

TARIFGLOSSAR

A

Abmahnung

Mit einer Abmahnung beanstandet der Arbeitgeber das nicht vertragsgemäße Verhalten des Arbeitnehmers. Die Abmahnung ist mit dem Hinweis verbunden, ein solches Verhalten nicht nochmals zu dulden.

Abordnung

Protokollerklärung Nr. 1 zu § 4 Absatz 1 TVöD/TV-L/TV-H beinhaltet die Definition der Abordnung:

„Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.“

allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 3 TVöD/TV-L/TV-H regelt die allgemeinen Arbeitsbedingungen wie z. B. Schweigepflicht, Annahme von Vergünstigungen, Nebentätigkeiten, Einsichtsrecht in die Personalakte, ärztliche Untersuchung usw.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Dieses Gesetz soll die Benachteiligung von Menschen wegen ihrer Rasse, ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, ihres Alters, ihrer sexuellen Identität oder des Geschlechtes verhindern. Das AGG gilt u. a. im Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes.

Das AGG ersetzt das frühere Beschäftigtenschutzgesetz und auch einige Bestimmungen im BGB. Aufgrund des AGG können sich Ansprüche auf Schadensersatz und ideelle Entschädigung ergeben.

Die Tarifverträge des öD (TVöD/TV-L/TV-H) enthalten keine Regelung hinsichtlich solcher Benachteiligungen.

allgemeine Zulage

Eine monatliche Zulage, die Angestellte der Anlage 1a und 1b zum BAT abhängig von der Höhe ihrer Vergütungsgruppe bis zum Inkrafttreten des TVöD/TV-L/TV-H erhielten. Sie wurde mit dem TVöD/TV-L/TV-H abgeschafft und ist nur noch für die Berechnung des Vergleichsentgelts (§ 5 TVÜ-Bund/TVÜ-L/TV-H) maßgebend.

Allgemeinverbindlichkeits-erklärung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann im Einvernehmen mit den Tarifvertragsparteien einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären (§ 5 Tarifvertragsgesetz [TVG]). Dieser gilt dann auch für alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und -nehmer im räumlichen, fachlichen und betrieblichen Geltungsbereich.

Altersteilzeit

Eine zunächst bis zum 31. Dezember 2009 existierende Möglichkeit, älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand nach dem Tarifvertrag Altersteilzeit (TV ATZ) zu ermöglichen. Ab dem 1. Januar 2010 gelten für den Bund und die VKA die Tarifverträge zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte.

	Nach der Tarifrunde für die Länder im März 2011 besteht die Möglichkeit, auf landesbezirklicher Ebene Tarifverhandlungen zur Altersteilzeitarbeit im Rahmen der Vorgaben des Altersteilzeitgesetzes zu führen.
Änderungskündigung	Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt, wenn der Arbeitnehmer nicht das Angebot annimmt, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen. Weder der TVöD noch der TV-L noch der TV-H enthalten Regelungen zur Änderungskündigung.
Arbeitnehmer	Es gibt keine gesetzliche Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“. Arbeitnehmer im rechtlichen Sinne ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages unselbstständige Dienstleistungen für einen anderen (Arbeitgeber) gegen Entgelt erbringt.
Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG)	Es regelt in Deutschland die zwingenden Arbeitsbedingungen bei (grenzüberschreitenden) Dienstleistungen für bestimmte Bereiche wie z. B. das Bauhaupt- und Baunebengewerbe, Gebäudereinigerhandwerk etc.
Arbeitnehmerhaftung	§ 3 Abs. 7 TVöD/TV-L/TV-H regelt die Arbeitnehmerhaftung für die Beschäftigten des öD
Arbeitnehmerüberlassung(sgesetz)	Wird auch als Zeit- oder Leiharbeit bezeichnet. Ein Arbeitnehmer wird von seinem Arbeitgeber an einen anderen Arbeitgeber für eine bestimmte Zeit „ausgeliehen“. Das Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) regelt alles Nähere.
Arbeitsgerichtsbarkeit	Besondere Gerichtsbarkeit für arbeitsrechtliche Streitigkeiten – sie besteht aus drei Instanzen: 1. Instanz: Arbeitsgericht 2. Instanz: Landesarbeitsgericht als Berufungs- bzw. Beschwerdeinstanz 3. Instanz: Bundesarbeitsgericht als Revisions- bzw. Rechtsbeschwerdeinstanz
Arbeitskampf	Umfasst alle Maßnahmen (z. B. Streik), durch die die Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite die Gegenseite unter Druck setzt, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Der Arbeitskampf ist das letzte Mittel, um einen (neuen) Tarifvertrag bzw. bessere Arbeitsbedingungen zu erzwingen. Auf Gewerkschaftsseite ist hierzu eine Urabstimmung unter den Gewerkschaftsmitgliedern erforderlich. Als Gegenmaßnahme zum Streik können die Arbeitgeber Abwehraussperrungen durchführen. ⇒ Streik
Arbeitsplatzbeschreibung	⇒ Tätigkeitsbeschreibung

Arbeitsrecht	ist ein Teilbereich des bürgerlichen Rechts und das Sonderrecht bzw. Schutzrecht der Arbeitnehmer
Arbeitsvertrag	Vertrag, der die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Erbringung un- selbstständiger Dienste gegen Entgelt regelt
Arbeitsvorgang	Definition in der Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 TVöD/§ 12 Abs. 1 TV-L/§ 12 Abs. 1 TV-H: <i>„Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammen- hangsarbeiten), die bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäf- tigten zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeits- ergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvor- gangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, Fertigung einer Bauzeichnung, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. In- standsetzungsarbeit).“</i>
Arbeitszeit	Zeitraum vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen; Regelungen zur Arbeitszeit befinden sich sowohl in gesetzlichen Re- gelungen wie z. B. im Tarifvertrags- bzw. im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sowie in der Arbeitszeitverordnung als auch in den Tarifverträgen, z. B. § 6 TVöD/TV-L/TV-H.
Arbeitszeitkonto	Hiermit wird schriftlich bzw. elektronisch die geleistete Arbeitszeit aufgezeichnet und mit der geschuldeten Arbeitszeit verrechnet. § 10 TVöD/TV-L/TV-H enthält Vorgaben zur Errichtung von Arbeitszeitkon- ten.
Arbeitszeitkorridor	§ 6 Abs. 6 TVöD/TV-L/TV-H regelt das neue Arbeitszeitmodell, das dazu dienen soll, die Anwesenheit der Beschäftigten so zu steuern, dass ihre Arbeitsleistung immer dann zur Verfügung steht, wenn die- se gebraucht wird. <i>„Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeits- zeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden.“</i> Die innerhalb dieses Arbeitszeitkorridors geleisteten Stunden sind keine Überstunden.
Arbeitszeugnis	⇒ Zeugnis
ärztliche Einstellungs- untersuchung	Die Anspruchsgrundlage für den öD ist in § 3 Abs. 4 TVöD bzw. § 3 Abs. 5 TV-L/TV-H geregelt.
ATV (Tarifvertrag Alters- versorgung)	Der Anspruch auf die zusätzliche betriebliche Altersversorgung neben der gesetzlichen Rente beruht im öD auf diesem Tarifvertrag. Er gilt für den Bund und die Länder (mit Ausnahme von Hamburg).
Ausschlussfrist	§ 37 TVöD/TV-L/TV-H regelt, dass Ansprüche sowohl des Beschäftig- ten als auch des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis verfallen,

	wenn sie nicht sechs Monate nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
Aussperrung	Eine planmäßig vorgenommene Nichtzulassung einer Mehrzahl von Arbeitnehmern zur Arbeit unter Verweigerung der Lohnzahlung. Zu unterscheiden ist zwischen der Abwehraussperrung und der Angriffsaussperrung. Bei einer Abwehraussperrung reagiert der Arbeitgeber mit der Aussperrung nur auf einen Streik seiner Arbeitnehmer. Bei einer Angriffsaussperrung dagegen eröffnet der Arbeitgeber durch die Aussperrung den Arbeitskampf.
ausgeübte Tätigkeit	⇒ Tätigkeit, ausgeübte
Auszubildende	Die Berufsausbildung ist hinsichtlich der vertraglichen Gestaltung im Berufsbildungsgesetz (BBiG), einigen besonderen Gesetzen wie z. B. Krankenpflegegesetz und den entsprechenden Tarifverträgen TVA-L BBiG/TVA-L Pflege/TVAöD. Das Ausbildungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis (§ 10 Abs. 2 BBiG).
auszuübende Tätigkeit	⇒ Tätigkeit, auszuübende
B	
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
Beamtenversorgung	Beamte erhalten keine Rente von der Deutschen Rentenversicherung, sondern eine so genannte Pension aus dem öffentlichen Haushalt ihres Dienstherrn. Zurzeit erhalten die Beamten 71,75 % der letzten ruhegehaltsfähigen Bezüge.
befristetes Arbeitsverhältnis	Auch im öD wird vom Instrument des befristeten Arbeitsverhältnisses häufig Gebrauch gemacht. Regelungen hierzu finden sich sowohl in den Tarifverträgen (§ 30 TVöD/TV-L/TV-H) als auch im Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) sowie anderen gesetzlichen Regelungen über die Befristung von Arbeitsverträgen.
Befristung mit Sachgrund	⇒ Sachgrund für Befristung
Bereitschaftsdienst	§ 7 Abs. 3 TVöD/TV-L/TV-H: „Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.“
Beschäftigte	neue Begrifflichkeit des TVöD/TV-L/TV-H; gemeinsame Bezeichnung für Arbeiter und Angestellte

Beschäftigungszeit

§ 34 Abs. 3 TVöD/TV-L/TV-H: *"Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist..."*

Meint somit die ab dem 18. Lebensjahr zurückgelegte Zeit bei demselben Arbeitgeber. Der allgemeine Begriff ist dagegen die Dienstzeit; meint lediglich die Zugehörigkeit zum öD.

Besitzstandszulage

Es gibt Zulagen, die bei der Überleitung in die neuen Tarifverträge (TVöD/TV-L/TV-H) nicht in das Vergleichsentgelt gemäß § 5 TVÜ-Bund/TVÜ-L/TVÜ-H eingerechnet worden sind, sondern als Besitzstandszulage weitergezahlt wurden. Diese sind z. B. kinderbezogene Entgeltbestandteile § 11 TVÜ-Bund/TVÜ-L/TVÜ-H, Funktionszulagen etc.

Betriebsrat

Einrichtung zur Vertretung der Interessen der Beschäftigten eines Betriebes; im öD nennt sich diese Interessenvertretung Personalrat

Betriebsvereinbarung

Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber, die verbindliche Regeln bzw. Normen für alle Beschäftigten des Betriebes enthält. Regelungen hierzu finden sich im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Bewährungs- und Fallgruppenaufstieg/Besitzstandsregelung

Nach einer gewissen Anzahl von Jahren war im BAT für bestimmte Tätigkeiten ein Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe vorgesehen (Bewährungsaufstieg, Fallgruppenaufstieg). Im TVöD/TV-L/TV-H gibt es solche Beförderungen ohne Änderung der Tätigkeit nicht mehr. Für „Altfälle“ wurden Regelungen wie z. B. § 8 TVÜ-Bund/TVÜ-L/TVÜ-H vereinbart.

Die Regelung, dass es keine Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege seit Inkrafttreten des TVöD/TV-L/TV-H mehr gibt, ist in § 17 Absatz 5 TVÜ-Bund/TVÜ-L/TVÜ-H geregelt.

Bundesarbeitsgericht (BAG)

dritte und oberste Instanz der Arbeitsgerichtsbarkeit; gehört zu den Obersten Gerichtshöfen des Bundes und hat seinen Sitz in Erfurt

Bundespolizei (BP)

früher war dies der Bundesgrenzschutz (BGS)

Bundestarifkommission (BTK) – ehemals Große Tarifkommission (GTK)

Dabei handelt es sich um das Gremium einer Gewerkschaft, das für die Tarifpolitik ihrer Mitglieder verantwortlich ist. An allen Entscheidungen im öffentlichen Dienst ist dieses Gremium demokratisch beteiligt.

Die BTK setzt sich aus dem Geschäftsführenden Bundesvorstand und Vertreterinnen und Vertretern der einzelnen Landesbezirke/Bezirke zusammen.

Auf dem Bundeskongress November 2014 wurde das bis dahin GTK genannte Gremium in BTK umbenannt.

C

kein Eintrag vorhanden

D

Datenschutz

Hinsichtlich des Datenschutzes gibt es keine tarifvertraglichen Regelungen. Er wird durch verschiedene gesetzliche Regelungen, insbesondere durch das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die Länderdatenschutzgesetze geregelt.

DGB

Deutscher Gewerkschaftsbund; Dachorganisation der acht Einzelgewerkschaften EVG, GdP, GEW, IG BAU, IG BCE, IG Metall, NGG und ver.di; Sitz in Berlin

Dienstvereinbarung

Vereinbarung zwischen den Interessenvertretern der Beschäftigten (Personalrat) und der Dienststelle. Im Wesentlichen entspricht die Dienstvereinbarung der Betriebsvereinbarung in der privaten Wirtschaft.

Differenzierungsklausel

Regelung in Tarifverträgen, die ausschließlich den Mitgliedern der tarifvertragschließenden Gewerkschaft einen Vorteil verschaffen. Seit einer BAG-Entscheidung im Jahr 2009 sind so genannte „einfache Differenzierungsklauseln“ grundsätzlich zulässig.

Direktionsrecht des Arbeitgebers

Dies meint das Recht des Arbeitgebers, dem Beschäftigten durch Anweisung andere Tätigkeiten zuzuweisen. Die gesetzliche Grundlage ist § 106 Gewerbeordnung (GewO). TVöD/TV-L/TV-H enthalten dazu keine Regelung.

E

Eingruppierung

Nach der Eingruppierung richtet sich die Vergütung des Beschäftigten. Der TVöD/TV-L/TV-H enthält in den §§ 12 ff. Regeln zur Eingruppierung.

In den Ländern – außer Hessen – richtet sich die Eingruppierung ab dem 1. Januar 2012 nach der Entgeltordnung der Länder.

Für den Bund richtet sich die Eingruppierung ab dem 1. Januar 2014 nach dem Tarifvertrag Entgeltordnung Bund.

Für die VKA befinden sich die Tarifvertragsparteien noch in Verhandlungen für eine Entgeltordnung.

Für Hessen gilt die Entgeltordnung zum TV-H seit dem 1. Juli 2014.

Einmalzahlung

Statt einer tabellenwirksamen Entgelterhöhung können die Tarifvertragsparteien eine Einmalzahlung vereinbaren. Auch in der Tarifrunde 2011 wurde hiervon Gebrauch gemacht. Oft wird statt des Mindest-, Sockel- oder Festbetrages eine Einmalzahlung neben der prozentualen Tarifierhöhung vereinbart.

Einmalzahlungen führen nicht zu einer dauerhaften Steigerung der tariflichen Entgelte. Sie werden oft als Ausgleich für eine längere Laufzeit des Tarifabschlusses vereinbart oder weil der Tarifvertrag bereits abgelaufen ist, der Abschluss tatsächlich aber erst einige Monate später erfolgt und nicht rückwirkend gilt.

Elternzeit

Seit 2001 nennt sich der Erziehungsurlaub Elternzeit. Erwerbstätige Eltern, die ihr Kind selbst erziehen, haben nach dem zum 1. Januar 2007 in Kraft getretenen Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit. Es besteht für diese Zeit Kündigungsschutz und die Rückkehr ist möglich.

Endstufe, individuelle

Nach der Vergütungstabelle werden die Beschäftigten nach ihren Vergleichsentgelten in die Stufen ihrer jeweiligen Entgeltgruppe „eingestuft“. Übersteigt das Vergleichsentgelt die letzte Stufe der entsprechenden Entgeltgruppe (z. B. 6+), erhält der Beschäftigte eine individuelle Endstufe, innerhalb derer er sein Vergleichsentgelt bekommt.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Gemäß § 22 TVöD/TV-L/TV-H ist zunächst sechs Wochen das Entgelt fortzuzahlen. Anschließend besteht der Anspruch auf Krankengeld und einem Krankgeldzuschuss.

§ 13 TVÜ-Bund/TVÜ-L/TVÜ-H, § 22 TVöD/TV-L/TV-H regeln den Krankengeldzuschuss sowie die Ablösung der bisherigen Übergangsregelungen des § 71 BAT.

Entgeltgruppe

Regelungen hierzu enthalten die §§ 15, 16 TVöD/TV-L/TV-H. Die Entgelttabellen des TVöD/TV-L/TV-H untergliedern sich in 15 Entgeltgruppen. Die Höhe der Tabellenentgelte ist in den Tabellen der Anlagen B und C zum TVöD/TV-L und in den Anlagen A1 und A2 zum TV-H festgelegt.

Entgeltordnung

Die Tarifvertragsparteien haben sich im Jahr 2003 in einer Prozessvereinbarung darauf geeinigt, bis zum Ende 2007 eine einheitliche Eingruppierungsordnung für Arbeiter und Angestellte bzw. die Beschäftigten zu schaffen. Diese Entgeltordnung ersetzt die umfangreichen und komplizierten Vorschriften des BAT zur Eingruppierung.

Zum 1. Januar 2012 trat die Entgeltordnung der Länder – außer Hessen – in Kraft.

Für den Bund trat die Entgeltordnung ab dem 1. Januar 2014 nach dem Tarifvertrag Entgeltordnung Bund in Kraft.

Für Hessen trat die Entgeltordnung ab dem 1. Juli 2014 in Kraft.

	Für die VKA befinden sich die Tarifvertragsparteien noch in Verhandlungen für eine Entgeltordnung.
Entgeltstufe	Gemäß der §§ 16, 17 TVöD/TV-L/TV-H umfassen die Entgeltgruppen 9 bis 15 fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. Abweichungen von Satz 1 für den TV-L/TV-H sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt. Jede Entgeltgruppe ist in zwei Grundstufen und maximal vier Entwicklungsstufen untergliedert.
Entgeltumwandlung	Die Entgeltumwandlung richtet sich nach den Tarifverträgen zur Entgeltumwandlung (TV-EUmw/VKA bzw. TV-EntgeltU-B/L bzw. TV-EntgeltU-H). Der Tarifvertrag TV-EUmw/VKA ist am 18. Februar 2003 in Kraft getreten. Der Tarifvertrag TV-EntgeltU-B/L ist am 25. Mai 2011 in Kraft getreten. Für Hessen gilt der Entgeltumwandlungstarifvertrag TV-EntgeltU-H, der am 1. Januar 2010 in Kraft getreten ist. Teile des Gehalts können steuer- und sozialversicherungsfrei in eine betriebliche Altersvorsorge eingezahlt werden. Die Obergrenzen können den o. g. Tarifverträgen entnommen werden. Umgewandelt werden bzw. können sowohl Sonderzahlungen als auch Teile des laufenden Gehalts.
Entwicklungsstufe	Die Stufen 3 bis maximal 6 einer Entgeltgruppe werden als Entwicklungsstufen bezeichnet.
Erschwerniszulage	§ 19 TVöD/TV-L/TV-H regelt diese Zuschläge, die nach neuem Recht nur auf außergewöhnliche Erschwernisse beschränkt sind. Dies sind solche mit besonderer Gefährdung, mit extremer <u>nicht</u> klimabedingter Hitzeeinwirkung, mit besonders starker Schmutz- oder Strahlenbelastung oder sonstige vergleichbare Umstände.
Erwerbsminderung	§ 43 SGB VI enthält die Definition der Erwerbsminderung. Es wird zwischen teilweiser und voller Erwerbsminderung unterschieden. <i>„Teilweise erwerbsgemindert sind Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig zu sein.“ (§ 43 Abs. 1 Satz 2)</i> <i>„Vollerwerbsgemindert sind Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.“ (§ 43 Abs. 2 Satz 2)</i> § 33 Abs. 3 TVöD/TV-L/TV-H enthält Regelungen zur Weiterbeschäftigung bei teilweiser Erwerbsminderung.

F

Festbetrag

Der Festbetrag ist ein Betrag, der „allein“ gefordert wird, sich aber genauso wie der Sockelbetrag auswirkt. Beim Festbetrag handelt es sich um eine selten erhobene Tarifforderung.

Der Festbetrag ist ebenfalls ein einheitlicher Euro-Betrag, der in die Entgelttabelle eingerechnet wird. Hier gibt es jedoch keine weitere prozentuale Tarifierhöhung, die dann auf diesen festen Betrag gerechnet wird. Auch der Festbetrag bewirkt eine relativ stärkere Anhebung der unteren Entgeltgruppen.

Flächentarifvertrag

Ein Tarifvertrag, der für ein bestimmtes Tarifgebiet (räumlicher Geltungsbereich) gilt. Er gilt für alle Arbeitgeber einer Branche des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes in diesem Tarifgebiet.

Freistellung

In den Tarifverträgen des öD (TVöD/TV-L/TV-H) regeln die §§ 26 – 29 besondere Freistellungstatbestände von der Arbeit.

Friedenspflicht

Zu unterscheiden ist die absolute und die relative Friedenspflicht.

Die **absolute Friedenspflicht** verpflichtet die Tarifvertragsparteien, generell von Arbeitskampfmaßnahmen Abstand zu nehmen, auch bezüglich nicht im Tarifvertrag geregelter Punkte. Die absolute Friedenspflicht ist ausdrücklich zu vereinbaren und ist nicht für den TVöD bzw. den TV-L vereinbart. Allerdings befindet sich eine absolute Friedenspflicht in der Schlichtungsvereinbarung des Bundes und der VKA. Aus dieser folgt, dass während der Schlichtung keine Arbeitskampfmaßnahmen durchgeführt werden dürfen.

Für die TdL besteht eine solche Schlichtungsvereinbarung nicht.

Die **relative Friedenspflicht** bedarf dagegen keiner ausdrücklichen Vereinbarung. Im Rahmen dieser Friedenspflicht sind während der Laufzeit des Tarifvertrags Arbeitskämpfe hinsichtlich bereits im Tarifvertrag enthaltener Regelungsbereiche ausgeschlossen. So darf während der Laufzeit eines Vergütungstarifvertrags kein Streik ausgerufen werden mit dem Ziel, eine höhere Vergütung entgegen der tariflichen Regelung durchzusetzen.

Führungsposition auf Probe/Zeit

auf Probe: § 31 TVöD/TV-L/TV-H regelt, dass ab Entgeltgruppe 10 Führungspositionen als befristetes Arbeitsverhältnis bis zu einer maximalen Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden können.

auf Zeit: § 32 TVöD/TV-L/TV-H regelt, dass Führungspositionen in den Entgeltgruppen 10 – 15 bis zu einer maximalen Gesamtdauer von acht bzw. zwölf Jahren als befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart werden können.

Funktionszulagen

Diese knüpfen an eine bestimmte Eingruppierung nach altem Recht an. Nach Anlage 1a BAT z. B. Funktionszulagen für Tätigkeiten mit

Magnetbahnschreibmaschinen oder anderen Textverarbeitungsautomaten (Protokollnotiz Nr. 6 des Teil II Abschnitt N unter Abschnitt I der Anlage 1a zum BAT).

Fürsorgepflicht

Diese Pflicht meint die Gesamtheit der dem Arbeitgeber gegenüber dem Beschäftigten obliegenden Rücksichtnahme- und Schutzpflichten.

G

Geltungsbereich

Der Geltungsbereich regelt die Anwendbarkeit des jeweiligen Tarifvertrages auf die entsprechenden ihm unterfallenden Arbeitsverhältnisse.

§ 1 TVöD/TV-L/TV-H regelt den Geltungsbereich für diese Tarifverträge.

Gesamtzusage

Form einer einseitigen verbindlichen Zusage, bestimmte Leistungen des Arbeitgebers an alle Arbeitnehmer oder einen nach abstrakten Merkmalen festgelegten Teil der Arbeitnehmer. Der Inhalt der Gesamtzusage wird zum Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge.

Gewerkschaft

Unter Gewerkschaft ist der freiwillige Zusammenschluss von Arbeitnehmern zur Wahrung ihrer Interessen zu verstehen. Geschützt durch Art. 9 Abs. 3 GG; meist als nicht rechtsfähiger Verein konstituiert.

Gleichbehandlungsgrundsatz

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet eine Ungleichbehandlung bzw. Benachteiligung durch den Arbeitgeber gegenüber seinen Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten bei gleich liegenden Sachverhalten aus unsachlichen oder sachfremden bzw. willkürlichen Gründen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz wird aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hergeleitet.

Günstigkeitsprinzip

Dieses Prinzip besagt, dass Vereinbarungen, die vom Tarifvertrag abweichen, nur zulässig sind, wenn sie eine günstigere Regelung für den Arbeitnehmer enthalten.

H

Haftung des Arbeitnehmers

⇒ Arbeitnehmerhaftung

Hamburger Modell

Hierbei handelt es sich um eine Art der Wiedereingliederung nach langer Krankheit. Der Beschäftigte wird schrittweise wieder in die Arbeit eingegliedert; § 94 SGB V und § 28 SGB IX.

Herabgruppierung

meint die Eingruppierung des Beschäftigten in eine niedrigere Entgeltgruppe; dies kann z. B. zur Korrektur eines Bewertungsirrtums geschehen

Hessen

Seit 2004 ist Hessen nicht mehr Mitglied der TdL. Hessen verhandelt eigenständig über den TV-H, der ähnliche Regelungen wie der TVöD/TV-L enthält.

Rückwirkend zum 1. Juli 2014 wurde die Entgeltordnung für alle Tarifbeschäftigten des öD des Landes Hessen in Kraft gesetzt. Auch diese lehnt sich in ihren Regelungen an die Entgeltordnung der Länder an.

Höhergruppierung

meint die Übertragung einer tariflich höher zu bewertenden Tätigkeit auf Dauer, die mit einer Veränderung der Entgeltgruppe verbunden ist

I

individuelle Endstufe

⇒ Endstufe, individuelle

individuelle Zwischenstufe

⇒ Zwischenstufe, individuelle

J

Jahressonderzahlung

In den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes (TVöD/TV-L/TV-H) gibt es statt des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes die Jahressonderzahlung. Diese ist im § 20 TVöD/TV-L/TV-H geregelt.

In der Tarifrunde 2015 mit der TdL haben sich die Tarifvertragsparteien darauf geeinigt, dass bis zum Jahr 2019 eine gestaffelte Angleichung der Jahressonderzahlung im Tarifgebiet Ost an das Tarifgebiet West erfolgt.

Besonderheit Berlin: In Berlin gibt es bereits keinen Unterschied mehr zwischen Ost und West, hier wird die Staffelung der Jahressonderzahlung des Tarifgebietes West angewendet.

Jubiläumsgeld

§ 23 TVöD/TV-L/TV-H enthält die Regelungen zum Jubiläumsgeld. Es dient zur Belohnung der jahrelangen Treue zum Arbeitgeber. Nach 25-jähriger Beschäftigungszeit erhält der Beschäftigte 350 Euro, nach 40-jähriger Beschäftigungszeit 500 Euro.

K

Koalitionsfreiheit

"Koalitionen" ist ein anderer Begriff für die Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeber-Verbände). Koalitionsfreiheit meint Vereinigungsfreiheit, das Recht des Einzelnen, eine Koalition zu bil-

den und sich in ihr zu betätigen, aber auch in der Hinsicht aus Koalitionen auszutreten oder einer solchen von vornherein nicht anzugehören (negative Koalitionsfreiheit). Dieses Recht wird durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt.

Kündigung

Es gibt zwei Grundformen der Kündigung:

1. ordentliche bzw. fristgerechte Kündigung gem. § 622 BGB
2. außerordentliche bzw. fristlose Kündigung gem. § 626 BGB

Kündigungsfristen

Im Arbeitsrecht können sich die Fristen einer Kündigung aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder aus der gesetzlichen Regelung des § 622 BGB ergeben.

§ 34 TVöD/TV-L/TV-H regelt die von der Beschäftigungszeit abhängigen Kündigungsfristen.

Kündigungsgründe

Es gibt drei Arten von Gründen, die eine Kündigung rechtfertigen:

- personenbedingte Kündigung, z. B. wegen langanhaltender Erkrankung
- verhaltensbedingte Kündigung, z. B. wegen strafbarer Handlungen zum Nachteil des Arbeitgebers
- betriebsbedingte Kündigung, z. B. wegen Rationalisierung oder Absatzrückgang

Besteht für ein Arbeitsverhältnis Kündigungsschutz (§ 23 Kündigungsschutzgesetz – KSchG; mehr als fünf Arbeitnehmer), bedarf es sowohl für eine ordentliche Kündigung als auch für eine außerordentliche Kündigung eines Grundes.

Kündigungsschutzklage

Sie ist auf die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses gerichtet. Spätestens drei Wochen nach Zugang der Kündigung muss die Klage erhoben werden; § 4 Kündigungsschutzgesetz.

L

Leiharbeit

⇒ Arbeitnehmerüberlassung(sgesetz)

Leistungsabhängiger Stufenaufstieg

Gemäß § 17 Abs. 2 TVöD/TV-L/TV-H kann bei Leistungen des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 – 6 jeweils verkürzt werden. Abs. 2 regelt jedoch auch die Möglichkeit der Verlängerung der Stufenlaufzeit.

„Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 – 6 jeweils verlängert werden.“

leistungsorientierte Bezahlung (LOB)/Leistungs- entgelt

Ab 2007 wurde ein Leistungselement eingeführt; § 18 TVöD/TV-L regelt bzw. regelte das Nähere.

(Zusätzlich zum Gehalt wurde 2007 vom Arbeitgeber erstmals Geld in Höhe von 1 % aller Gehälter zur Verfügung gestellt, das ausgeschüttet werden musste. Für die Konkretisierung des Leistungsentgelts [Wer bekommt wann wie viel?] mussten jeweils in den Ländern landesbezirkliche Tarifverträge ausgehandelt werden.

Kam es zu keinem landesbezirklichen Tarifvertrag, wurden 12 % des Septemberentgelts des jeweiligen Jahres gleichmäßig an alle Beschäftigten jeweils im Dezember ausgeschüttet. Für Bund und VKA mussten die Bestimmungen durch Tarifvertrag bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden. Der TVöD/TV-L setzte nur einen Rahmen.)

Für die Länder – auch für Hessen – gibt es keine LOB mehr. Diese wurde in der Tarifrunde 2010 mit Wegfall der Regelung des § 18 TV-L/TV-H abgeschafft. Für den Bund gibt es seit dem 1. Januar 2014 und dem Tarifvertrag Entgeltordnung Bund eine differenzierte Regelung. Für die VKA besteht weiterhin eine Regelung im § 18 TVÜ-VKA zur LOB.

Leitsätze

Leitsätze sind die vom erkennenden Gericht gebildeten amtlichen Leitsätze.

Leitsätze mit Zusatz „nicht amtlich“ stammen von der Redaktion der entsprechenden Zeitschrift oder vom Einsender der Entscheidung.

M

Maßregelungsklausel/-ver- bot

Eine solche Klausel bzw. ein solches Verbot soll arbeitsrechtliche Sanktionen in Bezug auf einen stattgefundenen Arbeitskampf ausschließen bzw. deren Rücknahme sichern.

Mehrarbeit

§ 7 Abs. 6 TVöD/TV-L/TV-H enthält die Definition der Mehrarbeit: *„Mehrarbeit sind Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.“*

Meistbegünstigungsklausel

Sie sieht vor, dass bei einem für die Arbeitgeberseite günstigeren Tarifergebnis mit der TdL oder einzelnen Bundesländern das Verhandlungsergebnis als Tarifangebot der Gewerkschaften an Bund und Kommunen gilt.

Würden auf Länderebene für die Arbeitgeber günstigere Vergütungs- oder Arbeitszeitregelungen vereinbart werden, müssten diese auch für Bund und Kommunen abgeschlossen werden.

Mindestbetrag

Damit ist gemeint, dass eine (lineare) Tarifierhöhung mindestens einen bestimmten Euro-Betrag erreichen muss (lineare Tarifierhöhung: hier werden die Entgelte um den gleichen prozentualen Satz erhöht).

Der Mindestbetrag wird oft mit einer linearen Forderung kombiniert (z. B. 6,5 % bzw. 200 € Mindestbetrag). Sollte sich diese Kombination als Tarifiergebnis durchsetzen, greift der Mindestbetrag, solange dieser höher ist als die lineare Tarifierhöhung.

Mit einem Mindestbetrag werden die unteren Entgeltgruppen begünstigt, da diese allein bei einer linearen Erhöhung von beispielsweise 6,5 % nicht den Betrag von 200 € erreichen würden.

Mindestlohn(gesetz) (MiLoG)

Ab dem 1. Januar 2015 sind die Arbeitgeber verpflichtet, jedem Arbeitnehmer einen Mindestlohn in Höhe von 8,50 pro Stunde zu zahlen.

Näheres ist dem „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns – Mindestlohngesetz (MiLoG)“ zu entnehmen.

Mobbing

Es muss ein systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte (Bos-sing) vorliegen, also ein Umfeld der Einschüchterung geschaffen werden.

Hierzu gibt es keine gesetzlichen oder tarifvertraglichen Definitionen.

N

Nachtarbeit

Definition findet sich in § 7 Abs. 5 TVöD/TV-L/TV-H:

„Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 und 6 Uhr.“

Nachweisgesetz

das Gesetz über den schriftlichen Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen

Nachwirkung

Diese meint die Fortgeltung von kollektivvertraglichen Regelungen (z. B. Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge) nach deren Kündigung bzw. nach Ablauf der Geltungsdauer; d. h. der Tarifvertrag gilt so lange, bis er durch einen anderen Tarifvertrag ersetzt wird.

Die Nachwirkung tritt für tarifgebundene Arbeitgeber/Arbeitnehmer ein (also nur für Gewerkschaftsmitglieder, siehe Geltungsbereich TVÜ-Bund/TVÜ-L/TVÜ-H). Sie gilt jedoch nur für Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt der Kündigung bzw. zum Zeitpunkt der Beendigung des Tarifvertrages bereits bestanden haben.

Nebenabreden

Abreden, die nicht im Arbeitsvertrag enthalten sind, z. B. weil dieser früher geschlossen worden ist.

§ 2 TVöD/TV-L/TV-H regelt das Schriftformerfordernis.

Nebentätigkeit

Tätigkeit, die neben der hauptberuflichen Tätigkeit in einem geringeren Umfang geleistet wird.

§ 3 TVöD/TV-L/TV-H regelt Näheres zur Nebentätigkeit.

Niederschriftserklärung

Sie haben nicht die Wirkung wie Regelungen des Tarifvertrages oder Protokollerklärungen, die wie Vertragsnormen gelten. Sie werden lediglich als Erklärungen der Tarifvertragsparteien verstanden, die zur Auslegung des Tarifvertrages herangezogen werden können. Hieraus ergeben sich keine Ansprüche.

Notdienst/Notdienstvereinbarung

Während einer Arbeitskampfmaßnahme kann ein Notdienst geboten sein, um die Versorgung der Bevölkerung mit lebenswichtigen Diensten und Gütern sicherzustellen - so auch bei der Polizei und Feuerwehr.

Diese Notdienstarbeiten stellen einen Streikbruch dar.

Die Festlegung der Notdienstarbeiten und wer diese ausführt fällt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 31. Januar 1995 - 1 AZR 142/94) in die gemeinsame Zuständigkeit des Arbeitgebers mit den Gewerkschaften und wird als Notdienstvereinbarung bezeichnet.

O

Öffnungsklausel/tarifliche Öffnungsklausel

Dabei handelt es sich um eine Klausel im Tarifvertrag, wonach ein Abweichen von den tarifvertraglichen Regelungen (z. B. durch den Arbeitsvertrag oder regionale Tarifverträge) zulässig ist.

Orientierungssätze

Orientierungssätze zu Entscheidungen des BAG sind Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG.

Sie geben die wesentliche Essenz des Urteils wieder (wie der Leitsatz), aber sie stammen **nicht** vom Entscheidungsorgan.

Ortszuschlag

Den Ortszuschlag gibt es im TVöD/TV-L/TV-H nicht mehr. Er hat dazu gedient, die individuellen finanziellen Belastungen des Angestellten aus seiner dienstlichen Stellung und seinen Familienverhältnissen auszugleichen.

Für die „Altbeschäftigten“ floss er jedoch in die Berechnung des Vergleichsentgelts mit ein (§ 5 TVÜ-Bund/TVÜ-L/TVÜ-H).

P

Personalakte

§ 3 Abs. 5 TVöD bzw. § 3 Abs. 6 TV-L/§ 3 Abs. 6 TV-H setzt das Bestehen einer Personalakte voraus:

	<i>„Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten.“</i> Eine Definition des Begriffs enthalten die Tarifverträge nicht, auch keine Regelung über Inhalt oder Führung einer Personalakte.
Personalgestellung	§ 4 TVöD/TV-L/TV-H regelt eine der neuen Besonderheiten der Tarifverträge des öD. Die Protokollerklärung zu § 4 Abs. 3 TVöD/TV-L/TV-H enthält die Definition der Personalgestellung: <i>"Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt."</i>
Personalrat	Interessenvertretung der Beschäftigten im öD
Personalvertretungsgesetz (PersVG)	Jedes Bundesland hat ein eigenes Personalvertretungsgesetz. Für die Bundesbeschäftigten gilt das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG). Diese Gesetze enthalten Regelungen über die Zuständigkeiten, Aufgaben, Wahlen usw. dieser Personalvertretungen (so genannte Personalräte).
Probezeit	Dabei handelt es sich um einen Zeitraum von ca. drei bis sechs Monaten, innerhalb dessen der Arbeitgeber sowohl als auch der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis erproben kann. § 2 TVöD/TV-L/TV-H regelt das Nähere zur Probezeit.
Protokollerklärung	Sie sind nach dem Willen der Tarifvertragsparteien materieller Bestandteil des Tarifvertrages und haben damit gleichfalls Tarifwirkung. Diese finden sich in den Tarifverträgen des öD und den Entgeltordnungen.
Q	
Qualifizierung	§ 5 TVöD/TV-L/TV-H regelt die Qualifizierung: <i>„Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen.“</i>
R	
Rahmenzeit	Durch den TVöD/TV-L/TV-H eingeführtes Arbeitszeitinstrument, das zur besseren Steuerung der Anwesenheit der Beschäftigten hinsichtlich der erforderlichen Arbeitsleistung dienen soll. § 6 Abs. 7 TVöD/TV-L/TV-H regelt die Rahmenzeit:

	<i>"Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden."</i>
Rangprinzip	Anhand dieses Prinzips soll die Konkurrenz zwischen Rechtsnormen gelöst werden. Grundsätzlich geht die ranghöhere Regelung der rangniedrigeren Regelung vor. Es gilt folgende Rangordnung: 1. Europäisches Recht 2. Grundgesetz 3. Gesetze 4. Rechtsverordnungen 5. Tarifverträge 6. Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung 7. Arbeitsvertrag
Rationalisierungsschutz	Die im Tarifgebiet West geltenden Rationalisierungsschutztarifverträge (RatSchTV Ang und RatSchTV Arb) bleiben vom Inkrafttreten des TVöD/TV-L/TV-H unberührt (s. Anlage 1 zum TVÜ-L Teil C und Anlage 1 zum TVÜ-H Teil C). Sie beinhalten Arbeitsplatzsicherungsmaßnahmen, Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, Kündigungsschutzregeln usw.
Rückgruppierung	⇒ Herabgruppierung
Rückstufung (korrigierende Rückstufung)	Dabei handelt es sich um einen äußerst komplexen Vorgang. Die Entscheidung des BAG vom 5. Juni 2014 (Az. 6 AZR 1008/12) hat entsprechende Regeln entwickelt, nach denen eine solche korrigierende Rückstufung vorzunehmen ist. Hierbei ist zwischen Fehlern des Arbeitgebers bei der Rechtsanwendung und bei der Ermessensausübung zu unterscheiden – Näheres ist der BAG-Entscheidung zu entnehmen.
Rufbereitschaft	§ 7 Abs. 4 TVöD/TV-L/TV-H beinhaltet die Definition der Rufbereitschaft: <i>„Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen...“</i>

Sachgrund für Befristung

Ohne Vorliegen eines Sachgrundes ist eine Befristung nur innerhalb der ersten zwei Jahre zulässig gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG. § 14 Abs. 1 TzBfG sieht entsprechende Sachgründe vor.

Sockelbetrag

Vorsicht! Der Sockelbetrag wird oft mit dem Mindestbetrag verwechselt.

Beim Sockelbetrag handelt es sich um einen festen Betrag, der in gleicher Höhe allen Beschäftigten gezahlt wird. Auch der Sockelbetrag fließt in die Entgelttabelle ein.

Sollte es neben dem Sockelbetrag noch zu einer prozentualen Tarifierhöhung kommen, wird in der Regel zunächst der Sockelbetrag auf die Tabelle gerechnet und die prozentuale Tarifierhöhung auf dem Sockelbetrag aufbauend berechnet.

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

Sonderformen der Arbeit

Diese Sonderformen sind in § 7 TVöD/TV-L/TV-H geregelt und definiert. Sonderformen sind z. B. Wechselschicht, Bereitschaftsdienst, Nacharbeit usw.

Sonderurlaub

§ 28 TVöD/TV-L/TV-H regelt, dass bei Vorliegen eines wichtigen Grundes Sonderurlaub genommen werden kann. Wichtige Gründe sind die im alten Recht aufgrund von § 50 BAT genannten Gründe.

Sonderzuwendung

⇒ Jahressonderzahlung

sonstige Angestellte

Ein Begriff des Eingruppierungsrechts der TV EntgeltO Bund/EGO TV-L/EGO TV-H, der eine Personengruppe bezeichnet, die eine der Eingruppierungsnorm entsprechende Ausbildung nicht besitzen, die jedoch „aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben“.

Sozialplan

§ 112 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) definiert den Begriff Sozialplan:

„...Eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern in Folge der geplanten Betriebsänderung entstehen (Sozialplan).“

Spezialitätsprinzip

Dieses Prinzip dient genau wie das Rangprinzip der Lösung des Konkurrenzproblems von Rechtsnormen. Hier handelt es sich um Rechtsnormen der gleichen Rangstufe; dabei geht die speziellere der allgemeinen Norm vor.

Stellenbeschreibung (s. auch Tätigkeitsbeschreibung)

Eine Stellenbeschreibung legt die Funktion einer bestimmten Stelle innerhalb des betrieblichen Geschehens fest. Sie definiert die Aufgabe und die Kompetenz der Stelle und beschreibt, welche Tätigkeiten im Einzelnen zur Erfüllung dieser Aufgabe verrichtet werden müssen.

	Sie ist damit Teil der Organisation des betrieblichen Arbeitsablaufs, indem sie festlegt, an welcher Stelle welche Arbeit zu verrichten ist. Sie ist Teil der Personalplanung, indem die Gesamtheit der Stellenbeschreibung ausweist, wieviel Personal benötigt wird. (Beschluss des BAG 31.01.1984 – 1 ABR 63/81)
Sterbegeld	Das beim Tod von Beschäftigten an die „Partner“ bzw. Kinder gezahlte Sterbegeld wird in § 23 Abs. 3 TVöD/TV-L/TV-H geregelt.
Streik	Dabei handelt es sich um eine planmäßige, gemeinschaftlich durchgeführte, vorübergehende Arbeitsniederlegung von einer größeren Zahl von Arbeitnehmern zur Erreichung eines bestimmten Zieles, das in der Regel eine Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen darstellt. ⇒ Arbeitskampf
Streikunterstützung	Die Streikunterstützung der GdP wird nach den „Richtlinien der GdP für die Gewährung einer Unterstützung bei Streik“ gewährt: <i>„Die Höhe der zu gewährenden Streikunterstützung wird jeweils vor Beginn der Kampfmaßnahmen durch den Geschäftsführenden Bundesvorstand bzw. die Clearingstelle festgelegt. Die Streikunterstützung ist maximal auf den nachgewiesenen Verdienstaussfall (netto) begrenzt. Grundsätzlich ist die Berechnungsgrundlage der Durchschnitt des Nettoverdienstes der letzten drei Monate vor Beginn des Streiks. Der Bundesvorstand ist über die entsprechenden Beschlüsse des Geschäftsführenden Bundesvorstandes und/bzw. der Clearingstelle zu unterrichten.“</i>
Strukturausgleich	Vergleicht man für die bisher Beschäftigten einen fiktiven Lebenslauf vom 1. Oktober 2005/1. November 2006 bis zum Renteneintritt nach dem BAT und nach dem TVöD/TV-L/TV-H, so ergeben sich u. U. Verluste (sog. Expektanzverluste von lat. expectare = erwarten). Im früheren BAT richtete sich die Vergütung je nach Alter, Familienstand und Eingruppierung und folglich fallen die Strukturausgleiche unterschiedlich aus. Der Strukturausgleich ist zum Ausgleich der zu erwartenden Expektanzverluste geschaffen worden. Regelungen zum Strukturausgleich finden sich in § 12 TVÜ-Bund/ TVÜ-L/TVÜ-H und in der Anlage 3 zum TVÜ-Bund/TVÜ-L/TVÜ-H.
Stufenaufstieg	§ 16 Abs. 4 TVöD/§ 16 Abs. 3 TV-L/TV-H beinhaltet die entsprechenden Regelungen zum Stufenaufstieg. Nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe erfolgt der entsprechende Aufstieg: – Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1 – Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2 – Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3

- Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4
- Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5

(bei den Entgeltgruppen 2 bis 8).

Abweichungen von den Stufenlaufzeiten sind im Anhang zu § 16 TVöD/TV-L/TV-H geregelt.

Stufenzuordnung

Die Stufenzuordnung erfolgte für die bisher Beschäftigten (Angestellten) auf der Grundlage ihres Vergleichsentgelts innerhalb ihrer der Überleitungstabelle entsprechenden Entgeltgruppe.

Bei den Arbeitern richtete sich die Zuordnung nach ihrer Beschäftigungszeit, wenn der TVöD/TV-L/TV-H seit Beginn ihrer Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber gegolten hat. Die „Neueingestellten“ ab dem 1. Oktober 2005 (TVöD) bzw. dem 1. November 2006 (TV-L) bzw. ab dem 1. Januar 2010 (TV-H) wurden in eine der bisherigen Vergütungs- bzw. Lohngruppen nach BAT bzw. MTArb eingruppiert und dann den neuen Entgeltgruppen nach den Überleitungstabellen (Anlage 4 zum TVÜ-Bund/TVÜ-L/TVÜ-H) zugeordnet.

Die Stufenzuordnung richtet sich dann nach der Beschäftigungszeit bzw. der Berufserfahrung. Die §§ 16, 17 TVöD/TV-L/TV-H enthalten Regelungen zur Stufenzuordnung.

Sch

Schichtarbeit

Die Definition des Begriffs Schichtarbeit ist in § 7 Abs. 2 TVöD/TV-L/TV-H geregelt:

„Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.“

Schlichtung

Bei Tarifverhandlungen ist eine Schlichtung ein zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern vereinbartes Verfahren, um ins Stocken geratene Tarifverhandlungen ohne einen Arbeitskampf zu beenden. Zurzeit gibt es für die Länder keine Schlichtungsvereinbarung, sondern lediglich eine solche für Bund/VKA.

Schweigepflicht

§ 3 TVöD/TV-L/TV-H besagt, dass Beschäftigte über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren haben.

Schwerbehinderte

Was unter dem Begriff Schwerbehinderung zu verstehen ist, ist in § 2 Abs. 2 SGB IX geregelt:

„Menschen sind ... schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von mindestens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetz-buches haben.“

T

Tarifautomatik

Der Grundsatz der Tarifautomatik ist im § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD/§ 12 Abs. 1 Satz 3 TV-L/§ 12 Abs. 1 Satz 3 TV-H verankert:

„Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.“

Die Eingruppierung erfolgt automatisch, ohne dass es eines förmlichen Aktes des Arbeitgebers bedarf.

Tarifautonomie

Diese wird durch das Grundgesetz (GG) im Art. 9 Abs. 3 geschützt. Die Tarifvertragsparteien haben das Recht, Arbeitsbedingungen, Löhne, Gehälter usw. selbstständig und unabhängig ohne staatlichen Einfluss zu regeln.

Tarifbindung

Damit ein Tarifvertrag für einen Betrieb und die dort Beschäftigten wirksam wird, muss der Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft sein – sonst hat der Beschäftigte keinen rechtlich zwingenden Anspruch auf Leistungen aus dem jeweiligen Tarifvertrag, s. § 3 Tarifvertragsgesetz (TVG).

Tarifeinheit(sgesetz)

Tarifeinheit bedeutet, dass lediglich ein Tarifvertrag für ein Unternehmen/einen Arbeitgeber Anwendung findet. Vorrang hat der Tarifvertrag, der räumlich, betrieblich und fachlich am nächsten steht.

Nach Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit durch das BAG (7. Juli 2010 – Az. 4 AZR 549/08) können für dieselben Beschäftigten unterschiedliche Tarifverträge konkurrierender Gewerkschaften gleichzeitig zur Anwendung gelangen. Das Tarifeinheitsgesetz soll die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern. Die gesetzliche Verankerung der Tarifeinheit soll im Wesentlichen in einem betrieblichen Mehrheitsprinzip bestehen, d. h.: Wenn zwei Gewerkschaften in einem Betrieb dieselben Arbeitnehmergruppen vertreten, gilt künftig nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern in dem Betrieb.

Tariffähigkeit

Tariffähigkeit meint die Fähigkeit zum Abschluss von Tarifverträgen. § 2 TVG besagt, wer nur Tarifvertragspartei sein kann. Auf Seiten der Beschäftigten sind dies stets die Gewerkschaften und auf der Arbeitgeberseite sind das die Vereinigungen von Arbeitgebern einschließlich der Innungen und Innungsverbände (Handwerksordnung) sowie einzelne Arbeitgeber.

tarifliche Öffnungsklausel

Dabei handelt es sich um eine Klausel im Tarifvertrag, wonach ein Abweichen von den tarifvertraglichen Regelungen (z. B. durch den Arbeitsvertrag oder regionale Tarifverträge) zulässig ist.

Tariflücke

Sie liegt vor, wenn eine zu bewertende Tätigkeit weder unter eine spezielle Eingruppierungsnorm noch unter die allgemeinen Eingruppierungsnormen gefasst werden kann.

Grundsätzlich gilt das Vollständigkeitsprinzip, d. h., dass die Tarifvertragsparteien alle Tätigkeiten des öD in ihren Eingruppierungsregeln erfassen wollen. Sollte es jedoch einmal nicht so sein, liegt eine Tariflücke vor.

Hierbei wird unterschieden zwischen einer bewussten und einer unbewussten Tariflücke:

Eine bewusste Tariflücke liegt vor, wenn die Tarifvertragsparteien einen Sachverhalt bewusst ungeregelt gelassen haben. Diese kann auch nicht von der Rechtsprechung geschlossen werden, sondern nur von den Tarifvertragsparteien.

Eine unbewusste Tariflücke entsteht z. B. durch die spätere Entstehung einer Beschäftigtengruppe, d. h. für die Tarifvertragsparteien war beim Abschluss des Tarifvertrages nicht bekannt oder ersichtlich, dass es eine solche Beschäftigtengruppe gibt bzw. geben wird.

Tarifregister (digitales)

Dieses sammelt im bestimmten Umfang Tarifverträge und erteilt Auskünfte über deren Inhalt. Die Aufnahme in das Register ist jedoch nicht Wirksamkeitsvoraussetzung für den Tarifvertrag, s. § 6 TVG und §§ 14 – 16 TVG (Quelle: Nipperdey Lexikon Arbeitsrecht – Ulf Kortstock).

Das Tarifregister wird beim BMAS geführt.

Tarifvertrag

Ein privatrechtlicher Vertrag zwischen einem Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverband und einer Gewerkschaft, der den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen regeln kann.

Tarifvertragsgesetz (TVG)

Das Tarifvertragsgesetz regelt die Rechte und Pflichten der in § 2 TVG genannten Tarifvertragsparteien (Arbeitgeber und Gewerkschaften). Es enthält insbesondere Regelungen zu Tarifverträgen, z. B. Inhalt und Form, Tarifgebundenheit usw.

Tarifvertragsparteien

Der Gesetzgeber legt in § 2 TVG fest, dass sowohl Gewerkschaften als auch Vereinigungen von Arbeitgebern (öffentlicher Dienst: Bund, TdL, VKA) und einzelne Arbeitgeber taugliche Parteien eines Tarifvertrages sind.

Tätigkeit, ausgeübte

Die Tätigkeit, die nicht vom Arbeitgeber übertragen worden ist. Diese hat sich der Beschäftigte/die Beschäftigte selbst herangezogen, daher ist diese auch nicht für die Eingruppierung maßgeblich.

Tätigkeit, auszuübende

Hierbei handelt es sich um die vom Arbeitgeber auf Grundlage des Arbeitsvertrags in Ausübung seines Direktionsrechts übertragene Tätigkeit.

Sie ist die für die Eingruppierung maßgebliche Tätigkeit i. S. d. § 12 TVöD/TV-L/TV-H im Gegensatz zur "ausgeübten Tätigkeit", die für die Eingruppierung nicht maßgeblich ist.

Tätigkeitsbeschreibung

Jede Stellenbeschreibung beinhaltet eine Tätigkeitsbeschreibung, die eine Darstellung der übertragenen Tätigkeiten und übertragenen Aufgaben mit Zeitanteilen und den erforderlichen Kenntnissen vorsieht.

Im Gegensatz zur Stellenbeschreibung handelt es sich bei der Tätigkeitsbeschreibung um eine personenbezogene Beschreibung. Personenbezogen meint Name und Dienstrang des Arbeitsplatzinhabers.

TdL

Unter der Bezeichnung "Tarifgemeinschaft deutscher Länder" haben sich die Bundesländer (außer Hessen) zu einer Arbeitgebervereinigung zusammengeschlossen. Zurzeit handelt es sich somit um 15 Bundesländer. Das Land Berlin ist seit dem 1. Januar 2013 wieder Mitglied der TdL. Das Land Hessen trat 2004 aus der TdL aus.

Teilzeitbeschäftigte

Beschäftigte, die weniger Stunden als ein Vollzeitbeschäftigter arbeiten und deren Entgelt entsprechend ihrer Arbeitszeit im Verhältnis zu einem Vollzeitbeschäftigten bemessen wird. § 11 TVöD/TV-L/TV-H enthält die Regelung zur Teilzeitbeschäftigung. Weiterhin ist das Recht der Teilzeitarbeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt.

Treuepflicht des Arbeitnehmers

Für den öD ist die politische Treuepflicht in § 41 TVöD BT-V (Verwaltung Bund) geregelt. § 3 TV-L/TV-H regelt für die Landesbeschäftigten, dass die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen ist und die Beschäftigten sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung zu bekennen haben.

Der Beschäftigte ist nicht nur zur Arbeit verpflichtet, sondern ist zusätzlich Träger einer Vielzahl von Nebenpflichten, die mit dem Oberbegriff "Treuepflicht" bezeichnet werden.

Diese Treuepflicht umfasst u. a.:

- einer Konkurrentztätigkeit
- Sorgfalts- und Schadensabwendungspflicht
- Verbot Verschwiegenheitspflicht

usw.

TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder – Inkrafttreten 1. November 2006
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Inkrafttreten 1. Oktober 2005
TVÜ-Bund	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts. Dieser Tarifvertrag tritt wie der TVöD am 1. Oktober 2005 in Kraft. Es ist kein Beendigungszeitpunkt bzw. Auslaufen festgelegt.
TVÜ-H	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-H und zur Regelung des Übergangsrechts. Der gesonderte Überleitungstarifvertrag umfasst 47 Paragraphen und regelt die Besitzstände der übergeleiteten Beschäftigten sowie die Fortgeltung von altem Recht für diese Beschäftigten. Dieser Tarifvertrag tritt wie der TV-H am 1. Januar 2010 in Kraft. Es ist kein Beendigungszeitpunkt bzw. Auslaufen festgelegt.
TVÜ-Länder (TVÜ-L)	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts. Der gesonderte Überleitungstarifvertrag umfasst 30 Paragraphen und regelt die Besitzstände der übergeleiteten Beschäftigten sowie die Fortgeltung von altem Recht für diese Beschäftigten. Dieser Tarifvertrag tritt wie der TV-L am 1. November 2006 in Kraft. Es ist kein Beendigungszeitpunkt bzw. Auslaufen festgelegt.

U

Überstunden	Die Definition ist enthalten in § 7 Abs. 7 und 8 TVöD/TV-L/TV-H: <u>"Absatz 7</u> <i>Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.</i> <u>Absatz 8</u> <i>Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die</i> • <i>im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,</i> • <i>im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,</i>
-------------	--

	im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.“
Ultima-Ratio-Prinzip	Meint im Arbeitsrecht bezogen auf z. B. die Kündigung, dass diese das letzte Mittel ist, wenn <u>kein</u> milderer Mittel mehr greift. In Bezug auf den Arbeitskampf meint das Prinzip, dass es sich beim Arbeitskampf um das letzte zulässige Mittel handeln muss. Vorher müssen alle mildereren Mittel zur Abwendung eines Arbeitskampfes ausgeschöpft worden sein.
Unkündbarkeit	Auch diese im alten Recht begründete Regelung ist in den TVöD/TV-L/TV-H übernommen worden. Wie bisher gilt sie jedoch ausschließlich für das Tarifgebiet West und findet sich in § 34 Abs. 2 TVöD/TV-L/TV-H wieder. Damit ist gemeint, dass der Beschäftigte nur noch außerordentlich kündbar ist, wenn er eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren vorweisen kann und das 40. Lebensjahr vollendet hat. Besonderheit Berlin: Da es in Berlin keine Unterscheidung zwischen Ost und West gibt, gilt diese Regelung für alle Beschäftigten.
un- und angelernte Tätigkeiten	Bisheriges Problem in Bezug auf diese Tätigkeiten war, dass das Bezahlungsniveau nicht wettbewerbsfähig war. Die Tätigkeiten wurden von 20 % bis zu 50 % besser bezahlt als in der Privatwirtschaft, was zu einem Outsourcing führte. Um diese Tätigkeiten wieder im öffentlichen Dienst anzusiedeln, ist die EG 1 geschaffen worden.
Urabstimmung	Geheime Abstimmung der Gewerkschaftsmitglieder über die Durchführung eines Streiks. Bei über 75 % Zustimmung wird gestreikt. Auch das Ende eines Streiks muss durch Urabstimmung von mindestens 25 % der Gewerkschaftsmitglieder beschlossen werden.
Urlaub	Gemeinhin als Erholungsurlaub bezeichnet und im § 26 TVöD/TV-L/TV-H geregelt. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).
Urlaubsentgelt	Hierbei handelt es sich um die Fortzahlung des Arbeitsentgelts während des Urlaubs; § 21 TVöD/TV-L/TV-H in Verbindung mit § 26 TVöD/TV-L/TV-H.
Urlaubsgeld	⇒ Jahressonderzahlung

V

VBL

Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder; sie ist die zuständige Kasse für die Zusatzversorgung des öD. Sie verwaltet als größte deutsche Zusatzversorgungskasse die Beiträge und Umlagen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Vergleichsentgelt

Das Vergleichsentgelt wird zur Überleitung der bereits Beschäftigten in den TVöD/TV-L/TV-H gemäß § 5 TVÜ-Bund/TVÜ-L/TVÜ-H gebildet. Es setzt sich bei den (ehemals bezeichneten) Angestellten aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. Bei den (ehemals bezeichneten) Arbeitern besteht das Vergleichsentgelt aus ihrem Monatstabellenlohn.

Vergütungsgruppe

Die Eingruppierung von Beschäftigten im öD erfolgte vor Inkrafttreten des TVöD/TV-L/TV-H gemäß § 22 BAT. In der Vergütungsordnung (Anlage 1a und 1b) zum BAT waren die "Tätigkeitsmerkmale" beschrieben, nach denen sich die Eingruppierung richtete. Die Vergütungsgruppe war maßgeblich für die Höhe des Gehalts.

Vergütungsgruppenzulage

Sie ist in § 9 TVÜ-Bund/TVÜ-L/TVÜ-H geregelt. Für bestimmte Tätigkeiten erhielt man nach dem BAT nach einigen Jahren eine solche Zulage. Gemäß § 9 TVÜ-Bund/TVÜ-L/TVÜ-H wird geregelt, in wieweit Vergütungsgruppenzulagen bzw. "Anwartschaftszeiten" auf Vergütungsgruppenzulagen beim Wechsel in die Entgeltordnungen berücksichtigt werden.

vermögenswirksame Leistungen

Die Einzelheiten richten sich nach dem Vermögensbildungsgesetz. Die Leistung beträgt gemäß § 23 TVöD/TV-L/TV-H wie bisher 6,65 € monatlich für Vollbeschäftigte. Die vermögenswirksamen Leistungen müssen beantragt werden.

Versetzung

In der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 4 Abs. 1 TVöD/TV-L/TV-H findet sich die Definition für den Begriff Versetzung:

"Versetzung ist die vom Arbeitgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses."

Im TVöD ist die Erklärung inhaltsgleich.

Legaldefinition des § 95 Abs. 3 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz): "Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist."

VKA

Der Verband kommunaler Arbeitgeber (VKA) ist der tarifpolitische und arbeitsrechtliche Dachverband der kommunalen Verwaltungen und Betriebe in Deutschland.

vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

§ 14 TVöD/TV-L/TV-H regelt, dass ein Beschäftigter, der vorübergehend im Vergleich zu seiner arbeitsvertraglich vorgesehenen Arbeit höherwertige Tätigkeiten wahrnimmt, für diese Dauer der Wahrnehmung eine Zulage erhält.

W

Warnstreik

Dabei handelt es sich um eine zeitlich befristete, kurze Arbeitsniederlegung während laufender Tarifverhandlungen nach Ablauf der im Tarifvertrag vereinbarten Friedenspflicht.

Wechselschichtarbeit/ Wechselschicht

§ 7 TVöD/TV-L/TV-H Abs. 1 enthält die Definition für Wechselschichtarbeit und Wechselschicht:

„Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden.“

Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.“

Weihnachtsgeld

⇒ Jahressonderzahlung

Weisungsrecht

⇒ Direktionsrecht

Werktage

Dabei handelt es sich gemäß § 3 BUrlG um alle Tage der Woche, außer Sonn- und Feiertage, also auch um den Sonnabend. Sofern keine anderweitige Vereinbarung getroffen worden ist, ist daher eine Festlegung über die Zahl der Urlaubstage auf die jeweiligen Arbeitstage, z. B. auf der Basis einer Fünf-Tage-Woche, umzurechnen.

XY

kein Eintrag vorhanden

Z

Zeitarbeit

⇒ Arbeitnehmerüberlassung(sgesetz)

Zeitzuschläge

§ 8 TVöD/TV-L/TV-H regelt den finanziellen Ausgleich für die Sonderformen der Arbeit, die in den §§ 7 und 9 TVöD/TV-L/TV-H geregelt sind.

Zeugnis

§ 35 TVöD/TV-L/TV-H unterscheidet drei Arten von Zeugnissen: das Endzeugnis, das Zwischenzeugnis und ein vorläufiges Zeugnis.

Zusatzurlaub

§ 27 TVöD/TV-L/TV-H trifft die Regelungen hinsichtlich des Anspruchs auf Zusatzurlaub. Dieser ist gemäß § 27 TVöD/TV-L/TV-H als Ausgleich für die besondere Belastung der Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit vorgesehen. Gemäß § 125 SGB IX erhalten Schwerbehinderte einen zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen, wobei dieser Urlaub zusätzlich zum tarifvertraglich vereinbarten Urlaub zu gewähren ist.

Zuweisung

Die Protokollerklärung zu § 4 TVöD/TV-L/TV-H enthält die Legaldefinition für Zuweisung:

“Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der TVöD Bund/VKA bzw. TV-L/TV-H nicht zur Anwendung kommt.“

Zwischenstufe, individuelle

Bei der Überleitung in eine der Entgelttabellen wurde ein Vergleichsentgelt (§ 5 TVÜ-Bund/TVÜ-L/TVÜ-H) gebildet. Befand sich dieses betragsgemäß zwischen zwei Entgeltstufen, erfolgte die Überleitung des Beschäftigten in eine individuelle Zwischenstufe. In dieser verblieb der Beschäftigte grundsätzlich zwei Jahre, bis er in die nächst höhere reguläre Stufe aufgestiegen ist.

Hinweis: Im Text wurde jeweils nur die männliche Form genommen. Gemeint ist jeweils die männliche und die weibliche Form des Begriffs.