Musterbetriebsvereinbarung über Entgeltgestaltung bei AT-Angestellten

Zwischen

der Firma Mustermann GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer Willy Winzig, Musterstraße 3, 12345 Musterstadt,

und

dem Betriebsrat der Firma Mustermann GmbH, vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden Herbert Listig, Musterstraße 3, 12345 Musterstadt,

wird folgende

**Betriebsvereinbarung über die Vergütung von AT-Angestellten**

geschlossen:

**§ 1 Geltungsbereich und Zweck der Betriebsvereinbarung**

1. Diese Betriebsvereinbarung gilt räumlich für den Betrieb der Mustermann GmbH, Musterstraße 3, 12345 Musterstadt.
2. Die Betriebsvereinbarung gilt für alle derzeitigen und künftigen Arbeitnehmer, deren Tätigkeit sich oberhalb der Eingruppierungsmerkmale der obersten Tarifgruppe der Tarifverträge des nordrhein-westfälischen Groß- und Außenhandels bewegt (AT-Angestellte).
3. Die Betriebsvereinbarung gilt nicht für leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 BetrVG).
4. Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung sind Grundsätze und Verfahrensfragen zu einer Gehaltsstruktur für AT-Angestellte.

**§ 2 Stellenbewertung**

1. Die Stellenbewertung erfolgt grundsätzlich nach der Hay-Bewertungsmethode, die zunächst von der Personalabteilung technisch vorgenommen wird (Voreinschätzung). Die Entscheidung über die Stellenbewertung trifft auf der Grundlage der Voreinschätzung eine Bewertungskommission, die sich aus jeweils vier Vertretern des Betriebsrats und der Geschäftsleitung zusammensetzt. Die Be­wer­tungskommission legt die Stellenbewertung abschließend fest. Die Bewertungskommission entscheidet abschließend über die Zuordnung der Stelle zu einer Entgeltstufe. Kann sich die Be­wer­tungskommission nicht einigen, so kann jede Betriebspartei die Verhandlungen für gescheitert erklären und die Einigungsstelle anrufen; der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung der Betriebsparteien.
2. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird die Bewertung ihrer Stelle erläutert. Sofern die Stelleninhaber Bedenken gegen die Bewertung erheben, hat die Bewertungskommission ihre Entscheidung zu überprüfen und eine Neubewertung vorzunehmen.
3. Einmal jährlich überprüft die Bewertungskommission die Zuordnung aller Stellen und nimmt erforderlichenfalls Neubewertungen vor.

**§ 3 Entgeltstufen**

1. Es gibt fünf Entgeltstufen (Entgeltstufe A bis E). Die Bandbreite des Gehalts reicht von 80 % bis 120 % des Mittelwerts.
2. Die Entgeltstufen, ihre Zuordnung zu Stellenwerten und die konkreten Geldbeträge werden in der Anlage 1 zu dieser Betriebsvereinbarung festgelegt.

**§ 4 Zuordnung der Stellen zu den Entgeltstufen**

1. Nach dem Ergebnis der Stellenbewertung (§ 2 dieser Betriebsvereinbarung) werden die Stellen einer der Entgeltstufen (§ 3 dieser Betriebsvereinbarung) zugeordnet. Die Zuordnung erfolgt durch die Bewertungskommission (§ 2 dieser Betriebsvereinbarung). Grundlage für die Zuordnung ist grund­sätzlich der Hay-Punktwert der Stelle. Kann sich die Bewertungskommission nicht einigen, so kann jede Betriebspartei die Verhandlungen für gescheitert erklären und die Einigungsstelle anrufen, deren Spruch die Einigung der Parteien ersetzt. Zur Vermeidung von Härten kann eine abweichende Zuordnung vorgenommen werden, wenn dies – insbesondere zur Vermeidung von Ungleichbehandlungen und anderen Härten – angezeigt ist.
2. Mit Inkrafttreten dieser Vereinbarung werden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fallen, einer Entgeltstufe zugeordnet.
3. Bei Neueinstellungen erfolgt die Ersteinstufung auf Grundlage der Berufserfahrung und des zu erwartenden Leistungsniveaus des Arbeitnehmers. Die §§ 99 ff. BetrVG sind für diese Eingruppierung anzuwenden.

**§ 5 Leistungsbeurteilung**

1. Innerhalb der Bandbreite der Entgeltstufe ist die Höhe des Gehalts eines Arbeitnehmers nach seinem dauerhaft erbrachten Leistungsniveau festzulegen.
2. Die Beurteilung des Leistungsniveaus obliegt zunächst dem unmittelbaren Vorgesetzten des Arbeit­nehmers. Ist der Arbeitnehmer mit seiner Beurteilung nicht einverstanden, so entscheidet die Bewertungskommission. Kann sich die Bewertungskommission nicht einigen, so kann jede Betriebs­partei die Einigungsstelle anrufen, deren Spruch die Einigung der Parteien ersetzt.
3. Beurteilungskriterien sind insbesondere Arbeitsmenge, Arbeitsqualität, Arbeits- und Sozialver­ha­lten, erzielter Umsatz, Führungsqualität (soweit Führungsaufgaben wahrgenommen werden).
4. Die Beurteilungsvordrucke und -hinweise sind als Anlage 2 Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.

**§ 6 Zukünftige Entgelterhöhungen**

1. Zum 30. Juni eines jeden Kalenderjahrs wird die generelle Gehaltsanhebung festgelegt. Die Festlegung erfolgt durch die Geschäftsleitung nach Beratung mit dem Betriebsrat. Als Maßstab für die Gehaltsanpassung werden der jeweilige Unternehmenserfolg und die Tariferhöhungen des einschlägigen Tarifvertrags des Groß- und Außenhandels Nordrhein-Westfalen zugrunde gelegt.
2. Die prozentuale Gehaltsanhebung findet Anwendung auf die Mittelwerte der jeweiligen Entgeltstufen. Die den Mittelwerten zugeordneten Minimal- und Maximalwerte der Entgeltstufen werden gleichermaßen angepasst.

**§ 6 Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

1. Alle unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in Informationsveranstaltungen über dieses neue Vergütungssystem in Kenntnis zu setzen. Diese Informationsveranstaltungen müssen für neu eintretende Arbeitnehmer in regelmäßigen Abständen wiederholt werden.
2. Führungskräfte, die Bewertungsaufgaben im Sinne dieser Betriebsvereinbarung durchzuführen haben, werden in besonderer Weise hierfür geschult. Die Betriebsparteien legen die genauen Schulungsinhalte im Einzelnen fest. Der Betriebsrat kann bei allen Informations- und Schulungs­ver­anstaltungen jederzeit teilnehmen.

**§ 7 Information und Beteiligung des Betriebsrats**

1. Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat der Betriebsrat jederzeit Zugang zu allen Informationen und Unterlagen, die im Zusammenhang mit dieser Betriebsvereinbarung anfallen.
2. Soweit der Betriebsrat es als erforderlich erachtet, kann er Seminare (insbesondere auch hinsich­tlich des Hay-Systems) besuchen und Sachverständige gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG hinzuziehen.

**§ 8 Einigungsstelle**

Können sich die Betriebsparteien über die Anwendung dieser Betriebsvereinbarung nicht einigen, so kann jede Betriebspartei die Verhandlungen für gescheitert erklären und die Einigungsstelle anrufen. Die Einigungsstelle wird mit drei Beisitzern je Seite besetzt.

**§ 9 Schlussbestimmungen**

1. Sollte diese Betriebsvereinbarung teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung im Übrigen. Vielmehr verpflichten sich die Betriebsparteien, den unwirksamen Teil durch eine wirksame Neuregelung zu ersetzen, die dem wirtschaftlichen Sinn und Zweck des unwirksamen Teils so weit wie möglich entspricht.
2. Die Betriebsvereinbarung ist mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende kündbar. Im Falle ihrer Kündigung wirkt die Betriebsvereinbarung in allen ihren Teilen bis zum Abschluss einer sie ersetzenden Regelung nach.
3. Die Betriebsvereinbarung tritt am (…) (Datum) in Kraft.

Ort, Datum

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Unterschriften Geschäftsführer und Betriebsratsvorsitzender