Entgeltsystematik nicht leitende AT-Angestellte SE-AG

AT-Abteilungsversammlung Hamborn/Beeckerwerth
16. Dezember 2014

Thomas Schlenz

ThyssenKrupp Steel Europe

ThyssenKrupp

Agenda

1. BiC Reloaded: Reduzierung Personalkosten
2. Vergütungssystematik AT
   - a. Verteilung AT-Gruppen
   - b. Verteilung Leistungsbeurteilungen
   - c. Entwicklung Jahreseinkommen
3. Vergütungssystematik AT im Marktvergleich
4. Fazit und Ausblick

BiC Reloaded: Reduzierung Personalkosten trifft alle Mitarbeiter gleichermaßen

Sozialverträg-licher Personal-abbau im Tarif- und AT-Bereich

Arbeitszeit-verkürzung im Tarif-bereich

2 Jahre aussetzen Grundanhebung im AT-Bereich, aber weiterhin Heranführung

Wahlmöglichkeit im AT-Bereich: Entfall der 6 freien Tage oder 2,44% Entgeltkürzung

Reduzierung Rufbereitschaft im Tarif- und AT-Bereich

Reduzierung Prämien im Tarifbereich

Das bringt uns die befristete Arbeitszeitverkürzung auf 31-Stunden/Woche

Die Vorteile der befristeten Arbeitszeitverkürzung auf einen Blick:

- Wir **sichern Arbeitsplätze**: 1h sichert 340 Jobs.
- Wir halten die **wertvolle Erfahrung** unserer Mitarbeiter im Unternehmen.
- Wir können flexibel von einem **Konjunkturaufschwung profitieren.**
- Wir **bilden nach wie vor über Bedarf aus** und bleiben wichtiger Sozialpartner der Region.
- Wir erhalten eine **ausgewogenere Altersstruktur.**
- Wir verdienen wieder das Geld für die **nötigen Investitionen** in unseren Standort.
- Wir leisten unseren Beitrag zur **Gesundung des Konzerns.**

Entgeltauswirkungen BiC Reloaded für Tarif- und AT-Mitarbeiter

AT

Zwei Nullrunden

Entfall 6 freie Tage oder alternativ: Bruttoentgelt-kürzung 2,44%

Kürzung wirkt sich nicht auf Tantieme aus

Tarif

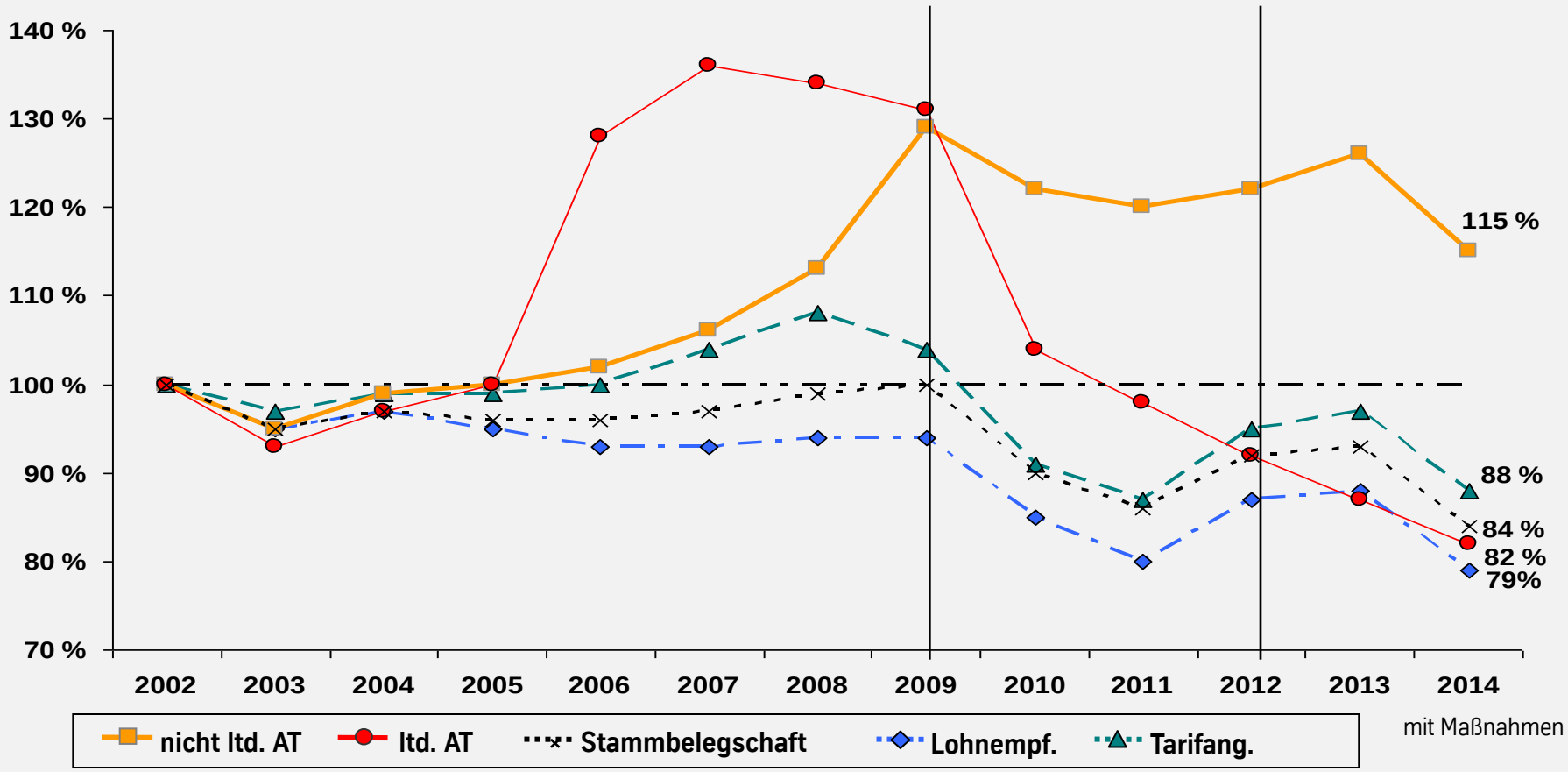
Ø Bruttoentgeltkürzung : 8,6 %
aufgrund Reduzierung Arbeitszeit auf 31-Stunden/ Woche

Kürzung wirkt sich auf Jahressonderzahlung aus

Insgesamt keine Benachteiligung der AT-Mitarbeiter gegenüber den Tarifmitarbeitern

AT-Mitarbeiter unterproportional von Stellenabbau betroffen

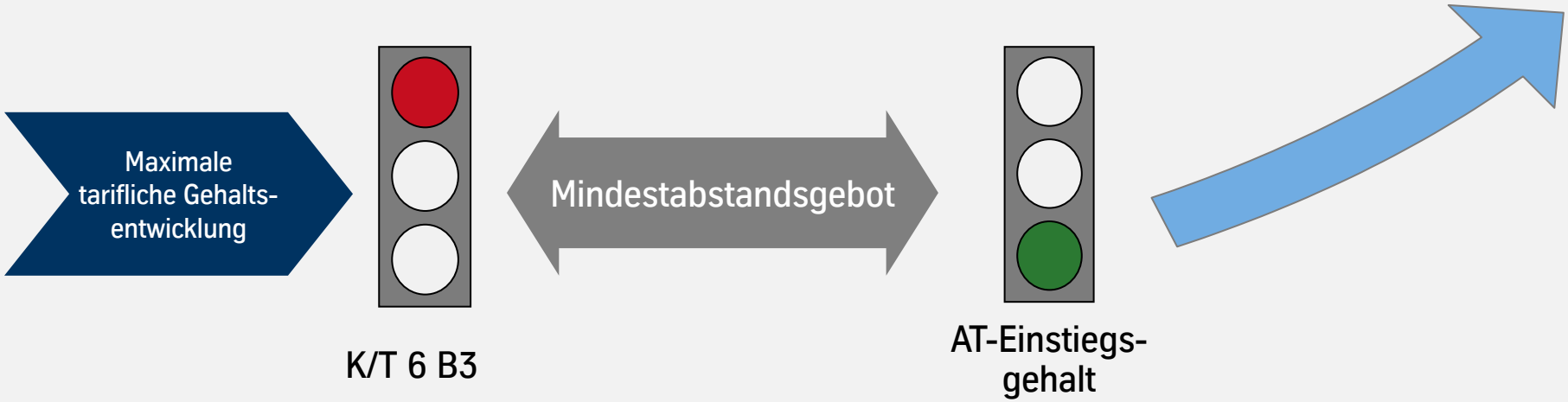
Entwicklung Mitarbeitergruppen im Vergleich



Indizierte Entwicklung der Stammbelegschaft ab 2002

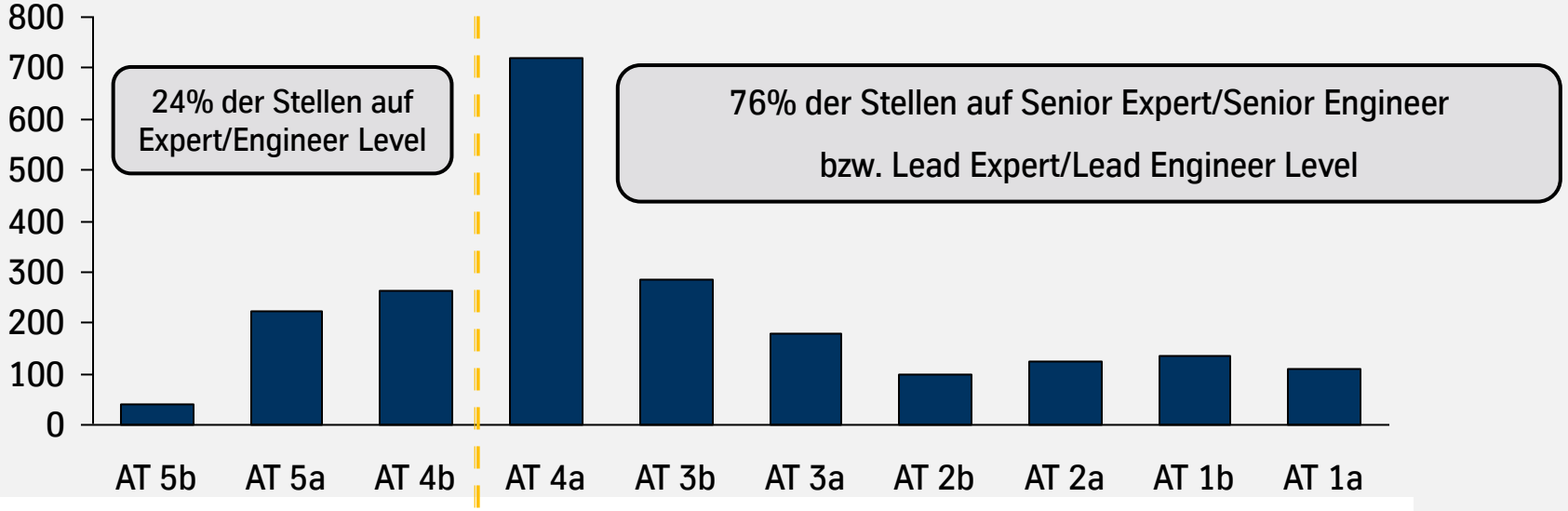
Mindestabstandsgebot zwischen Tarif und AT: Ende und Anfang

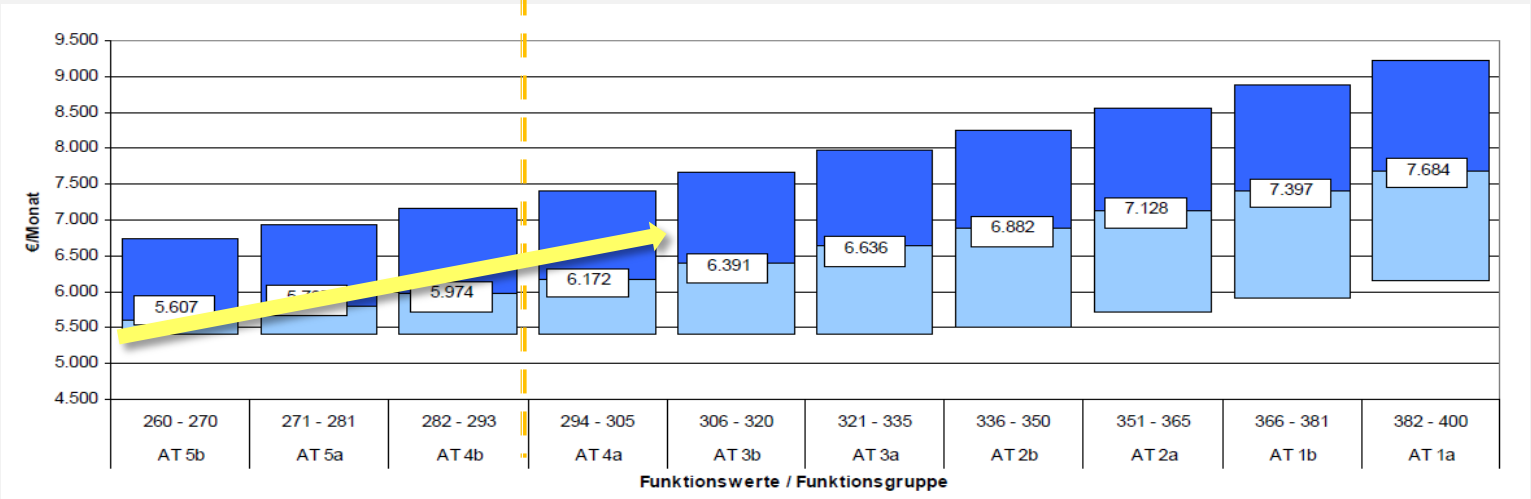
AT-Einstiegsgehalt ist der Anfang der Gehaltsentwicklung



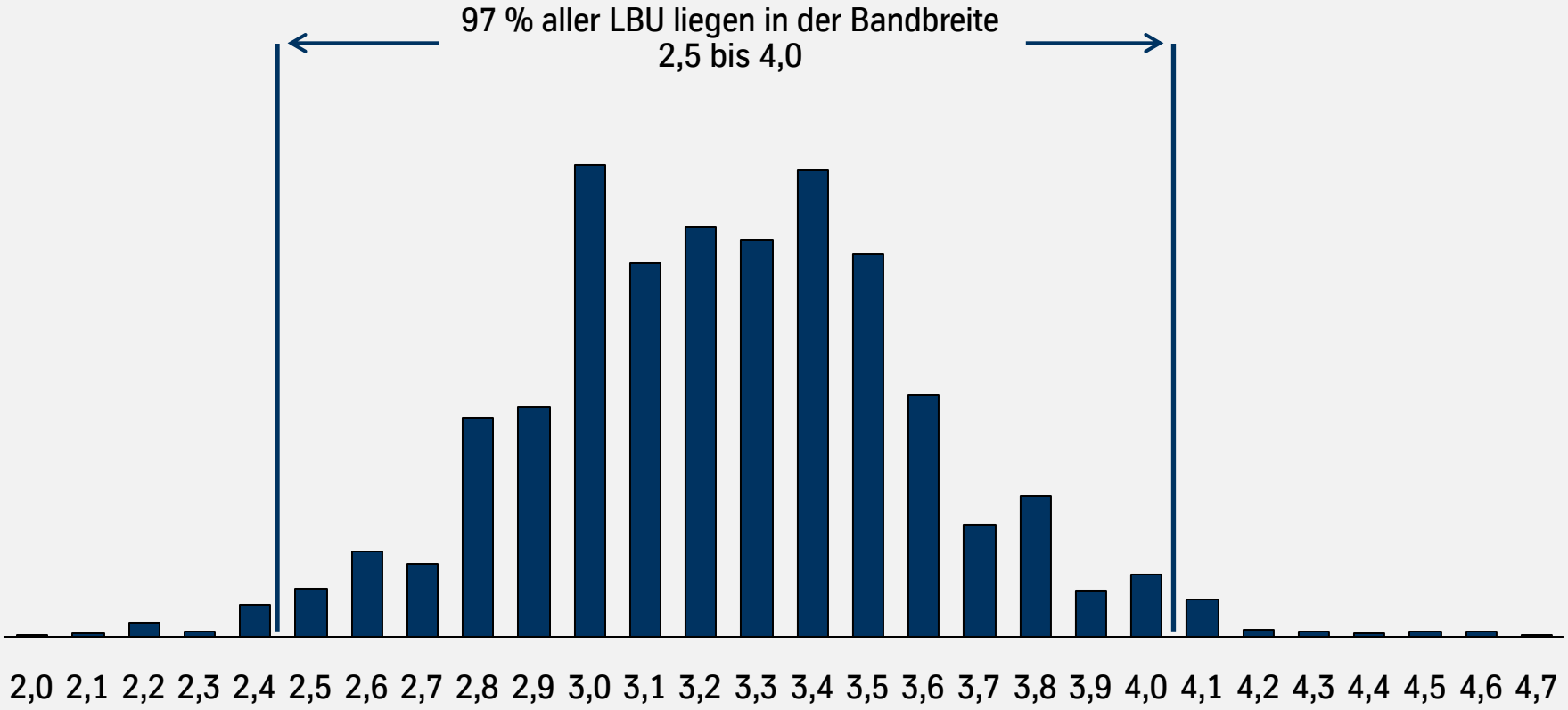
2/3 der AT-Mitarbeiter in höherwertigen Funktionen

Gehaltsentwicklung nach AT-Einstiegsgehalt mit ansteigendem Verlauf





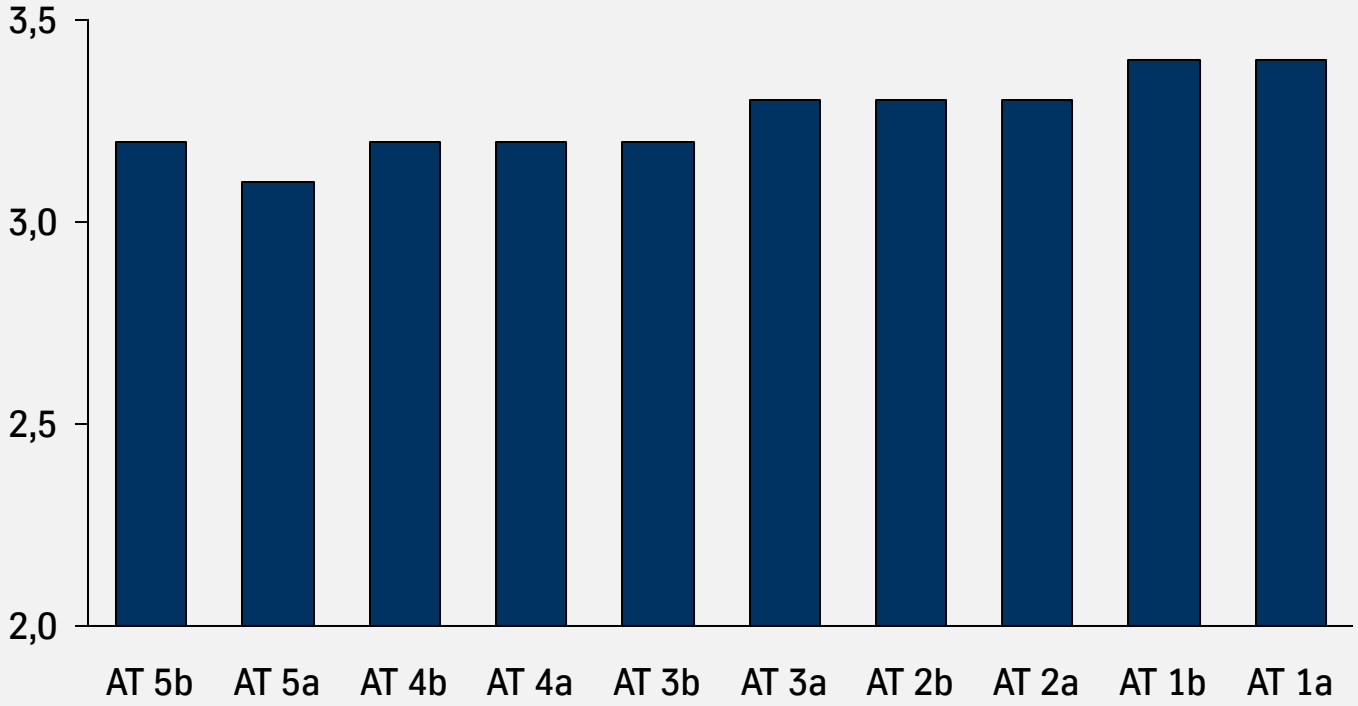
Systemkonforme Anwendung der Leistungsbeurteilung



Die Möglichkeiten der Leistungsbeurteilung werden in voller Bandbreite genutzt

Auch innerhalb der einzelnen AT-Gruppen keine Ausreißer

Leistung der Mitarbeiter über alle AT-Gruppen hinweg gleichmäßig beurteilt



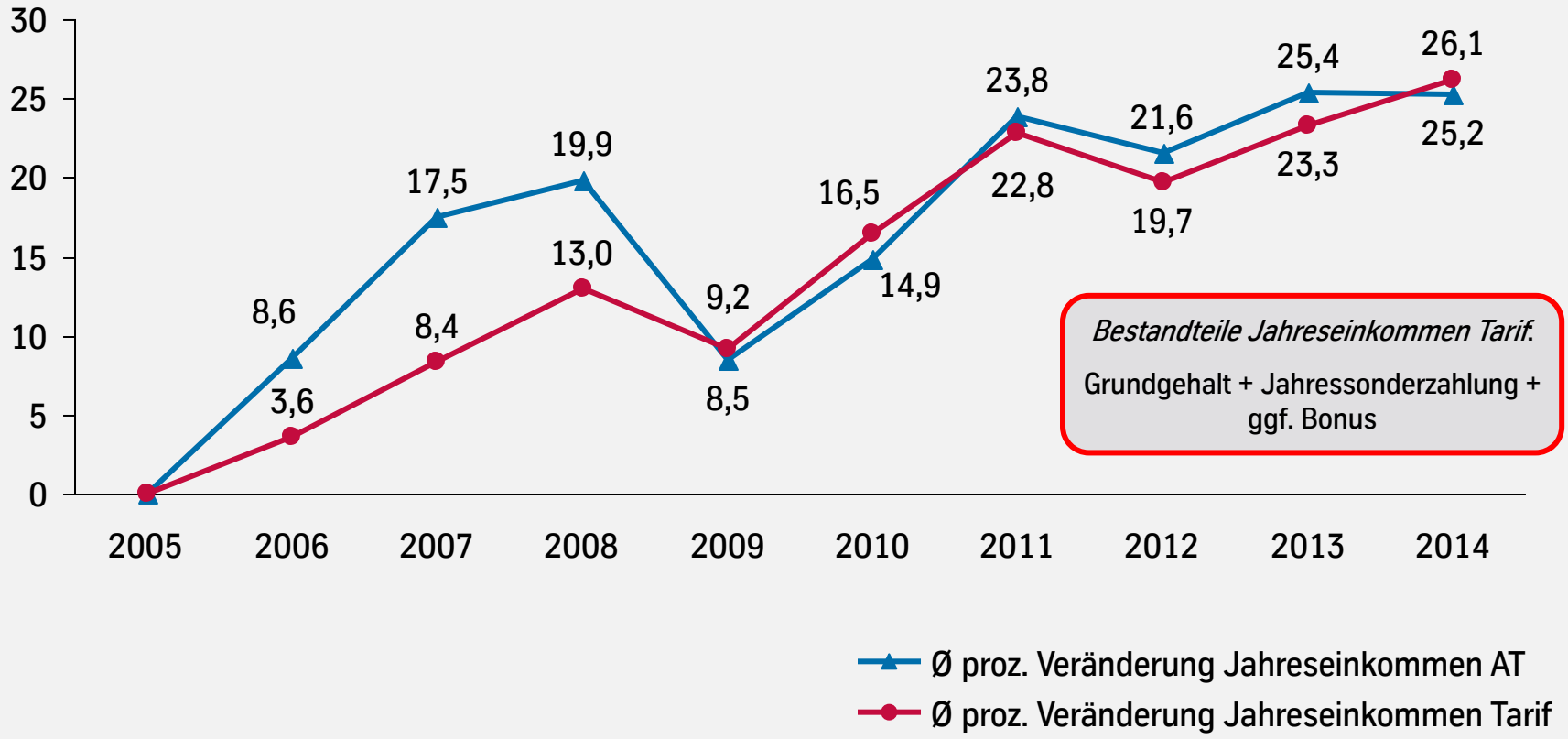
Anwendung Instrument der Leistungsbeurteilung in allen AT-Gruppen systemkonform

Durchschnittliche Leistungsbeurteilung je AT-Gruppe

AT-Jahreseinkommen stärker von wirtschaftlichem Erfolg abhängig; trotzdem nach 10 Jahren nicht unterhalb tariflicher Entwicklung

Bestandteile Jahreseinkommen AT:

Grundgehalt + Tantieme + ggf. Budget + ggf. Bonus

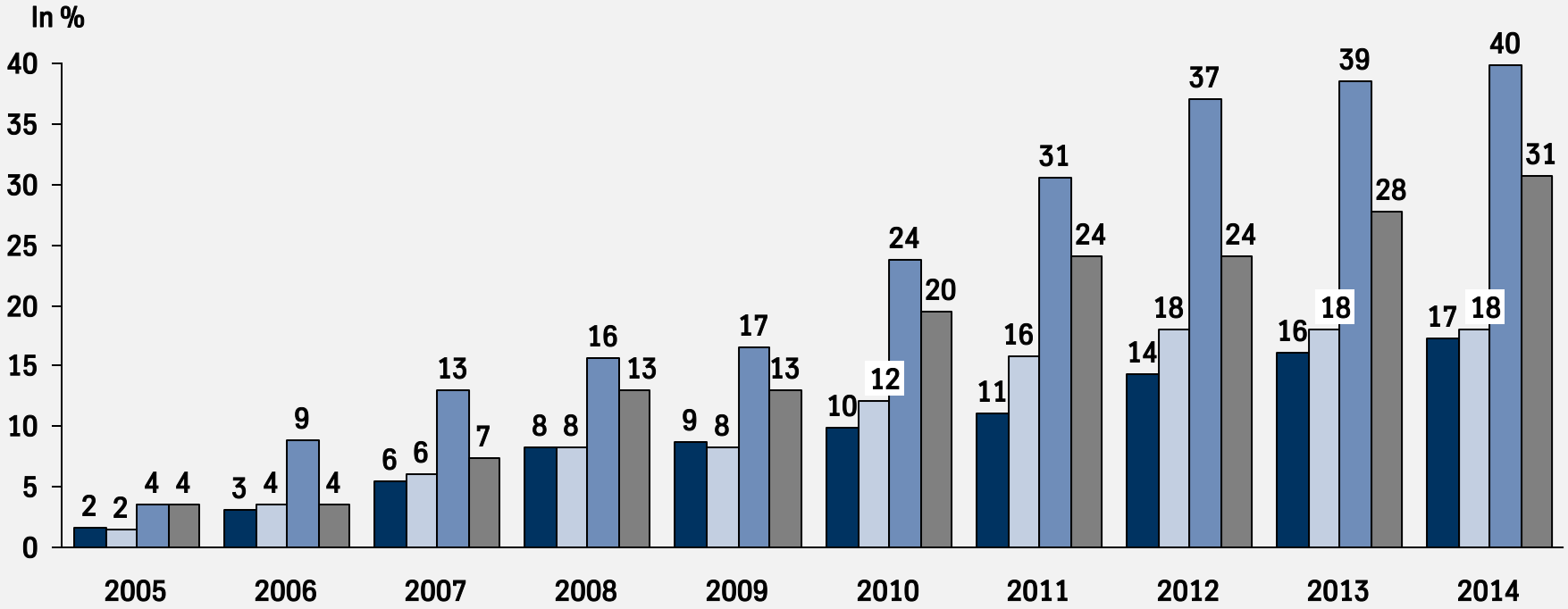


Bestandteile Jahreseinkommen Tarif:

Grundgehalt + Jahressonderzahlung + ggf. Bonus

Vergleich Inflationsrate zu Entgeltanhebungen bei der SE-AG

Gehaltsentwicklung deutlich über Inflationsrate



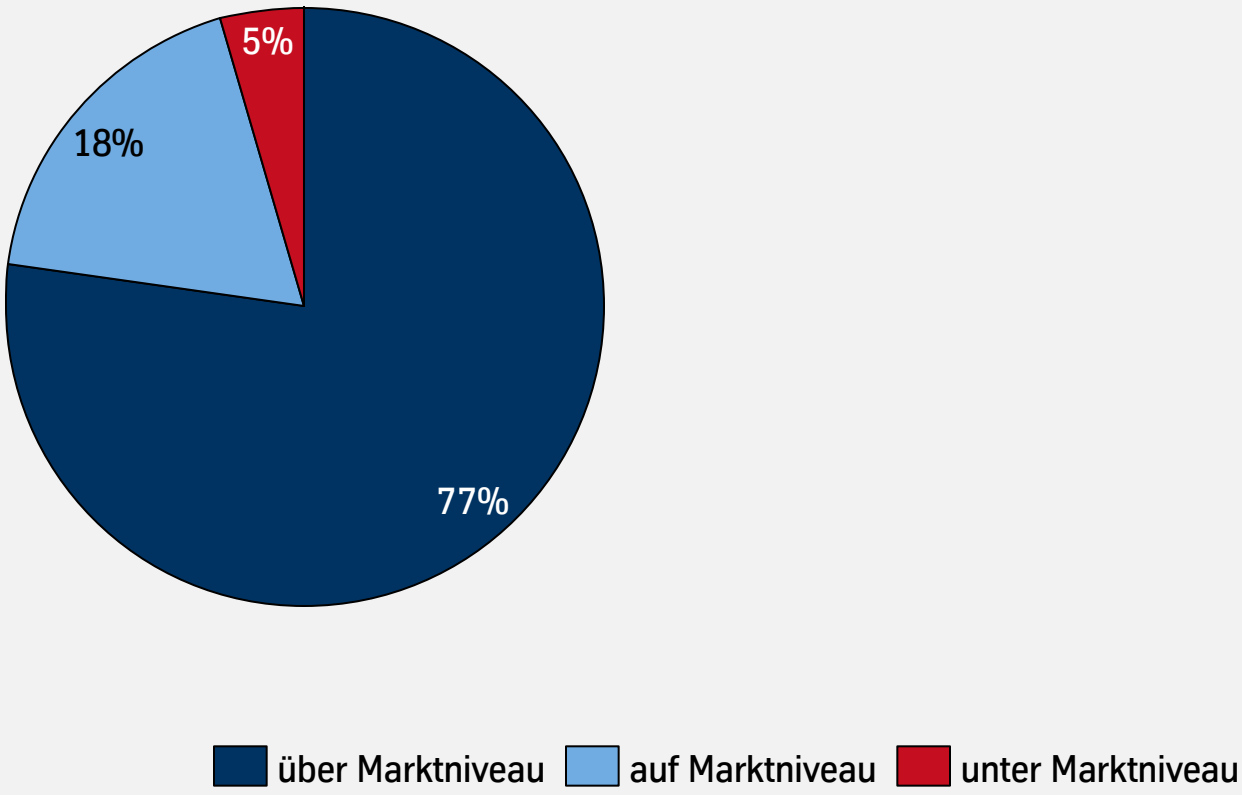
Bereits die reine Grundanhebung seit 2005 ist höher als die Inflationsrate

Inflationsrate | Grundanhebung AT | Grundanhebung AT inkl. Heranführung | Tariferhöhungen

Quelle: http://de.inflation.eu/inflationsraten/deutschland/historische-inflation/vpi-inflation-deutschland

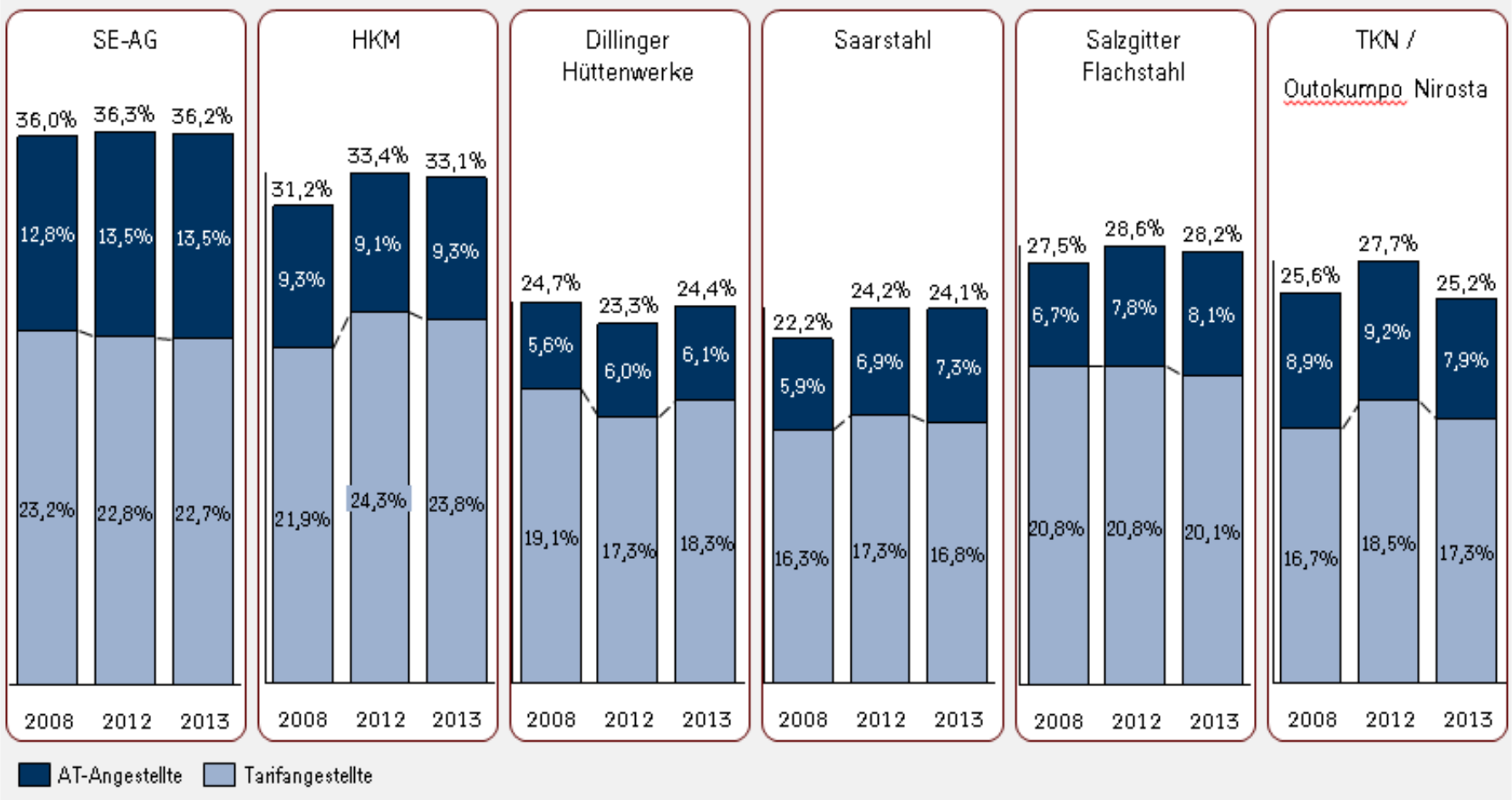
VPI = Verbraucherpreisindex

¾ der AT-Funktionen bei der SE-AG besser bezahlt als bei Wettbewerbern



Quelle: Vergütungsbenchmark SMS Consulting 10/2014; AT Funktionen über alle Hierarchieebenen und Direktionsbereiche

Ein Vergleich mit Wettbewerbern zeigt bei SE-AG einen deutlich höheren Anteil von AT-Angestellten



AT-Anteil der Stammbelegschaft in % jeweils am 31.10.

Fazit und Ausblick

- ✓ AT-Entgelt-Policy systematisch aufgebaut
- ✓ Jährliche Erhöhung der AT-Gehälter fällt größer als Inflation aus
- ✓ Tantieme atmet mit wirtschaftlicher Entwicklung
- ✓ Die AT-Bezahlung liegt überhalb des Marktes

→ **Wir sind für die Zukunft gut aufgestellt!**