

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Abkürzungsverzeichnis	11
1. Rahmenbedingungen	13
2. Grundlagen der Analyse	15
2.1 Entgeltbestandteile	15
2.2 Maßstäbe der Analyse	16
3. Regelungsinhalte	21
3.1 Grundentgelt: Arbeitsbewertung und Eingruppierung	21
3.1.1 Geltungsbereich und Gesamtstruktur der Regelungen	22
3.1.2 Methodische Verfahren der Arbeitsbewertung	25
3.1.3 Kriterien der Arbeitsbewertung und Eingruppierung	34
3.1.4 Sonstige Regelungen	52
3.2 Stufenaufstieg beim Grundentgelt	59
3.2.1 Geltungsbereich	60
3.2.2 Kriterien des Stufenaufstiegs	60
3.2.3 Sonstige Regelungen zum Stufenaufstieg	69
3.3 Leistungsbezogene Entgeltsysteme	71
3.3.1 Geltungsbereich und Gesamtstruktur der Regelungen	72
3.3.2 Leistungskriterien	77
3.3.3 Verfahren der Feststellung und Bewertung von Leistung	83
3.3.4 Sonstige Regelungen zum Leistungsentgelt	89
3.4 Erfolgs- und gewinnbezogene Entgeltbestandteile	97

3.4.1	Geltungsbereich und Gesamtstruktur der Regelungen	98
3.4.2	Verfahrensregeln	100
3.4.3	Sonstige Regelungen	101
3.5	Arbeitszeit- und sozialbezogene Entgeltbestandteile	103
3.5.1	Geltungsbereich und Gesamtstruktur der Regelungen	104
3.5.2	Kriterien der Entgeltdifferenzierung	106
3.5.3	Verfahrensregeln	111
3.6	Erschwerniszuschläge und sonstige Entgeltbestandteile .	112
3.6.1	Geltungsbereich und Gesamtstruktur der Regelungen	113
3.6.2	Kriterien der Entgeltdifferenzierung	118
3.6.3	Verfahrensregeln	131
3.7	Betriebliche Vereinbarungen für außertariflich Beschäftigte	133
3.7.1	Gleichbehandlung bei der Vergabe des AT-Status .	133
3.7.2	Transparenz der Vergütungssysteme für AT-Beschäftigte	135
3.7.3	Diskriminierungsfreie Entgeltstrukturen	137
3.8	Absenkung der Entgelte	139
3.8.1	Geltungsbereich	140
3.8.2	Ausmaß der Entgeltabsenkung	145
3.8.3	Familienfreundlichkeit der Regelungen	147
4.	Rechte von Interessenvertretung, Gleichstellungsbeauftragten und Beschäftigten und Regelungen zur Konfliktlösung	149
4.1	Rechte von Interessenvertretung und Gleichstellungsbeauftragten	149
4.2	Rechte der Beschäftigten	152
4.3	Regelungen zur Konfliktlösung	157
5.	Monitoring und Evaluation der betrieblichen Entlohnungspraxis	162
6.	Ungelöste Probleme	167

7. Fallstudien	169
7.1 Leistungsorientierte Vergütung für Tarifbeschäftigte	169
7.1.1 Überblick über Verfahren und Kriterien für die Leistungsfeststellung	170
7.1.2 Transparenz und Controlling der Vergabepaxis . .	173
7.1.3 Die Bedeutung der Gleichstellung beim Abschluss der Dienstvereinbarung	174
7.1.4 Erfahrungen mit der Umsetzung und Anwendung der Dienstvereinbarung	175
7.2 Grundvergütung für außertariflich Beschäftigte (AT-Beschäftigte)	179
7.2.1 Die Stellenbeschreibung als Basis der Stellen- bewertung	180
7.2.2 Grundsätze der Bewertung, Bewertungskriterien und -verfahren	181
7.2.3 Sonstige Regelungen	185
7.2.4 Verhandlungs- und Einführungsprozess	186
8. Zusammenfassende Bewertung	188
9. Beratungs- und Gestaltungshinweise	191
9.1 Gestaltungsraaster	191
9.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme der Interessenvertretung	196
9.3 Rechtliche Argumente für die Interessenvertretung	197
10. Bestand der Vereinbarungen	199
Glossar	202
Literatur- und Internethinweise	204
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	206
Stichwortverzeichnis	209

Vorwort

Entgeltgleichheit bedeutet, dass Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit die gleiche Entlohnung erhalten. Das heißt: Die Bezahlung ist auch dann gleich, wenn die Tätigkeit zwar verschieden, die Anforderungen und Belastungen aber von gleichem Wert sind. Zum Entgelt gehören verschiedene Bestandteile: das Grundentgelt als anforderungsabhängige Basisvergütung, leistungsabhängige Bestandteile wie Leistungszulagen und -prämien, Zulagen bzw. Zuschläge für Mehrarbeit und Erschwernisse etc.; ggf. Besitzstandssicherung, (freiwillige) Sozialleistungen, Abfindungen, Darlehen, Belegschaftsaktien, Versicherungsleistungen, private Nutzung von Sachleistungen, z. B. Dienstwagen, Dienstwohnung, elektronisches Equipment etc.

Das Grundentgelt macht den größten Anteil am Entgelt aus. Es hängt vor allem davon ab, wie man eingruppiert wird und wie die Anforderungen und Belastungen an die Tätigkeiten bewertet werden. Aber auch Zulagen u. a. können in der Folge von dieser Bewertung betroffen sein. Wie eine Tätigkeit bewertet und eingruppiert wird und ob eine Tätigkeit gleichwertig zu einer anderen Tätigkeit ist, wird höchst unterschiedlich gehandhabt. Sicherlich: Den wahrhaft gerechten Lohn und die wahrhaft gerechte Eingruppierung wird es auch in Zukunft nicht geben. Es ist ein Ideal bzw. die Entscheidung über die Lohngruppen selbst ist eine Konvention, eine gesellschaftliche Verabredung, die auch anders ausfallen kann und dementsprechend immer auch subjektiv geprägt ist. Aber das sollte nicht davon abhalten, möglichst objektive und objektivierbare Kriterien bei der Entgeltfindung zu suchen.

Für die Analyse wurden 284 betriebliche Vereinbarungen der Jahre 2005 bis 2012 ausgewertet. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zur Gestaltung von Entgeltbestandteilen bestehen und wie die handelnden Akteure das Thema aufgreifen. Mit den Analysen verfolgen wir nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es,

betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben. Zusätzlich wurden betriebliche Experten nach ihren Erfahrungen mit dem Thema befragt. Zwei Fallstudien belegen ausführlich die Anstrengungen der Kolleginnen und Kollegen. Wir bedanken uns sehr für ihre Bereitschaft, uns Auskunft zu geben!

Weitere Hinweise und Informationen zu unseren Auswertungen finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke