

**Hinweise zur Beurteilung der Erfüllung des
Kriteriums der Tarifbindung im Sinne des Tarifvertragsgesetzes bzw.
mindestens tarifgleiche Entlohnung (Nummer 3.1.2 Buchstabe a VV GRW)**

Ziel der Kriterien ist es, Unternehmen der Branchen der bedingten Positivliste (Anhang 4.2 des GRW-Koordinierungsrahmens) zur Stärkung der regionalen Produktivität bzw. Einkommensbasis eine Förderung zu ermöglichen.

Das Merkmal unterteilt sich in „Tarifbindung im Sinne des Tarifvertragsgesetzes“ und „mindestens tarifgleiche Entlohnung“. Die Tarifbindung kann nur durch Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband oder durch Anerkennungstarifvertrag nachgewiesen werden (Nummer 1). Die tarifgleiche Entlohnung durch eine Vergleichsrechnung (Nummer 2).

Die Feststellung des Vorliegens dieser Fördervoraussetzung ist bei Antragstellung sowie im Verwendungsnachweis jeweils mittels Eigenerklärung des Unternehmens und Bestätigung durch den Steuerberater/Wirtschaftsprüfer/Steuerbevollmächtigten nachzuweisen.

1. Tarifbindung im Sinne des Tarifvertragsgesetzes

Das Merkmal ist insbesondere dann erfüllt, wenn in dem antragstellenden Unternehmen unmittelbar oder mittelbar ein Verbands-/ Flächen- / Branchentarifvertrag, der die Höhe der Vergütung regelt, zur Geltung kommt.

Dies ist in beispielsweise in folgenden Fällen anzunehmen:

- Der Arbeitgeber ist Mitglied im maßgeblichen Arbeitgeberverband und wendet für alle Beschäftigten unmittelbar (bei Tarifbindung) oder mittelbar (z.B. durch Gleichstellungsklauseln oder Bezugnahme Klauseln) die Regelungen des einschlägigen Tarifvertrages an;
- Der Arbeitgeber hat in Bezug auf alle Beschäftigten einen Anerkennungstarifvertrag geschlossen, der dem Branchentarifvertrag hinsichtlich der Vergütung entspricht. (Anerkennungstarifvertrag – Tarifvertrag zwischen einem nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und der Gewerkschaft, in welchem die Geltung des zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft geschlossenen Tarifvertrages für das Unternehmen oder einzelne Betriebe desselben anerkannt wird).

2. Mindestens tarifgleiche Entlohnung

Für die Beurteilung der Erfüllung dieser Merkmale ist der Branchentarif zu ermitteln, der für das antragstellende Unternehmen als Maßstab gelten soll (siehe dazu unter Nummer 2.1) und sodann die Vergütung in der Betriebsstätte mit einer hypothetischen Vergütung bei Geltung eines Branchentarifs zu vergleichen (siehe dazu unter Nummer 2.2).

Der Antragsteller hat also zu prüfen:

2.1 Welcher Branchentarif als Maßstab gilt.

- Dafür ist das Unternehmen zunächst einer Tarifbranche zuzuordnen. Hilfreich ist es in folgenden Schritten vorzugehen:
 1. Mitgliedschaft in der IHK oder HWK?
 2. Welcher Berufsgenossenschaft gehört das Unternehmen an?
 3. Welchen Arbeitgeberverband würde das Unternehmen wählen?
 4. Was macht das Unternehmen konkret?
- In Mischbetrieben, bei denen mehrere Tarifbranchen in Betracht kommen, ist die überwiegende (mehr als 50 %) Tätigkeit gemessen am Umsatz entscheidend.
- Der für diese Branchen geltende Branchentarifvertrag ist zu ermitteln. Das Tarifregister (<https://mastd.rlp.de/de/unsere-themen/arbeit-und-transformation/arbeitsrecht/tarifregister/>; <https://lsjv.rlp.de/de/unsere-aufgaben/arbeit/tarifregister/>) leistet hierfür eine Hilfestellung.

2.2 Das Ergebnis des Vergleichs des Entlohnungsniveaus

- Dafür ist zunächst das Vergütungsniveau im Unternehmen zu ermitteln
 - Die Beschäftigten der Betriebsstätte sind den im Tarifvertrag vorgesehenen Entgeltgruppen zuzuordnen (ohne Geschäftsführer bzw. geschäftsführenden Gesellschafter);
 - Bei der Ermittlung der Entlohnung der einzelnen Beschäftigten ist nur die Grundvergütung/ Grundentgelt zu berücksichtigen (Grundvergütung/ Grundentgelt Summe, die einem Mitarbeiter als Bezahlung für seine Arbeit garantiert wird, ohne Zulagen, Vergünstigungen oder zusätzliche Leistungen etwa durch ein Anreizsystem)
 - Für den Vergleich heranzuziehen ist
 - der Durchschnitt des Stundenentgelts aller Beschäftigten einerseits
 - und der hypothetische Durchschnitt des Stundenlohns, wenn das Unternehmen nach Branchentarif entlohnen würde, andererseits;
- zu vergleichen ist dabei die Entlohnung für die im Tarifvertrag vorgesehene Wochenstundenzahl; wenn die Beschäftigten mehr Stunden arbeiten, als der Tarifvertrag dem Grundgehalt zugrunde legt, wird der Stundenlohn in der Betriebsstätte mit der tariflichen Vergütung pro Stunde verglichen (um zu gewährleisten, dass die Entlohnung im Unternehmen nicht allein deshalb höher ausfällt, weil die Beschäftigten länger arbeiten).