

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen **Thema AT-Angestellte**

Thomas Breisig: AT-Angestellte, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt/M.: Bund-Verlag, 2010, ISBN 978-3-7663-3944-7

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

- **Begriff, Abgrenzung und Aufgaben von AT-Angestellten**
 - Begriff und Abgrenzung
 - Festlegung der Abgrenzungskriterien: Stellenanforderungen, höheres Vergütungsniveau als in der höchsten tariflichen Entgeltgruppe, Festschreibung des AT-Status im Arbeitsvertrag
 - getrennt oder kombiniert
 - Vergütungsniveau: definierter prozentualer Abstand zur höchsten Tarifgruppe
 - Aufgaben, besondere Anforderungen
 - Betonung herausgehobener Aufgabenstellung im Hinblick auf die Erreichung der Unternehmensziele
 - hohes Maß an Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum
 - Verpflichtung zu verstärktem Arbeitseinsatz
- **Einstellung und Wechsel von AT-Angestellten**
 - spezielle Einstellungsregelungen
 - Zeitraum zur Erreichung der AT-Gehaltsstufen (zwei Jahre)
 - Regelungen zur Probezeit
 - Wechsel zwischen Tarif und AT (und zurück)
 - Fälligkeit des AT-Gehalts (Abstandsgebot) sofort; oder Heranführung in einem zu definierenden Zeitraum (zwei Jahre)
 - Ausgleichsregelungen bei Zeitguthaben im Falle eines Wechsels des Arbeitszeitsystems
 - Hinweis auf Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 99 ff. BetrVG
 - Arbeitsvertrag
 - Regelungen zur Ausgestaltung der AT-Arbeitsverträge
 - Formulararbeitsvertrag
 - Änderung bestehender Arbeitsverträge bei neuer BV zur Regelung der AT-Arbeitsverhältnisse
 - Stellvertretung durch Nicht-AT-Beschäftigte
 - Anspruch auf Funktionszulage oder auf Differenz zur Vergütung der niedrigsten AT-Stufe

- **Arbeitszeit**
 - Ziele und Grundsätze
 - Festlegung von Eckpunkten der Arbeitszeitgestaltung wie übliche Wochenarbeitszeit, Anwesenheitszeiten, Zeiterfassung usw.
 - Festlegung von Grundsätzen wie hohe Zeitsouveränität und Handlungsfreiheit der AT-Angestellten (z. T. mit Einschränkungen)
 - Arbeitszeitvolumen
 - Verweis auf einzelvertragliche Regelung mit der/dem AT-Angestellten
 - Verweis auf die einschlägigen Bestimmungen des ArbZG
 - Festlegung einer Größenordnung für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der AT-Angestellten
 - flexible Arbeitszeitmodelle
 - z. T. Anhängen der AT-Angestellten an das Arbeitszeitmodell der tariflich Beschäftigten
 - d. h. zumeist relativ einfach gehaltenes Gleitzeitmodell
 - teamorientierte Arbeitszeitgestaltung
 - Konzept der Vertrauensarbeitszeit für die AT-Angestellten (z. T. in Abkehr von den Arbeitszeitmodellen für die Tariflichen)
 - mit oder ohne Ansätze zur Begrenzung der Leistungsabforderung (z. B. Geltendmachung von Überlast-Situationen)
 - starre Arbeitszeit (ungewöhnlich)
 - Arbeitszeitkonten
 - Jahresarbeitszeitkonten/Langzeitkonten speziell für AT-Angestellte
 - Anlehnung an ein generell gültiges betriebliches Modell
 - Umwandlung von Entgeltbestandteilen in Zeitguthaben
 - Mehrarbeit
 - Erwartbarkeit von im AT-Status „integrierter“ Mehrarbeit
 - mit oder ohne zusätzliche Ansprüche
 - Ausgleich in Freizeit oder als Vergütung
 - Verfahrensregelungen zur Anordnung von Überstunden durch den Arbeitgeber und die Mitbestimmung des Betriebsrats
 - Selbstbestimmung der/des AT-Beschäftigten, wann der zumutbare Rahmen von Mehrarbeit überschritten ist
 - Zeiterfassung
 - abhängig vom jeweils praktizierten Arbeitszeitmodell
 - bei Gleitzeit Integration in die Zeiterfassung für Tarifbeschäftigte
 - bei Vertrauensarbeitszeit Verzicht auf Dokumentation der Arbeitszeiten
 - freiwillige Einbeziehung in die betriebliche Zeiterfassung oder Delegation der Dokumentationspflicht an die AT-Angestellten
 - Ausgleichsregelungen
 - Festlegung von Ausgleichszeiträumen zum Abbau von Plus- bzw. Minusstunden (Halbjahr oder ganzes Jahr)
 - Option, erfolgte Mehrarbeit im Ausnahmefall auch finanziell zu vergüten
 - Schichtdienst, Rufbereitschaft
 - Einbeziehung von AT-Angestellten in bestehende Schichtdienstmodelle
 - Einbeziehung von AT-Angestellten in Konzepte der Rufbereitschaft
 - Arbeit an Samstagen, Sonn- und Feiertagen
 - Freizeitausgleich, wenn AT-Beschäftigte ausnahmsweise an Samstagen, Sonn- und Feiertagen arbeiten (müssen)

- **Urlaub und Freistellung**
 - Urlaubsregelungen
 - Festlegung von Urlaubsansprüchen (z. B. 30 Tage)
 - Ankopplung an die tarifliche Regelung
 - Urlaubsansprüche teilweise auf Langzeitkonto übertragbar
 - Freistellungen und freie Tage
 - Zeitausgleich für erhöhte Wochenarbeitszeit
 - Anspruch auf freie Tage bei Vorliegen besonderer persönlicher Anlässe (z. B. Eheschließung, Umzug)
 - Brückentage für die AT-Angestellten
- **Vergütungssystem und Fixvergütung**
 - Gesamtvergütung im Überblick
 - Beschreibung des Gesamtzuschnitt des Vergütungssystems für die AT-Angestellten
 - Betonung von Zielen und Grundsätzen (Systematik, Transparenz, Gerechtigkeit, Leistungsbezug)
 - Eingruppierung und Stellenbewertung
 - Festlegung auf Methodik der Stellenbewertung (z. B. Hay-Methode)
 - analytische oder summarische Stellenbewertung
 - Bezug zu schriftlich fixierten Funktions- oder Stellenbeschreibungen
 - Bedeutung von „Referenzstellen“
 - Akteure im Prozess der Stellenbewertung
 - Stellenbewertung als Angelegenheit des Arbeitgebers, die anschließend mit dem Betriebsrat verhandelt werden muss
 - spezielles Gremium („Bewertungsausschuss“)
 - Betriebsratsvertreter als Mitglieder im Ausschuss, paritätische Besetzung
 - Gehaltsgruppen
 - Festlegung einer Systematik von Gehaltsgruppen
 - Gehaltsbänder
 - jeder Gehaltsgruppe (Funktionsstufe) wird ein Gehaltsband zugeordnet
 - Bänder überlappend (mehr oder weniger stark), unterschiedliche Spannweiten
 - Einordnung und Entwicklung der Beschäftigten im Band nach Erfahrung und/oder Leistung und/oder anderen Kriterien
 - Gehaltsanpassung
 - erstmalige Eingruppierung (Einführung des Systems),
 - allgemeine (in der Regel jährliche) Weiterentwicklung der Werte der Gehaltsbänder
 - individuelle Weiterentwicklung (z. B. aufgrund einer Leistungsbeurteilung)
 - individuelle Gehaltsanpassung abhängig von Leistungsbeurteilung und aktueller Unternehmenslage im Gehaltsband (Matrix)
 - Rückstufungen in Ausnahmefällen
- **Variable Vergütung**
 - Ziele und Grundsätze
 - Zielvereinbarungen als Bemessungsbasis (z. T. in Kombination mit Beurteilung)
 - ergebnisbezogene Komponente (nach Erfolgskennzahlen des Unternehmens)
 - abteilungs- oder bereichsbezogene Komponente

- Ziel: Stärkung der Leistungs- und Erfolgsorientierung
- Zielvereinbarungen
 - weit verbreitet als Bemessungsgrundlage
 - nur erwähnt oder detailliert geregelt
- Leistungsbeurteilung
 - Kombination mit Zielvereinbarung
 - nur erwähnt oder detailliert geregelt
- Ranking
 - AT-Angestellte werden in eine Rangfolge gebracht
 - problematischer US-amerikanischer Ansatz
- Jahreserfolgsprämien auf Basis von Kennzahlen
- **Sozialleistungen und Altersvorsorge**
 - Sozialleistungen/Zusatzentgelte
 - feste Sonderzahlungen
 - Zahlungen bei besonderen Anlässen
 - Zahlungen bei besonderen (einmaligen) Leistungen
 - Cafeteria-Konzepte
 - Höhe des Betrages (z. B. 200,- €)
 - Spektrum der Wahlmöglichkeiten
 - Entgeltumwandlung
 - Regelung umzuwandelnder Vergütungsbestandteile
 - Einbeziehung von Erfolgs-, Zielerreichungs-, Anwesenheitsprämien
- **Personalführung und -beurteilung (ohne Entgeltbezug)**
 - Beurteilung, Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung
 - als Führungs-, Kommunikations- und Förderungsinstrument
 - von analogen entgeltorientierten Verfahren separiert
 - Potenzialeinschätzung
 - zukunftsorientierte Eignungsbewertung
 - durch einen Kreis höherrangiger Führungskräfte
 - durch kriteriengestütztes eigenes Verfahren
 - Führungsfeedback „von unten“
 - anonymisierte Bewertung des Führungsverhaltens durch unterstellte Beschäftigte
 - auf freiwilliger Basis
 - Führung auf Zeit
 - Führungspositionen zeitlich befristet besetzt
 - dauerhafte Übernahme nach Bewährung
- **Förderung und Personalentwicklung**
 - Mitarbeiter in Entwicklung
 - Heranführung von Tarifbeschäftigten an AT-Position (Gehalt und Kompetenz)
 - individueller Entwicklungsplan als Basis
 - Kompetenzentwicklung
 - Verfahren für Feedback bzgl. Kompetenzen
 - Kompetenzmodelle als Bezugsbasis

- **Besondere Schutzrechte**
 - Entgeltfortzahlung bei Krankheit
 - weitergehende Leistungszusagen als im EFZG bzw. im Tarifvertrag
 - Gehaltsschutz bei Leistungsminderung
- **Regelungen im Zusammenhang mit Sozialplänen bzw. Vereinbarungen zur Standortsicherung**
 - Entgeltabsenkung
 - prozentuale Minderung (auch) bei AT-Beschäftigten
 - Minderung um feste Beträge
 - sonstige Beiträge der AT-Angestellten
 - Arbeitszeitverlängerung
 - Verzicht auf freie Tage
- **Direkte Beteiligung der Beschäftigten**
 - im Rahmen von Zielvereinbarungen
 - im Rahmen von Vertrauensarbeitszeit
- **Rechte der Beschäftigten**
 - bei Anbahnung des AT-Arbeitsverhältnisses
 - Nachteilsfreiheit bei Angebotsablehnung
 - Informationsrechte und Schulungsansprüche
 - Reklamationsrechte bei
 - Eingruppierung
 - Zielvereinbarungen
 - Leistungsbeurteilungen
- **Gemeinsame Arbeitskreise, Ausschüsse o. Ä.**
 - gemischte oder paritätisch besetzte Gremien zur Einführung, Begleitung und Weiterentwicklung der Systeme
- **Paritätisch besetzte Kommissionen zur Konfliktlösung**
 - Konflikte (z. B. bei Zielvereinbarungen) reklamierbar in paritätischen Kommissionen
 - Modelle der Entscheidungsfindung
 - Einvernehmlichkeit
 - Einigungsstelle
- **Informations- und sonstige Rechte der Interessenvertretung**
 - Information des Betriebsrats
 - Zugehörigkeit zur Gruppe der AT-Beschäftigten
 - Gehaltsangelegenheiten
 - Zielvereinbarungen
- **Beziehung von tariflicher und betrieblicher Mitgestaltung**
 - im Chemie-Bereich Bezug zum „Manteltarifvertrag für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie“