

G e h a l t s m o d e l l

A - Einführung

Im Januar 2012 wurde ein grundsätzlich neues Gehaltsmodell von allen Mitarbeitern gemeinsam entwickelt. Jährlich findet eine gemeinsame Überprüfung und ggf. Überarbeitung statt. Das Modell gilt für alle Mitarbeiter von Ökofrost GmbH und SinnBIOse Netzwerk GmbH.

Die nachfolgende Version tritt zum 1.9.2018 in Kraft.

B - Ziele und Werte

Gerechtigkeit

Gerechtigkeit ist ein sehr subjektiver Wert – was der eine als gerecht empfindet kann von dem anderen als ungerecht bewertet werden, weil jeder eine andere Perspektive hat. Im Bewusstsein dieser Schwierigkeit sind alle Mitarbeiter aufgerufen, ihr persönliches Gerechtigkeitsempfinden in den gemeinsamen Dialog einzubringen.

Nachvollziehbarkeit

Es ist für jeden nachvollziehbar, wie sich sein individuelles Gehalt ergibt. Alle Gehaltsbestandteile sind sinnvoll und verständlich.

Transparenz

Die Zusammensetzung des Gehalts erfolgt nach Regeln, die für alle transparent sind und für alle gleichermaßen gelten. So kann jeder auch das Gehalt anderer Mitarbeiter ungefähr abschätzen. Auch darf jeder Mitarbeiter, der das wünscht, mit anderen Mitarbeitern frei über sein Gehalt sprechen. Ob und mit wem er das tut, bleibt aber jedem selbst überlassen. Es gibt daher auch keine Veröffentlichung der individuellen Gehaltsdetails.

Nachhaltigkeit & Wirtschaftlichkeit

Das Gehaltsmodell berücksichtigt bestmöglich eine nachhaltige Wirtschaftsweise. Die Höhe der Gehälter ist sowohl für den Mitarbeiter als auch für das Unternehmen gut und wirtschaftlich vertretbar.

Flexibilität

Innerhalb des Gehaltsmodells wird auf Flexibilität geachtet. Außerdem wird das Modell auch in Zukunft bei Bedarf weiterentwickelt und angepasst.

Individualität & Gemeinschaftlichkeit

Das Gehaltsmodell wird individuellen Bedürfnissen und Unterschieden gerecht und fördert gleichzeitig das Wohl der Gemeinschaft. Die unterschiedlichen Anforderungen der Arbeitsplätze sowie die individuellen Leistungen und das persönliche Engagement fließen in die Gehaltsstruktur ein.

Zufriedenheit

Es wird angestrebt, dass alle Mitarbeiter mit ihrem Gehalt und mit dem Gehaltsmodell zufrieden sind.

Ökologisches Leben

Das Einkommen ermöglicht den Mitarbeitern ein ökologisches Leben.

Beteiligung am Unternehmenserfolg

Die Mitarbeiter tragen wesentlich zum Erfolg des Unternehmens bei. Deshalb werden sie auch am Unternehmensgewinn beteiligt.

C - Allgemeiner Aufbau

Das Gehalt setzt sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen, die individuelle Merkmale berücksichtigen.

Zu einem für alle Mitarbeiter identischen Basisgehalt kommen individuell festgelegte Zuschläge hinzu. Diese sind direkt errechenbar (z.B. Betriebszugehörigkeit) oder bewegen sich in einer festgelegten Spannbreite und werden mit dem Gehaltsrat vereinbart (z.B. Berufserfahrung) oder sind von anderen Faktoren abhängig (z.B. Gewinnbeteiligung).

Alle Angaben der Gehaltsbestandteile (mit Ausnahme von Sport-, Fahrt-, Telefon-, Kinder- und Kitakostenzuschuss) beziehen sich auf eine Arbeitszeit von 40 Wochenstunden. Wenn individuell andere Wochenarbeitszeiten vereinbart werden, wird der errechnete Bruttolohn entsprechend umgerechnet.

Arbeitszeit

Es stehen zwei Arbeitszeitmodelle zur Wahl. Welches Modell für einen Mitarbeiter verwendet wird, vereinbart dieser mit dem zuständigen Leadlink.

A) Die Arbeitszeit wird von dem Mitarbeiter eigenverantwortlich erfasst. Unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und in Absprache mit dem Leadlink ist diese Arbeitszeit voll flexibel. Überstunden können unter Beachtung der betrieblichen Erfordernisse durch Freizeit ausgeglichen werden; in Sonderfällen ist nach Absprache auch eine Auszahlung möglich.

B) Der Mitarbeiter ist voll für seine eigene Arbeitszeit – und auch für ausreichende Freizeit – verantwortlich und muss sich diese komplett selbst einteilen. Eine Zeiterfassung ist freiwillig.

Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Betrieblich erforderliche Arbeit an Sonn- und Feiertagen (z.B. Besuch von Messen) wird mit einem Zuschlag in Höhe von 50% vergütet (im gesetzlichen Rahmen steuerfrei).

Gehaltsrat und Gehaltsanpassungen

Verändern sich bei einem Mitarbeiter Aufgabenbereiche, Verantwortlichkeiten oder andere gehaltsrelevante Aspekte, so wird das Gehalt auf der Basis der neuen Gegebenheiten und des Gehaltsmodells entsprechend angepasst. Diese Anpassung kann zu einer Erhöhung oder einer Reduzierung des Gehalts führen.

Alle Festlegungen und Änderungen von Gehältern werden vom Gehaltsrat individuell innerhalb der Ermessensspielräume beschlossen. Dieser besteht aus dem betroffenen Mitarbeiter, dem zuständigen Leadlink, der Rolle Lohnbuchhaltung und dem Gesamt-Leadlink. Jedes Mitglied des Gehaltsrates kann eine Überprüfung/Änderung eines Gehalts initiieren; im Sinne der Selbstorganisation liegt die Hauptverantwortung dafür beim Mitarbeiter. Zur besseren Beurteilung von Leistung und Entwicklung können auf Wunsch des Mitarbeiters auch weitere Kollegen hinzugezogen werden.

Einmal jährlich findet ein Mitarbeitergespräch mit dem Leadlink statt, bei dem auch die Konditionen überprüft werden. Das Gespräch wird vom Leadlink initiiert.

D - Gehaltsbestandteile

1.) Basisgehalt

Das Basisgehalt beträgt für alle Mitarbeiter einheitlich 2.200,- EUR pro Monat. Es gibt eine jährliche Anpassung des Basisgehalts als Inflationsausgleich.

2.) Betriebszugehörigkeit

Das Unternehmen wächst mit seinen Mitarbeitern und die Mitarbeiter wachsen mit dem Unternehmen. Die gesammelte Erfahrung im Unternehmen, Loyalität und kontinuierliche Mitgestaltung ist für beide Seiten sehr wertvoll.

Zuschlag für jedes volle Jahr der Betriebszugehörigkeit: 50,- EUR pro Monat.

3.) Ausbildung und Kompetenzen

Die Ausbildung eines Mitarbeiters kann das Unternehmen sehr bereichern. Dabei spielt in erster Linie eine Rolle, wie hoch der konkrete Nutzen der erworbenen Kompetenzen für das Unternehmen ist.

Hierfür gibt es einen Zuschlag im Bereich von 0,- bis 1.000,- EUR pro Monat.

Für eine abgeschlossene Ausbildung werden zwischen 100,- und 400,- EUR angesetzt, für ein Studium zwischen 200,- und 800,- EUR. Für Zusatzqualifikationen können maximal weitere 200,- EUR vergeben werden. Es wird jeweils berücksichtigt, wie groß der Bezug zu den Tätigkeiten im Unternehmen ist und wie hoch der konkrete Nutzen für die Firma eingeschätzt wird.

Besondere Kompetenzen, die ohne entsprechende Nachweise z.B. im Selbststudium erworben wurden, können ebenfalls berücksichtigt werden, wenn sie nachweislich einen Mehrwert für das Unternehmen darstellen (frühestens nach der Probezeit).

4.) Berufserfahrung

Hier wird die Berufserfahrung vor Beschäftigungsbeginn nach Maßgabe des konkreten Nutzens für das Unternehmen vergütet. Es gibt einen Zuschlag im Bereich von 0,- bis 1.000,- EUR pro Monat.

Dabei wird fehlende oder für die Rollen irrelevante Berufserfahrung mit 0,- EUR bewertet und langjährige, sehr relevante Erfahrung mit bis zu 500,- EUR. Zusätzlich können bis zu 500,- EUR vergeben werden, wenn ein besonderer Mehrwert für das Unternehmen entsteht (Beispiele: Verhandlungssicherheit mit Kunden, besondere Marktkenntnisse, langjährige Führungserfahrung...).

5.) Verantwortung

Die verantwortliche und gewissenhafte Erfüllung der eigenen Rollen wird als selbstverständlich vorausgesetzt. Die Übernahme besonderer Verantwortung (z.B. für hohe Budgets, hohe Risiken, Zielerreichung und Mitarbeiterführung) wird nach Ermessen des Gehaltsrats zusätzlich vergütet.

6.) Besonderes

Dieser Punkt dient der Flexibilität und Berücksichtigung besonderer Leistungen und individueller Faktoren. Hier kann der Gehaltsrat für jeden Einzelfaktor einen Zuschlag (auch zeitlich befristet) mit dem Mitarbeiter vereinbaren. Dies muss aber immer im Einzelfall angemessen und sinnvoll begründet sein.

Beispiele: außergewöhnliches Engagement, häufige Außendienstesätze, Rufbereitschaft in Freizeit und Urlaub, besondere Belastungen, außergewöhnliche Entwicklung, besondere Zielvereinbarungen.

Zusätzlich bekommt jeder Leadlink ein Budget zum direkten Feiern und Wertschätzen besonderer Leistungen des Kreises oder einzelner Mitarbeiter.

7.) Kitakosten-Zuschuss

Die Firma zahlt jedem Mitarbeiter ggf. einen Kitakosten-Zuschuss im steuerlich anerkannten Rahmen (derzeit Maximum: 23,- EUR netto pro Kind).

8.) Kinder-Zuschuss

Zur Unterstützung zahlt das Unternehmen Eltern für jedes unterhaltsberechtigten, vollzeit im eigenen Haushalt lebenden Kind monatlich 15,- EUR netto (Nachweis: Kindergeldbezug). Für Alleinerziehende (keine weiteren erwachsenen Mitbewohner) zählt dabei jedes Kind doppelt. Wird für ein Kind der Kitazuschuss gezahlt, entfällt in diesem Zeitraum der Kinderzuschuss.

9.) Sport-Zuschuss

Bei Vorlage eines Jahresvertrages (Sportverein, Fitnessstudio o.ä.) werden bis zu 15,- EUR pro Monat als Zuschuss gezahlt (netto).

10.) Fahrtkosten-Zuschuss

Die Firma zahlt jedem Mitarbeiter ggf. einen Fahrtkosten-Zuschuss im steuerlich zugelassenen Rahmen (Maximum: 100,- EUR / Monat).

11.) Gewinnbeteiligung

Alle Mitarbeiter, mit Ausnahme der in Probezeit befindlichen, bekommen einen gewinnabhängigen Bonus nach folgendem System:

Nach Quartalsabschluss werden jeweils vom Quartalsgewinn 5% berechnet und als Bonuszahlung im Folgemonat auf alle Mitarbeiter verteilt. Dabei werden jeweils die Wochenarbeitsstunden aller Mitarbeiter als Verteilquote verwendet. [Beispiel: Bei einem Quartalsgewinn von 100.000,- EUR würden 5% davon, also 5.000,- EUR auf alle Mitarbeiter verteilt werden. Dabei bekommt eine Halbtagskraft halb so viel wie ein Vollzeitmitarbeiter.]

Bei einem Quartalsverlust erfolgt jeweils ein Verlustvortrag mit Verrechnung im Folgequartal. Die Gewinnbeteiligung ist ein freiwilliger Bonus und erfolgt ohne Rechtsanspruch.

12.) Firmenwagen

Nach Ermessen der Geschäftsleitung kann einzelnen Mitarbeitern ein Firmenwagen zur Verfügung gestellt werden, wenn dies betrieblich sinnvoll ist. Wird eine Privatnutzung vereinbart, so erfolgt die vorgeschriebene steuerliche Berücksichtigung. Die Tankkosten für private Urlaubsfahrten im In- und Ausland werden prinzipiell vom Mitarbeiter selbst bezahlt.

13.) Telefonkosten

Bei häufigen betrieblich bedingten Telefonaten wird nach Ermessen des Gehaltsrats ein Firmenhandy zur Verfügung gestellt oder ein angemessener Telefonkostenzuschuss gezahlt.

E - Sonstiges

1.) Urlaub

Alle Mitarbeiter erhalten 30 Tage Urlaub.

2.) Unterstützung bei Lebenskrisen

In akuten Krisensituationen stehen der Gehaltsrat und die Geschäftsführung für schnelle Unterstützung zur Verfügung (Beratung, Kredit, Freistellung, Zuschuss). Der Gehaltsrat kann jährlich bis zu 2.000,- EUR für solche Fälle als Soforthilfe bewilligen. Der bewilligte Betrag wird von allen Mitarbeitern als soziales Team getragen durch Verrechnung bei der nächsten Gewinnausschüttung.

3.) Betriebliche Altersvorsorge (BAV)

Jeder Mitarbeiter kann im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten einen Teil seines Gehalts in Einzahlungen zur BAV umwandeln. Die Firma gibt in diesem Falle einen Zuschuss in Höhe von 20%, also etwa in Höhe des gesparten Arbeitgeberanteils an der Sozialversicherung. Die BAV wird, soweit möglich, bei einem ökologisch orientierten Anbieter abgeschlossen.