

Thomas Breisig


AT-Angestellte

Leseprobe

Betriebs- und
Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen


BUND
VERLAG

Hans **Böckler**
Stiftung 

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Abkürzungsverzeichnis	10
1. Rahmenbedingungen	11
2. Regelungsinhalte	16
2.1 Begriff, Abgrenzung und Aufgaben von AT-Angestellten	16
2.1.1 Begriff und Abgrenzung	16
2.1.2 Aufgaben, besondere Anforderungen	20
2.2 Einstellung und Wechsel von AT-Angestellten	21
2.2.1 Spezielle Einstellungsregelungen	21
2.2.2 Wechsel zwischen Tarif und AT	22
2.2.3 Arbeitsvertrag	23
2.2.4 Stellvertretung durch Nicht-AT-Beschäftigte	25
2.3 Arbeitszeit	26
2.3.1 Ziele und Grundsätze	26
2.3.2 Arbeitszeitvolumen	28
2.3.3 Flexible Arbeitszeitmodelle	29
2.3.4 Arbeitszeitkonten	32
2.3.5 Mehrarbeit	35
2.3.6 Zeiterfassung	40
2.3.7 Ausgleichsregelungen	42
2.3.8 Schichtdienst, Rufbereitschaft	44
2.3.9 Arbeit an Samstagen, Sonn- und Feiertagen	45
2.4 Urlaub und Freistellung	45
2.4.1 Urlaubsregelungen	45
2.4.2 Freistellungen und freie Tage	47
2.5 Vergütungssystem und Fixvergütung	49
2.5.1 Gesamtvergütung im Überblick	50

2.5.2	Eingruppierung und Stellenbewertung	51
2.5.3	Gehaltsgruppen	59
2.5.4	Gehaltsbänder	60
2.5.5	Gehaltsanpassung	65
2.6	Variable Vergütung	71
2.6.1	Ziele und Grundsätze	71
2.6.2	Zielvereinbarungen	74
2.6.3	Leistungsbeurteilungen	75
2.6.4	Ranking	76
2.6.5	Jahreserfolgsprämien	77
2.7	Sozialleistungen und Altersvorsorge	79
2.7.1	Sozialleistungen, Zusatzentgelte	79
2.7.2	Cafeteria-Konzepte	80
2.7.3	Entgeltumwandlung	82
2.8	Personalführung und -beurteilung ohne Entgeltbezug (Kurzfassung)	83
2.9	Förderung und Personalentwicklung – Kurzfassung	85
2.10	Besondere Schutzrechte	85
2.10.1	Entgeltfortzahlung bei Krankheit	86
2.10.2	Gehaltsschutz bei Leistungsminderung	87
2.11	Regelungen im Zusammenhang mit Sozialplänen bzw. Vereinbarungen zur Standortsicherung	88
2.11.1	Entgeltabsenkung	88
2.11.2	Sonstige Beiträge der AT-Angestellten	90
3.	Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente	91
3.1	Direkte Beteiligung der Beschäftigten	92
3.2	Rechte der Beschäftigten	94
3.3	Gemeinsame Arbeitskreise, Ausschüsse o. Ä.	98
3.4	Paritätisch besetzte Kommissionen zur Konfliktlösung	100
3.5	Informations- und sonstige Rechte der Interessen- vertretung	104
3.6	Beziehungen von tariflicher und betrieblicher Mitgestaltung	107
4.	Offene Probleme	111

5. Zusammenfassende Bewertung	116
6. Beratungs- und Gestaltungshinweise	120
6.1 Gestaltungsraster	120
6.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung	127
6.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen	129
7. Bestand der Vereinbarungen	131
Literatur- und Internethinweise	135
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	138
Stichwortverzeichnis	141

2. Regelungsinhalte

2.1 Begriff, Abgrenzung und Aufgaben von AT-Angestellten

Um eine Bestimmung umzusetzen, muss zunächst der persönliche Geltungsbereich geklärt werden. Vereinbarungen zum AT-Bereich definieren daher in der Regel die Anforderungen an die AT-Arbeitsverhältnisse und grenzen sich gegenüber der Tarifsphäre ab.

2.1.1 Begriff und Abgrenzung

Je nach konkretem Regelungsinhalt grenzen diverse Vereinbarungen die AT-Angestellten gegenüber anderen Beschäftigtengruppen ab: teilweise über eine eigenständige Regelung, teilweise über einen präzisierten Geltungsbereich. Insgesamt verfahren die ausgewerteten Regelungen hierzu unterschiedlich. Ein Großteil zielt auf die Stellenanforderung: Ohne nähere Präzisierung wird gefordert, dass die Arbeitsinhalte für den AT-Bereich anspruchsvoller sein müssen als für die höchste tarifliche Entgeltgruppe.

»Oberhalb der 7 Tarifgruppen, die im Gehaltstarifvertrag für kaufmännische Angestellte [...] genannt werden, können Beschäftigte eingruppiert werden, sofern sie überwiegend Tätigkeiten und Aufgaben ausüben, die nicht mehr unter dem betrieblich angewandten Tarifschema aufgeführt sind, und die Voraussetzungen gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG nicht erfüllt werden.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 010305/15/1997

Ein anderes Beispiel dazu lautet wie folgt.

»Bei einem außertariflichen Mitarbeiter stellt das ihm jeweils übertragene Aufgabengebiet Anforderungen, die oberhalb der Anforderungen der Aufgabenbeschreibung der höchsten Entgeltgruppe des Bundesentgelttarifvertrages für die chemische Industrie liegen [...].«

☛ CHEMISCHE INDUSTRIE, 010305/22/1996

Eine andere Gruppe von Vereinbarungen wertet die Höhe der Vergütung als zentrales Abgrenzungsmerkmal, mitunter in sehr allgemeiner Form.

»AT-Mitarbeiter/innen sind Mitarbeiter/innen, bei denen die Vergütung oberhalb der letzten Tarifgruppe (zur Zeit H/5) liegt.«

☛ SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 040100/62/1995

Offen bleibt dabei häufig, ob auf fixe Gehaltsbestandteile oder auf die Gesamtvergütung Bezug genommen wird. Handelt es sich um die Gesamtvergütung inklusive variabler Anteile, kann das Entgelt der/des AT-Angestellten in schlechten Jahren durchaus unter das oberste Tarifgehalt sinken. In diesem Fall wird von so genannten Schein-AT-Verträgen gesprochen (vgl. Nothelfer 2003, S. 22).

Ein Großteil der Dokumente belässt es nicht bei der Angabe, das Gehalt der AT-Angestellten müsse oberhalb des Entgelts der höchsten Tarifgruppe liegen. Meist wird eine konkrete Differenz zum Tarifgehalt definiert.

»Abgrenzung der AT-Angestellten

AT-Angestellte sind übertariflich bezahlte Angestellte, solange deren monatliches Bruttogehalt mindestens um 20% über dem höchsten Tarifgehalt liegt. Das höchste Tarifgehalt gemäß Satz 1 bemisst sich in allen Fällen nach Tarifgruppe [...] zuzüglich der durchschnittlichen tariflichen Leistungszulage von 10% [...].«

☛ FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGE FAHRZEUGE, 040100/251/1996

Hier fällt die genannte Abstandsziffer beträchtlich auseinander. Die Größenordnung beginnt im Untersuchungsmaterial bei 5 % und endet bei 20 %. Dazwischen werden Größen wie 8 %, 10 %, 12 % oder 13 % gesetzt. Vereinzelt beruht die Abgrenzung einzig auf einem Arbeitsvertrag, der das jeweilige Arbeitsverhältnis ausdrücklich als außertariflich definiert.

»Diese Vereinbarung gilt für alle am Standort [...] in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer und entsprechend alle Teilzeitbeschäftigten, soweit sie einen Vertrag haben, der als »AT-Vertrag« bezeichnet ist.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE Kfz), 030200/2294/2005

Die bisher dargelegten Abgrenzungskriterien – Stellenanforderungen, Vergütungshöhen oder Arbeitsverträge – werden in einigen Vereinbarungen kombiniert.

»Diese Betriebsvereinbarung gilt [...] für alle unbefristet beschäftigten Mitarbeiter, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Entgeltgruppe [...] und deren Entgelt und allgemeine Arbeitsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Mindestbedingungen überschreiten (Außertarifliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer).«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGEN, 030200/1968/2001

Eine andere Variante lautet folgendermaßen.

»AT-Angestellte im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind Mitarbeiter, die ausdrücklich als außertarifliche Angestellte beschäftigt sind und deren monatliches Bruttogrundgehalt mindestens 20 % über dem höchsten Tarifgehalt der jeweils geltenden Anlage C RTV-Telekommunikation liegt.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 030200/1178/2003

Wie eingangs erwähnt ist es gängige Praxis, zwischen AT-Angestellten und leitenden Angestellten zu unterscheiden, obwohl Letztere im eigentlichen Sinne auch AT-Angestellte sind. Grund ist vermutlich, dass leitende Angestellte kraft Gesetz aus dem Geltungsbereich von Betriebsvereinbarungen ausgeschlossen sind. Folgerichtig werden AT-Angestellte

teilweise auch »nach oben« von leitenden Angestellten im Sinne § 5 Abs. 3 BetrVG abgegrenzt. Dabei wird versucht, eine solche Grenze anhand der Zuordnung zu einer der (AT-)Entgeltgruppen zu ziehen.

»Gemäß § [...] können Angestellte der Rangstufe AT 4 ohne weitere Prüfung nur noch in den dort genannten Ausnahmefällen der Gruppe der leitenden Angestellten zugeordnet werden. Sind Angestellte auf einem Arbeitsplatz tätig, der mit Rangstufe AT 4 bewertet ist [...], so können sie danach nur unter folgender Voraussetzung der Gruppe der leitenden Angestellten zugeordnet werden:

Der zuständige Vorgesetzte (mindestens Bereichsleiter) richtet einen begründeten Vorschlag über den zuständigen Personalleiter an den Bereich Recht. [...] Der Bereich Recht führt eine ›rechtliche Einzelfallprüfung‹ dahingehend durch, ob der/die Mitarbeiter/in aufgrund Arbeitsvertrags und Stellung nach § 5 Abs. (3) BetrVG bzw. der weiteren Kriterien des § 5 Abs. (4) BetrVG der Gruppe der leitenden Angestellten zuzuordnen ist.

Für den Fall der Bestätigung des Vorschlages wird das Ergebnis dem Betriebsrat, dem Sprecherausschuss und den betroffenen Mitarbeitern mitgeteilt (Mitteilung der Zuordnung zur Gruppe der leitenden Angestellten gemäß § 105 BetrVG durch die jeweilige Personalabteilung). Der Betriebsrat und der Sprecherausschuss erhalten eine Erläuterung des Ergebnisses der rechtlichen Einzelfallprüfung.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE 010305/23/1997

Das analysierte Material weist zudem vielfältige Einzelregelungen auf. Beispielsweise wird in einem Dokument erwähnt, dass in begründeten Sonderfällen – z. B. bei entsprechender Arbeitsmarktsituation und/oder bei dringendem Bedarf an Spezialkenntnissen – auch Arbeitskräfte den AT-Status bekommen, deren Tätigkeit unter die tarifliche Eingruppierung fällt.

Die nachfolgende Regelung beinhaltet eine öffnende Generalklausel, nach der die Bereichsleitungen entscheiden, wer unabhängig von den tariflichen Eingruppierungsregelungen in den AT-Status übernommen wird.

5. Zusammenfassende Bewertung

AT-Angestellte sind eine Beschäftigtengruppe, deren Bedeutung infolge wirtschaftlicher Strukturverschiebungen seit Jahrzehnten wächst. Ihnen wird – was das Verhältnis zu kollektiven Interessenvertretungen (Betriebsräten, Gewerkschaften) und Tarifverträgen angeht – ein besonderes Ständebewusstsein zugeschrieben. Die Angehörigen dieser Gruppe sind häufig akademisch ausgebildet und bekleiden einen höheren Rang in der Unternehmenshierarchie. Sie definieren sich und ihren Status eher über eine besondere Verbundenheit mit dem Unternehmen in Kombination mit verantwortungsvollen und inhaltlich breit ausgelegten Arbeitsinhalten sowie einer sehr hohen Leistungs- und Einsatzbereitschaft.

Lässt man die Inhalte der untersuchten Betriebsvereinbarungen Revue passieren, so ist dieser besondere Status auf der einen Seite sicherlich noch zu erkennen: an Privilegien wie übertariflicher Bezahlung, großzügigen Regelungen zur Gehaltssteigerung, Sonderzahlungen oder intensiven Förderungs- und Entwicklungskonzepten; allerdings auch an dem kaum begrenzten Einsatz von Mehrarbeit bei Bedarf ohne zusätzliche Vergütung und an der ideellen Betonung der besonderen betrieblichen Aufgabenstellungen dieser Gruppe, die eben bisweilen gewisse persönliche Opfer erfordere.

Auf der anderen Seite lässt sich aber auch, vermutlich mit ihrer im Lauf der Zeit deutlich gewachsenen Anzahl, eine gewisse Entzauberung der AT-Angestellten feststellen. Sie ist letztlich auf eine simpel klingende Formel zu reduzieren, mit der Blanke (2003, S. 35) seine gründliche juristische Einordnung beginnt: »AT-Angestellte sind Arbeitnehmer«. Aus dem exklusiven Kreis der AT-Angestellten wurde zunehmend ein Massenphänomen (Buchholz et al. 1998, S. 34).

Im Untersuchungsmaterial finden sich entsprechend viele aus dem Tarifbereich bzw. aus der allgemeinen Personalpolitik bekannte Konzepte und Verfahren, die – mal mit, mal ohne AT-spezifische Einfärbung – auch für die AT-Angestellten übernommen wurden. Teilweise ist die

Wirkungsrichtung auch umgekehrt: Für den Tarifbereich wurden Muster übernommen, die ursprünglich nur für AT-Angestellte galten (dazu später mehr). Als Ergebnis kann man vorsichtig die These einer zunehmenden Konvergenz der Beschäftigten im Spiegel der Unternehmenspolitiken und eingesetzten Instrumente aufstellen.

Überspringt man die »operativ« erforderlichen Bestimmungen zur Charakterisierung und Abgrenzung der AT-Angestellten sowie zu Fragen des Wechsels zwischen AT- und Tarifbereich, so beginnen die bekannten Muster bei der Gestaltung der Arbeitszeit. Zum Teil werden die Arbeitszeitmodelle für Tarifbeschäftigte ohne große Veränderung auf die AT-Angestellten übertragen. Dies gilt vermutlich sogar für einen Teil der Unternehmen, die das so modern klingende Konzept Vertrauensarbeitszeit für die AT-Angestellten eingeführt haben. Klein-Schneider (2007, S. 21f.) zeigt in seiner Studie: Mit dem von ihm analysierten Vereinbarungsmaterial wird Vertrauensarbeitszeit verbreitet für alle Beschäftigten eines Betriebes eingeführt. Man muss sich ohnehin fragen, ob die ominöse Vertrauensarbeitszeit nicht dem Arbeitszeitmodell inhaltlich entspricht, das die AT-Beschäftigten bzw. die Betriebe seit Jahr und Tag praktiziert haben, ohne dies so zu nennen.

Die anderen Themenfelder im Bereich der Arbeitszeit wie Zeitkonten, Ausgleichsregelungen, sogar die Einbeziehung in Rufbereitschaften und Schichtdienste ergaben keine großen gruppenspezifischen Besonderheiten und Überraschungen.

Davon muss man natürlich das Problem Mehrarbeit ausnehmen. Hier erscheinen mit Blick auf die Zukunft ein stärkeres Problembewusstsein und eine entschlossener Schrankensetzung durch Betriebsvereinbarungen wünschenswert. Dabei sei nicht verkannt, dass Arbeitgeber bei AT-Beschäftigten legitimerweise bei Bedarf eine höhere Flexibilität und Bereitschaft zum zusätzlichen Arbeitseinsatz erwarten dürfen als bei Tarifbeschäftigten. Das darf aber nicht heißen, dass AT-Angestellte grenzen- und schutzlos den nach der bisherigen Materiallage fast beliebig dehnbaren Ansprüchen der Arbeitgeber ausgesetzt sind. Schließlich ergaben umfangreiche sozialwissenschaftliche Forschungsarbeiten schon in den 1990er Jahren ein wachsendes Druckempfinden und den ausgeprägten Wunsch nach Möglichkeiten zur Verkürzung der persönlichen Arbeitszeit seitens der befragten hoch qualifizierten Angestellten (vgl. Baethge et al. 1995, S. 120ff.).

Im Handlungsfeld Entlohnung wurde festgestellt, dass ein Großteil des Materials eine Grundvergütungssystematik enthält oder diese zumindest künftig anstrebt. Die Konzepte orientieren sich an den in der Literatur vereinzelt beschriebenen analytischen Bewertungsverfahren, wie sie von Unternehmensberatungen wie Hay u. a. lanciert werden. Üblich ist auch die Bildung von Entgeltgruppen mit sich überlappenden Gehaltsbändern, wobei die Lage der AT-Beschäftigten im Band häufig entscheidend von einer Leistungsbeurteilung und/oder Zielerreichung abhängt. Bedenkt man, dass auch in der variablen Vergütung die individuellen Zielerreichungsgrade und/oder Leistungsbeurteilungen eine große Rolle spielen, so kann man eine Art doppelten Leistungsbezug in vielen AT-Systemen diagnostizieren.

In der Analyse der variablen Vergütungselemente wurde festgestellt, dass fast durchgängig mit Zielvereinbarungen gearbeitet wird. Dabei ist in den meisten Unternehmen insofern ein Mischsystem etabliert, als neben der Zielvereinbarung auch klassische Beurteilungen zur Erfassung der individuellen Leistung eingesetzt werden. Daneben hängt der variable Vergütungsanteil aufgrund unterschiedlicher Gewichtung und Kennzahlen von Unternehmens- bzw. Konzernergebnissen ab. Auf sie haben einzelne AT-Beschäftigte allenfalls begrenzt Einfluss.

Auch hier ist festzustellen, dass sich diese Konzepte strukturell nicht (mehr) groß von denen unterscheiden, die für alle bzw. für den Bereich der tariflich Beschäftigten gelten (vgl. Breisig 2009). Allerdings muss hier, ähnlich wie bei der Vertrauensarbeitszeit, dem AT-Bereich eine beeinflussende Wirkung auf die Allgemeinbelegschaft unterstellt werden. AT-Angestellte arbeiten teils seit Jahrzehnten unter den Bedingungen relativ hoher variabler Vergütungsanteile und mit dem Instrument der Zielvereinbarung (vgl. Baethge et al. 1995, S. 98ff.). Für den tariflichen Sektor indes ist diese Entwicklung relativ jung (vgl. Breisig 2003). Daraus lässt sich folgern, dass in durchaus größerem Stil inzwischen ursprünglich AT-spezifische Konzepte und Verfahren zum Allgemeingut der betrieblichen Leistungspolitiken wurde.

Generell und in verschiedenen Zusammenhängen zeigt die vorliegende Untersuchung, dass die Unternehmen verstärkt mit Feedback-Systemen arbeiten. Mitarbeitergespräche, Beurteilungssysteme und/oder Potenzialeinschätzungen sollen zu individuellen Entwicklungsplänen für die AT-Angestellten und sonstigen karrierefördernden Maßnahmen

führen. Dies stützt die These, die Buchholz et al. (1998, S. 35) schon vor 10 Jahren äußerten:

»An die Stelle der persönlichen Verbundenheit mit der Unternehmensführung treten Instrumente der Personalführung und Beurteilung, die den AT-Angestellten nicht mehr als Individuum, sondern objektiv zu erfassen suchen und ihn weniger als Person beurteilen denn als Faktor für den betrieblichen Erfolg.«

Auch in diesem Punkt lässt sich demnach eine gewisse Konvergenz der Verfahren für die Beschäftigtengruppen feststellen.