

Außertarifliche Vergütungsstruktur und Regelungen für „unechte Außertarifliche“

Bei Fragen zur Vergütungsstruktur ist stets der Geltungsbereich von Tarifverträgen zu berücksichtigen. Wo der Tarif endet oder kein Tarifvertrag zur Anwendung kommt, besteht die betriebliche Mitbestimmung im Falle der Vergütungsregelung auf Grundlage des §87 (1) Nr. 10, 11 BetrVG und nicht erst bei der Ein- oder Umgruppierung. Der Betriebsrat hat jedoch keine Mitbestimmung für die konkrete Höhe der Vergütung. Die betriebliche Lohngestaltung im Sinne des BetrVG betrifft die Feststellung abstrakter und genereller Grundsätze zur Entgeltdefinition. Es geht um strukturelle Komponenten, wie Stellenbewertung, Funktionsstruktur, Erhöhungskomponenten etc. einschließlich der Durchführungsform (betriebliche Ausgestaltung der Komponenten).

Im Falle des Endes tariflicher Entgeltgruppen (obere Tarifgruppen) im Übergang zum über- bzw. außertariflichen Bereich und der mancherorts großen Überlappung des AT-Einstiegs sind Regelungen zu treffen, welche Abstandregeln und Vergütungsbestandteile bei der Gestaltung der außertariflichen Vergütung gelten. Auch sollten AT-Entgeltstufen bzw. -bänder sowie die Gehaltsentwicklungslogik verbindlich geregelt sein.

In nicht wenigen Betrieben sind der Übergangsbereich und der AT-Gehaltsbereich trotz harter Mitbestimmungsrechte kaum strukturiert geregelt.