



Jürgen Zürlein – Webasto AG

„Nichttarifliche Vergütungssysteme bei der Webasto AG“

Vortrag vom 16. September 2010

Jürgen Zürlein referierte zum Thema „Nichttarifliche Vergütungssysteme der Webasto AG“. Zunächst erläuterte er die Tarifbindung der Webasto AG und gab einen Überblick über Arbeitsvertragsformen, Gewinnbeteiligung und Nicht-Monetäre Vergütungsbestandteile. Anschließend sprach er über Reaktionen auf Krisensituationen, Vertrauensarbeitszeit und Entgelterhöhungsrunden.

Zur Tarifbindung führte der Referent aus, dass Webasto im Jahre 2003 krisenbedingt aus dem VBM ausgetreten und seitdem OT-Mitglied der BayME sei. Die Arbeitsverträge der Mitarbeiter habe man entsprechend ergänzt. Im Rahmen der Arbeitsverträge werde nach wie vor zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden. In den Werken setze sich der Lohn aus einer statischen Mengenleistungsprämie und einen an der Tarifsystematik des VBM angelehnten, dynamischen Grundlohn zusammen. Zu der Angestelltenvergütung zählten ein dynamischer Grundlohn, eine an den Tarifvertrag angelehnte, dynamische Leistungszulage von 19-20 %, eine freiwillige, statische Zulage und eine statische Zielerreichungsprämie von 50-150 %. Das Diskussionsvolumen im Hinblick auf die Zielerreichungsprämie stände bei 50 Maximalpunkten und kleiner. AT1- und AT2-Mitarbeiter erhielten einen dynamischen Grundlohn, eine statische freiwillige Zulage und eine Tantieme von 50-150 % (AT1) bzw. 50-200 % (AT2). Die Leistungsbeurteilung von Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung erfolge nach mit dem Tarif vergleichbaren Kriterien. Mitarbeiter mit Management-/ Führungsverantwortung würden nach Kompetenzkriterien entsprechend eigener Webasto M&L-Regeln beurteilt. Eine Gewinnbeteiligung erfolge ab 2 Jahren Firmenzugehörigkeit (ausgenommen: Leitende Angestellte, Geschäftsführer und Vorstände) und werde in die betriebliche Altersversorgung überführt. Sie berechne sich aus einem Fixum und einem variablen Anteil, der aufgrund von Fehlzeiten um 3 % (Angestellte) und Fehltagen um 2,5 % (Arbeiter) gekürzt werden könne. Als Nicht-Monetäre Vergütungsbestandteile biete Webasto den Mitarbeitern verschiedene Laufbahnmöglichkeiten sowie fachliche und persönliche Weiterentwicklungsprogramme (Corporate Leadership Programs, interne und externe Bildungsangebote und Gesundheitsinitiative). Als Reaktionen auf Krisensituationen nannte der Referent Anstöße zur Generierung von Veränderungsbereitschaft und Handlungsoptionen. Webasto habe das Arbeitszeitmodell optimiert, sei eine Entgeltrunde „0“ gefahren und habe eine Arbeitszeiterhöhung ohne Lohnausgleich vorgenommen. Zudem habe Webasto die Vertrauensarbeitszeit eingeführt, deren Bewertung überwiegend positiv ausgefallen sei. Entgelterhöhungsrunden seien „tariflich“ und individuell. Die jährliche Entscheidung über Art, Volumen und Verteilung der Entgelterhöhung liege beim Arbeitgeber. Die Entgelterhöhung und Entgeltgerechtigkeit erfolge aufgrund permanenter Benchmarks.



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Vortragsreihe

Der Referent rundete seinen Vortrag folgendem Fazit ab: Vorteil nichttariflicher Vergütungssysteme bildeten u.a. die Ungebundenheit des Arbeitgebers sowie seine Flexibilität im Hinblick auf Entgelterhöhungen. Nachteile lägen u.a. in der Notwendigkeit, die Vergütung am Markt stärker zu beobachten, und in der negativen Reaktion der Mitarbeiter, wenn keinen oder nur geringe Entgelterhöhung stattfände.

Frederike Gärtner
Wissenschaftliche Mitarbeiterin