

VERGÜTUNG VON AUSSERTARIFLICHEN BESCHÄFTIGTEN



Gestaltungsmöglichkeiten und
Rechte zur Vergütung im AT-Bereich.

VERGÜTUNG VON AUSSERTARIFLICHEN BESCHÄFTIGTEN

Liegt tatsächlich ein außertarifliches (AT-) Arbeitsverhältnis vor?

Für die Frage nach der korrekten Vergütung ist zunächst einmal die Frage zu stellen, ob es sich tatsächlich um ein AT-Arbeitsverhältnis handelt. Die Frage, wer den AT-Status trägt, wird in den meisten Tarifbereichen im Tarifvertrag beantwortet und durch den Status des leitenden Angestellten nach oben hin begrenzt. Die Prüfung des Arbeitsverhältnisses muss stets individuell erfolgen, weil dabei viele Faktoren eine Rolle spielen, z. B. das individuelle Entgelt, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit und eventuell bestehende Betriebsvereinbarungen. Im Zweifelsfall sprechen Sie Ihren Betriebsrat oder Ihren Gewerkschaftssekretär vor Ort an.

Vergütung im AT-Bereich

Individuelle Ebene

Für AT-Beschäftigte, die ihr Gehalt individuell verhandeln (müssen), ist es entscheidend zu wissen, wie ihre Tätigkeit in anderen Unternehmen im Marktumfeld bezahlt wird. Hierzu hat das gewerkschaftsnahe Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung einen internetbasierten anonymisierten Gehaltsvergleich eingerichtet. Dieser bietet Gehaltsvergleiche auf Basis der Daten Qualifikation, Branche, Berufserfahrung, Geschlecht, Führungsverantwortung, Region und Belegschaftsgröße.

Lohnspiegel.de

Über Deutschland hinaus wird dieses Projekt unter Wageindicator.org für viele andere Staaten fortgesetzt.

Wageindicator.org

Da diese Auswertungen umso verlässlicher sind, je größer die Datenbasis ist, bitten wir Sie, im Gegenzug Ihre eigenen Daten einzugeben – selbstverständlich anonym!

Betriebliche Ebene

AT-Beschäftigte sind Arbeitnehmer, deren Vergütung nicht durch Tarifverträge geregelt wird, weil ihre Tätigkeit höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit in der obersten Tarifgruppe. Quasi als Ausgleich haben Betriebsräte die Möglichkeit, über die Grundsätze der AT-Vergütung im Betrieb mitzubestimmen. Die Mitbestimmung des Betriebsrates soll die Arbeitnehmer vor einer einseitig an den Interessen des Unternehmens orientierten Lohngestaltung schützen. Sie dient der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit sowie der Angemessenheit und Transparenz des Lohngefüges.

Konkret verfügen Betriebsräte in Fragen der betrieblichen Entgeltgestaltung, insbesondere bei der Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung, über ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht (§ 87 Nr. 10 BetrVG) und gleichzeitig über ein Initiativrecht (BAG).

Auch die Bestimmung der Kriterien für Gehaltserhöhungen, z. B. anhand von Leistungsbewertungen, und zur Verteilung von Summen zur Gehaltserhöhung sind grundsätzlich Bestandteil der Mitbestimmung durch Betriebsräte. Kein Bestandteil der Mitbestimmung ist die Gesamtsumme der Vergütungserhöhungen. Das bedeutet: Der Betriebsrat kann mitbestimmen, nach welchen Grundsätzen ein Budget von 40.000 € auf 100 Mitarbeiter verteilt wird. Er hat jedoch kein Recht, eine Erhöhung auf 50.000 € durchzusetzen.

Dies zeigt, dass Betriebsräte für AT-Beschäftigte tatsächlich mehr gestalten können als für Tarifbeschäftigte, da die Regelungskompetenz für viele sonst tarifliche Gegenstände auf den Betriebsrat übergeht. Zu beachten ist jedoch, dass der Betriebsrat durch das Gesetz zwar viele Gestaltungs-



Foto: ©Kenishirofie - stock.adobe.com

kompetenzen hat, jedoch die Höhe der Vergütung nicht direkt, sondern nur über Mitbestimmung in Struktur- und Verteilungsfragen mitsteuern kann.



Foto: nikodasy/Fotolia

WWW.ZUKUNFTSGEWERKSCHAFT.DE

IMPRESSUM

Überbetriebliche Ebene

Die IG BCE kümmert sich um die Interessen außertariflicher Beschäftigter. Denn trotz enger werdender Arbeitsmärkte sind Ungerechtigkeiten im AT-Bereich gar nicht so selten und reichen von Jahren ohne Entgeltanpassungen, sodass der Abstand zum Tarif »aufgefressen« wird, über dauerhafte Mehrarbeit bis hin zu völlig intransparenten Entgeltsystemen.

Eine Mitgliedschaft in der IG BCE lohnt sich auch für AT-Beschäftigte, denn:

- ein Anspruch auf Tarifabstand besteht nur bei beiderseitiger Tarifbindung,
- mit unseren Tarifen verhandeln wir auch die Mindestbedingungen für AT-Arbeitsverhältnisse immer wieder neu,
- wir bieten kompetente Beratung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen. Dazu gehört bei Bedarf die Vertretung vor Gericht – wenn Sie eine Klage möglichst vermeiden wollen, unterstützen wir Sie aber auch dabei, eine einvernehmliche Lösung mit Ihrem Arbeitgeber zu finden,
- die IG BCE unterstützt und berät Betriebsräte und Vertrauensleute, die sich in den Betrieben für die Interessen von AT-Beschäftigten einsetzen.

Dazu benötigen wir jedoch auch den Rückhalt aus dem AT-Bereich. Denn nur wenige Arbeitgeber haben von sich aus ein Interesse daran, gute Regelungen für ATs zu treffen. Mit allen anderen müssen wir verhandeln – und dabei sind Mitgliedszahlen ein wichtiges Argument.

Gemeinsam sind wir stark.

MITGLIED WERDEN LOHNT SICH



-  twitter.com/igbce
-  facebook.com/igbce
-  youtube.com/user/igbceTV

Herausgeberin:

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Vorstandsbereich 3
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
www.igbce.de

Verantwortlich:

Francesco Grioli

Redaktion:

Abteilung Arbeits- und Betriebspolitik
abt.arbeitspolitik@igbce.de

Druck und Vertrieb:

BWH GmbH
Beckstraße 10
30457 Hannover

Titelfoto:

Antonioguille/stock.adobe.com, BWH GmbH

Juni 2019/7. Auflage

INFO
POINT besser informiert.

06/2019 Bestell-Nr. **E8**

BWH-PI807452

**JETZT MITGLIED
WERDEN!**

**WWW.IGBCE.DE/
BEITRITTSFORMULAR**