

Tantieme

Unter „Tantieme“ versteht man eine Zahlung, die leitende Angestellte und Mitglieder der Geschäftsführung und des Vorstands in Abhängigkeit vom Gewinn des Unternehmens erhalten. Auf diese Weise soll ihr Eigeninteresse an guten Ergebnissen des Unternehmens gefördert werden. Im Banken- und Versicherungssektor bestehen Regeln, die eine Auszahlung der Tantieme und anderer Formen der Gewinnbeteiligung davon abhängig machen, dass das Unternehmen auch in den folgenden Jahren ein positives Ergebnis hat. Auf diese Weise will man verhindern, dass Manager den Gewinn künstlich in die Höhe treiben, hohe Tantiemen kassieren und das Unternehmen dann verlassen, das gerade wegen der vorherigen Dispositionen in eine Krise gerät. Stattdessen will man ein nachhaltiges Wachstum fördern. Bisweilen wird die Tantieme auch an Beschäftigte bezahlt, die kaum oder keine eigenen Entscheidungsbefugnisse haben. Insoweit handelt es sich dann um eine betriebliche Sozialleistung des Arbeitgebers (s. dort).

Tarifautonomie

„Tarifautonomie“ bedeutet, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände das Recht haben, sich über Mindestbedingungen für die Beschäftigung von Arbeitnehmern zu verständigen. Dem Staat ist es untersagt, die getroffenen Vereinbarungen inhaltlich zu überprüfen oder sie gar von seiner Zustimmung abhängig zu machen. Gegenstand der Vereinbarungen sind insbesondere Löhne und Arbeitsbedingungen. Die Tarifautonomie ist in Deutschland durch die Verfassung garantiert. Sie kann vom Gesetzgeber nur unter bestimmten Voraussetzungen eingeschränkt werden, über deren Vorliegen das Bundesverfassungsgericht (s. dort) entscheidet.

Tarifbindung

Tarifbindung bedeutet, dass ein Unternehmen oder ein Arbeitnehmer an einen Tarifvertrag gebunden ist. Tarifgebunden sind beim Verbandstarif nur die Mitglieder des Arbeitgeberverbands und auf Arbeitnehmerseite nur die Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft. Ein Tarifvertrag wirkt grundsätzlich nur für Arbeitsverhältnisse zwischen einem tarifgebundenen Arbeitgeber und einem tarifgebundenen Arbeitnehmer. Eine Ausdehnung auf alle branchenangehörigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist im Wege der Allgemeinverbindlicherklärung möglich (s. dort). Die Wirkung des Tarifvertrags besteht darin, dass er wie ein Gesetz unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis einwirkt (sog. unmittelbare Wirkung) und dass er zwingend in dem Sinne ist, dass von ihm nicht zu Lasten der Arbeitnehmer abgewichen werden darf (sog. zwingende Wirkung).

Eine Sonderregelung besteht für betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Bestimmungen im Tarifvertrag. Sie wirken gegenüber allen betriebsangehörigen Arbeitnehmern, sofern nur der Arbeitgeber tarifgebunden ist. „Betriebliche“ Normen sind solche, die wie ein Rauchverbot im Betrieb einheitlich gelten müssen. Betriebsverfassungsrechtliche Normen sind solche, die die Rechte und Pflichten des Betriebsrats (s. dort) betreffen und die deshalb ebenfalls automatisch alle Beschäftigten betreffen.

Tariffähigkeit

„Tariffähigkeit“ bedeutet die Fähigkeit, einen Tarifvertrag abschließen zu können. Auf Arbeitnehmerseite kommt dieses Recht nur Gewerkschaften zu (s. dort). Andere Organisationen, aber auch reine Arbeitnehmerkollektive haben dieses Recht nicht. Auf Arbeitgeberseite ist neben den Arbeitgeberverbänden jeder Arbeitgeber tariffähig. Dies rechtfertigt sich damit, dass das Gesetz den Firmentarif zulässt, ohne irgendwelche Anforderungen an die Größe oder die wirtschaftliche Stärke des Arbeitgebers zu stellen.

Tarifkommission

Tarifverträge werden auf Arbeitnehmerseite durch den Vorstand der Gewerkschaft abgeschlossen. Dieser lässt sich auf Branchenebene von einer Tarifkommission beraten, die aus betrieblichen Entscheidungsträgern, insbesondere aus Betriebsratsvorsitzenden wichtiger Betriebe besteht. Das Votum der Tarifkommission („wir nehmen das Arbeitgeberangebot an“) hat keine rechtlich bindende Wirkung, ist aber faktisch von großer Bedeutung: Die Abstimmung in der Tarifkommission gibt die Stimmung in den Betrieben wieder. Nur wenn die Tarifkommission die Arbeitgebervorschläge kategorisch ablehnt, kommt ernsthaft ein Streik in Betracht, um die eigenen Forderungen durchzusetzen. Auch die Arbeitgeberseite verfügt in der Regel über eine Tarifkommission, die gleichfalls nur beratende Funktion hat und die sich zu der Frage äußert, welche „Konzessionen“ für die Mitgliedsunternehmen noch tragbar sind.

Auch bei Verhandlungen über Firmentarife wird auf Arbeitnehmerseite in der Regel eine Tarifkommission gebildet, zu der die betrieblichen „Meinungsführer“ gehören.

Tarifliche Öffnungsklauseln

Flächentarife legen in der Regel ein für alle verbandsangehörigen Unternehmen einheitliches Niveau an Löhnen und Arbeitsbedingungen fest. Gerät ein Unternehmen in eine wirtschaftliche Krise, ist es möglicherweise nicht mehr in der Lage, die Tariflöhne und die im Tarif festgelegten Sozialleistungen zu bezahlen. Für solche Fälle sind in vielen Tarifverträgen Öffnungsklauseln vorgesehen: Die Tarifparteien gestatten den Betriebsparteien, d. h. dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat, für einige Zeit untertarifliche Bedingungen zu vereinbaren. Denkbar ist auch, dass man ausdrücklich entsprechende „Sanierungstarifverträge“ auf Unternehmensebene zulässt. In der Regel wird genau definiert, unter welchen Bedingungen eine „Notlage“ des Unternehmens vorliegt, die Voraussetzung für die Vereinbarung untertariflicher Bedingungen ist. Oft werden hierfür Sachverständigengutachten oder eine Einigung zwischen beiden Tarifparteien vorgesehen.

Tarifpolitik

„Tarifpolitik“ meint zusammenfassend das Konzept, dass hinter den meist jährlich erhobenen Tarifforderungen steht. Dieses kann in der Erhaltung des Status quo liegen, aber auch in der

Begrenzung von sozialem Abbau, wenn eine Krisensituation besteht. Umgekehrt kann die Tarifpolitik auch das Ziel verfolgen, die Arbeitnehmer an den Produktivitätsgewinnen zu beteiligen oder die Verteilung von Einkommen oder Vermögen zu ändern, also eine „Umverteilung“ zu erreichen. Oft wird der Ausdruck „Tarifpolitik“ aber auch als zusammenfassende Bezeichnung für alle Aktivitäten verwendet, die im Zusammenhang mit dem Abschluss von Tarifverträgen stehen. Die Tarifpolitik ist Sache der Einzelgewerkschaften (s. dort); der Deutsche Gewerkschaftsbund (s. dort) hat insoweit keine Kompetenz.

Tarifverhandlungen

Bevor es zum Abschluss eines Tarifvertrages (s. dort) kommt, finden in der Regel eingehende Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften und der Arbeitgeberseite statt. Sie sind in der Regel nicht öffentlich. Beide Seiten analysieren die wirtschaftliche Situation der fraglichen Branche und bedienen sich dabei wissenschaftlicher Hilfe. Die zum DGB gehörenden Gewerkschaften können auf die Arbeiten des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB (WSI) zurückgreifen; der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ist das „Institut der Deutschen Wirtschaft“ (IW) verbunden. Die Verhandlungen können durch sog. Warnstreiks begleitet werden, die meist einige Stunden dauern. Führen die Verhandlungen zu keinem Erfolg, so kann eine Schlichtung (s. dort) versucht werden. Kommt auch dabei keine Einigung zustande, kann ohne zeitliche Grenze gestreikt werden (s. Streikrecht).

Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag, in anderen Ländern „Kollektivvertrag“ genannt, ist ein schriftlicher Vertrag zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Nach dem Tarifvertragsgesetz (s. dort) kann er die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien im Einzelnen bestimmen und enthält Rechtsnormen über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen. Zu ihrer Bindungswirkung s. Tarifbindung. Im Arbeitsvertrag darf vom Tarifvertrag nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. In dieser Mindestniveaugarantie liegt sein entscheidender Wert für die Arbeitnehmer. Je nach dem inhaltlichen Schwerpunkt unterscheidet man „Entgelttarife“, „Lohnrahmentarife“ (in denen sich die Vergütungsgruppen befinden) und „Manteltarife“, in denen u. a. Fragen der Arbeitszeit, des Kündigungsschutzes und des Urlaubs geregelt sind. Tarifverträge werden in ein Tarifregister eingetragen; dies dient der Information der Öffentlichkeit, ist aber nicht Voraussetzung für die Wirksamkeit des Tarifvertrags. Andernfalls könnte der Staat durch Verweigerung der Eintragung Einfluss auf den Inhalt von Tarifverträgen nehmen (s. Tarifautonomie).

Tarifvertragsgesetz

Das Tarifvertragsgesetz enthält die wichtigsten rechtlichen Vorgaben, die beim Abschluss von Tarifverträgen zu beachten sind. Dazu gehören Form und Inhalt des Tarifvertrags (s. Tarifvertrag), Tariffähigkeit (s. dort), Tarifbindung (s. dort), Wirkung des Tarifvertrags (s.

Tarifbindung), Allgemeinverbindlicherklärung (s. dort) sowie der Abschluss von Tarifverträgen für arbeitnehmerähnliche Personen (s. dort). Eine Reihe von Fragen, die sich in der Praxis ergeben haben, wird nicht angesprochen, so etwas die Differenzierungsklauseln (s. dort) und die Frage, ob die Tarifparteien beim Abschluss eines Tarifvertrags an die Grundrechte (s. dort) gebunden sind. Insoweit existiert Richterrecht (s. dort).

Teilzeit

Im Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass weniger als die tariflich vorgesehene oder allgemein übliche Arbeitszeit von 35 bis 40 Stunden gearbeitet wird. Man spricht dabei von „Teilzeit“. Eine solche Vereinbarung ist nicht von besonderen Voraussetzungen abhängig sondern jederzeit möglich. Teilzeitarbeitnehmer verdienen entsprechend ihrer Arbeitszeit weniger als Vollzeitarbeitnehmer. Im Übrigen sind sie aber gleichberechtigt; eine Schlechterstellung gegenüber den Vollzeitbeschäftigten ist nur aus sachlichem Grund möglich. Auch genießen sie dasselbe Maß an Kündigungsschutz. Insoweit besteht ein grundsätzlicher Unterschied zum chinesischen Recht. In China sind sie allerdings eher eine Randerscheinung des Arbeitslebens, während in Deutschland rund 20 % aller Arbeitnehmer (nur) einen Teilzeitvertrag haben. Teilzeitbeschäftigt sind insbesondere Frauen, weil sie versuchen, auf diese Weise die Pflichten im Haushalt und in der Kindererziehung mit dem Beruf in Einklang zu bringen. In dieser einseitigen Verteilung der Teilzeit schlägt sich die ungleiche Verteilung der Haus- und Erziehungsarbeit nieder; hier müssten Änderungen ansetzen, um eine Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Arbeitsleben zu erreichen.

Teilzeitanspruch

Seit 1. Januar 2002 sieht das Gesetz einen Anspruch auf Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit vor. Ein Vollzeitbeschäftigter kann beispielsweise verlangen, nur noch 25 Wochenstunden zu arbeiten, eine Teilzeitkraft mit 30 Wochenstunden kann eine Herabsetzung auf 20 Stunden verlangen. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat und der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt; Kleinunternehmen wollte der Gesetzgeber nicht mit diesem Anspruch belasten. Dem Arbeitgeber muss spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der reduzierten Arbeitszeit Mitteilung gemacht werden; gleichzeitig muss der Arbeitnehmer vorschlagen, wie er sich die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage vorstellt. Der Arbeitgeber kann den Wunsch nur aus betrieblichen Gründen ablehnen, was dann schwer fällt, wenn er bereits Teilzeitkräfte mit einem entsprechenden Wochenstundendeputat beschäftigt. Das „Recht auf Teilzeit“ (wie es verkürzt genannt wird) wird insbesondere von Frauen in Anspruch genommen, die nach Ende der dreijährigen Elternzeit (s. dort) nicht in Vollzeit weiterarbeiten können oder wollen. Problematisch ist die Rückkehr in Vollzeit, wenn die Kinder älter geworden sind: Nach geltendem Recht ist sie nur möglich, wenn ein entsprechender Arbeitsplatz im Betrieb frei ist und keine besser qualifizierten Bewerber zur Verfügung stehen. Dies beeinträchtigt die Karrierechancen von Frauen zusätzlich. Der Koalitionsvertrag der derzeitigen Bundesregierung sieht eine Gesetzesänderung vor, wonach Arbeitnehmer einen Anspruch auf befristete Reduzierung der Arbeitszeit haben sollen. Die Verwirklichung ist ungewiss.

Telearbeit

„Telearbeit“ bedeutet, dass zu Hause (oder an einem anderen Ort) am Computer gearbeitet wird und dass die Arbeitsergebnisse (z. B. die Ausarbeitung eines Wissenschaftlers) dann per E-Mail an den Betrieb übermittelt werden. Die rechtliche Situation der Telearbeiter wurde seit Mitte der 1980-er Jahre diskutiert; zunächst bestand die Befürchtung, dass Heimarbeitsverhältnisse wie im 19. Jahrhundert neu entstehen würden. Dies war nicht der Fall. Arbeitnehmer, die nur zu Hause arbeiten, sind die absolute Ausnahme. Typisch ist die sog. alternierende Telearbeit, wonach man z. B. drei Tage im Betrieb und zwei Tage zu Hause arbeitet. Sie erfreut sich allgemeiner Beliebtheit. Daneben gibt es zahlreiche Außendienstmitarbeiter, die einen Teil ihrer Arbeit in der Wohnung oder im Hotelzimmer erledigen. Probleme ergeben sich insoweit, als die Einhaltung der Höchstarbeitszeit (s. Arbeitszeit) kaum mehr kontrolliert werden kann und auch das Arbeitsschutzrecht Defizite aufweist. Wie kann z. B. sichergestellt werden, dass die häusliche Sitzgelegenheit ergonomischen Erfordernissen entspricht und der (private) PC ausreichend entspiegelt ist?

Transfergesellschaft

Kommt es in einem Unternehmen zu Massenentlassungen, so sollen die Betroffenen möglichst schnell in neue Arbeitsstellen vermittelt werden. Dies ist an sich Sache der Bundesagentur für Arbeit (s. dort). Daneben gibt es sog. Transfergesellschaften, die in der Regel von Privaten getragen werden. Sie übernehmen die von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer und vermitteln ihnen eine Verbesserung ihrer Qualifikation. Die Arbeitnehmer erhalten ein sog. Transferkurzarbeitergeld in Höhe von etwa zwei Dritteln ihrer bisherigen Bezüge; dazu kommt in der Regel eine vertragliche Aufstockung auf 80 bis 100 % der bisherigen Nettovergütung. Die Transfergesellschaft bietet nicht nur Qualifizierungsmöglichkeiten, sondern vermittelt auch die Arbeitskräfte in neue Stellen. Dies ist insbesondere bei Fachkräften möglich. Misslingt die Vermittlung, so beginnt das Arbeitslosengeld (s. dort) erst ein Jahr später. Da es meist etwa ein Jahr lang bezahlt wird, verlängert sich so die Möglichkeit, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Auch der worst case, dass man zum Hartz IV – Bezieher (s. dort) wird, schiebt sich so um mindestens ein Jahr hinaus.

Treuepflicht des Arbeitnehmers

Die Treuepflicht des Arbeitnehmers ist nach herkömmlicher Auffassung das Gegenstück zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (s. dort). Heute wird dieser Begriff in der Rechtsprechung nicht mehr benutzt. Man spricht stattdessen von Nebenpflichten des Arbeitnehmers, die ihm z. B. verbieten, dem Arbeitgeber Wettbewerb zu machen oder Betriebsgeheimnisse zu verraten. Es gibt keine generelle Pflicht mehr, die Interessen des Arbeitgebers in jeder Situation dem eigenen Verhalten zugrunde zu legen. Auch Kritik am Arbeitgeber ist mit Rücksicht auf die Meinungsfreiheit erlaubt, wenn sie nicht beleidigend ist. Dies ist in den letzten Jahren insbesondere bei Äußerungen von Arbeitnehmern in sozialen Netzwerken zum Problem geworden.

Überbetriebliche Mitbestimmung

s. Mitbestimmung

Unfallversicherung

Die gesetzliche Unfallversicherung ist neben der Renten-, der Kranken-, der Pflege- und der Arbeitslosenversicherung eine der fünf Säulen der Sozialversicherung (s. dort) in Deutschland. Sie ist der einzige Zweig, wo die Beiträge ausschließlich von der Arbeitgeberseite bezahlt werden. Dies wird damit gerechtfertigt, dass die Arbeitgeberseite ohne die Versicherung in vielen Fällen zivilrechtlich auf Schadensersatz haften würde, was durch die Versicherung ausgeschlossen ist. Träger der Unfallversicherung sind die Berufsgenossenschaften (s. dort) und die Unfallkassen. Ihre Aufgabe ist die Prävention. Sie sollen „mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren“ verhüten (Sozialgesetzbuch Teil VII). Kommt es trotzdem zu einem Unfall oder einer Berufskrankheit, so muss die Unfallversicherung für Heilung und volle Wiederherstellung des Arbeitsvermögens sorgen. Ist dies nicht möglich, erhalten die Betroffenen eine Unfallrente. Die möglichen Berufskrankheiten sind in einer offiziellen Liste abschließend aufgezählt. Lässt sich bei anderen Erkrankungen beweisen, dass sie arbeitsbedingt sind, haftet der Arbeitgeber auf Schadensersatz, doch sind solche Fälle sehr selten. Bei tödlichen Arbeitsunfällen erhalten die Angehörigen eine Hinterbliebenenrente.

Unkündbarkeit

Ein Arbeitnehmer ist „unkündbar“, wenn er nicht mehr ordentlich gekündigt werden kann. Die außerordentliche Kündigung, die in der Regel eine fristlose Kündigung ist (s. dort), bleibt weiterhin möglich, so dass der Ausdruck „Unkündbarkeit“ etwas irreführend ist. Dennoch verleiht auch eine so verstandene Unkündbarkeit ein hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit, da die fristlose Kündigung in der Regel nur wegen schwerer Pflichtverletzung möglich ist (die sich vermeiden lässt) und da sie nur ganz ausnahmsweise wegen wirtschaftlicher Gründe in Betracht kommt (dazu sogleich). Die Unkündbarkeit findet sich nicht im Gesetz, sondern in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen, manchmal auch in Arbeitsverträgen. Sie schützt insbesondere ältere Arbeitnehmer, z. B. ab dem 50. Lebensjahr, soweit sie eine längere Betriebszugehörigkeit von z. B. zehn Jahren haben. Am weitesten geht die tarifliche Regelung für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die mit 40 Jahren unkündbar werden, wenn sie zu diesem Zeitpunkt bereits 15 Jahre im öffentlichen Dienst gearbeitet haben. Daneben wird die ordentliche Kündigung häufig in sog. Sanierungstarifverträgen ausgeschlossen: Als Gegenleistung dafür, dass die Arbeitnehmer auf einen Teil ihrer tariflichen Rechte verzichten, verzichtet der Arbeitgeber für die Laufzeit des Kollektivvertrages auf das Recht zur Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen.

Im Einzelfall kann es dazu kommen, dass der Arbeitsplatz eines unkündbaren Arbeitnehmers wegfällt. Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet, ihn an einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen und notfalls einen nicht unkündbaren Arbeitnehmer zu entlassen. Auch wird er für verpflichtet angesehen, in anderen Teilen der Verwaltung nach einer Arbeitsmöglichkeit zu

suchen. In der gewerblichen Wirtschaft wird man annehmen können, dass er nach freien Arbeitsplätzen in anderen Konzernunternehmen suchen muss. Ist auch dies erfolglos, muss er sich um eine Umschulung bemühen oder ggf. auch mehrere Jahre lang das Arbeitsentgelt fortzahlen, ohne dafür eine Gegenleistung zu bekommen. Erst wenn dies länger als fünf Jahre dauern würde, kann eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden, die aber die längste im Gesetz oder im Tarifvertrag vorgesehene Kündigungsfrist wahren muss.

Unternehmensmitbestimmung

Neben der Montanmitbestimmung (s. dort) gibt es zwei weitere Modelle der Beteiligung von gewählten Arbeitnehmervertretern am Aufsichtsrat. Nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976 setzt sich der Aufsichtsrat paritätisch aus Vertretern der Arbeitnehmer und der Anteilseigner zusammen. Je nach Unternehmensgröße besteht er aus 16, 18 oder 20 Mitgliedern. Das Modell greift ein, wenn das Unternehmen mindestens 2000 Arbeitnehmer beschäftigt und die Rechtsform einer AG, einer GmbH oder einer eingetragenen Genossenschaft hat. Personengesellschaften wie die OHG und die KG sind von der Regelung ausgenommen. Die Arbeitnehmervertreter werden von den Beschäftigten des Unternehmens gewählt, wobei jede im Unternehmen vertretene Gewerkschaft zwei, bei 20-er Aufsichtsräten drei Vertreter vorschlagen kann. Die Wahlperiode beträgt in der Regel vier Jahre.

Die Parität im Aufsichtsrat ist nur eine scheinbare. Unter den Arbeitnehmervertretern muss sich notwendigerweise immer ein Vertreter der leitenden Angestellten befinden, der meist der Anteilseignerseite nahe steht. Kommt es dennoch bei einer Abstimmung zu einem Patt im Aufsichtsrat (z. B. 10 zu 10 Stimmen), so findet ein zweiter Wahlgang statt. In diesem hat der Aufsichtsratsvorsitzende zwei Stimmen. Aufsichtsratsvorsitzender ist immer ein Vertreter der Anteilseigner. Das Gesetz bestimmt, dass er genau wie sein Stellvertreter vom Aufsichtsrat mit Zweidrittel-Mehrheit gewählt werden muss. Ist diese Mehrheit wie in der Regel nicht erreichbar, so bestimmen die Vertreter der Anteilseigner den Vorsitzenden, die Arbeitnehmervertreter seinen Stellvertreter. Die Interessen der Anteilseigner können sich daher immer durchsetzen, sofern es zwischen ihnen interne Absprachen gibt. Für die Arbeitnehmerseite bringt die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat lediglich zusätzliche Informationen, die sie dem Betriebsrat weitergeben, was für diesen oft von erheblichem Nutzen ist.

Für Unternehmen, die zwischen 500 und 2000 Arbeitnehmer beschäftigen, gibt es ein drittes Modell: Die Arbeitnehmer können ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder wählen. Auch hier sind Personengesellschaften wie OHG und KG nicht erfasst. Das Gewinnen von Informationen steht verständlicherweise gleichfalls im Vordergrund.

Urabstimmung

Nach den Satzungen zahlreicher Gewerkschaften darf ein Streik erst ausgerufen werden, wenn zuvor eine Urabstimmung stattgefunden hat. Dabei entscheiden die Gewerkschaftsmitglieder in dem fraglichen Tarifbereich, ob für die gewerkschaftlichen Forderungen gestreikt werden soll oder nicht. Nach der Satzung der IG Metall ist eine Mehrheit von 75 % für einen Streik erforderlich. Findet dieser statt, so muss in einer zweiten Urabstimmung über die Annahme des Verhandlungsergebnisses oder die Fortsetzung des

Streiks entschieden werden. Dabei kann es leicht passieren, dass zwar die Mehrheit gegen den Kompromiss ist, aber keine 75 % erreicht, so dass der Arbeitskampf nicht mehr fortgeführt werden kann. Andere Gewerkschaften wie ver.di verlangen lediglich die einfache Mehrheit ihrer Mitglieder, was eine solche Situation vermeidet. Im Bereich der IG BCE liegt es im Ermessen des Vorstands, ob er überhaupt eine Urabstimmung durchführen will. Sollen nur befristete Warnstreiks stattfinden, so ist nach keiner Satzung eine Urabstimmung erforderlich.

Urlaub

Jeder Arbeitnehmer hat nach dem Gesetz Anspruch auf vier Wochen Erholungsurlaub. Dazu kommen in den meisten Branchen zwei weitere Wochen Urlaub, die durch Tarifvertrag garantiert sind. Wo keine Tarifverträge eingreifen, findet sich häufig im Arbeitsvertrag eine entsprechende Bestimmung. Der konkrete Urlaub muss vom Arbeitgeber gewährt werden. Er kann den Wunsch ablehnen, wenn dringende betriebliche Erfordernisse gegen den gewählten Zeitpunkt sprechen (im Einzelhandel kann man vor Weihnachten keinen Urlaub machen) oder wenn Urlaubsansprüche anderer Arbeitnehmer den Vorrang haben (Arbeitnehmer mit Kindern haben während der Schulferien Vorrang vor Arbeitnehmern ohne schulpflichtige Kinder). In der Praxis wird der Urlaubszeitpunkt in der Regel so festgelegt, dass gegen Ende des Vorjahres eine Urlaubsliste im Betrieb kursiert, in die sich jeder eintragen kann. Auf diese Weise wird meist dafür gesorgt, dass nicht alle Mitarbeiter einer Abteilung gleichzeitig in Urlaub gehen. Besteht gleichwohl Uneinigkeit, kann der Betriebsrat zusammen mit dem Arbeitgeber einen Urlaubsplan festlegen. Die sechs Wochen Urlaub stehen auch Teilzeitbeschäftigten zu.

Neben dem Urlaub spielen die Feiertage eine sehr viel geringere Rolle als in China. Es gibt z. B. keine „Goldene Woche“. Die Gesamtzahl der Feiertage variiert von Bundesland zu Bundesland und beläuft sich im Durchschnitt auf 11 pro Jahr. Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, so wird er nicht nachgeholt.

Urlaubsgeld

Während des Urlaubs ist der durchschnittliche Arbeitsverdienst weiter zu zahlen, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Zu diesem sog. Urlaubsentgelt kommt nach vielen Tarifverträgen ein zusätzliches „Urlaubsgeld“ dazu, das die Aufwendungen einer Ferienreise teilweise abdecken soll. Es beläuft sich auf einen Festbetrag (z. B. 500 Euro) oder auf einen bestimmten Prozentsatz der Monatsvergütung.

Verbundausbildung

Bei der Verbundausbildung kooperieren mehrere Betriebe oder auch Behörden, um gemeinsam die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen durchzuführen. So ist z. B. denkbar, dass bestimmte Fertigkeiten, die die Ausbildungsordnung verlangt, nur von einem der beteiligten Betriebe vermittelt werden können, während der andere eine ebenfalls gewünschte Spezialisierung in anderer Richtung aufweist.

Vergütungsgruppen

s. Eingruppierung

Verhältnismäßigkeitsprinzip

Das Verhältnismäßigkeitsprinzip ist im Verwaltungsrecht entwickelt worden. Es verlangt, dass der Staat nur insoweit in Freiheit und Eigentum des Bürgers eingreift, wie dies zur Erreichung eines legitimen Zwecks geeignet, erforderlich und angemessen ist. Dieser Grundsatz ist – häufig ohne direkte Bezugnahme – ins Arbeitsrecht übernommen worden und ist dort ein Mittel, um die Macht des Stärkeren in Grenzen zu halten. So dürfen Grundrechte des Arbeitnehmers (s. Grundrechte) vom Arbeitgeber nur beschränkt werden, soweit dies verhältnismäßig ist, also beispielsweise durch die Arbeitsabläufe zwingend geboten ist und nichts Unzumutbares verlangt. Auch die (früher anerkannte) Aussperrung durfte nur im Rahmen des Verhältnismäßigkeitsprinzips praktiziert werden. Das Verhältnismäßigkeitsprinzip gibt dem Richter einen großen Spielraum und trägt so zur weiteren Entwicklung von Richterrecht (s. dort) bei.

Vermögenssteuer

Bis 1997 waren alle Bürger, die Vermögen oberhalb der Grenze von 120.000 DM pro Familienmitglied hatten, zur Zahlung von Vermögenssteuer verpflichtet. Diese betrug 1 % des über den Freibetrag hinausgehenden Vermögens pro Jahr. Das Bundesverfassungsgericht (s. dort) hat im Jahre 1996 entschieden, die Ausgestaltung der Vermögenssteuer sei verfassungswidrig, weil Grundvermögen zu niedrig bewertet werde. Der Gesetzgeber hat jedoch darauf verzichtet, insoweit eine Anpassung vorzunehmen; stattdessen haben die Finanzbehörden keine Vermögenssteuer mehr erhoben. Immer wieder wird die Forderung vorgebracht, die Vermögenssteuer wieder einzuführen, um einen Beitrag für weniger Ungleichheit in der Gesellschaft zu leisten. Im politischen Raum bestehen aber kaum Aussichten auf Realisierung.

Vertrauensleute

Gewerkschaftliche Vertrauensleute sind Sprecher der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb. Sie werden meist von Gruppen zwischen 10 und 30 Gewerkschaftsmitgliedern gewählt und haben die Aufgabe, die Wünsche der Mitglieder an den hauptamtlichen Apparat heranzutragen und dessen Politik den Mitgliedern verständlich zu machen. Auch arbeiten sie mit den Betriebsräten zusammen. Ihre Existenz ist nach der Rechtsprechung durch die Koalitionsfreiheit gedeckt.

Vorruhestand

bedeutet Ausscheiden aus dem Arbeitsleben vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze. Die wichtigste Form ist heute die Altersteilzeit (s. dort).

Wanderarbeitnehmer

Wanderarbeitnehmer (auch „Migranten“ genannt) sind Arbeitnehmer, die meist aus materieller Not ihre Heimat verlassen, um in einem anderen Land Arbeit zu finden. Näher dazu s. Arbeitsmigration. Nach dem Recht der Europäischen Union hat jeder Bürger die Befugnis, sich in einem anderen Mitgliedstaat als Selbständiger niederzulassen oder dort nach Arbeit als abhängig Beschäftigter zu suchen. Man spricht im zweiten Fall von der Freizügigkeit der Arbeitnehmer. Wer von seinem Arbeitgeber vorübergehend oder auf Dauer in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, arbeitet dort in Ausübung der Dienstleistungsfreiheit oder der Niederlassungsfreiheit seines Arbeitgebers. Auch insoweit ist bisweilen von „Wanderarbeitnehmern“ die Rede.

Warnstreik

Die meisten Streiks dauern in Deutschland nur einige Stunden, höchstens einen Tag. Man bezeichnet sie üblicherweise als Warnstreiks, wenn sie als Begleitung zu Tarifverhandlungen durchgeführt werden. Sie sollen der Arbeitgeberseite dokumentieren, dass die Gewerkschaft kampfbereit ist; sinngemäß wird zum Ausdruck gebracht, dass man auch einen längeren Streik durchführen könnte. Man „warnt“ also die Arbeitgeber, es nicht zum großen Konflikt kommen zu lassen.

Weiterbildung

s. Fortbildung; s. Bildungsurlaub

Werkvertrag

Anders als beim Dienstvertrag und beim Arbeitsvertrag wird beim Werkvertrag nicht nur ein Bemühen, sondern ein effektiver Erfolg geschuldet. Der Zahnarzt bringt den Zahn in Ordnung, der Klempner repariert die Wasserleitung. Der Werkvertrag wird derzeit von vielen Unternehmen genutzt, um Aufgaben, die durch eigene Beschäftigte erledigt werden, auf Dritte auszulagern. Insoweit handelt es sich um einen speziellen Fall des Outsourcing (s. dort). Die Auslagerung kann auch Tätigkeiten betreffen, die im eigenen Betriebsgelände erfolgen. Der Inhaber eines Supermarkts beauftragt beispielsweise eine Drittfirma, die Regale wieder mit Waren aufzufüllen. Dies könnte auch durch eigene Leute oder durch Leiharbeitnehmer erfolgen. Von Werkverträgen machen Arbeitgeber gerne Gebrauch, weil der Einsatz von Werkvertragsunternehmern häufig billiger ist als die beiden anderen Varianten. Diese Unternehmen sind oft nicht an einen Tarifvertrag gebunden oder gehören einer Branche an, die sowieso niedrige Löhne bezahlt. Die Gewerkschaften verlangen deshalb, die Werkvertragsarbeitnehmer in ähnlicher Weise zu schützen wie die Leiharbeitnehmer.

Zeitarbeit

bezeichnet die Tätigkeit der Leiharbeitnehmer (s. Leiharbeit). Der Ausdruck spielt an auf den zeitlich begrenzten Einsatz im einzelnen Betrieb.

Zeitarbeitsfirma

Der Ausdruck meint das Unternehmen, das anderen Personen Arbeitnehmer zur Verfügung stellt. Es wird auch „Verleiher“ genannt.

Zeitlohn

Zeitlohn bedeutet, dass die Höhe der Vergütung ausschließlich von der vereinbarten Arbeitszeit abhängt. Angestellte werden seit jeher im Zeitlohn vergütet, doch wird dieser immer häufiger auch an Arbeiter bezahlt. Für diese spielt allerdings der Leistungslohn, insbesondere der Akkordlohn (s. dort) und der Prämienlohn (s. dort) eine größere Rolle.

Zielvereinbarung

Der Arbeitgeber vereinbart häufig mit dem Arbeitnehmer Ziele, die im Laufe des folgenden Jahres erreicht werden sollen. Für den Außendienstmitarbeiter wird beispielsweise eine Steigerung der Umsätze um 5 % vorgesehen; der Kundenberater soll insgesamt 100 neue Kunden gewinnen. Bisweilen wird auch die Perfektionierung persönlicher Qualitäten vorgesehen („bessere soziale Kompetenz“) oder eine Weiterbildung („Bestehen der Prüfung zum Industriekaufmann“) vorgesehen. Wird das Ziel erreicht, erhält der betreffende Arbeitnehmer einen Bonus, die sich durchaus auf ein Monatsgehalt belaufen kann. Wird ein Ziel übererfüllt (der Kundenberater gewinnt 150 neue Kunden) steigert sich der Bonus entsprechend. Wird das Ziel nicht erreicht, wird nichts oder nur ein kleiner Betrag bezahlt. Die Zielvereinbarungen, die insbesondere mit Managern und Angestellten vereinbart werden, haben den Sinn, das Interesse des Einzelnen an möglichst erfolgreicher Arbeit zu stimulieren; insofern liegt eine Parallele zum Akkordlohn (s. dort) vor.

Zulagen

Zulagen und Zuschläge ergänzen die tarifliche Grundvergütung. Sog. Leistungszulagen werden mit Rücksicht auf eine besonders gute individuelle Leistung erbracht und bestehen häufig in einem bestimmten Prozentsatz der Grundvergütung. Daneben gibt es viele arbeitszeitbezogene Zulagen z.B. für Mehrarbeit, für Nacht- und Schichtarbeit, für Arbeit am Samstag, am Sonntag und an Feiertagen. Die sog. Erschwerniszulagen wollen besonders belastenden Arbeitsbedingungen Rechnung tragen und werden z. B. für Hitze Arbeitsplätze, für gefährliche Arbeiten und für Schmutzarbeit bezahlt. Für bestimmte Tätigkeiten werden Funktionszulagen gewährt, z. B. für Vorarbeiter und für Ausbilder. Schließlich kennt man Sozialzulagen, die z. B. an kinderreiche Familien bezahlt werden.

Zwangsschlichtung

Die Schlichtung (s. dort) ist grundsätzlich freiwillig; ob sie stattfindet und ob ihre Ergebnisse akzeptiert werden, entscheiden Arbeitgeber und Gewerkschaften allein nach ihren eigenen Vorstellungen. Die Zwangsschlichtung verlangt demgegenüber, dass sich beide Parteien auf die Schlichtung einlassen und dass sie das Schlichtungsergebnis als für sich verbindlich akzeptieren. Eine solche Zwangsschlichtung gab es in der Weimarer Zeit zwischen 1923 und 1933; heute ist man der Auffassung, dass die Zwangsschlichtung gegen die Verfassung verstoßen würde. Sie wird deshalb heute nirgends mehr praktiziert. Eine gewisse Ähnlichkeit stellt allerdings das Verfahren zur Festlegung der Arbeitsbedingungen kirchlicher Beschäftigter dar (s. Kirchen als Arbeitgeber).