitszeit höheren oder geringeren Arbeitszeit).

Tarifregister

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales führt ein Tarifregister, in das der Abschluss, die Änderung und die Aufhebung der Tarifverträge sowie der Beginn und die Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit eingetragen werden.

Ebenso werden bei den zuständigen Landesministerien entsprechende Register geführt. Damit wird erreicht, dass eine lückenlose Übersicht der bestehenden Tarifverträge besteht. Das Tarifregister ist öffentlich. Jedermann kann ohne Nachweis eines besonderen Interesses Einsicht in das Tarifregister und die registrierten Tarifverträge nehmen.

Der Eintragung in das Tarifregister kommt nur deklaratorische Bedeutung zu. Die Tarifverträge treten also auch ohne ihre Eintragung in Kraft. Anders verhält es sich bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Sie erfolgt erst nach der Eintragung in das Tarifregister.

Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag ist der schriftliche Vertrag zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden einerseits und Gewerkschaften andererseits. Er regelt Arbeitsbedingungen, betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen; darüber hinaus können auch Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien im Verhältnis zueinander darin festgelegt werden.

- **Anerkennungstarifvertrag**

Tarifvertrag zwischen einem nicht tarifgebundenen Arbeitgeber (er ist nicht Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes) und der Gewerkschaft, in welchem die Geltung des zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrages für das Unternehmen oder einzelne Betriebe desselben anerkannt wird.

- **Branchentarifvertrag**

Bei Tarifverträgen, deren fachlicher Geltungsbereich innerhalb des Industriezweiges alle Branchen umfasst (die M+E-Industrie umfasst z.B. die Branchen Maschinenbau, Anlagenbau, Fahrzeugbau, Luftfahrt- und Raumindustrie, elektrotechnische Industrie, elektronische Industrie, IT-Industrie u. a.), wären auch branchenbezogene differenzierte Tarifverträge möglich. Dies könnte einerseits zur Berücksichtigung der wettbewerblichen Situation der Branche führen, andererseits aber auch eine auf die spezifische wirtschaftliche Situation der Branche bezogene Maximierung der Arbeitsbedingungen, z.B. der Arbeitsentgelte zur Folge haben. Die Vorteile z. B. eines gleichzeitigen Tariffriedens im ganzen Industriezweig M+E-Industrie während der Laufzeit des Flächentarifvertrages könnten nicht mehr genutzt werden. Das enge Geflecht der Zulieferungen innerhalb des Industriezweiges würde wegen zeitlich unterschiedlicher Tarifaufeinandersetzungen in den einzelnen Branchen gestört. Die Vereinbarung von tariflichen Mindestbedingungen für den gesamten Industriezweig wäre nicht mehr möglich.

- **Ergänzungstarifvertrag**

Durch diese Tarifvereinbarung werden ergänzend für einzelne tarifgebundene Unternehmen Regelungsgegenstände eines bereits bestehenden Tarifvertrages differenziert zur bisherigen Regelung gestaltet, oder durch neue Regelungsgegenstände ergänzt. Der Ergänzungstarifvertrag ist meist nicht selbständig, sondern vom Geltungsbereich und der Geltungsdauer des ergänzten Tarifvertrages abhängig.

- **Firmentarifvertrag**

Einen Tarifvertrag zwischen einem einzelnen nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und einer Gewerkschaft nennt man Firmentarifvertrag oder auch Haustarifvertrag. Verwandt werden auch die Begriffe Werks- oder Unternehmenstarifvertrag (Beispiel: VW). Im Gegensatz hierzu steht der Verbandstarifvertrag, der zwischen einem Arbeitgeberverband und einer Gewerkschaft abgeschlossen wird.

- **Flächentarifvertrag**

Ein Flächentarifvertrag gilt, im Gegensatz zum >Firmentarifvertrag, für sämtliche tarifgebundenen Arbeitgeber einer bestimmten Region (räumlicher Geltungsbereich) und eines bestimmten Wirtschaftszweiges (fachlicher Geltungsbereich). Die Tarifverträge gelten für alle Betriebe derjenigen Unternehmen, die Mitglied des Verbandes sind.

- **Reform des Flächentarifvertrages**

Notwendige Umgestaltung des Flächentarifvertrages, um ihn als bewährtes Gestaltungsmittel für die Arbeitsbedingungen eines Industriezweiges fortzuentwickeln. Damit sollen Wettbewerbsposition und Sicherheit der Arbeitsplätze gewährleistet werden.

Bei Aufrechterhaltung der Gestaltung von Mindestarbeitsbedingungen sollen Regelungsdichte und Regelungstiefe von Flächentarifverträgen zu Gunsten einer betriebsnäheren, flexiblen Anwendungsmöglichkeit zurückgenommen werden.

Dies betrifft insbesondere Regelungen der Arbeitszeit, Arbeitsbewertung, Arbeitsvergütung (auch erfolgsabhängig) und Arbeitsorganisation. Dabei sollen die Betriebsparteien im Wege tariflicher Betriebsöffnungsklauseln auch die Möglichkeit haben, qualitative und quantitative betriebsspezifische Regelungen zu treffen (sog. Betriebsklausel). Neue Verfahren der Konfliktvermeidung und Konfliktlösung sollen die Verhandlungsdauer verkürzen und ggf. Arbeitskämpfmaßnahmen vermeiden helfen.

- **Haustarifvertrag** (Siehe >Firmentarifvertrag)

- **Entgelttarifvertrag**

Der Entgelttarifvertrag enthält die Regelungen zur Höhe der Entgelte. Siehe auch >Rahmentarifvertrag.

- **Manteltarifvertrag**

Ein Manteltarifvertrag enthält Regelungen über die so genannten allgemeinen Arbeitsbedingungen. Das sind vor allem die Arbeitszeit, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses, Geltendmachung von Ansprüchen etc. Einzelne Regelungen wie z.B. der Anspruch auf Urlaub oder das Weihnachtsgeld, können im Manteltarifvertrag geregelt sein, sind aber häufig in gesonderten Tarifverträgen enthalten.

- **Rahmentarifvertrag**

In einem Rahmentarifvertrag sind die Grundsätze und Eckpunkte eines bestimmten Regelungsgegenstandes festgelegt. Am häufigsten verwendet wird der Begriff in der Kombination „Entgeltahmentarifvertrag“. Dort sind die Grundsätze der Vergütung geregelt, wie z.B. die Entgeltgrundsätze oder die verschiedenen Entgeltgruppen.

Die Höhe der Entgelte ist dagegen wegen der insoweit kürzeren >Laufzeit meist in einem gesonderten Entgelttarifvertrag festgelegt.

Teilweise wird auch der >Manteltarifvertrag als Rahmentarifvertrag bezeichnet.

Tarifvertragsparteien

Als Tarifvertragsparteien werden die vertragsschließenden Partner eines Tarifvertrages bezeichnet. Dies können sein: Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber oder >Arbeitgeberverbände.

Tarifvorrang

Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag oder üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Das Betriebsverfassungsgesetz (§ 77 Abs. 3 BetrVG) hält damit grundsätzlich am Vorrang der Tarifautonomie fest und entlastet die Betriebe vor möglichen Konflikten. Eine Ausnahme gilt dann, wenn der Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt (>Betriebsklausel).

Teilzeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers dauerhaft kürzer ist als die betrieblich übliche Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Arbeitnehmer und Arbeitgeber steht es frei, ein ihren Interessen entsprechendes Teilzeitmodell (Volumen und Lage) zu vereinbaren.

Seit dem 01.01.2002 besteht grundsätzlich ein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Teilzeitbeschäftigung, soweit betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

Überstunden

Siehe >Mehrarbeit

Unternehmen

Organisatorische Einheit mit der der Unternehmer seinen wirtschaftlichen und/oder ideellen Zweck verfolgt. Ein Unternehmen kann aus einem oder mehreren >Betrieben bestehen.

Unverfallbarkeit

Zusagen der betrieblichen >Altersversorgung bleiben dem Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten. Die künftigen Rentenansprüche (Anwartschaften) bleiben in der Höhe bestehen, die beim Ausscheiden erreicht wurden. Der Arbeitgeber bleibt in der Pflicht. Zusagen aus einer >Entgeltumwandlung sind sofort unverfallbar. Bei Zusagen aus Mitteln des Arbeitgebers sind hingegen gesetzliche Wartezeiten zu beachten, die im Rahmen des Altersvermögensgesetzes (AVmG) verkürzt worden sind.

Urabstimmung

Hierunter versteht man die gewerkschaftsinterne Abstimmung darüber, ob Arbeitsniederlegungen als Mittel zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen angewandt werden. Die Urabstimmung ist gesetzlich nicht geregelt, die Modalitäten ergeben sich aus den Satzungen der jeweiligen Gewerkschaften.

Die Urabstimmung selbst bedeutet noch nicht den Beginn des Streiks, sie stellt nur die interne Ermächtigung für den Gewerkschaftsvorstand dar, zum Streik aufzurufen. Der Vorstand ist an ein positives Votum jedoch nicht gebunden.

Üblicherweise ist nach Abschluss einer Tarifvereinbarung zur Beendigung eines Arbeitskampfes in den Satzungen wiederum eine Urabstimmung vorgesehen.

Verhandlungsverpflichtung

Eine Verhandlungsverpflichtung der Tarifvertragsparteien besteht nur, wenn sie besonders vereinbart ist. Ein Beispiel ist die in den meisten Schlichtungsabkommen enthaltene Regelung über die Aufnahme von Verhandlungen über den Neuabschluss eines abgelaufenen Tarifvertrags.

Warnstreik

Siehe >Streik

Weiterbildung

Unter Weiterbildung (weiter Begriff) versteht man alle Bildungsmaßnahmen, die unter die Stichworte Fortbildung, Umschulung und Erwachsenenbildung subsumiert werden können. Diese Maßnahmen müssen keinen beruflichen Bezug aufweisen, außer es wird explizit von „beruflicher Weiterbildung“ gesprochen (>Qualifizierung).

Westrickformel

Die Formel dient dazu, die durch Tarifierhöhungen verursachte Kostenbelastung auf einen von der Laufzeit des Tarifvertrages abweichenden Zeitraum (meist 12 Monate) umzurechnen. Bsp.: eine Tarifierhöhung um 4 % bei einer Laufzeit von 15 Monaten: $(4 \% : 15) \times 12 = 3,2 \%$ Damit soll die hinsichtlich der Kosten positive Wirkung einer längeren Laufzeit eines Tarifvertrages zum Ausdruck gebracht werden.

Zeitentgelt

Das Zeitentgelt ist ein Entgeltgrundsatz mit einer festen Vergütung für eine bestimmte Zeiteinheit. Beim Zeitentgelt mit Leistungsbeurteilung wird das Entgelt anforderungs- und leistungsabhängig differenziert. Mit Hilfe entsprechender Leistungsmerkmale wird die Leistung des Menschen beurteilt und bewertet.

Zielentgelt

Mit dem ERA-Tarifvertrag wird auch das Zielentgelt als neuer Entgeltgrundsatz tariflich geregelt. Nach der Methode eines Soll/Ist-Vergleichs im Rahmen einer Zielvereinbarung erfolgt eine leistungsgerechte Entlohnung. Die Einführung dieser Entgeltart erfolgt durch freiwillige Betriebsvereinbarung

Zielvereinbarung

Die Zielvereinbarung ist ein Personalführungsinstrument. Sie kann zur Leistungsentgeltmittlung angewendet werden und ist unter >ERA tariflich geregelt. Sie kann jedoch auch ohne

Auswirkungen auf das Entgelt eingesetzt werden. Zielvereinbarungen (z. B. Reduzierung der Kosten für Ausschuss und Nacharbeit, Einhaltung der Kundentermine) werden zwischen dem Vorgesetzten (z. B. Fertigungs- oder Büroleiter) und den einzelnen Mitarbeitern bzw. einer Gruppe vereinbart.