

\*Bezirks-Nr.:  \*Mitgl.-Nr.:

\*Dieses wird von den Bezirken ausgefüllt.

## Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung

Name:

Vorname:

Geburtsdatum:   m /  w

PLZ/Wohnort:

Straße/Haus-Nr.:

Nationalität:

**privat** E-Mail:

Telefon:

**Mobiltelefon:**

**dienstlich** E-Mail:

Telefon:

**Mobiltelefon:**

Eintrittsdatum IG BCE:

Anlass des Eintritts:\*

Übertritt/Vorgewerkschaft:

Monatl. Bruttoeinkommen/Eingruppierung:

Personalnummer:

BLZ/Konto-Nr.:

Bankinstitut:

Ich bevollmächtige die IG BCE meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit

- monatlich  vierteljährlich  
 halbjährlich  jährlich

von meinem Konto per Lastschrift abzubuchen oder durch Betriebsabzug über den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin von meinem Lohn bzw. Gehalt einzubehalten. Diese Ermächtigung gilt auch für jedes andere, auf meinen Namen lautende Konto bei jedwedem Kreditinstitut. Einen evtl. Widerruf werde ich bei der IG BCE vollziehen. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Kreditinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Beschäftigt bei:

PLZ/Ort:

Tätigkeit:

Abteilung:

### Berufsgruppe (Zutreffendes im Kreis ankreuzen)

- |   |   |
|---|---|
| 01 <input type="radio"/> Angelernte   | 07 <input type="radio"/> AT-Angestellte: _____  |
| 02 <input type="radio"/> Handwerker/-innen und<br>Facharbeiter/-innen                 | 08 <input type="radio"/> Angestellte im Außendienst   |
| 03 <input type="radio"/> Chemotechniker/-innen und<br>Laboranten bzw. Laborantinnen   | 09 <input type="radio"/> Akademiker/-innen  |
| 04 <input type="radio"/> Büroangestellte/Kaufleute                                    | 10 <input type="radio"/> Leitende Angestellte   |
| 05 <input type="radio"/> Meister/-innen   | 11 <input type="radio"/> Atypische Beschäftigung:<br><input type="checkbox"/> Leiharbeiter/-innen |
| 06 <input type="radio"/> Technische Angestellte und<br>Ingenieure bzw. Ingenieurinnen | <input type="checkbox"/> Befristet Beschäftigte   |
|   | 12 <input type="radio"/> Sonstige: _____  |

Ausbildungsbeginn (Monat/Jahr):

Ausbildungsjahr:

Ausbildungsende (Monat/Jahr):

Werber/-in:

Ich bin damit einverstanden, dass die von mir gemachten Angaben einschließlich evtl. Änderungen und Ergänzungen zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben, insbesondere der Mitgliederverwaltung, der Mitgliederinformation sowie des Beitragsabzugs im erforderlichen Umfang – auch durch Datenträgeraustausch – mithilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet und genutzt werden können.

Datum  Unterschrift

Das vollständig ausgefüllte Formular bitte bei Ihrem  
**zuständigen Bezirk** bzw. **Betriebsrat abgeben** oder  
per **Fax an: 0511 7631-708**

## MITGLIED WERDEN LOHNT SICH!

auch unter

[www.mitgliedwerden.igbce.de](http://www.mitgliedwerden.igbce.de)

## Impressum

### Herausgeber

IG Bergbau, Chemie, Energie  
Vorstandsbereich 3 · Edeltraud Glänzer  
Königsworther Platz 6  
30167 Hannover

### Redaktion

Oliver Hecker · Abteilung Zielgruppen  
E-Mail: [abt.zielgruppen@igbce.de](mailto:abt.zielgruppen@igbce.de)  
[www.igbce.de](http://www.igbce.de)

### Gesamtherstellung

BWH GmbH – Die Publishing Company

Foto: iStockphoto

Dezember 2011/1. Auflage

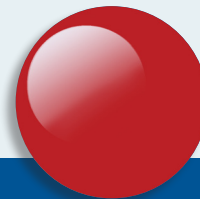
INFO  
**POINT**  
besser  
informiert.

12/2011 Bestell-Nr. 

## VERGÜTUNG VON AUSSERTARIFLICHEN BESCHÄFTIGTEN



Die IG BCE informiert.  
Gestaltungsmöglichkeiten  
und Rechte zur Vergütung  
im AT-Bereich.



# AT-VERGÜTUNG

Die IG BCE informiert.  
Gestaltungsmöglichkeiten und Rechte  
zur Vergütung im AT-Bereich.

## Habe ich ein außertarifliches Arbeitsverhältnis?

Für die Frage nach der richtigen Vergütung ist zunächst einmal die Frage zu stellen, ob es sich um ein legales AT (außertarifliches)-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. Siehe hierzu den Infopoint-Flyer »Status und Abgrenzung von außertariflichen Beschäftigten«.



## Vergütung im AT-Bereich

### Individuelle Gestaltungsmöglichkeiten

Als außertariflicher Beschäftigter bin ich oft auf mich allein gestellt. Hier ist es existenziell zu wissen, wie meine 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 Auswertung immer auch Daten benötigt, ist es für viele Kolleginnen und Kollegen hilfreich, wenn man neben der Auswertung auch an der Umfrage teilnimmt und die Datenbasis vergrößert.

## Betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten

Grundsätzlich ist es Betriebsräten gem. § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nicht gestattet, über Lohngitter zu verhandeln, wenn ein einschlägiger Tarifvertrag vorliegt. Dies nennt man Tarifvorrang.

AT-Beschäftigte sind jedoch nach ihrer Definition Arbeitnehmer, deren Vergütung gerade nicht durch Tarifverträge geregelt wird, weil ihre Tätigkeit höher zu bewerten ist als die Tätigkeit in der obersten Tarifgruppe. Bei der Regelung der Vergütungsgrundsätze der AT-Beschäftigten besteht daher ein **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates** nach § 87 Nummer 10 BetrVG. Danach hat der Betriebsrat in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung, mitzubestimmen. Bei außertariflichen Leistungen ist das Mitbestimmungsrecht durch den Einleitungssatz des § 87 BetrVG nicht ausgeschlossen.

*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 Durchsichtigkeit des Lohngefüges.*

Der Mitbestimmung unterliegt die Entscheidung darüber, nach welchen Kriterien sich die Berechnung der einzelnen Leistungen und deren Höhe im Verhältnis zueinander bestimmen soll, so das Bundesarbeitsgericht (BAG). Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Nummer 10 BetrVG bezieht sich dabei auf kollektive Regelungen. Insoweit besteht laut BAG auch ein Initiativrecht des Betriebsrats. Auf die Frage, ob ein Anspruch auf die Einführung eines Vergütungsgitters im AT-Bereich besteht, wenn der Arbeitgeber dies nicht vorsieht, hat das Bundesarbeitsgericht inzwischen das Initiativrecht des Betriebsrates bestätigt.

Auch die Bestimmung der Kriterien für Gehaltserhöhungen, vor allem aber auch die Verteilung von Summen zur Gehaltserhöhung sind grundsätzlich Bestandteil der Mitbestimmung durch Betriebsräte. Kein Bestandteil der Mitbestimmung ist die Gesamtsumme der Vergütungserhöhungen. Das heißt konkret: Der Betriebsrat kann mitbestimmen, wie ein »Topf« von 40.000 € auf 100 Mitarbeiter verteilt wird. Er hat jedoch kein Recht, eine Erhöhung auf 50.000 € durchzusetzen.

Dies zeigt, dass AT-Beschäftigte noch stärker als Tarifbeschäftigte von den Entscheidungen des Betriebsrates abhängen, da die Regelungskompetenz für viele tarifliche Fragen auf den Betriebsrat übergeht. Zu beachten ist hier jedoch, dass der Betriebsrat durch das Gesetz viele Gestaltungskompetenzen hat, jedoch die Höhe der Vergütung nicht direkt, sondern nur durch Mitbestimmung in Struktur- und Verteilungsfragen steuern kann.

### Tarifliche Gestaltungsmöglichkeiten

Wie oben beschrieben, definieren die Tarifvertragsparteien, wer außertariflich beschäftigt ist, indem sie den Geltungsbereich der Tarifverträge in der Regel auf die höchste Tarifgruppe beschränken. Es wäre jedoch jederzeit möglich, entweder höhere Tarifgruppen einzuführen oder auch alternative Tarifvereinbarungen für die Beschäftigten oberhalb der höchsten Tarifgruppe zu treffen.

Wir spüren trotz enger werdender Arbeitsmärkte über die letzten Jahre eine nur geringe Entgeltanpassung im AT-Bereich und ein Verschwimmen der Grenzen zwischen AT und Tarif. Wir müssen den Tarif stärken und die Abgrenzung zum AT hervorheben, um auch die AT-Vergütungen wieder zu stärken. Zusätzlich wollen wir auch direkt für bessere Vergütungen im außertariflichen Bereich eintreten. Dazu benötigen wir jedoch auch den Rückhalt aus dem AT-Bereich. Kein Arbeitgeber hat ein Interesse, hier gute Regelungen zu treffen, wenn wir keine Verhandlungsmacht haben.

Unterstützen Sie uns, damit wir auch Sie unterstützen können!

**Gemeinsam sind wir stark.**



Die IG BCE kümmert sich um die Interessen außertariflicher Beschäftigter. Um eine entsprechende Struktur zu schaffen und die speziellen Interessen besser vertreten zu können, hat die IG BCE 2011 das Projekt »außertarifliche und hoch qualifizierte Beschäftigte« gestartet. Ziel ist es, unsere Kompetenz im Bereich hoch qualifizierter und außertariflicher Beschäftigter zu zeigen und stärker anzubieten.

