Gesamtbetriebsvereinbarung „Ertrags- und leistungsorientierte Zahlung Tarif (ELZT)"

Zwischen der Unternehmensleitung der TECTRION GmbH und dem Gesamtbetriebsrat der Currenta GmbH & Co. OHG wird folgende Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Ertrags- und leistungsorientierten Zahlung Tarif (ELZT) für Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeiter[1] für 2008 geschlossen:

1. Präambel

Diese Vereinbarung hat das Ziel, die Tarifmitarbeiter durch eine freiwillige variable übertarifliche Zahlung am wirtschaftlichen Erfolg der TECTRION GmbH aufgrund ihres individuellen Leistungsbeitrags nachvollziehbar zu beteiligen.

2. Geltungsbereich

Die GBV ELZT gilt für die in der TECTRION GmbH beschäftigten Tarifmitarbeiter, die vom Geltungsbereich des Manteltarifvertrages (MTV) für die chemische Industrie erfasst werden.

3. Ertrags-, Leistungsorientierte Zahlung Tarif (ELZT)

Die ELZT wird abhängig vom Ergebnis der TECTRION GmbH festgesetzt und nach der individuellen Leistung vergeben.

4. Jährliches ELZT-Gesamtbudget

Die für die ELZT-Zahlungen 2008 maßgebende Zielerreichungskurve wurde von der Geschäftsführung festgelegt. Der Zielerreichungsgrad ergibt sich aus dem Ergebnis der TECTRION GmbH. (Anlage 1)

Das ELZT-Budget errechnet sich aus folgenden Faktoren:

- die individuellen tariflichen Jahresentgelte (Dezember 2008 x 12,95),
- dem ELZT-Faktor von 5 % und dem
- Zielerreichungsgrad TEC

5. Aufteilung/Verteilung des ELZT-Etats

Die einzelnen Werkstatt-/Supportbereiche erhalten einen gleichen Anteil vom Gesamtvolumen der ELZT auf Basis des Jahrestarifentgeltes und der Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter. Die individuelle Verteilung erfolgt auf Basis einer Leistungsbeurteilung. Über die Vergabe an den jeweiligen Standorten wird der jeweilige Betriebsrat gesondert informiert.

[1] Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir im Folgenden nur die männliche Form. Personen- und Funktionsbezeichnungen gelten für Frauen und Männer in gleicher Weise.

6. Beurteilungssystem

6.1 Beurteilungsverfahren

Verantwortlich für die Beurteilungen sind die personalverantwortlichen Leitenden Mitarbeiter. Um eine sachgerechte Beurteilung sicherzustellen, erfolgt die Beurteilung durch den direkten Vorgesetzten (z. B Schichtmeister, Fachvorgesetzter, Meister, Gruppen- oder Projektleiter).

Ist der Beurteiler zum Beurteilungszeitpunkt weniger als drei Monate Vorgesetzter des zu Beurteilenden, stimmt er sich mit dem vorherigen Vorgesetzten ab. Können Vorgesetzte aufgrund eines kurzen Beurteilungszeitraumes (in der Regel kürzer als drei Monate) keine Beurteilung durchführen, wird die durchschnittliche ELZT zugrunde gelegt.

6.2 Beurteilungskriterien

Grundlagen der Beurteilung sind die für die Tätigkeit festgelegten Beurteilungskriterien. Für die TECTRION GmbH werden folgende Beurteilungskriterien festgelegt:

Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung:

- Arbeitsquantität
- Arbeitsqualität
- Arbeitsverhalten, wie Vielseitigkeit, Selbständigkeit, Teamverhalten

Mitarbeiter mit Führungsverantwortung:

- Arbeitsquantität
- Arbeitsqualität
- Arbeitsverhalten, wie Vielseitigkeit, Selbständigkeit, Teamverhalten
- Führungsverhalten

Die Beurteilungskriterien werden den Tarifmitarbeitern tätigkeitsbezogen in einem persönlichen Gespräch umgehend erläutert. (Anlage 2)

6.3 Beurteilungsstufen

Die nachfolgenden Beurteilungsstufen für die einzelnen Kriterien werden vom Vorgesetzten festgesetzt

Beurteilungsstufe A = Leistung entspricht teilweise den Anforderungen,
Beurteilungsstufe B = Leistung entspricht in vollem Umfang den Anforderungen,
Beurteilungsstufe C = Leistung übertrifft die Anforderungen
(Anlage 3)

Die Bewertung der einzelnen Kriterien wird vom Vorgesetzen zu einer Gesamtbeurteilung zusammengefasst.

Die Gesamtbeurteilungsstufe ist Grundlage für die individuelle Verteilung der ELZT und wird wie folgt differenziert:

Beurteilungsstufe A = 40 %
Beurteilungsstufe B = 100 %
Beurteilungsstufe C = 130 %

Bei Etatüberschreitungen erfolgt eine Normierung.

6.4 Berechnung ELZT

- Individuelles Jahrestarifentgelt (Dezember x 12,95) x ELZT-Faktor x Zielerreichungsgrad TEC x Prozentsatz der Beurteilung

6.5 Beurteilungszeitpunkt

Die Beurteilung erfolgt im ersten Quartal 2009.

6.6 Beurteilungsgespräch

Das Beurteilungsergebnis wird den Tarifmitarbeitern vom direkten Vorgesetzten bis zum 31. März 2009 in einem persönlichen Gespräch erläutert. Dabei sollten Möglichkeiten zur Leistungsverbesserung aufgezeigt und gegebenenfalls Unterstützung angeboten werden. Das Beurteilungsergebnis wird schriftlich festgehalten und den Tarifmitarbeitern ausgehändigt. (Anlage 4)

6.7 Einspruchsverfahren

Gegen die Beurteilung selbst können die Tarifmitarbeiter schriftlich unter Angabe von Gründen Einspruch einlegen. Der Einspruch muss innerhalb von vier Wochen nach schriftlicher Bekanntgabe der Beurteilung bei der zuständigen Personalabteilung eingegangen sein.

Einsprüche werden in einer werklichen paritätischen Kommission behandelt, die sich aus zwei Arbeitgebervertretern und zwei Betriebsratsmitgliedern zusammensetzt. Die Überprüfung erstreckt sich nach Anhörung der Beteiligten auf eventuelle sachwidrige Erwägungen bzw. die Nichteinhaltung dieser GBV. Sollten die Kommissionsmitglieder mehrheitlich zu dem Ergebnis kommen, dass Verstöße vorliegen, wird die Beurteilung unter Beachtung der Kommissionsentscheidung neu durchgeführt.

7. Individuelle ELZT - Anspruchsvoraussetzungen

Der Anspruch setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2008 ungekündigt ist. Neueintritte ab 01. Oktober haben keinen Anspruch auf ELZT für das Eintrittsjahr. Probezeiten werden bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt. Für jeden Kalendermonat, in dem mindestens für 12 Tage Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung besteht, ist ein Zwölftel der ELZT zu gewähren.

Durch längere Arbeitsunfähigkeit wird der Anspruch auf ELZT nicht gemindert, wenn der Tarifmitarbeiter im laufenden Kalenderjahr mindestens einen Monat zusammenhängend gearbeitet hat.

8. Leistungsbedingter Ausschluss von der ELZT

Bei einer deutlich unter den Erwartungen liegenden persönlichen Gesamtleistung entfällt die ELZT. Der Ausschluss erfolgt durch den Vorgesetzten. Voraussetzung ist, dass rechtzeitig innerhalb des Kalenderjahres in mindestens einem persönlichen Gespräch auf erhebliche Leistungsmängel hingewiesen wurde. Des Weiteren müssen Schritte zur Leistungsverbesserung mit dem Vorgesetzten schriftlich festgelegt und unter Hinweis auf den Entfall der ELZT für das entsprechende Geschäftsjahr dokumentiert werden.

9. Auszahlungsmodalitäten

Die ELZT-Zahlungen sind freiwillig und werden im April 2009 ausgezahlt.

10. Sonderfälle

Sonderfälle wie Ein- und Austritte innerhalb des Kalenderjahres, Versetzungen und sonstige Fallkonstellationen sind in Anlage 5 geregelt.

11. Schlussbestimmungen

Diese GBVgilt für das Geschäftsjahr 2008 und hat keine Nachwirkung.

Leverkusen, den 27.10.2008

Kuball TECTRION GmbH Geschäftsführung	Libertus Personal Leitung	Feldmann Gesamtbetriebsrat

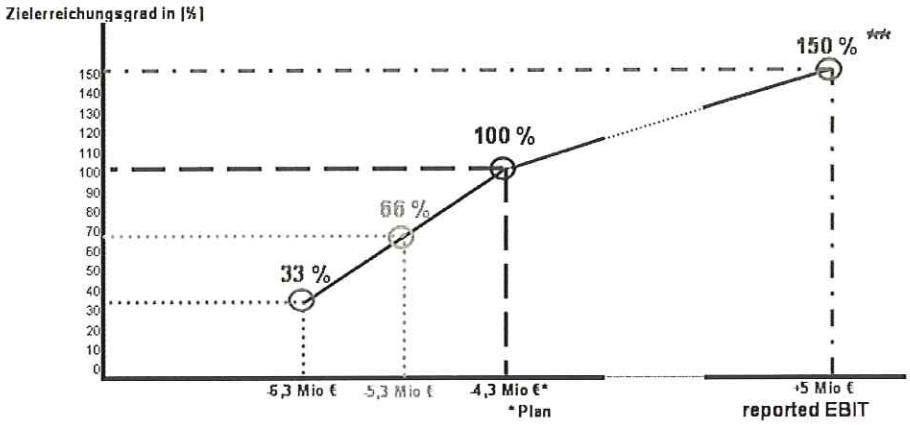
Anlage 1: Zielerreichungskurve
Anlage 2: Beurteilungskriterien
Anlage 3: Beurteilungsstufen
Anlage 4: Beurteilungsbogen
Anlage 4 a: Begründung zur Leistungsbeurteilung
Anlage 5: Besondere Fallkonstellationen

TECTRION

Instandhaltungslösungen

Anlage 1 zur GBV „Ertrags- und Leistungsorientierte Zahlung Tarif (ELZT)"

Zielerreichungskurve:



** Zielerreichungsgrad ist auf 150 % begrenzt

TECTRION
Instandhaltungslösungen

Anlage 2 zur GBV „Ertrags-, Leistungsorientierte Zahlung Tarif (ELZT)"

Beurteilungskriterien	Erläuterungen
Arbeitsquantität	Arbeitsmenge Arbeitstempo Intensität Wirksamkeit
Arbeitsqualität	Arbeitsgüte Zuverlässigkeit Termineinhaltung Verantwortliches Handeln in Bezug auf Arbeitssicherheit und Umweltschutz (Responsible Care)
Arbeitsverhalten	eigenständiges Handeln Mitdenken kontinuierliche Verbesserung Initiative Durchsetzungsvermögen geistige Flexibilität breite Einsetzbarkeit, Flexibilität Kreativität Koordinationsfähigkeit Lernfähigkeit/-bereitschaft
Führungsverhalten (für Mitarbeiter mit Führungsaufgaben)	Überzeugungsfähigkeit Kommunikationsfähigkeit Motivationsfähigkeit Arbeitsplanung Wahrnehmung der Führungsaufgabe

TECTRION

Instandhaltungslösungen

Anlage 3 zur GBV „Ertrags-, Leistungsorientierte Zahlung Tarif (ELZT)"

Definition Beurteilungsstufen

Stufe	Leistung	Erläuterungen
A	Entspricht teilweise den Anforderungen	- Die Leistungen liegen teilweise an den Anforderungen der Funktion in dem entsprechenden X-Band, sind aber nicht in vollem Umfang gegeben. - Es gibt Einschränkungen. Anstrengungen zur Behebung sind aber erkennbar. - Es wird ein noch nicht zufriedenstellender Leistungsbeitrag für den Arbeitsbereich erbracht. - Diese Beurteilungsstufe ermöglicht, auch Mitarbeiter zu motivieren, die neue Aufgaben übernommen, aber noch Erfahrungsdefizite haben und von daher noch nicht die volle Leistung bringen können.
B	Entspricht in vollem Umfang den Anforderungen	- Die Leistungen entsprechen in vollem Umfang den Anforderungen der Funktion in dem entsprechenden X-Band. - Sie werden vollständig, ohne Beanstandung und kontinuierlich erbracht. - Die Leistungen werden in fachmännischer Weise erbracht. Durch seine guten Leistungen trägt der Mitarbeiter zum Erfolg seines Arbeitsbereiches bei.
C	Übertrifft die Anforderungen	- Die Leistungen liegen regelmäßig über den Anforderungen der Funktion in dem entsprechenden X-Band. - Zusätzlich werden Engagement und Identifikation mit der Aufgabe deutlich sichtbar. - Aufgrund seines großen Leistungsbeitrages ist der Mitarbeiter ein Leistungsträger in seinem Arbeitsbereich.

TECTRION
Instandhaltungslösungen

Anlage 4 zur GBV „Ertrags-, Leistungsorientierte Zahlung Tarif (ELZT)“

Leistungsbeurteilung

Name: Vorname:

Bereich: X-Band:

Funktion:

	A	B	C
Arbeitsquantität:	☐	☐	☐
Arbeitsqualität:	☐	☐	☐
Arbeitsverhalten:	☐	☐	☐
Führungsverhalten:	☐	☐	☐
Gesamtbeurteilung:	☐	☐	☐

Die Beurteilung wurde dem Mitarbeiter erläutert (Anlage) und ausgehändigt.

Datum:

_____

Unterschrift Vorgesetzter

Anlage: Begründung Leistungsbeurteilung

TECTRION
Instandhaltungslösungen

Leistungsbeurteilung

Beurteilungskriterien	Beurteilungsstufen A - entspricht teilweise den Anforderungen B - entspricht in vollem Umfang den Anforderungen C - übertrifft die Anforderungen	Begründung der Leistungsbeurteilung (positiv oder negativ)
Arbeitsquantität • Arbeitsmenge • Arbeitstempo • Intensität • Wirksamkeit		
Arbeitsqualität • Arbeitsgüte • Zuverlässigkeit • Termineinhaltung • Verantwortliches Handeln in Bezug auf Arbeitssicherheit und Umweltschutz (Responsible Care)		
Arbeitsverhalten • eigenständiges Handeln • Mitdenken • kontinuierliche Verbesserung • Initiative • Durchsetzungsvermögen • geistige Flexibilität • breite Einsetzbarkeit • Kreativität • Koordinationsfähigkeit • Lernfähigkeit/-bereitschaft		
Führungsverhalten **(für Mitarbeiter mit Führungsaufgaben)** • Überzeugungsfähigkeit • Kommunikationsfähigkeit • Motivationsfähigkeit • Arbeitsplanung • Wahrnehmung der Führungsaufgabe		

Gesamtbetrachtung der Leistung	
A	Die Leistungen liegen teilweise an den Anforderungen der Funktion in dem entsprechenden X-Band, sind aber nicht in vollem Umfang gegeben. Es gibt Einschränkungen. Anstrengungen zur Behebung sind aber erkennbar. Es wird ein noch nicht zufriedenstellender Leistungsbeitrag für den Arbeitsbereich erbracht. Diese Beurteilungsstufe ermöglicht, auch Mitarbeiter zu motivieren, die neue Aufgaben übernommen, aber noch Erfahrungsdefizite haben und von daher noch nicht die volle Leistung bringen können.
B	Die Leistungen entsprechen in vollem Umfang den Anforderungen der Funktion in dem entsprechenden X-Band. Sie werden vollständig, ohne Beanstandung und kontinuierlich erbracht. Die Leistungen werden in fachmännischer Weise erbracht. Durch seine guten Leistungen trägt der Mitarbeiter zum Erfolg seines Arbeitsbereiches bei.
C	Die Leistungen liegen regelmäßig über den Anforderungen der Funktion in dem entsprechenden X-Band. Zusätzlich werden Engagement und Identifikation mit der Aufgabe deutlich sichtbar. Aufgrund seines großen Leistungsbeitrages ist der Mitarbeiter ein Leistungsträger in seinem Arbeitsbereich.

TECTRION

Instandhaltungslösungen

Anlage 5 zur GBV „Ertrags-, Leistungsorientierte Zahlung Tarif (ELZT)"

Besondere Fallkonstellationen:

Grund	ELZT-Anspruch
Eintritt *im Laufe des Jahres*	Anteilige Festsetzung
Austritt *im Laufe des Jahres*	Anteilige Festsetzung
LM-Ernennungen *im Laufe des Jahres*	Anteilige Berechnung für Vertragszeiträume Tarif und LM
Übernahme aus der Ausbildung	Anteiliger Anspruch entsprechend der Tätigkeitsmonate in der TEC einschließlich Übernahmemonat
Wechsel zu/von anderer Gesellschaft im Personalverbund	Anteiliger Anspruch wird entsprechend der Tätigkeitsmonate in der TEC berechnet. *Die Auszahlung erfolgt im Unternehmen, in dem der Mitarbeiter zum Auszahlungszeitpunkt beschäftigt ist.*
Mutterschutz	Volle Berücksichtigung der Mutterschutzzeiten
Elternzeit	Es werden nur Zeiten berücksichtigt, in denen während der Elternzeit gearbeitet wird
Arbeitszeitänderung (Änderung Beschäftigungsgrad)	Ändert sich im Jahresverlauf die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit, wird die summierte Jahresarbeitszeit durch 12 dividiert. Bei Wechseln innerhalb des Monats ist die geänderte Arbeitszeit maßgebend
Altersteilzeit	Zahlung nach den Regelungen dieser Vereinbarung einschließlich der Aufstockleistung. Erfolgt aus Leistungsgründen in zwei aufeinander folgenden Jahren vor Eintritt in die Freistellungsphase keine variable Zahlung, entfällt die ELZT auch für die Freistellungsphase.
Pensionierung / Beginn Altersteilzeit	Anteilige Festsetzung für das Pensionierungsjahr *(einschl. Pensionsurlaub) bzw. für den Zeitraum bis zum Beginn der Altersteilzeit (während der Altersteilzeit gelten andere Bestimmungen)*
Sterbefall	Zahlung erfolgt nur an erbberechtigte Hinterbliebene. Berücksichtigt wird anteilig der Zeitraum bis zum Todesmonat zuzüglich der Monate mit Entgeltfortzahlung nach dem Tode auf Basis der Vorjahreszahlen. *Zahlung erfolgt mit dem letzten Monat der Entgeltfortzahlung.*