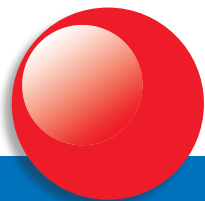


AT-ANGESTELLTE



Die IG BCE informiert.

Wissenswertes von A–Z
für AT-Angestellte.



Arbeitsrecht

A

Das Arbeitsrecht schützt Arbeitnehmer/-innen – also auch AT-Angestellte. Für sie gelten grundsätzlich sämtliche Arbeits-schutzbestimmungen (Arbeitszeitgesetz, Kündigungsschutz, Arbeitssicherheit usw.). Darüber hinaus sind AT-Angestellte in die kollektiven Interessenvertretungen (Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte) mit einbezogen. Lediglich leitende Angestellte (→) haben einen besonderen arbeitsrechtlichen Status.

IG BCE-Mitglieder erhalten bei arbeitsrechtlichen Fragen kostenlose Rechtsberatung und ggf. Rechtsschutz (→).

www.igbce.de

Arbeitsvertrag

Da außertarifliche Angestellte ihre Arbeitsbedingungen und das Entgelt individuell mit dem Arbeitgeber vertraglich aushandeln (übrigens ist die Variationsbreite der Verträge ebenso wie der Verhandlungsspielraum für Berufseinsteiger/-innen relativ gering), sind Betriebsvereinbarungen (→) für sie das wichtigste Mittel kollektiver Übereinkünfte mit dem Arbeitgeber. Deshalb empfiehlt es sich, den Betriebsrat nach den geltenden Betriebsvereinbarungen zu fragen. Mitglieder der IG BCE können alle Fragen rund um den Arbeitsvertrag in der Broschüre »Ratgeber Arbeitsvertrag« nachlesen.

www.igbce-bws.de, Navigation: BWS-Shop

Arbeitszeit

AT-Angestellte finden in ihrem Vertrag in der Regel keine klaren Angaben über die Arbeitszeit. Allerdings können sie sich in jedem Fall auf das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) berufen, das eine 48-Stunden-Woche erlaubt und eine 30- bis 45-minütige Pause sowie eine 11-stündige Ruhepause vorsieht. Die Arbeitszeit kann außerdem bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten 8 Stunden täglich nicht überschritten werden.

Mehrarbeit von AT-Angestellten soll laut Arbeitsvertrag zumeist mit dem Gehalt abgegolten sein. Es ist jedoch zu bedenken, ob das Entgelt so weit über dem höchsten Tarifgehalt liegt, dass die längere Arbeitszeit nach dem ArbZG angemessen bezahlt ist. Mitunter stehen erhebliche Mehrarbeit und Gehalt nicht mehr in angemessenem Verhältnis, hier sollten Vereinbarungen über einen Freizeitausgleich oder Jahressonderzahlungen getroffen werden. Betriebliche Regelungen zu Fragen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung gewinnen zunehmend an Bedeutung. Liegen Betriebsvereinbarungen über Arbeitszeit, Gleitzeit oder Arbeitszeitkonten vor, so haben auch AT-Angestellte einen Nutzen davon – sofern ihr Arbeitsvertrag das nicht ausdrücklich ausschließt. Langzeitmodelle für Arbeitszeitkonten ermöglichen eine längerfristige Ansammlung von Zeitgut-

haben, die dann im Block eingelöst werden können (Sabbatical) oder eine frühere Altersrente ermöglichen.

AT-Status

AT-Angestellte stehen zwischen Tarifangestellten und leitenden Angestellten (→). Betriebsverfassungsgesetz und Tarifverträge definieren ihren Status. Nach dem Bundesentgeltvertrag für die chemische Industrie z. B. gelten für den AT-Status drei Voraussetzungen:

1. Das Aufgabengebiet enthält höhere Anforderungen als bei der höchsten tariflichen Beschäftigtengruppe.
2. Das Entgelt und die allgemeinen Arbeitsbedingungen überschreiten in der Gesamtheit die tariflichen Mindestbestimmungen.
3. Durch den Einzelvertrag wird die Trennung vom Geltungsbereich des Tarifvertrags unter Mitbestimmung des Betriebsrats ausdrücklich festgehalten.

Im Manteltarifvertrag für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie ist festgelegt, dass das Monatsentgelt den maßgeblichen Tarifsatz der höchsten Entgeltgruppe angemessen überschreiten und bei entsprechender Tätigkeit und Leistung weiter steigen soll. Als angemessen gelten in der Praxis Sätze zwischen 10 und 25 Prozent. In tarifgebundenen Betrieben haben AT-Angestellte im Fall von Tariferhöhungen Anspruch auf eine Anpassung ihres Vertrages, damit der Mindestabstand des Gehalts zum Tarif und damit der AT-Status gewahrt bleibt.

Außendienst

Viele AT-Beschäftigte arbeiten im Außendienst. Die IG BCE erstellt verschiedene Informationen, die speziell auf diese Zielgruppe zugeschnitten sind.

Der *AussenSpiegel* erscheint zweimal pro Jahr und informiert über relevante Themen wie Arbeitszeitfragen, Dienstwagen-, Spesenregelungen und vieles mehr. IG BCE-Mitglieder erhalten die Zeitschrift kostenlos.

Darüber hinaus liegt mit der Veröffentlichung »Arbeitsplatz Außendienst« ein umfassender Ratgeber zu allen arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Fragen vor. Das Buch kann über den IG BCE-Shop (www.igbce-shop.de) bestellt werden (Bestell-Nr. BWH-P13601).

www.igbce.de, Navigation: Schwerpunktthemen, Zielgruppenarbeit

Berufseinstieg

B

Hochschulabsolvent(inn)en werden häufig in eine der oberen Tarifgruppen eingruppiert (mit der Aussicht auf eine außertarifliche Vergütung). Darüber hinaus erhalten sie unter Umständen einen leistungsabhängigen Bonus. Betriebsvereinbarungen

können den Übergang zum AT-Status im Unternehmen verbindlich regeln.

Jungakademiker/-innen können mit einer tariflichen Eingruppierung deutlich mehr verdienen als bei einem AT-Status.

www.igbce.de, Navigation: Bildung & Qualifizierung

Betriebliche Altersvorsorge

Arbeitnehmer/-innen haben nach dem Gesetz zur Verbesserung der gesetzlichen Altersvorsorge Anspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung. Für AT-Angestellte eignen sich gehaltsabhängige Formen mit dynamischen Beiträgen, bei denen sich die künftigen Rentenzahlungen nach dem letzten Einkommen und der Beschäftigungsdauer bemessen. Eine Vorsorgeform ist ein Pensionsfonds. Beim Chemiepensionsfonds, den die IG BCE mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie vereinbart hat, stimmen Rendite und Sicherheit.

www.igbce.de, Navigation: Tarife, Altersvorsorge

Betriebsrat

Der Betriebsrat hat Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte, die auch für AT-Angestellte relevant sind. Das bedeutet, er kann die Interessen von AT-Angestellten auf der Basis des Betriebsverfassungsgesetzes (→) z. B. in Fragen der Arbeitsgestaltung und der Personalentwicklung wirksam vertreten. Darüber hinaus gehören auch die Festlegung von Entgeltgrundsätzen sowie personelle Einzelmaßnahmen (Eingruppierungen, Versetzungen usw.) zu seinen Aufgaben.

AT-Angestellte sind wahlberechtigt und können auch für den Betriebsrat kandidieren. Durch Vertreter/-innen der AT-Angestellten im Betriebsrat werden die speziellen Anliegen dieser Beschäftigtengruppe stärker thematisiert und umgesetzt.

www.igbce.de, Navigation: Betriebsräte, Betriebsratsarbeit

Betriebsvereinbarungen

Konkrete Betriebsvereinbarungen sind das wichtigste Mittel einer kollektivrechtlichen Absicherung von AT-Angestellten. Hier einigen sich Unternehmensleitung und Betriebsrat beispielsweise auf Strukturen der Gehaltsfestsetzung, Gehaltsentwicklung und Bonuszahlungen oder auf Arbeitszeitmodelle und Formen des Überstundenausgleichs, die selbstverständlich auch für die AT-Angestellten gelten. Der Betriebsrat gibt Auskunft, welche Betriebsvereinbarungen es gibt und für welche Beschäftigtengruppen sie gelten.

www.igbce.de,
Navigation: Betriebsräte, Online-Datenbank: Betriebsvereinbarungen

Betriebsverfassung/Betriebsverfassungsgesetz

Das Betriebsverfassungsgesetz beschreibt die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und der betriebsverfassungsrechtlichen Organe (z. B. Betriebsrat, Betriebsausschüsse, Betriebsversammlung, Einigungsstelle) und regelt speziell die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates. Dabei werden alle Arbeitnehmer/-innen, also auch AT-Angestellte, berücksichtigt, mit Ausnahme der leitenden Angestellten. Entsprechende Regelungen trifft im öffentlichen Dienst das Personalvertretungsgesetz.

Alle Arbeitnehmer/-innen haben laut BetrVG individuelle Rechte. Beispielsweise gibt es ein Beschwerderecht, das alle in Anspruch nehmen können, die sich ungerecht behandelt oder beeinträchtigt fühlen. Ansprechpartner ist der Betriebsrat, weil er allein eine Einigungsstelle hinzuziehen kann, um eine Lösung zu erwirken. In der Praxis wird dieses Recht von AT-Angestellten z. B. bei zu hoher Arbeits- oder Leistungszuweisung, beim Übergangwerden bei Beförderungen trotz guter Leistung und/oder bei Mobbing genutzt.

www.igbce.de, Navigation: Betriebsräte

Bonus

Bei leistungsabhängigen Entgelten hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. In einigen Betrieben regeln Betriebsvereinbarungen zum Beispiel, dass ein Teil des Bonus fixiert und damit sicher ausgezahlt wird, während der Rest leistungsabhängig gezahlt wird. Betriebsvereinbarungen können auch dazu beitragen, Transparenz und damit Verteilungsgerechtigkeit bei der Prämienzahlung herzustellen. Beispielsweise kann vereinbart werden, dass der Betriebsrat über die Summen informiert wird, die für Bonuszahlungen (und Gehaltsanpassungen) zur Verfügung stehen. So haben AT-Angestellte in Kenntnis des Bonuspotenzials eine bessere Verhandlungsgrundlage in den Gesprächen mit den Vorgesetzten, die über die Bonusvergabe entscheiden. Wird auch Einblick in die tatsächliche Bonusvergabe vereinbart, erhalten AT-Angestellte die Möglichkeit, sich vergleichend einzuschätzen (Gehaltsbänder →).

Branchenkompetenz

Die IG BCE analysiert die wirtschaftliche Entwicklung der von ihr vertretenen Branchen und setzt die Ergebnisse monatlich in Statistiken und Wirtschaftsgrafiken um. So können sich IG BCE-Mitglieder stets aktuell über die wirtschaftliche Lage ihrer Branche informieren.

www.igbce.de, Navigation: Wirtschaft & Branchen

Entgeltbedingungen

Außertarifliche Angestellte verhandeln ihr Gehalt mit dem Arbeitgeber selbst, wenngleich meist nur theoretisch. Sie erhalten in der Regel ein festes Monatsentgelt sowie einen variablen jährlichen Bonus. Der Betriebsrat hat laut Betriebsverfassungsgesetz ein umfangreiches Mitbestimmungsrecht bei der Fixierung von Entlohnungsgrundsätzen

und der Umsetzung neuer Entlohnungsmethoden. Ziel ist es, eine Transparenz über das innerbetriebliche Entgeltgefüge und eine Entlohnungsgerechtigkeit (Gleichbehandlungsgrundsatz) zu gewährleisten. Gestaltungsmöglichkeiten für den AT-Bereich bestehen in der Festlegung von Gehaltsbändern (→), verschiedenen Einstufungskriterien oder jährlichen Gehaltsanpassungen. Weiter bieten das 13. oder 14. Monatsentgelt, Ergebnisbeteiligungen, Mietzuschüsse, die Bedingungen zur privaten Nutzung von Dienstwagen, ermäßigte Elternbeiträge zu Kinderbetreuungseinrichtungen usw. Gestaltungsspielraum.

Familienbewusste Personalpolitik

Die IG BCE setzt sich mit ihrer Kampagne »Familienbewusste Personalpolitik – Eltern sind Leistungsträger« dafür ein, dass Beruf und Familie besser vereinbar werden. Dazu stehen den Mitgliedern umfangreiche Informationen, Arbeitsmaterialien und eine Sozialpartnervereinbarung zur Verfügung.

www.igbce.de,
Navigation: Schwerpunktthemen, Familienbewusste Personalpolitik

Frauen in Fach- und Führungspositionen

Frauen sind in Führungspositionen eindeutig unterrepräsentiert und werden oftmals bei gleicher Tätigkeit geringer entlohnt – auch im AT-Bereich. Neben einer Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb (bei Einstellung, Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung) ist eine Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (→) notwendig. Beides gehört zu den Aufgaben des Betriebsrates laut Betriebsverfassungsgesetz. Der Betriebsrat hat hier ein Vorschlags- und Initiativrecht, beispielsweise für eine Bestandsaufnahme oder eine entsprechende Personalentwicklungsplanung.

www.igbce.de Navigation: Gruppen in der IG BCE, Frauen

Gehaltsbänder

Gehaltssysteme für AT-Angestellte sind vielfach in unterschiedliche Gehaltsbänder unterteilt, denen Funktionswertstufen zugeordnet sind. In der Regel werden sie zwischen Personalleitung und Betriebsrat vereinbart. Sie bestehen aus einem fixen Grundgehalt (ca. 60 bis 80 Prozent), einem Tantiemenanteil (zwischen 20 und 5 Prozent nach oben abnehmend) und einem Leistungsbonus (15 Prozent). Das Verhältnis von fixen zu variablen Gehaltsanteilen sollte bei 75 zu 25 Prozent liegen. Über die Höhe des Leistungsbonus entscheidet der direkte Vorgesetzte. Er kann um einen Mittelwert schwanken (etwa von 0 bis 200). Neben einer absichernden kollektivrechtlichen Regelung des Entgelts bleibt so genügend Spielraum für die individuelle arbeitsvertragliche Gestaltung.

Gewerkschaften

Gewerkschaften vertreten die Interessen von Arbeitnehmer/-innen – und damit auch von AT-Angestellten. Sie sind die Expert(inn)en in allen Fragen rund um das Arbeitsverhältnis (Einkommen, Arbeitsverträge, Arbeitssicherheit, Qualifizierung und vieles mehr) und bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen in den unterschiedlichen Lebensphasen (Schaffung von Ausbildungsplätzen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, alters- und altersgerechtes Arbeiten etc.). Mit ihrer branchenspezifischen Kompetenz (Industriepolitik, Energiepolitik, Umweltpolitik, Forschung & Technologie) nimmt die IG BCE darüber hinaus Einfluss auf wirtschaftspolitische Entscheidungen und trägt dazu bei, Arbeitsplatzsicherheit für Beschäftigte und Zukunftsfähigkeit für Branchen und Betriebe in den Regionen zu gewährleisten.

www.igbce.de, www.mitgliedwerden.igbce.de

Gleichbehandlung

Mit dem neuen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006 soll jede Benachteiligung am Arbeitsplatz aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder beseitigt werden. Weitere Informationen und Hinweise auf die Beschwerdestelle des Bundes gibt es im Internet.

www.igbce.de, Navigation: Recht rund um den Job, Rechtsratgeber, Antidiskriminierung

Gute-Arbeit-Index

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Maß für die Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen der abhängig Beschäftigten und wird seit drei Jahren regelmäßig erhoben. Die Indexwerte signalisieren, in welchem Grad die Arbeitssituationen der Beschäftigten – bundesweit, branchen- und gruppenspezifisch, in einer einzelnen Arbeitsdimension –, den Kriterien für Gute Arbeit gerecht werden. Darüber hinaus liegen inzwischen Erkenntnisse z. B. für die chemische Industrie und einzelne Berufsgruppen (Ingenieurinnen und Ingenieure) vor.

www.dgb-index-gute-arbeit.de
www.gute-arbeit.igbce.de

Haftung

Kollektivrechtlich kann die Haftung durch Betriebsvereinbarungen begrenzt werden, daneben ist über versicherungstechnische Lösungen zugunsten der Beschäftigten nachzudenken. Für Mitglieder sind Rechtsberatung und Rechtsschutz in Haftungsfragen durch die IG BCE und ihre Rechtsexpert(innen) gewährleistet.

www.igbce.de, Navigation: ServiceCenter, Rechtsberatung

Ideenmanagement

»Neue (technische) Verbesserungsvorschläge und Erfindungen von Arbeitnehmern/-innen sind eine Sonderleistung, die über die vertraglich vereinbarte Leistung hinausgeht«, so definiert es das Gesetz Arbeitnehmererfindungen. Darüber hinaus sind sie möglicherweise schutzrechtsfähig, was bedeutet, es kann ein Patent oder Gebrauchsmuster angemeldet werden. Wissenschaftliche Werke können urheberrechtsfähig sein. Im Rahmen eines betrieblichen Ideenmanagements halten Betriebsvereinbarungen den Umgang mit Verbesserungsvorschlägen und Erfindungen sowie Grundsätze für die Prämienvergabe fest.

Interessenvertretung

Die Interessenvertretung für Arbeitnehmer/-innen im Betrieb ist der von ihnen gewählte Betriebsrat und die Gewerkschaft vor Ort (Vertrauenspersonen). Auch AT-Angestellten steht die kollektive Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen rechtlich zu. Im Betriebsverfassungsgesetz (→) ist klar beschrieben, dass der Betriebsrat von Tarifangestellten und AT-Angestellten gewählt wird und ihre Interessen vertritt. Lediglich die leitenden Angestellten (→) sind davon ausgenommen. Die Bestimmungen für die Bildung von Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten schließen AT-Angestellte dagegen aus.

Karriere

Die Zeiten, in denen ein Hochschulabschluss, ein außertarifliches Gehalt und eine stufenweise Karriere bis in gehobene Führungspositionen automatisch zusammengehörten, sind vorbei. Das zeigt eine von der IG BCE mitinitiierte wissenschaftliche Studie. Die Verflachung von Hierarchien und die wachsende Zahl von Hochschulabgänger(inne)n führen dazu, dass sich Karrierechancen verschlechtern. Außerdem erfolgt die Auswahl des Führungsnachwuchses heute schon in den ersten drei Berufsjahren. Nach einer kurzen Bewährungszeit gelangt lediglich eine kleine Gruppe von »high potentials« sehr schnell in hohe Führungspositionen. Selbst wenn hoch qualifizierte »Wissensarbeiter/-innen« inzwischen ein Massenphänomen sind, stellt die Karriere immer noch die größte Zugkraft dar und wird in diesem Sinne von Unternehmensseite auch als Führungsinstrument eingesetzt.

Leitende Angestellte

Die Gruppe der leitenden Angestellten umfasst Angestellte, die Beschäftigte einstellen und entlassen können, Generalvollmacht oder Prokura haben und unternehmerische Entscheidungen maßgeblich mitgestalten. Sie werden zwar ebenfalls außertariflich bezahlt, in ihrem Status aber von den AT-Angestellten unterschieden. Sie haben teilweise eine eigene betriebliche Interessenvertretung in Form von Sprecherausschüssen, die jedoch in ihren Mitwirkungsrechten hinter Betriebsräten zurückbleiben.

Nebentätigkeit

Arbeitsverträge dürfen eine Nebentätigkeit nicht kategorisch ausschließen. Das bestimmt das Bundesarbeitsgesetz mit Verweis auf die grundgesetzlich verankerte Berufsfreiheit. Zulässig sind hingegen Formulierungen, wonach die angestrebte Nebentätigkeit einer Zustimmung oder Genehmigung durch den Arbeitgeber bedarf. Diese darf er nur dann verweigern, wenn er eine konkrete Beeinträchtigung betrieblicher Interessen geltend machen kann. Dass die vertraglichen Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber unter einer Nebentätigkeit nicht leiden dürfen, versteht sich von selbst. Zu beachten sind die zulässigen Arbeitszeiten (→).

Rechtsberatung/Rechtsschutz

Die IG BCE berät ihre Mitglieder in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen (z. B. zu Versetzung, Kündigung, befristeter Beschäftigung, Leistungen der Arbeitslosenversicherung) sowie allen weiteren Anliegen, die unmittelbar aus der betrieblichen Tätigkeit oder dem Engagement für die IG BCE entstehen. Bei einer Mitgliedschaft in der IG BCE erhalten auch AT-Angestellte eine kostenlose Rechtsberatung in allen berufsspezifischen Zweifelsfällen. Erste Anlaufstellen sind die IG BCE-Betriebsbüros.

Sollte es zu einem arbeits- oder sozialrechtlichen Verfahren kommen, erhalten IG BCE-Mitglieder einen umfassenden Rechtsschutz in allen arbeits- und sozialrechtlichen, beamten- und personalvertretungsrechtlichen Streitigkeiten. Das heißt, sie werden kostenlos von Expert(inn)en der IG BCE oder des Deutschen Gewerkschaftsbundes vertreten.

www.igbce.de, Navigation: ServiceCenter, Rechtsberatung, www.dgbrechtsschutz.de

Tarifverträge

Tarifverträge regeln die betrieblichen Entgelt- und Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Urlaub, Altersversorgung u. a.). Für unterschiedliche Tätigkeiten werden Entgeltgruppen zwischen den Sozialpartnern, also Interessenverbänden der Arbeitgeber (Arbeitgeberverbände) und der Arbeitnehmer (Gewerkschaften), vereinbart. Außertarifliche Angestellte fallen aufgrund ihrer Tätigkeiten nicht unter den Geltungsbereich von Tarifverträgen. Doch da ihr AT-Status (→) an Tarife gekoppelt ist und sich Gehaltsanpassungen an den Tarifabschlüssen orientieren, kommen Tariferhöhungen meist auch AT-Angestellten zugute.

Betriebsvereinbarungen (→) können eine entsprechende Regelanpassung festlegen. Auch in puncto Arbeitsbedingungen spielen die tariflichen Vereinbarungen vielfach eine Vorreiterrolle, sodass gewerkschaftliche Errungenschaften nach und nach allen Beschäftigten zugute kommen (Gleichbehandlungsgrundsatz).

Tarifverträge stellen ein Instrument dar, mit dem die IG BCE gesellschaftspolitische Anliegen umsetzt, beispielsweise durch Vereinbarungen über die Schaffung von Ausbildungsplätzen oder flexible Formen der Lebensarbeitszeit (z. B. Altersteilzeit). IG BCE-Mitglieder können aktuelle Tarifabschlüsse im Internet einsehen.

www.igbce.de, Navigation: Tarife (kennwortgeschützt)

Teilzeit

Es gibt ein Recht auf Teilzeitarbeit für alle Positionen. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hat zum Ziel, die Teilzeitarbeit zu fördern. Es verleiht den Anträgen von Teilzeitwilligen größeres Gewicht, legt Grundsätze der Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten (z. B. bei der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen) fest und regelt Arbeitsplatzteilungen. Nach der aktuellen Rechtsprechung ist es dem Arbeitgeber beispielsweise zumutbar, eine zusätzliche Teilzeiterkraft einzustellen oder andere Mitarbeiter/-innen unter zumutbaren Kosten zu schulen. Auch wenn es keine Garantie gibt, den ursprünglichen Vollzeit-arbeitsplatz später wieder zu erlangen, erleichtert das Gesetz die Rückkehr zu einem gleichwertigen Vollzeitarbeitsplatz. Hier können in Betriebsvereinbarungen noch weitergehende Verabredungen getroffen werden.

Urlaub

Der Urlaubsumfang ergibt sich aus dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) (das auch für AT-Angestellte gilt) und Tarifverträgen. Im BUrlG sind vier Wochen Urlaub (24 Tage/6-Tage-Woche) geregelt. Tatsächlich übernehmen jedoch viele Arbeitgeber/-innen den im geltenden Tarifvertrag vereinbarten Urlaubsanspruch in die Verträge der AT-Angestellten, sodass je nach Alter im Schnitt ein Urlaubsanspruch von 6 Wochen pro Jahr besteht (30 Tage/5-Tage-Woche). Übrigens steht auch AT-Angestellten Bildungsurlaub zu.

www.igbce.de, Navigation: Recht rund um den Job, Rechtsratgeber

Urlaubsgeld

Das sogenannte Urlaubsgeld ist eine rein tarifvertragliche Leistung. Für AT-Angestellte ist es interessant zu wissen, dass sich das während des Urlaubs fortgezahlte Gehalt nach dem durchschnittlichen Verdienst der letzten 13 Wochen bemisst und leistungsbezogene Provisionen oder Prämien dabei mitzählen. Das tarifliche Urlaubsgeld erhalten AT-Angestellte nur dann, wenn die geltende tarifvertragliche Vereinbarung in ihren Arbeitsvertrag übernommen wurde.

www.igbce.de, Navigation: Recht rund um den Job, Rechtsratgeber

Vertragsbeendigung

Vor einer Kündigung muss der Betriebsrat angehört werden, sonst ist die Kündigung unwirksam. In Fragen von Befristungen, außerordentlichen Kündigungen, Änderungskündigungen oder Aufhebungsverträgen und deren sozialrechtlichen Konsequenzen sind Betriebsrat und IG BCE kompetente Ansprechpartner/-innen. Für AT-Angestellte bieten Unternehmen häufig sogenannte Outplacement-Programme an, die sie an externe Agenturen vergeben. Im formalen Rahmen eines Auflösungsvertrages oder auch Abwicklungsvertrages (falls die betriebsbedingte Kündigung schon ausgesprochen ist) erhalten Angestellte dann Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Stelle, dafür verzichten sie auf eine Anfechtung der Kündigung. Vor der Unterzeichnung einer solchen Vereinbarung empfiehlt sich jedoch eine Beratung durch den Betriebsrat oder die IG BCE.

www.igbce.de

Wettbewerbsfragen

Arbeitnehmer/-innen dürfen ihrem Arbeitgeber keine Konkurrenz machen. Wird eine neue Tätigkeit erwogen oder gar die Eröffnung eines eigenen Geschäfts im selben Bereich angestrebt, empfiehlt sich deshalb genaue Information. Vorbereitungshandlungen dazu sind beispielsweise zulässig, eine Kontaktaufnahme zu dem Kundenstamm des Arbeitgebers untersagt die Rechtsprechung hingegen. Auch bei der Abwerbung von Kolleg(inn)en gibt es Handlungsspielräume, die jedoch eng gesteckt sind. Mögliche Vergehen sind hier unzulässige Wettbewerbshandlungen oder Loyalitätsverstöße.

Zielgruppenarbeit

Der neue Ansatz der IG BCE richtet sich u. a. auch an AT-Angestellte. Mit zeitlich befristeten Engagements und maßgeschneiderten Themen werden die Arbeitsbedingungen der hoch qualifizierten Beschäftigten verbessert. Die Stärke des Zielgruppenansatzes besteht insbesondere darin, dass spezifische Probleme, Erwartungen und Fragen der Beschäftigten aufgegriffen werden. Die Angebote sind differenziert und orientieren sich an deren Lebensphasen. Im Rahmen der Zielgruppenarbeit werden auch die Belange der weiblichen Beschäftigten aufgegriffen, z. B. im Rahmen des Programms »Frauen an die Spitze«, wo die Führungskräfteentwicklung von Frauen in Großbetrieben analysiert und Lösungsansätze entwickelt werden.

www.igbce.de, Navigation: Schwerpunktthemen, Zielgruppenarbeit

Zielvereinbarungen

Zielvereinbarungen sind ein gängiges Führungsinstrument für AT-Angestellte, zumeist gekoppelt an leistungsbezogene Entgeltanteile. Damit eine Zielvereinbarung ihren Namen verdient, müssen Angestellte eine reale Einflussmöglichkeit besitzen. Vielfach bemängelt der Begriff tatsächliche Zielvorgaben, insbesondere dort, wo rein quantitative Ziele von der Unternehmensspitze auf individuelle Leistungsziele in einzelnen Hierarchieebenen umgerechnet werden. Werden die Ziele jedoch ständig automatisch erhöht, so besteht die Gefahr, dass sich die Arbeitsintensität bis zur Überlastung verdichtet. Problematisch ist auch, dass qualitative Ziele mitunter ins Hintertreffen geraten, da sie sich schlechter in sichtbaren Ergebnissen messen und vorweisen lassen (z. B. das Einbringen von Ideen zu Produktinnovationen oder die sachkundige Beratung im Außendienst). Darunter kann die Innovationsfähigkeit oder der Service leiden.

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei Leistungskontrollen und Beurteilungsgrundsätzen und kann so verbindliche Standards mit dem Arbeitgeber vereinbaren. Gegen zu hohe Zielvorgaben oder eine fragwürdige Einschätzung der Zielerreichung kann individuell Beschwerde eingelegt werden. Auch hier empfiehlt sich der Betriebsrat als Ansprechpartner.

Impressum

Herausgeber:

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

Redaktion:

Michael Wolters
Telefon: 0511 7631-254
E-Mail: abt.politische-schwerpunktgruppen@igbce.de

Druck und Vertrieb:

BWH GmbH
Beckstraße 10
30457 Hannover

Titelfoto:

Pixelot/fotolia

September 2017/8. Auflage

INFO
POINT besser informiert.

09/2017 Bestell-Nr. 