

Betriebsvereinbarung zum Thema leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist die Vereinheitlichung des Gehaltsystems der Mitarbeiter der Firma x.

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der Firma [...]. Die Betriebsvereinbarung ist anzuwenden auf alle Neueintritte bei der Firma [...] seit dem [...]. Ebenso wie auf diejenigen Mitarbeiter, die ihr Gehalt zugunsten der Betriebsvereinbarung neu vereinbart haben.

2. Grundsätze

Bei der Höhe der variablen Vergütung wird zwischen vier Funktionsstufen unterschieden.

- Zur Funktionsstufe 1 zählen: Junior-Bewerter, Junior-Researcher, Sekretärinnen, Team-Assistenten
- Zur Funktionsstufe 2 zählen: Bewerter, Researcher, Chefsekretärinnen
- Zur Funktionsstufe 3 zählen: Senior-Bewerter, Teamleiter, Senior-Researcher, Senior-Stabsfunktionen
- Zur Funktionsstufe 4 zählen: Abteilungsleiter

Die Einstufung wird durch die Firma vorgenommen.

3. Auszahlungshöhe der variablen Vergütung

Die Auszahlungshöhe bemisst sich nach dem Erfolg der Gesellschaft und der Leistung des einzelnen Mitarbeiters. Die Gewichtung der Zieldimensionen beträgt 20 % für den Erfolg der Gesellschaft und 80 % für die Individualleistung. Der Erfolg der Gesellschaft ermittelt sich anhand der Eigenkapitalverzinsung. Für [...] gilt als Zielgröße eine Eigenkapitalverzinsung von 20 %. Ist diese erreicht, erhalten die Mitarbeiter 20 % ihres Zielbonus. Für die Folgejahre gilt diese Zielgröße analog, sofern sich die Rahmenbedingungen nicht verändern. Wurde diese Größe über- oder unterschritten, legt der Beirat auf Anraten des Geschäftsführers der Firma [...] die Bonushöhe, im Sinne eines prozentualen Anteils, fest. Die Mitarbeiter haben keinen Anspruch auf Auszahlung eines anteiligen Betrages.

Die individuelle Leistung wird anhand eines in der Betriebsvereinbarung vom [...] gesondert geregelten Beurteilungssystems festgestellt. Es gilt die jeweils gültige Fassung.

Für jede der sechs Beurteilungsstufen ist eine Spannbreite für die Auszahlungshöhe hinterlegt. Die konkrete Bonushöhe für den einzelnen Mitarbeiter wird im Rahmen einer

Abstimmungsrunde zwischen Geschäftsführung, Personalabteilung und Abteilungsleiter festgelegt.

Der Bonus für die Individualleistung ist bei 150 % des anteiligen Zielbonus gedeckelt.

4. Zielbonus

Der Zielbonus beträgt in der Funktionsstufe 1 = 10 % der Jahresvergütung¹, bei der Funktionsstufe 2 = 15 % der Jahresvergütung, bei der Funktionsstufe 3 = 20 % der Jahresvergütung und bei der Funktionsstufe 4 = 30 % der Jahresvergütung.

5. Neueintritte/Austritte/Wechsel

Mitarbeiter, die während des laufenden Geschäftsjahres in die Firma [...] eintreten, erhalten eine anteilige Zahlung, die sich nach der festgestellten Beurteilung für diesen Zeitraum bemisst. Sind sie kürzer als drei Monate im Unternehmen beschäftigt, erhalten sie den anteiligen Zielbonus.

Dies gilt auch für Austritte aus der Firma [...].

Die Zahlung eines anteiligen Betrages gilt auch für Altersteilzeit, Mutterschutz bzw. Erziehungs-urlaub und andere besondere Arbeitsverhältnisse.

Wechselt ein Mitarbeiter innerhalb der Firma [...], so richtet sich der Bonus nach den jeweiligen Beurteilungen. Ist die Beurteilung nur für eine Funktion festgestellt, so leitet sich aus diesem Ergebnis die Höhe des Gesamtbonus ab. Ist für jede Funktion eine Beurteilung festgestellt, so erhält der Mitarbeiter den daraus abgeleiteten anteiligen Bonus.

6. Schlussbestimmung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung zum [...] in Kraft.

Sie gilt zunächst für zwei Jahre. Sollten die Parteien bis dahin keinen entsprechenden Regelungsbedarf haben, gilt sie unbefristet. Sie kann dann mit einer Frist von drei Monaten von beiden Seiten gekündigt werden.

Der Bonus wird mit dem [...] ausgezahlt, sofern der Geschäftsbericht rechtzeitig vorliegt. Ansonsten können Verschiebungen von ein bis zwei Monaten nicht ausgeschlossen werden. Erstmalig wird der Bonus mit dem [...] für das Jahr [...] ausgezahlt.

Änderungen und Ergänzungen dieser Betriebsvereinbarung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Sind eine oder mehrere Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam oder nichtig, berührt dies die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Die unwirksame oder nichtige Bestimmung wird in einem solchen Fall durch eine wirksame Bestimmung ersetzt, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen oder nichtigen Bestimmung möglichst nahe kommt.