

Arbeitsrechtliche Aspekte von Tarifverträgen **Zukunftsfähige**

Viele Tarifverträge in Deutschland leiden an historisch überkommenen Strukturen, die nicht mehr in die heutige Zeit passen. Starre Tarifregelungen, die der Realität in kleinen und mittelständischen Unternehmen nicht gerecht werden, können zum Verstoß gegen den Tarifvertrag oder zur Flucht aus dem Tarifvertrag ermuntern. Herausforderungen an die Tarifverträge der Zukunft betreffen die Schaffung von Tarifnormen oder die Öffnung für Betriebsvereinbarungen zur Vergütung der Beschäftigten nach Leistung und ihre Beteiligung an Ergebnissen. Der Autor geht auf vorbildliche Lösungen in der Tariflandschaft ein und erörtert insbesondere Fragen der Arbeitszeitflexibilisierung sowie des Leistungsentgelts und der Leistungszulage.

Dr. phil. Friedrich-Wilhelm Lehmann ist Rechtsanwalt der Kanzlei Dr. F.-W. Lehmann & A. Frommherz in Krefeld mit Schwerpunkt im Arbeits- und Wirtschaftsrecht sowie geschäftsführendes Mitglied des Vorstandes des Arbeitgeberverbandes Dienstleistungsunternehmen ar.di e.V. sowie der Tarifgemeinschaft Technischer Überwachungs-Vereine e.V.



Die Tarifvertragsparteien sind gefordert, Tarifverträge an den Wandel der Wirtschaft anzupassen (Lehmann 2005a). Je höher die Kosten der Unternehmen im globalen Wettbewerb sind, umso mehr schwindet die Wettbewerbsfähigkeit. Aber nicht nur die Kosten, sondern vornehmlich die Flexibilität der Beschäftigten und ihrer Arbeitsbedingungen sind zunehmend wichtiger werdende Wirtschaftsmerkmale (Schliemann 2005).

Die Tarifvertragsparteien haben erkannt, dass starre Tarifregelungen, die zum Teil nicht zu kleinen und mittleren Unternehmen passen, die Ordnungswirkung des Flächentarifvertrages schädigen und zum Verstoß gegen den Tarifvertrag oder zur Flucht aus dem Tarifvertrag ermuntern. Der Ausstieg aus dem Tarifvertrag ist jedoch keine Erfolg versprechende Option, weil das Tarifvertragsgesetz die weitere Bindung an Tarifnormen nach dem Verbandsaustritt gebietet. Zudem erzeugt die Sperrwirkung der Tarifnormen einer Branche gegenüber Betriebsvereinbarungen (§ 77 Abs. 3 BetrVG) auch in den nicht tarifgebundenen Unternehmen die Rechtsunwirksamkeit von Betriebsvereinbarungen, wenn die Betriebsparteien durch Regelungen über materielle und sonstige Arbeitsbedingungen den in der Branche üblichen Tarifvertrag eigenständig und ohne Erlaubnis der Tarifvertragsparteien ändern wollen. In der deutschen Wirtschaft gibt es viele Betriebsvereinbarungen, die gegen den Tarifvertrag der Branche verstoßen. Oft wissen dies die Betriebsparteien nicht; insbesondere in den nicht tarifgebundenen Unternehmen und Betrieben ist häufig die nicht zutreffende Meinung anzutreffen, sie dürften diese Betriebsvereinbarungen autonom gestalten.

Viele Unternehmen wissen um die Vorteile der Ordnungswirkung der Tarifverträge und delegieren die Aufgaben an die Tarifvertragsparteien. Die Arbeitgeber schätzen es, dass die tarifschließenden Verbände einen Puffer zwischen den Unternehmen und den Gewerkschaften bilden. Die tarifgebundenen Unternehmen wirken darauf hin, dass die tarifschließenden Organisationen auf die wirtschaftlichen Entwicklungen und Veränderungen reagieren.

Tarifliche Innovationen

Es hat Jahrzehnte gedauert, bis die Tarifvertragsparteien der großen und kleinen Branchen auf den Wandel der Wirtschaft reagiert haben. So sind einerseits viele Tarifverträge auch heute noch auf warenproduzierende Unternehmen und Betriebe (und nicht auf neue Strukturen der Firmen) ausgerichtet und bedürfen daher der Anpassung an die Betriebswirklichkeit (Schliemann 2005). Andererseits haben Tarifvertragsparteien anderer Tarifbereiche auf die veränderten Rahmenbedingungen der Wirtschaft mit tariflichen Innovationen reagiert. Dies hat dazu beigetragen, die Tarifautonomie wieder zu stärken und die Flucht aus den zum Teil nicht mehr passenden Tarifverträgen zu stoppen.

Bundesentgelttarifvertrag der chemischen Industrie (BETV) Die Tarifvertragsparteien der Chemie sind seit Jahrzehnten recht innovativ. Sie entwickeln Modelle für den Bedarf von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die in Tarifverträge umgesetzt werden. So haben sie durch den Abschluss des Bundesentgelttarifvertrages Ende der 1980er-Jahre sowie dessen Weiterentwicklung ein neues Jahrhundertwerk geschaffen.

Auf dieses Tarifwerk schauen die Tarifvertragsparteien

Lösungen schaffen

jedoch nicht mit Selbstgefälligkeit, weil es sich als ein Werk mit „Überarbeitungsbedarf“ darstellt (Kadel 2006). So hat der Tarifvertrag mit seinen 13 Entgeltgruppen zwar die frühere Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten aufgehoben. Außerdem ermöglichen Richtbeispiele firmenspezifische Ein- und Umgruppierungen entsprechend den firmenspezifischen Tätigkeiten. Aber noch existieren traditionelle Differenzierungen der tariflichen Vergütung zwischen den technischen und den kaufmännischen Funktionen in den Entgeltgruppen. Über diese Differenzierungen und ihre Beseitigung werden die Tarifvertragsparteien noch weiter nachdenken und verhandeln müssen (Kadel 2006).

Zu den weiteren innovativen Entwicklungen werden die Überlegungen der Tarifvertragsparteien gehören, ob und inwieweit Automatismen in der Erhöhung der tariflichen Entgelte ohne Wechsel der Tätigkeit den Anforderungen des Marktes und des Wettbewerbes entsprechen. Derartige Automatismen sind vor allem dem öffentlichen Dienst bekannt, weil sie den Mitarbeitern eine stärkere Alimentation ihrer Arbeitsbedingungen und ihres Berufslebens in ihrer Daseinsvorsorge für die Bürger gewähren. Diese Zielsetzung des öffentlichen Dienstes lässt sich nicht undifferenziert auf die am Markt operativen Unternehmen übertragen. Die Entwicklungsstufen sind allerdings auch dort nicht ganz sinnlos.

So befinden sich im BETV in den einzelnen Entgeltgruppen nur relativ wenige Stufen der Entgeltentwicklung, beispielsweise nach zwei, vier und sechs Tätigkeitsjahren. Es wird von den Tarifvertragsparteien zu prüfen sein, ob die Tarifnormen in Zukunft nicht stärker auf den Erfahrungszuwachs der einzelnen Mitarbeiter oder auf



Flexibilität ist ein wichtiges Merkmal zukunftsfähiger Tarifverträge, so unser Autor. Foto: Vernieten von Blechen bei der Premium AERO-TEC GmbH in Augsburg, einem Zulieferer für Flugzeughersteller.

andere Kriterien der Entwicklung innerhalb der gleichen Entgeltgruppe abgestellt werden sollten, statt den Blick des Beschäftigten ausschließlich auf das Zeitmoment der zurückgelegten Tätigkeitsjahre zu richten.

Anforderungen an Leistungsvergütung und Ergebnisbeteiligung

Die Herausforderungen an die Tarifverträge der Zukunft – auch in der Chemiebranche – betreffen die Schaffung von Tarifnormen oder die Öffnung für Betriebsvereinbarungen zur Vergütung der Beschäftigten nach Leis-

tung und ihre Beteiligung an Ergebnissen. Diese variablen Entgelte würden voraussichtlich auf den tariflich garantierten Entgelten aufbauen. Hier könnten sich die Tarifvertragsparteien an den bestehenden Vergütungsmodellen für außertarifliche Angestellte orientieren (Kadel 2006).

Beweglichkeit in den Entgelten zur Anpassung an Markt und Wirtschaft

Die Zukunft haben die Tarifvertragsparteien in der Chemiebranche eingeleitet, indem sie tarifliche Öffnungsklauseln für betriebsnahe Regelungen im BETV vereinbart haben. Dies betrifft zum einen die Möglichkeit, die ansonsten bestehende Sperrwirkung eines Tarifvertrages gegenüber Betriebsvereinbarungen in tarifgebundenen oder nicht tarifgebundenen Unternehmen (§ 77 Abs. 3 BetrVG) dadurch zu überwinden, dass die Betriebspartner mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien ergänzende Entgeltregelungen vereinbaren dürfen. Zum anderen erlaubt die sogenannte Tariföffnungsklausel „Entgeltkorridor“, dass tarifgebundene Unternehmen und Betriebe durch befristete Betriebsvereinbarungen (abweichend von den bezirklichen Tarifentgeltsätzen) niedrigere Entgeltsätze vereinbaren.

Chemiepaket 2008 Ein besonderes Vorzeigemodell einer Tarifpolitik im Konsens der Tarifvertragsparteien ist das Chemietarifpaket 2008. Es setzt mit seinen Tarifregelungen über „Die Zukunft durch Ausbildung“ sowie mit dem Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ Maßstäbe für die Eigenvorsorge der Arbeitnehmer beim gleitenden Übergang zwischen Bildungs-, Arbeits- und Ruhestandsphase. Innovativ ist der von den Tarifvertragsparteien ins Leben gerufene „Demografiefonds“. Der Arbeitgeber stellt für diesen Fonds einen jährlichen Betrag in Höhe von 300 Euro pro Tarifarbeitnehmer zur Verfügung.

Der Betrag entwickelt sich entsprechend den jeweiligen prozentualen Tarifierhöhungen des Vorjahres. Der Fonds wird im Rahmen freiwilliger Betriebsvereinbarungen für die in der Chemie tariflich geregelten Bausteine Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente, Berufsunfähigkeitszusatzversicherung und tarifliche Altersvorsorge verwendet.

Voraussetzung für die Gestaltung, den Aufbau und die Strukturierung des Fonds ist eine unternehmensbezogene Demografieanalyse.

Metall- und Elektroindustrie Auch die Metallindustrie hat mit ihrem neuen Entgeltrahmenabkommen (ERA) und dessen analytischen Bewertungsverfahren sowie mit einem Leistungstarifvertrag neue Maßstäbe gesetzt.

Die Tarifvertragsparteien haben in jahrzehntelangen Arbeiten das bisherige summarische tarifliche Vergütungsmodell durch ein analytisches Bewertungsverfahren zur Entgeltfindung ersetzt. Analytische Kriterien für die Bewertung der einzelnen Einflussfaktoren bei der Arbeit sind Können (Arbeits- und Fachkenntnisse sowie Berufserfahrungen), Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Kooperation und Mitarbeiterführung.

Für jedes dieser Anforderungsmerkmale wurden Bewertungsstufen gebildet und Punktwerte zugeordnet. Zugleich wurde eine Gewichtung festgelegt (§ 3 ERA). Es gibt insgesamt 14 Entgeltgruppen, denen jeweils Gesamtpunktsparren tariflich zugeordnet sind. Bereits Anfang der 70er-Jahre haben die Hamburger Elektrizitätswerke HEW analytische Bewertungsverfahren mit Erfolg angewendet. Diese beruhen auf dem in der Arbeitswissenschaft bekannten „Genfer Schema“, das sich auch im ERA widerspiegelt.

Die Praxis wird zeigen, ob und inwieweit die analytische Bewertungsmethode bei der Entgeltfindung aufgrund unbestimmter Rechtsbegriffe und Beurteilungsspielräume mit Rechtsstreitigkeiten verbunden

sein wird. Die tariflichen Niveaubispiele geben jedoch eine Orientierungshilfe für die Eingruppierung.

Leistungsentgelt und Zeitentgelt mit Leistungszulage

Die analytischen Anforderungsmerkmale betreffen die Tätigkeit des Mitarbeiters, also geben Antwort auf die Frage, was der Mitarbeiter tut. Die Frage, wie der einzelne Mitarbeiter die an ihn gestellten Anforderungen am Arbeitsplatz erfüllt, wird durch die allgemeinen Bestimmungen zum Leistungsentgelt beantwortet (§§ 5 bis 10 ERA).

Beschäftigte, für die der in § 5 ERA festgelegte Entgeltgrundsatz „Leistungsentgelt“ (Akkord, Prämie, Zielvereinbarung I) oder ein Zeitentgelt (mit Leistungszulage gem. § 10, Zielvereinbarung II) vereinbart ist, erhalten ein leistungsbezogenes Entgelt. Diese leistungsorientierten Entgeltgrundsätze und Entgeltmethoden sind transparent, leicht handhabbar und weitgehend objektiviert.

Insgesamt ist den Tarifvertragsparteien nach jahrzehntelanger Arbeit ein großer Schritt in die Zukunft der Tarifverträge gelungen. Die Tarifvertragsparteien haben erstmals durch das Pforzheimer Abkommen spürbare Bewegungsspielräume für Arbeitgeber und Beschäftigte im Tarifvertrag vereinbart. Ihre Anstrengungen zur Innovation sind im Gange. Die Tarifregelungen sind mit Blick auf die Tarifverträge der Zukunft noch erweiterungsbedürftig (Kunstmann 2008).

Tarifverträge des Handels Weniger progressiv sind derzeit die Tarifverträge des Handels. Die Tarifvertragsparteien haben noch Aufräumarbeiten zu leisten. Andererseits können diese Tarifverträge wegen ihrer im materiellen Inhalt angemessenen Tarifnormen bei einem Tarifvertragswechsel – beispielsweise in den Tarifvertrag Groß- und Außenhandel oder Einzelhandel – relativ attraktiv sein



(Lehmann 2008a). Beim Tarifwechsel des Unternehmens, beispielsweise durch Herauswachsen aus dem fachlichen Geltungsbereich oder durch Ausgliederungen, sind jedoch die einzelvertraglichen Regelungen mit Bezugnahme auf einen bestimmten Tarifvertrag oder auf den jeweils für das Unternehmen oder den Betrieb geltenden Tarifvertrag zu beachten. Hieraus können sich bei der praktischen Umsetzung des Tarifwechsels Probleme und Hürden vor Erreichung des Ziels ergeben.

Entgraten und Säubern von Frästeilen bei der Premium AEROTEC GmbH (ehem. EADS) in Augsburg.

Tarifverträge des öffentlichen Dienstes Der öffentliche Dienst hat sich inzwischen weitgehend vom Einheitstarifvertrag BAT verabschiedet und den BAT in zwei neue eigenständige Tarifwerke des öffentlichen Dienstes für Bund und Kommunen (TVöD) und für die Länder (TV-L) – ausgenommen Berlin und Hessen – gespalten. Eine neue tarifliche Vergütungsordnung wird noch erarbeitet.

Die Tarifvertragsparteien haben gleichwohl noch einige Modifizierungen bei den Tarifverträgen vor sich. Dies ist angesichts des besonders dem öffentlichen Dienst innewohnenden Besitzstandsdenkens nicht ganz einfach. Dennoch muss sich auch der öffentliche Dienst durch die zunehmende Privatisierung und Liberalisierung ehemals staatlicher Aufgaben und deren Übertragung zur Entlastung des Staates an Dritte auf den Wettbewerb einstellen. Dies gelingt mit den historisch gewachsenen, an staatlichen Aufgaben orientierten Tarifregelungen allenfalls schrittweise.

Umso überraschender ist es, dass es dem Bund und der Gewerkschaft ver.di gelungen ist, für die Anwendung auf die Beschäftigten des Bundes im Jahr 2006 einen Leistungstarifvertrag auf der Grundlage des § 18 TVöD (Bund) zu vereinbaren (Leist 2007).

Leistungstarifvertrag des Bundes Der Leistungstarifvertrag ist in der abstrakten Fassung sehr fortschrittlich gestaltet. Er berücksichtigt die aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und enthält innovative Tarifnormen. Dazu gehören Rahmenre-

Anzeige 16
ICF
1/3 Seite quer / sw

gelingen für den Abschluss von Zielvereinbarungen und für eine systematische Leistungsbewertung. Besonders mutig und progressiv haben die Tarifvertragsparteien den Leistungstarifvertrag für betriebsnahe Dienstvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen geöffnet. Dies überrascht, weil die Gewerkschaft ver.di grundsätzlich tarifliche Öffnungsklauseln ablehnt, um die Tarifautonomie nicht aufzuweichen. Man wird sehen, ob und inwieweit sich der Leistungstarifvertrag bei der Umsetzung der Tarifnormen in der Praxis des öffentlichen Dienstes bewähren wird.

Beispiele fortschrittlicher Tarifnormen in der Arbeitszeitflexibilisierung

Eine wesentliche Anpassung an die Auftragschwankungen von Unternehmen haben Tarifvertragsparteien unterschiedlicher Branchen in Tarifregelungen zur flexiblen Arbeitszeit (insb. Jahresarbeitszeit) gestaltet.

Tarfbereich der chemischen Industrie Sehr fortschrittlich in der Gestaltung der Arbeitszeit sind auch hier wieder die Tarifvertragsparteien der Chemie. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden kann auch im Durchschnitt eines Verteilzeitraums von bis zu zwölf Monaten erreicht werden. Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien können die Betriebspartner den Verteilzeitraum bei projektbezogenen Tätigkeiten auf bis zu 36 Monate verlängern.

Tarfbereich Technische Überwachung Ebenso zukunfts- und wettbewerbsorientiert sind die Tarifvertragsparteien im Bereich der Technischen Überwachungs-Vereine (TÜV) und deren Tochtergesellschaften beziehungsweise Beteiligungsunternehmen. Aufgrund der Öffnung des Wettbewerbs für Prüfungen und Überwachungen im Bereich der Anlagen- und Pro-

duktsicherheit haben die Tarifvertragsparteien mit der Anpassung der vormals beamtenorientierten Tarifverträge auf die neue Wettbewerbssituation und die Marktverhältnisse reagiert. Im Geltungsbereich der TÜV-Tarifverträge gilt aufgrund dieser Anpassung die Jahresarbeitszeit. Bei einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden beträgt das Volumen an Jahresarbeitszeit 2 002 Stunden. Die Betriebsparteien regeln je nach Auftragslage (Kundenorientierung) die Verteilung der Arbeitszeit auf Tage, Wochen und Kalendermonate (Floaten der Arbeitszeit). Erst bei Überschreitung des Arbeitszeitvolumens von 2 002 Stunden entsteht Mehrarbeit mit Zuschlägen. Diese kann durch Freizeit oder unter weiteren Voraussetzungen auch durch Vergütung abgegolten werden (Lehmann 2005b).

Zäsur zwischen Tarifverträgen mit alten und neuen Tarifnormen – Alt- und Neutarifbeschäftigte

Wenn Tarifvertragsparteien versuchen, bestehende Tarifverträge durch zukunftsorientierte Tarifnormen zu verändern, stoßen sie häufig auf den Widerstand der tarifgebundenen Beschäftigten mit Besitzstandsdenken. Hieran kann die Innovationsfähigkeit der Tarifvertragsparteien scheitern. Sie können aber ihre Innovationsmöglichkeiten durch eine Zäsur zwischen alten und neuen Tarifverträgen (Stichtagsregelung) umsetzen. Das heißt, für die Alttarifbeschäftigten gelten die bisherigen Verträge auch in Zukunft weiter. Für die (ab dem Stichtag) neu eingestellten Mitarbeiter gelten hingegen die neuen Tarifverträge.

Die Tarifvertragsparteien haben im Jahr 1995 nach jahrelanger Arbeit eine derartige Zäsur in den Tarifverträgen geschaffen, um die tariflichen Arbeitsbedingungen an die tiefgreifenden Veränderungen der Rahmenbedingungen der technischen Überwachung anzupassen. Diese Anpassung haben die Tarifvertragsparteien rechtzeitig und mutig vollzogen, nachdem der Gesetzgeber und der Staat die bisher den technischen Überwachungsorganisationen vorbehaltenen Sicherheitsprüfungen dem Wettbewerb des Marktes überantwortet hatten. Zu-

letzt erfolgten nochmals Liberalisierungen des Prüfmarktes ab dem Jahr 2008.

Durch die Zäsur und die Neugestaltung von wettbewerbsorientierten Tarifverträgen haben die Tarifvertragsparteien die am öffentlichen Dienst orientierten ausbildungsbezogenen Vergütungsgruppenmerkmale und -aufstiege sowie Dienstaltersstufenaufstiege mit deren automatischen Entgelterhöhungen auf die bis zum 31.12.1994 im Arbeitsverhältnis befindlichen Beschäftigten begrenzt (Alt-tarifbeschäftigte). Die alten Tarifverträge laufen in der Zukunft durch Fluktuation oder Pensionierungen aus. Zugleich sind für die mit Wirkung ab 1.1.1995 neu eingestellten Beschäftigten (Neutarifbeschäftigte) von den Tarifvertragsparteien ausschließlich tätigkeitsbezogene Vergütungsgruppen gestaltet worden. Die Tätigkeiten – etwa 400 – sind ziffernmäßig und konkret in den neuen Tätigkeitsgruppenkatalogen aufgeführt. Die Definition der Tätigkeiten wird von einem „Gemeinsamen Tarifausschuss“ der Tarifvertragsparteien aktualisiert. Zusätzlich schaffen die Tarifvertragsparteien durch tarifliche Zusatzbausteine unternehmens- und spartenspezifische Erfolgsbeteiligungen.

Unternehmens- und spartenspezifische Abweichungen vom Flächentarifvertrag durch Tarifmodule

Die Tarifvertragsparteien können die Schwächen des Flächentarifvertrages, insbesondere den häufig fehlenden Zuschnitt auf die Besonderheiten der tarifgebundenen Unternehmen und Betriebe durch Tarifmodule überwinden. Diese Module sind in ihrer rechtlichen Qualität Verbandstarifverträge, die die ansonsten generell geltenden Tarifnormen für einzelne Unternehmensgruppen, Unternehmen, Sparten oder Betriebe (durch Bausteine) abändern oder ergänzen – insbesondere in den Kernbereichen der Entgelt differenzierung und der Arbeitszeit (Hack 2005).

Die Tarifmodule gewährleisten, dass die Tarifvertragsparteien auf der Verbandsebene die Tarifhoheit behalten und nicht betriebsnahe Gestaltungen (Veränderungen der Tarifverträge durch Öffnungsklauseln) den Betriebsparteien

überlassen. Jedenfalls lehnt die Gewerkschaft ver.di bisher tarifliche Öffnungsklauseln ab, spricht sich aber für tarifliche Modulsysteme aus (Lehmann 2008b), weil die Tarifvertragsparteien diese tarifautonom gestalten.

Tarifmodule ar.di / ver.di über die Arbeitszeit und Erfolgsbeteiligung Die Tarifvertragsparteien ar.di und ver.di haben im Jahr 2000 erstmals Tarifmodule für die Branche „Kraftfahrprüfwesen“ vereinbart (Rothenberger 2008). Die Betriebsparteien haben den Tarifvertragsparteien beispielsweise Vorschläge unterbreitet, wie (in Abweichung von den Bestimmungen des Manteltarifvertrages) im Hinblick auf Arbeitszeit und Vergütung (Tarifentgelte) unternehmensspezifische und betriebsspezifische Tarifregelungen gestaltet werden können. Die Tarifmodule sind anschließend als Tarifverträge unterzeichnet worden. Diese Module haben als speziellere Bausteine Vorrang vor den generellen Tarifregelungen.

Tarifmodul A gewährt den Mitarbeitern im Außendienst volle Arbeitszeitsouveränität, sodass sie Umsatz generieren können, der ihnen und dem Unternehmen zugute kommt. Die Tarifvertragsparteien haben zugleich Tarifnormen zur Qualitätssicherung vereinbart. Daneben haben sie vereinbart, dass die Betriebsparteien nicht bei der Lage und Verteilung der Arbeitszeit mitbestimmen dürfen, weil auch der Arbeitgeber hierüber nicht zu entscheiden hat.

Tarifmodul B gewährt den im Team arbeitenden Mitarbeitern einen tariflich geregelten Anteil am Umsatztopf, der für das Team aufgestellt ist. Der Topf wird aus den Teilmodulen „Auslastung“ und „Wachstum“ finanziert. Das Team organisiert die Arbeitszeiten und die Öffnungszeiten einer Prüfstelle autonom. Für Meinungsverschiedenheiten gibt es Lösungsmechanismen.

Tarifgemeinschaft TÜV / ver.di Die Tarifvertragsparteien haben im Jahr 2007 für bestimmte Unternehmensgruppen Tarifmodule erarbeitet, die vom Vergütungstarifvertrag (Bund) abweichen. Diese Tarifmodule sind auf die besonderen Verhältnisse der Unternehmensgruppen zugeschnitten.

Fazit

Die Tarifvertragsparteien einzelner Tarifbereiche haben rechtzeitig die Herausforderungen zur Anpassung der Tarifverträge an die veränderten Rahmenbedingungen erfasst und Tarifverträge der Zukunft gestaltet. Sie haben erkannt, dass durch das modulare Konzept die Tarifautonomie gestärkt wird. Die Zukunft des Flächentarifvertrages liegt in der Öffnung für unternehmens-, sparten- und betriebsspezifische Regelungen, sei es in Form tariflicher Öffnungsklauseln oder in Form von Tarifmodulen. Auf diese Weise können die tarifgebundenen Unternehmen stärkere Beweglichkeit erhalten. Dann wird es in Zukunft auch keine Krise des Flächentarifvertrages geben.

Summary

Future Collective Labor Agreements
Many collective labor agreements in Germany suffer under historically established structures that are no longer suitable for today's times. Rigid tariff regulations that are unrealistic in small and medium-sized companies can lead to violations of the collective labor agreement or encourage companies to terminate such collective agreements. Challenges for the collective labor agreements of the future include creation of tariff standards and the provision for plant agreements for performance-based compensation of employees and their participation in the financial results. The author discusses in detail the 2008 German Collective Labor Agreement Package for the Chemical Industry that has model character in the field of German collective labor agreements; he also covers German collective labor agreements in the metalworking and electrical industries, retail trade, and in the federal government level and civil service sectors. He thoroughly analyzes issues concerning flexibilization of working hours, as well as the subjects of compensation for services rendered and performance-related bonuses.

Literatur

- Hack, C. H. (2005): Innovation des Flächentarifvertrages durch tarifliche Module, in: F.-W. Lehmann (Hg.): Der Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert – Tarifverträge im Wandel!?, Mering, 114–127
- Kadel, P. (2006): Ein Jahrhundertwerk mit Überarbeitungsbedarf, in: P. Finzer / P. Kadel (Hg.): Herausforderung Tarifvertrag – Beiträge zur Weiterentwicklung des Entgelttarifvertrages der Chemischen Industrie, Mannheim, 29–36
- Kunstmann, H. M. (2008): Tarifverträge der Zukunft: Bewegungsspielräume in der tariflichen Vergütung, in: F.-W. Lehmann (Hg.): Tarifverträge der Zukunft – Zukunft der Arbeit in Deutschland und Europa, Frankfurt am Main, 237–249
- Lehmann, F.-W. (2005a): Anpassung der Tarifverträge an den Wandel der Wirtschaft, in: F.-W. Lehmann (Hg.): Der Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert – Tarifverträge im Wandel!?, Mering, 62–72
- Lehmann, F.-W. (2005b): Ein Blick auf Reform-Tarifverträge, in: F.-W. Lehmann (Hg.): Der Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert – Tarifverträge im Wandel!?, Mering, 74–82
- Lehmann, F.-W. (2008a): Tarifwechsel in Recht und Praxis, Teil I und Teil II, in: Betriebs-Berater, 63 (30), 1618–1627; 63 (31), 1674–1680
- Lehmann F.-W. (2008b): Abweichung der Tarifvertragsparteien vom Flächentarifvertrag durch Tarifmodule statt tariflicher Öffnungsklauseln, in: F.-W. Lehmann (Hg.): Tarifverträge der Zukunft – Zukunft der Arbeit in Deutschland und Europa, Frankfurt am Main, 255 ff.
- Leist, A. (2007): Einführung in den Leistungs-Tarifvertrag des Bundes, Teil I und Teil II, in: Zeitschrift für Tarifrecht, 21 (3), 58–68; 114–119
- Rothenberger, R. (2008): Tarifmodule über eine Umsatzbeteiligung – Der Mitarbeiter als Mitunternehmer, in: F.-W. Lehmann (Hg.): Tarifverträge der Zukunft – Zukunft der Arbeit in Deutschland und Europa, Frankfurt am Main, 262
- Schliemann, H. (2005): Der Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert – Gedanken um den, um dessen willen es Tarifverträge im Arbeitsleben gibt, nämlich um den Arbeitnehmer, in: F.-W. Lehmann (Hg.): Der Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert – Tarifverträge im Wandel!?, Mering, 14–22

Abkürzungen BAT: Bundesangestelltentarifvertrag; BETV: Bundesentgelttarifvertrag; BetrVG: Betriebsverfassungsgesetz; ERA: Entgeltrahmenabkommen; TV-L: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder; TVöD: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen