UBR-SA-3-2023-S.10

Checkliste: Hier reden Sie bei der Lohngestaltung mit

Prüfpunkte	**Ja**	**Nein**
Ihr Arbeitgeber macht die Höhe und den Grund der Lohnzahlung von allgemeinen Kriterien abhängig, wie z. B. bei einer Leistungsprämie, die abhängig von allgemeinen Leistungskriterien gezahlt werden soll.		
Die Gehaltsregelung soll für eine Mehrzahl von Kolleginnen und Kollegen in Ihrem Betrieb gelten.		
Ihr Arbeitgeber plant eine Regelung in folgenden Bereichen: - Bildung von Entgeltgruppen - Einführung von Halbgruppen - detailliertes Entgeltsystem - Grundsätze zum Lohnsystem - Bemessungsgrundsätze für allgemeine Leistungszulagen - zuschlagspflichtige Nachtarbeit, Wochenendarbeit, Feiertagsarbeit etc. - fehlzeitenorientierte Sonderleistungen		
Bei einer freiwilligen Leistung, wie z. B. einer Sonderzahlung, soll festgelegt werden, nach welchen Maßstäben das zur Verfügung stehende Budget verteilt wird.		
Ihr Arbeitgeber möchte bei den Zulagen eine der folgenden Regelungen umsetzen: - Einführung einer Erschwerniszulage - Leistungszulage aufgrund einer Leistungsbeurteilung		
Ihr Arbeitgeber plant Prämienzulagen bei Überschreitung eines bestimmten Umsatzsolls.		
Ihr Arbeitgeber plant, individualvertragliche Regelungen in eine betriebliche Einheitsregelung abzuändern.		
Ihr Arbeitgeber möchte festlegen, ob Bereitschaftsdienste pauschal oder nach tatsächlich geleisteten Stunden bezahlt werden.		
Ihr Arbeitgeber möchte Vergütungsgruppen nach bestimmten Tätigkeitsmerkmalen bilden.		
Ihr Arbeitgeber möchte übertarifliche Zulagen nach allgemeinen Verteilungsgrundsätzen gewähren.		
Das Verhältnis zwischen Festgehalt und den variablen Vergütungsbestandteilen soll festgelegt werden.		

Alle Punkte bzw. die entsprechenden Vergütungsregeln, bei denen Sie das Ja ankreuzen, sind mitbestimmungspflichtig. Ignoriert Ihr Arbeitgeber Ihre Mitbestimmung, fordern Sie ihn auf, Sie nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu beteiligen.