

STATUS UND ABGRENZUNG VON AUSSERTARIFLICHEN BESCHÄFTIGTEN



Die IG BCE informiert.
Abgrenzung von außertariflichen
Beschäftigten zu Tarifmitarbeitern
und leitenden Angestellten.

AT-STATUS UND ABGRENZUNG

1. Abgrenzung zum Tarifvertrag

Für die Frage, ob es sich um ein legales außertarifliches (AT)-Arbeitsverhältnis handelt, ist immer zunächst die Frage nach dem Tarifvertrag zu stellen. Hier wird in den meisten Tarifbereichen definiert, wer den Status des Tarifbeschäftigten und wer den Status des außertariflichen Beschäftigten erhält.

So legt der Manteltarifvertrag der chemischen Industrie beispielsweise folgende Kriterien fest:

Der Tarifvertrag gilt nicht für Arbeitnehmer, ...

1. Tätigkeit

... »deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt, als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe verlangt und« ...

2. Entgelt und Arbeitsbedingungen

... »deren Entgelt und allgemeine Arbeitsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Mindestbestimmungen überschreiten« und ...

3. AT-Arbeitsvertrag

... »wenn sie durch Einzelvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages« ...

4. Mitbestimmung Betriebsrat

... »unter Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß §§ 99 ff. BetrVG herausgenommen worden sind.«

Dieses Beispiel gilt nur für Unternehmen, welche den Flächentarifvertrag der chemischen Industrie anwenden. Bei anderen Flächen- oder Haustarifverträgen ist die AT-Frage zumeist zwar ähnlich, jedoch durchaus differenziert geregelt.

Somit sollten sich AT-Beschäftigte immer zuerst die gültigen Tarifverträge anschauen, ob tarifliche Bedingungen nicht doch gelten und sie nicht zu den sogenannten »Schein-ATs« gehören.

Die IG BCE informiert.
Abgrenzung von außertariflichen Beschäftigten
zu Tarifmitarbeitern und leitenden Angestellten.

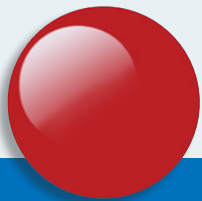
2. Abgrenzung zu den leitenden Angestellten

Zu beachten ist bei der Frage nach Arbeitsbedingungen auch immer die Abgrenzung des Arbeitnehmers zu den »leitenden Angestellten«. Als außertariflicher Beschäftigter bin ich in der Regel Arbeitnehmer. Das heißt, Schutzgesetze für Arbeitnehmer gelten für mich. Hierzu zählen beispielsweise die rechtlichen Normen zum Arbeitsschutz, zur Arbeitszeit, zum Urlaub und zur Entgeltfortzahlung. Für leitende Angestellte gelten diese nicht. Wer leitender Angestellter ist, regelt § 5 Betriebsverfassungsgesetz.



Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. **zur selbstständigen Einstellung und Entlassung** von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern **berechtigt ist** oder
2. **Generalvollmacht oder Prokura** hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber **nicht unbedeutend ist** oder
3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen **frei von Weisungen** trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.



3. Feststellung des Status

Somit ist also außertariflicher Beschäftigter, wer nicht in den Geltungsbereich des gültigen Tarifvertrages fällt und wer nicht leitender Angestellter ist.

Der Status des Arbeitnehmers kann im gerichtlichen Feststellungsverfahren festgestellt werden. Leichter ist es jedoch oft, bei der nächsten Wahl des Betriebsrates vorher Kontakt zum Wahlausschuss aufzunehmen, da dieser den Status der leitenden Angestellten und den des Arbeitnehmers festlegen kann und der Arbeitgeber diesen dann anzweifeln müsste. Auf diesem Wege bleibt dem Arbeitnehmer die offene Konfrontation erspart.

Die Abgrenzung zum Tarifvertrag erfolgt über **die Eingruppierung des Betriebsrates** gemäß § 99 Betriebsverfassungsgesetz. Diese erfolgt in der Regel **bei Einstellungen und Versetzungen**. Außerhalb solcher Ereignisse kann jeder Arbeitnehmer seinen Anspruch auf eine sogenannte Einarufierung prüfen lassen, also ob Anspruch auf eine der Tarifgruppen besteht. Jedoch kann diese Prüfung nur Erfolg haben, wenn eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft vorliegt, die den entsprechenden Tarifvertrag abgeschlossen hat.

Der einst erstrebenswerte Status des AT-Beschäftigten ist in den letzten Jahren mehr und mehr zu einem Instrument der Arbeitszeiterhöhung ohne Lohnausgleich abgeglitten. Auch wenn dies nach den meisten Tarifverträgen (siehe oben) dann bereits kein AT-Arbeitsverhältnis mehr ist.

Viele AT-Beschäftigte könnten schon heute problemlos die höchste Tarifgruppe mit der dazugehörigen regelmäßigen Arbeitszeit und allen anderen Vorteilen des Tarifvertrages einfordern. Hierdurch würden sich auch die Arbeitsbedingungen im AT-Bereich rasant verbessern. Somit schützen wir mit Tarifverträgen auch die Arbeitsbedingungen von AT-Beschäftigten.

Wir können helfen, doch wir brauchen Sie! Für vernünftige Arbeitszeitmodelle und Vergütungsregelungen im außertariflichen Bereich.

Gemeinsam sind wir stark.

Weitere Informationen für AT-Beschäftigte finden Sie in den speziellen Themen-Flyern für außertarifliche Beschäftigte wie z. B.



Arbeitszeit für außertarifliche Beschäftigte

Gestaltungsmöglichkeiten und gesetzliche Begrenzungen von Arbeitszeitregelungen für außertarifliche Beschäftigte.

Vergütung von außertariflichen Beschäftigten

Gestaltungsmöglichkeiten und Rechte zur Vergütung von außertariflichen Beschäftigten.



Versetzung von außertariflichen Beschäftigten



BWH P1403425

MITGLIED WERDEN LOHNT SICH!
auch unter
www.mitgliedwerden.igbce.de

Impressum

Herausgeberin:
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Ralf Sikorski, Vorstandsbereich 3

Redaktion:
Oliver Hecker
Abteilung Politische Schwerpunktgruppen

Redaktionsanschrift:
Königswohrter Platz 6
30167 Hannover
Telefon: 0511 7631-224/-385
Telefax: 0511 7631-590
E-Mail: abt.politische-schwerpunktgruppen@igbce.de
Internet: www.igbce.de

Titelfoto:
© H-Gall/iStockphoto

Druck und Vertrieb:
BWH GmbH – Die Publishing Company
Beckstraße 10
30457 Hannover

September 2014/3. Auflage

INFO
POINT besser informiert.

9/2014 Bestell-Nr. 