

KLEINER

RATGEBER FÜR AT-BESCHÄFTIGTE

Informationen & Tipps rund ums außertarifliche Arbeitsverhältnis

EINLEITUNG

Außertarifliche Angestellte (AT-Angestellte) sind eine wachsende Gruppe von Beschäftigten. In der betrieblichen Hierarchie sind sie in der Regel zwischen den tariflich Beschäftigten und den leitenden Angestellten eingeordnet. Ihre Vergütung muss per Definition oberhalb der höchsten tariflichen Entgeltgruppe liegen.

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 nicht selten dazu benutzt werden, Mehrarbeit pauschal mit dem Gehalt abzugelten und tarifvertragliche Regelungen zu umgehen. Ob das bei Dir der Fall ist, solltest Du prüfen! Der „Kleine Ratgeber für AT-Angestellte“ unterstützt Dich dabei und beantwortet Dir die wichtigsten Fragen rund um Dein Beschäftigungsverhältnis.

Deine IG Metall

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

Je nach Branche und Region 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 (teilweise wird dafür ein Mindestabstand definiert)*
- sie einen individuellen AT-Arbeitsvertrag haben
- wenn ihr Betrieb tarifgebunden ist

*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 Tariferhöhungen und die Arbeitszeitregelungen sind in Baden-Württemberg für alle Beschäftigten gültig. In der Praxis gibt es allerdings auch dort Arbeitsverträge 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“?

Nein. 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, nach Rechtsprechung, wer beispielsweise Beschäftigte selbstständig 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, dass das Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) keine Anwendung findet 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 Tarif- angestellten 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 für die AT-Beschäftigten, zu Arbeitszeiten, Gehaltsstrukturen, Urlaubsansprüchen und Bonuszahlungen festlegen.

Wichtig ist: 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** individuell und kompetent, z.B. zu folgenden Themen: Einkommen, Arbeitszeit, Weiterbildung, Teilzeit und Elternzeit, Versetzung, Abmahnung und Kündigung.
- **verhandelt Betriebsvereinbarungen** über Arbeitsbedingungen auch für AT‘ler.
- hat Mitbestimmungsrechte beim Entlohnungssystem für AT-Angestellte.
- **achtet** darauf, dass **Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge** eingehalten werden.
- hat **Informationsansprüche und Mitbestimmungsrechte** in AT-Belangen, z.B. bei Bruttolohn- und Gehaltslisten, 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

- **vereinbart** in Tarifverträgen auch implizit den **Mindeststandard** für außertariflich Beschäftigte.
- **bietet Informationen und Unterstützung** durch persönlichen Kontakt vor Ort, im Internet sowie durch Publikationen und Broschüren.
- bietet ihren Mitgliedern einen kompetenten **Rechtsschutz und eine kostenlose Rechtsberatung** in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen (u. a. Versetzung, Kündigung, Leistungen der Arbeits- und Sozialversicherung).
- **verbessert die Arbeitsbedingungen** durch verbindliche Tarifverträge und vertritt die Interessen der Arbeitnehmer*innen in der Politik.
- **berät, qualifiziert und unterstützt den Betriebsrat** und bietet ihnen eine Plattform, um Netzwerke aufzubauen.
- **bietet ein umfangreiches Seminarangebot** für Mitglieder.
- **hat Einfluss auf wirtschaftspolitische Entscheidungen** und trägt dazu bei, Arbeitsplatzsicherheit für Beschäftigte und Zukunftsfähigkeit für Branchen und Regionen zu gewährleisten.

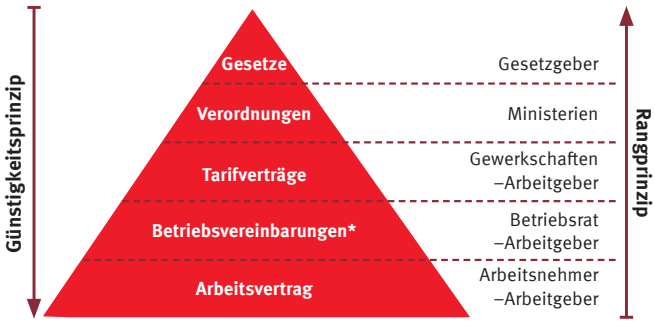
Siehe Übersicht auf Seite 10/11.

Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge, Gesetze

Regelungen zu Arbeitszeit, Einkommen, Urlaub etc. finden sich in unterschiedlichen Rechtsquellen:

- In Tarifverträgen
- In Betriebsvereinbarungen
- Im Arbeitsvertrag

Alle Quellen sind hierarchisch zueinander geordnet. An unterster Stelle steht der Arbeitsvertrag. Übergeordnet sind die Regelungen aus Betriebsvereinbarungen, darüber stehen Tarifverträge, anschließend Verordnungen und Gesetze. Die jeweils höhere Ebene setzt Mindeststandards für die Ebene darunter (Rangprinzip). Keine Bestimmung darf gegen die nächst höhere verstoßen. Sollte dies dennoch der Fall sein, greift das Günstigkeitsprinzip: Für die Beschäftigten gilt die jeweils günstigere Regelung!



* Besonderheit: Betriebsvereinbarungen dürfen keine Dinge regeln, die in Tarifverträgen geregelt sind, außer der Tarifvertrag lässt das ausdrücklich zu.

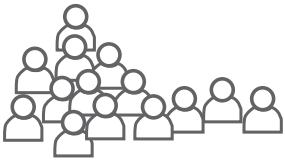
Was gehört in meinen Arbeitsvertrag?

- Name und Anschriften der Vertragsparteien
  (Wichtig im Fall eines Rechtsstreites)
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
  (Wichtig für viele Fristen)
- Tätigkeitsbeschreibung
  (Grundlage für die tarifkonforme Eingruppierung)
- Arbeitsort
  (Fehlt er, ist eine Versetzung leichter möglich)
- Optional
  (Dauer der Probezeit – per Gesetz: max. 6 Monate)
- Entgelt und ggf. AT-Entgeltstufe bzw. Jahresentgelt
- Arbeitszeit inklusive Bezahlung oder Ausgleich von Mehrarbeit und Reisezeiten
- Genaue Zusammensetzung und Höhe des Entgelts einschliesslich Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen
- Kündigungsfristen
- Dauer des jährlichen Urlaubs

Dein Betriebsrat oder die Kollegen*innen in Deiner IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort beraten Dich kompetent bei allen Fragen rund um Deinen Arbeitsvertrag. Sie können, auch bei Änderungen des Arbeitsvertrages, hilfreiche Tipps geben.



WER VERTRITT



Gewählt von der Belegschaft

Der Betriebsrat

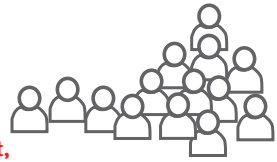
Der Betriebsrat

- Verhandelt die Betriebsvereinbarungen über Deine Arbeitsbedingungen: zum Beispiel die Eingruppierung, die konkreten Arbeitszeiten wie Beginn, Pausen und Betriebsferien oder den Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- Hat Mitbestimmungsrechte beim Entlohnungssystem für AT‘ler.
- Berät und unterstützt die Beschäftigten bei der Durchsetzung ihrer Interessen und achtet darauf, dass Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden.
- Hat sowohl Mitbestimmungsrechte, zum Beispiel bei personellen Maßnahmen wie Einstellungen, Eingruppierung, Versetzungen oder Kündigungen, als auch ein Initiativrecht bei Weiterbildung und ein Informationsrecht.
- Wird alle 4 Jahre von den Beschäftigten gewählt. Sie dürfen ihn jederzeit während der Arbeitszeit aufsuchen, ohne Angabe von Gründen.
- Arbeitet eng mit der Gewerkschaft zusammen.

Über 52.000 Betriebsrät*innen sind Mitglied der IG Metall – 73 Prozent der Betriebsräte in der IG Metall-, IT- und Elektroindustrie

DEINE INTERESSEN?

Die IG Metall



Wer Mitglied ist, kann mitbestimmen!

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 IG Metall 30 Tage (Montag bis Freitag).
- Setzt mit den Tarifverträgen Mindeststandards für Arbeitsbedingungen – auch für AT‘ler.
- Berät Sie zum Arbeitsverhältnis und zu Rechtsfragen.
- Berät und qualifiziert Betriebsräte und unterstützt sie in Konflikten mit dem Arbeitgeber.
- Bietet 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.

Aufsichtsräte

Mitbestimmung im Unternehmen

Die Beschäftigten wählen ihre Vertreter*innen aus der Belegschaft und der IG Metall als Kontrolleure in den Aufsichtsrat. Sie bestimmen die Unternehmensstrategie mit. Die Mehrheit im Aufsichtsrat haben die Anteilseigner (außer Montanmitbestimmung). Die Vertreter*innen der IG Metall führen ihre Tantiemen aus der Aufsichtsratstätigkeit an die gemeinnützige Hans-Böckler-Stiftung ab.

Was bringt mir als AT-Beschäftigte*r ein Tarifvertrag?

Nur wo ein Tarifvertrag vereinbart ist, gibt es **A**ußerhalb des **T**arifvertrags Beschäftigte (AT), deren Gehalt oberhalb der tariflichen Entgelte liegen muss. Im Entgelttarifvertrag der niedersächsischen Metallindustrie ist beispielsweise ein Mindestentgelt für AT- Beschäftigte festgelegt, das mit jeder Tariferhöhung steigt. Auch in den meisten anderen Tarifverträgen ist eine AT-Abgrenzung geregelt. Somit profitieren auch AT-Beschäftigte von erfolgreichen Tarifverhandlungen, da der Tarifvertrag die Untergrenze für das AT-Entgelt bildet. Welche Regelungen für Dich gelten, erfährst Du bei Deinem Betriebsrat oder in Deiner IG Metall Geschäftsstelle vor Ort.

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, so auch für AT-Beschäftigte. Es gibt auch Betriebsvereinbarungen, die nur für AT-Beschäftigte gelten. Ob das für Dein Unternehmen zutrifft, erfährst Du bei Deinem zuständigen Betriebsrat.



Betriebsvereinbarungen – wer regelt was?

Betriebsvereinbarungen werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat abgeschlossen. Sie sind für AT-Beschäftigte ein wichtiges Mittel der kollektivrechtlichen Absicherung. Inhalte können beispielsweise sein:

- Strukturen der Jahresentgelt-Zusammensetzung
- Gehaltsentwicklungen, Bonuszahlungen
- Arbeitszeitmodelle und Formen des Überstundenausgleiches
- betriebliche Altersversorgung, u.a.

Welche Arbeitszeitregelungen gelten für AT-Beschäftige?

Die Arbeitszeit von AT-Angestellten ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag und den geltenden Gesetzen. Die Ausgestaltung der Arbeitszeit kann dagegen auch auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung geregelt sein. Liegen Betriebsvereinbarungen über Arbeitszeit, Gleitzeit oder Arbeitszeitkonten ohne Einschränkungen vor, so haben auch AT-Angestellte einen Nutzen davon. In jedem Fall gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes: Es sieht einen 8-Stunden-Tag vor und 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 (West) bzw. auf der 38-Stunden-Woche (Ost). Dort besteht auch die Möglichkeit, diese betrieblich auf 35 Std./Woche zu verkürzen.

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 Tarif- beschäftigten werden Überstunden nicht gesondert 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. Informiere Dich am besten bei Deinem Betriebsrat oder in Deiner IG Metall Geschäftsstelle vor Ort.

Achtung: Die Klausel „Mehrarbeit ist mit dem Gehalt abgegolten“ ist unzulässig. Sie entspricht nicht dem Tranzparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) und verstößt gegen den Grundsatz, dass jede geleistete Arbeit zu bezahlen ist (§ 611 BGB).
Eine Klausel zu Überstunden im Arbeitsvertrag muss mindestens so formuliert sein, dass für den/die Arbeitnehmer/in bereits bei Vertragsschluss erkennbar ist, was das gegebenenfalls in der Praxis bedeutet und welche Leistung für die vereinbarte Vergütung maximal erbracht werden muss.

Habe ich als AT-Beschäftigte*er das Recht, meine Arbeitszeit zu reduzieren?

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

Nach § 8 des Teilzeitbefristungsgesetzes hast auch Du Anspruch auf Teilzeit, wenn:

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

Auch die Brückenteilzeit kann von AT-Beschäftigten in Anspruch genommen werden.



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 im Schnitt ein Urlaubsanspruch von 6 Wochen pro Jahr besteht (30 Tage/5-Tage-Woche). AT-Angestellte haben auch Anspruch auf Bildungsurlaub!* Die Freistellungsmöglichkeiten sind je nach Bundesland unterschiedlich. Für detaillierte Infos: Frag Deinen Betriebsrat!

*Bildungsurlaubsgesetze gibt es in: Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg -Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfahlen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt, Schleswig Holstein und Thüringen.



Eine Frage der Stärke: Einkommen, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen

IG Metall und Betriebsrat sind auch für AT-Beschäftigte da und setzen sich für deren Interessen ein. Bei Tarifverhandlungen und auch bei Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung gilt:
Allein mit guten Argumenten kommen IG Metall und Betriebsrat oft nicht weit. Der Erfolg hängt in erster Linie davon ab, wie stark IG Metall und Betriebsrat sind und wie viel Druck sie entfalten können. Je mehr Beschäftigte in der IG Metall organisiert sind, desto stärker ist ihre Verhandlungsposition.

Deshalb: Werde auch Du Mitglied in einer starken Gewerkschaft. Die IG Metall hat das Vertrauen von über 2,1 Millionen Mitgliedern. Davon sind über 52.000 als Betriebsräte in den Unternehmen tätig.

Was kostet die Mitgliedschaft?

Der Mitgliedsbeitrag beträgt 1 Prozent des Brutto-Entgelts. 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 Deiner Mitgliedschaft in der IG Metall leistest Du einen Beitrag dazu. Denn: Kompetenz und wirksame Solidarität haben ihren Preis!

Anmeldung unter:
www.igmetall.de/beitreten

NÜTZLICHE INTERNETSEITEN

www.igmetall.de
Hier findest Du den Kontakt zu Deiner IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort, sowie Informationen zu arbeitspolitischen Themen.

Tarifdatenbank der IG Metall
Wenn Du Deinen AT-Vertrag mit den tariflichen Leistungen vergleichen möchten, findest Du die wichtigsten Tarifbedingungen der IG Metall:
www.igmetall.de → Tarif → Tariftabellen

www.itk-entgeltanalyse.igmetall.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 der ITK-Branche.

www.faircrowd.work
Digital Arbeitende (Crowdworker) können sich hier untereinander vernetzen und von Experten beraten lassen.

www.lohnspiegel.de
Kostenloser Lohn- und Gehaltscheck – bietet Infos zu 300 Berufen

www.ergo-online.de
Wissensbausteine mit Informationen und Tipps zu Projektarbeit, Selbstmanagement, mobilem Arbeiten, Stressabbau etc.

Impressum
IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main

Vertreten durch den Vorstand,
1. Vorsitzende: Christiane Benner
vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach §18 Abs. 2 MStV:
Vanessa Barth
Funktionsbereich
Zielgruppen und Gleichstellung
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main
angestellte@igmetall.de

Redaktion: Herbert Rehm,
Ressort Angestellte, IT und Engineering

Fotos: iStock/swissmediavision/miniseries/
JohnnyGreig/seb_ra/skynesher/Halfpoint/
VioletaStoimenova/Peoplelmages

Gestaltung:
kontakt@evafunk.com

Produktnummer: 1000324A



www.igmetall.de