



Kleiner Ratgeber für AT-Beschäftigte

Informationen & Tipps zu Fragen rund um Ihr Beschäftigungsverhältnis



Einleitung

Außertarifliche Angestellte (AT-Angestellte) sind eine zunehmend bedeutsame Gruppe von Beschäftigten. In der betrieblichen Hierarchie werden sie in der Regel zwischen den tariflich Beschäftigten und den leitenden Angestellten eingeordnet. Ihre Vergütung liegt per Definition oberhalb der höchsten tariflichen Entgeltgruppe. Häufig sind sie Führungskräfte auf der mittleren Ebene, aber auch Spezialisten und Spezialistinnen mit besonderen Qualifikationsanforderungen.

In den letzten Jahren lässt sich beobachten, dass Tarifangestellten immer häufiger AT-Arbeitsverträge angeboten werden. Auf den ersten Blick erscheint das positiv, denn ein AT-Vertrag ist für viele ein Schritt nach oben auf der Karriereleiter.

Doch leider kann man bei genauem Hinsehen feststellen, dass AT-Verträge immer häufiger dazu missbraucht werden, Mehrarbeit pauschal mit dem Gehalt abzugelten und tarifvertragliche Regelungen zu umgehen. Ob das bei Ihnen der Fall ist, sollten Sie prüfen!

Der „Kleine Ratgeber für AT-Angestellte“ unterstützt Sie dabei und beantwortet Ihnen die wichtigsten Fragen rund um Ihr Beschäftigungsverhältnis.

Ihre IG Metall

Wer gilt als außertariflich (AT)-Beschäftigte/r?

Je nach Branche und Tarifgebiet gibt es zum Teil sehr unterschiedliche Definitionen für AT-Beschäftigte. Diese ergeben sich aus dem persönlichen Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages.

Grundsätzlich lässt sich sagen: Als „außertariflich“ gelten Beschäftigte in der Regel, wenn

- sie mit einer Aufgabe betraut sind, die höhere Anforderungen stellt, als sie für die höchste tarifliche Vergütungsgruppe definiert ist und/oder
- sie ein Entgelt oberhalb der höchsten tariflichen Vergütungsgruppe und -stufe erhalten (oft wird dafür ein Mindestabstand definiert).*

*Anders ist es in Baden-Württemberg: Die M+E-Tarifverträge der IG Metall in Baden-Württemberg enthalten keine Abgrenzung zwischen Tarif- und AT-Beschäftigten. Das heißt in der Praxis: Alle tarifvertraglichen Regelungen – auch die Tarifierhöhungen und die Arbeitszeitregelungen sind in Baden-Württemberg für alle Beschäftigten gültig. In der Praxis gibt es allerdings auch dort „AT-Verträge“ mit der Zusage eines Gehalts, das oberhalb der höchsten Entgeltgruppe liegt. An der grundsätzlichen Geltung der Tarifverträge ändert dies allerdings nichts.

Sind AT-Beschäftigte automatisch „leitende Angestellte“?

Beschäftigte mit AT-Verträgen sind nicht zwangsläufig auch leitende Angestellte. Lediglich ein (in der Regel) kleiner Teil aller AT-Beschäftigten im Unternehmen hat auch eine leitende Funktion.

Leitende/r Angestellte/r ist, wer beispielsweise Beschäftigte selbständig einstellen und entlassen kann, Prokura besitzt oder z. B. unternehmerische Entscheidungen maßgeblich beeinflussen kann. Leitende Angestellte übernehmen somit teilweise Arbeitgeberfunktionen. Hieraus ergeben sich bestimmte Sonderregelungen, wie zum Beispiel die Unanwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) oder ein eingeschränkter Kündigungsschutz gem. § 14 Kündigungsschutzgesetz (KSchG).

Ist der Betriebsrat auch für AT-Beschäftigte zuständig?

Ja. Das BetrVG legt fest, dass der Betriebsrat von Tarifangestellten und von AT-Angestellten gewählt wird, um ihre Interessen zu vertreten. Lediglich leitende Angestellte sind davon ausgenommen. Der Betriebsrat kennt das Unternehmen und hat einen guten Überblick über die geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. In Betriebsvereinbarungen kann der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber verbindliche

Regeln zu Arbeitszeiten, Gehaltsentwicklung, Urlaubsansprüchen und Bonuszahlungen festlegen.

Wichtig ist: Auch AT-Angestellte sind bei der Betriebsratswahl wahlberechtigt und können auch kandidieren. Diese Möglichkeit sollten Sie nutzen! Nur so können die Interessen der AT-Angestellten und ihre speziellen Anliegen eingebracht und umgesetzt werden.

Was kann der Betriebsrat für AT-Beschäftigte tun?

Der Betriebsrat

- **berät Sie** kompetent, z. B. zu folgenden Themen: Einkommen, Arbeitszeit, Weiterbildung, Teilzeit und Elternzeit, Versetzung, Abmahnung und Kündigung.
- **verhandelt Betriebsvereinbarungen** über Arbeitsbedingungen auch für AT'ler.
- **achtet** darauf, dass **Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge** eingehalten werden.
- **hat Informationsansprüche und Mitbestimmungsrechte** in AT-Belangen, z. B. bei Eingruppierung, Versetzungen, Weiterbildungen, Zielvereinbarungen u. a.
- **besitzt ein Initiativrecht**, um Arbeitsbedingungen für außertariflich Beschäftigte zu verbessern.
- **arbeitet eng mit der Gewerkschaft** zusammen.

Die IG Metall-Interessenvertretung Hand in Hand mit dem Betriebsrat

Die IG Metall

- **verbessert die Arbeitsbedingungen** durch verbindliche Tarifverträge und vertritt die Interessen der Arbeitnehmer/innen in der Politik.
- **berät, qualifiziert und unterstützt Betriebsrätinnen und Betriebsräte** und bietet ihnen eine Plattform um Netzwerke aufzubauen.
- **bietet ein umfangreiches Seminarangebot** für Mitglieder und fördert so die persönliche Entwicklung.
- **bietet Informationen und Unterstützung** durch persönlichen Kontakt vor Ort, im Internet sowie im Rahmen von Flyern & Broschüren.
- **bietet** ihren Mitgliedern einen **kompetenten Rechtsschutz und eine kostenlose Rechtsberatung** in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen (u. a. Versetzung, Kündigung, Leistungen der Arbeitslosenversicherung) – nicht nur im Konfliktfall.
- **hat Einfluss auf wirtschaftspolitische Entscheidungen** und trägt dazu bei, Arbeitsplatzsicherheit für Beschäftigte und Zukunftsfähigkeit für Branchen und Regionen zu gewährleisten.

Siehe Schaubild auf Seite 8/9:

Was bringt mir als AT-Beschäftigte/ ein Tarifvertrag?

Schon aus der Definition des Tarifvertrages ergibt sich: Das Gehalt von AT-Angestellten muss oberhalb der tariflichen Entgelte liegen. Damit wird für das AT-Gehalt eine Mindestgrenze festgeschrieben. Diese Mindestgrenze erhöht sich zwangsläufig mit jeder Tarifierhöhung und jeder Verbesserung der tariflichen Arbeitsbedingungen. Somit profitieren auch Sie von erfolgreichen Tarifverhandlungen!

Gelten Betriebsvereinbarungen auch für AT-Beschäftigte?

Im Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung wird festgelegt, für welche Beschäftigten sie gilt. Betriebsvereinbarungen, die z. B. Kantinenzuschuss, Weiterbildung, Urlaubsplanung regeln, gelten für alle Beschäftigten. Es gibt aber auch in Ihrem Unternehmen mit hoher Wahrscheinlichkeit Betriebsvereinbarungen, die speziell für AT-Beschäftigte abgeschlossen wurden. Informationen darüber erhalten Sie bei Ihrem Betriebsrat.

Wer macht was?

Der Betriebsrat

Gewählt von der Belegschaft

- verhandelt die Betriebsvereinbarungen über Ihre Arbeitsbedingungen: zum Beispiel die Eingruppierung, die konkreten Arbeitszeiten wie Beginn, Pausen und Betriebsferien oder den Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- achtet darauf, dass Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden.
- hat sowohl Informationsansprüche als auch echte Mitbestimmungsrechte, zum Beispiel bei personellen Maßnahmen wie Einstellungen, Eingruppierung, Versetzungen oder Kündigungen und ein Initiativrecht bei Weiterbildung.
- wird von den Beschäftigten gewählt. Sie dürfen ihn jederzeit während der Arbeitszeit aufsuchen, ohne Angabe von Gründen.
- arbeitet eng mit der Gewerkschaft zusammen.

Über 53.000 Betriebsräte sind Mitglieder der IG Metall – 73 Prozent der Betriebsräte in der Metall-, IT- und Elektroindustrie.

Die IG Metall

- verhandelt die Tarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden. Zum Beispiel Tarifverträge über Ihr Einkommen, die Arbeitszeit und den Urlaub. Beispiel Urlaub: laut Gesetz 24 Tage (Montag bis Samstag), laut Tarifvertrag der IG Metall 30 Tage (Montag bis Freitag).
- führt die Tariffbewegungen in den Betrieben. Anders als der Betriebsrat darf sie zu Streiks aufrufen.
- berät und qualifiziert Betriebsräte und unterstützt sie in Konflikten mit dem Arbeitgeber.
- pflegt überbetriebliche Netzwerke für den fachlichen und branchenweiten Austausch der Betriebsräte.
- spricht in Entscheidungs- und Beratungsgremien der Landes- und Bundespolitik für die Beschäftigten der Metall-, IT- und Elektroindustrie.

Stark durch Mitglieder

Wer Mitglied ist, kann mitbestimmen!

Aufsichtsräte

Mitbestimmung im Unternehmen

Die Beschäftigten wählen Arbeitnehmervertreter aus der Belegschaft und Vertreter der IG Metall in den Aufsichtsrat. Sie kontrollieren den Vorstand und bestimmen die Unternehmensstrategie mit. Die Mehrheit im Aufsichtsrat haben die Anteilseigner. Die Vertreter der IG Metall geben ihre Tantiemen aus der Aufsichtsratsstätigkeit an die gemeinnützige Hans-Böckler-Stiftung.

Betriebsvereinbarungen – wer regelt was?

Betriebsvereinbarungen werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat abgeschlossen. Sie sind für AT-Beschäftigte zur Zeit das wichtigste Mittel einer kollektivrechtlichen Absicherung. Inhalte können beispielsweise sein:

- Strukturen der Gehaltsfestsetzungen
- Gehaltsentwicklungen
- Bonuszahlungen
- Arbeitszeitmodelle und Formen des Überstundenausgleiches
- betriebliche Altersversorgung
- u. a.

Welche Arbeitszeitregelungen gelten für AT-Beschäftigte?

Die Arbeitszeit von AT-Angestellten ergibt sich meistens aus dem Arbeitsvertrag. Die Ausgestaltung der Arbeitszeit kann dagegen auch auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung geregelt sein. Liegen Betriebsvereinbarungen über Arbeitszeit, Gleitzeit oder Arbeitszeitkonten ohne besondere Einschränkungen vor, so haben auch AT-Angestellte einen Nutzen davon. Gibt es keine Regelungen, so gelten auf jeden Fall die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes: Es

erlaubt maximal eine 48-Stunden-Woche, schreibt eine 30- bzw. 45-Minuten-Pause vor und sieht eine 11-stündige Ruhepause zwischen zwei Arbeitstagen vor. Die Arbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines Zeitraums von 6 Kalendermonaten 8 Stunden täglich nicht überschritten werden.

Tipp: Da bei AT-Beschäftigten häufig Mehrarbeit laut Arbeitsvertrag mit dem Gehalt abgegolten ist, empfiehlt es sich zu prüfen, ob das Entgelt soweit über dem höchsten Tarifgehalt liegt, dass die längere Arbeitszeit angemessen bezahlt wird. Die Entgelte in den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie basieren auf der 35-Stunden-Woche.

AT-Vertrag oder Arbeitszeit-Flatrate?

Nicht überall, wo AT draufsteht, ist auch tatsächlich AT drin! Viele Beschäftigte verbinden mit dem Unterzeichnen eines AT-Vertrages einen Statusgewinn. Doch die Praxis zeigt, dass Arbeitgeber den Begriff „AT“ immer wieder dafür nutzen, Mehrarbeit pauschal mit dem Gehalt abzugelten. Das bedeutet: Anders als bei Tarifbeschäftigten werden Überstunden nicht vergütet und es gibt auch keinen Freizeitausgleich.

Wer nicht nur den Statusgewinn, sondern auch eine entsprechende Vergütung möchte, sollte seine AT-Konditionen deshalb unbedingt mit denen des jeweils gültigen Tarifvertrages vergleichen. Dabei gibt es eine Menge Details zu beachten. Informieren Sie sich am besten bei Ihrem Betriebsrat – oder der IG Metall vor Ort.



Habe ich als AT-Beschäftigte/r das Recht, Teilzeit zu arbeiten?

Ein klares Ja. Das Recht, Teilzeit zu arbeiten gilt auch für AT-Beschäftigte.

Nach § 8 des Teilzeitbefristungsgesetzes haben Sie Anspruch auf Teilzeit, wenn

- Ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht
- Ihr Arbeitgeber regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (ohne Azubis)
- Sie ihren Teilzeitwunsch drei Monate vor Beginn der Teilzeit geltend gemacht haben und das genaue Datum des Beginns der Teilzeit angegeben haben
- Sie die konkrete Lage, den Umfang der Arbeitszeit sowie den Beginn der Teilzeit angegeben haben
- Sie innerhalb der vorangegangenen zwei Jahre keinen Teilzeitantrag geltend gemacht haben
- Ihrem Teilzeitwunsch kein wichtiger betrieblicher Grund entgegensteht

Wie viele Tage Urlaub stehen mir als AT-Beschäftigte/r pro Jahr zu?

In jedem Fall besteht Anspruch auf den im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelten gesetzlichen Mindesturlaub von 4 Wochen. Die betriebliche Praxis zeigt jedoch: Viele Arbeitgeber übernehmen den im geltenden Tarifvertrag vereinbarten Urlaubsanspruch in die Arbeitsverträge der AT-Angestellten, so dass je nach Alter im Schnitt ein Urlaubsanspruch von 6 Wochen pro Jahr besteht (30 Tage/5-Tage-Woche). Auch AT-Angestellte haben Anspruch auf Bildungsurlaub!



Eine Frage der Stärke: Einkommen, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen

Bei Tarifverhandlungen und auch bei Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung gilt: Allein mit guten Argumenten kämen IG Metall und Betriebsrat oft nicht weit. Ob wir erfolgreich sind, hängt in erster Linie davon ab, wie stark wir sind und wie viel Druck wir für unsere Sache entfalten können. Je mehr Beschäftigte in der IG Metall organisiert sind, desto stärker ist unsere Verhandlungsposition.

Deshalb: Werden auch Sie Mitglied in einer starken Gewerkschaft. Die IG Metall hat das Vertrauen von 2,3 Millionen Mitgliedern. Davon sind über 53.000 als Betriebsräte in den Unternehmen tätig.

www.igmetall.de/beitreten

Was kostet die Mitgliedschaft?

Der Mitgliedsbeitrag beträgt 1 Prozent des Brutto-Einkommens. Ein Prozent ist kein Pappenstiel. Doch Tatsache ist: Die IG Metall finanziert sich ausschließlich aus Mitgliedsbeiträgen und setzt diese ein, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. Mit Ihrer Mitgliedschaft in der IG Metall leisten Sie einen Beitrag dazu. Denn: Kompetenz und wirksame Solidarität haben ihren Preis!



Nützliche Internetadressen:

Tarifdatenbank der IG Metall

Wenn Sie Ihren AT-Vertrag mit den tariflichen Leistungen vergleichen möchten, finden Sie hier alle gültigen Tarifverträge der IG Metall

www.igmetall.de → Tarife → Tarifinfo

www.igmetall-itk.de

Jährliche Entgeltanalyse für die IT- und Telekommunikationsbranche, vom Berufsanfänger bis zur Führungskraft. Sie dient als Orientierung für Gehaltsverhandlungen und liefert wertvolle Informationen über Arbeitsplätze und Verdienstmöglichkeiten in der ITK-Branche.

www.ergo-online.de

Wissensbausteine mit Informationen und Tipps zu Projektarbeit, Selbstmanagement, mobilem Arbeiten, Stressabbau etc.

www.igmetall.de

Fundgrube zu Arbeitsrecht und Informationen rund um den Job

www.engineering-igmetall.de

u. a. mit dem AT-Entgeltrechner

Impressum

Herausgeber:

IG Metall-Vorstand

Ressort Angestellte, IT

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

D-60329 Frankfurt/Main

Telefon: +49 (0) 69 66 93-22 19

Telefax: +49 (0) 69 66 93-26 93

Redaktion:

Carina Weißenbrunner

E-Mail: carina.weissenbrunner@igmetall.de

Gestaltung:

Werbeagentur Zimmermann, Frankfurt/Main

Druck:

Druckhaus Dresden GmbH

Mai 2011

www.igmetall.de