

DAS GEHALTSSYSTEM DER AAREAL BANK

Aareal



Aareal Bank

GEHALTSSYSTEM

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

herausfordernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen, verstärkter Wettbewerb sowie zunehmende Internationalisierung erfordern eine moderne Unternehmenskultur. Diese bildet die Grundlage für eine hohe Identifikation unserer Mitarbeiter mit dem Unternehmen und deren ausgeprägte Leistungs-, Ziel- und Ergebnisorientierung. Nur so können wir unsere Ziele erreichen, notwendige Veränderungen schnell umsetzen und uns erfolgreich als führender internationaler Immobilienspezialist positionieren.

Ein zentraler Baustein einer modernen Unternehmenskultur ist unser Gehaltssystem. Dieses System, das wir Ihnen auf diesem Wege näher vorstellen möchten, ist gemeinsam von Unternehmensleitung, Human Resources und Betriebsrat erarbeitet worden. Dabei war es unser Ziel, ein System zu entwickeln, das zeitgemäß, einheitlich und transparent ist.

Sollten Sie über diese Broschüre hinaus noch Fragen zum neuen Gehaltssystem haben, stehen Ihnen die Mitarbeiter des Bereichs Human Resources jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Wiesbaden, im Oktober 2006

Dr. Wolf Schumacher

Joachim Deppe

GEHALTSSYSTEM

Das Gehaltssystem der Aareal Bank AG

Ab dem 01. Januar 2007 findet das neue Gehaltssystem der Bank für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (mit Ausnahme der Auszubildenden, Aushilfskräften und Praktikanten) Anwendung. Dieses ist neben dem neuen Beurteilungs- und Zielvereinbarungssystem eine wesentliche Voraussetzung für eine transparente und leistungsgerechte Gehaltspolitik. Es dient damit auch dazu, die Konkurrenzfähigkeit unserer Bank im Arbeitsmarkt zu stärken. Im Einzelnen verfolgt die Bank durch seine Implementierung folgende Ziele:

- Widerspiegelung der Bedeutung einer Position für die Bank sowie deren Anforderungen und Verantwortung
- Förderung und Erhaltung der Betriebstreue unserer Mitarbeiter
- Förderung der Leistungs-, Ziel- und Ergebnisorientierung der Mitarbeiter
- Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten für den einzelnen Mitarbeiter hinsichtlich der Vergütung

Das neue System findet in seinen Eckpfeilern nicht nur in Deutschland, sondern auch in allen anderen Ländern, in denen die Bank vertreten ist, Anwendung. Wichtige Elemente werden analog eingeführt. Allerdings haben manche Details aus den deutschen Betriebsvereinbarungen international keine Relevanz und beschränken sich daher auf die Mitarbeiter in Deutschland.

Das System setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen, die alle in einem direkten Zusammenhang zueinander stehen:

- **Positionsplan**
- **Feste Bezüge**
- **Variable Bezüge**

Diese Bestandteile werden im Folgenden näher erläutert.

GEHALTSSYSTEM

Der Positionsplan

Die Basis des Gehaltssystems bildet der klare Positionsplan. Zwei parallele Karrierelaufbahnen, die Experten- und die Führungslaufbahn, bieten dem Mitarbeiter zwei gleichwertige Karrieremöglichkeiten. Dabei ist ein Wechsel zwischen den Laufbahnen jederzeit möglich, sodass stets die Chance zur persönlichen Weiterentwicklung gegeben ist.

(Positions-) Stufe	Expertenlaufbahn	Führungslaufbahn
1	E1 (Experte)	F1 (Bereichsleiter)
2	E2 (Spezialist)	F2 (Abteilungsleiter)
3	E3 (Referent Senior)	F3 (Gruppenleiter)
4	E4 (Referent)	
Tarifbereich		

Abb. 01: Positionsplan

Ergänzend unterscheidet der Positionsplan zwischen Tarifbereich und Außertariflichem (AT-) Bereich.

Innerhalb des Tarifbereichs wird zwischen verschiedenen Tarifgruppen differenziert. Diese unterscheiden sich gemäß Tarifvertrag hinsichtlich der Anforderungen, die an die auszuübenden Tätigkeiten zu stellen sind. Dagegen wird innerhalb des AT-Bereichs je nach Laufbahn zwischen vier (E1-E4) bzw. drei Positionsstufen (F1-F3) differenziert. Dabei kann auch ein Mitarbeiter einer höheren Positionsstufe der Expertenlaufbahn an einen Mitarbeiter einer niedrigeren Positionsstufe der Führungslaufbahn berichten.

GEHALTSSYSTEM

Den Positionsstufen ist jeweils ein Positionsprofil zugeordnet, das die für die jeweilige Positionsstufe notwendigen Verhaltensweisen, Kenntnisse und Fähigkeiten beschreibt.

Anhand dieses Positionsplans werden alle Mitarbeiter nach den an ihre Position zu stellenden Anforderungen unter Mitwirkung des örtlich zuständigen Betriebsrats in das Gehaltssystem eingestuft.



Abb. 02: Kriterien der Positionsprofile

Die festen Bezüge

Durch die Zuordnung zu einer Positionsstufe anhand des Positionsplans wird für jeden Mitarbeiter die Gehaltsspanne definiert, innerhalb derer sich seine festen Bezüge entwickeln.

Für Gehälter im Tarifbereich gilt der jeweils gültige Tarifvertrag. Die Gehaltsgruppen des Tarifvertrags sind Bestandteil der Gehaltsstruktur.

GEHALTSSYSTEM

Die durch die Betriebsvereinbarung definierte Grenze zwischen Tarif- und AT-Bereich liegt bei TG 9/11. Berufsjahr, multipliziert mit 13,5 plus 10 % (Stand September 2006: 59.875,- €). Sie erhöht sich automatisch mit jeder Tarifierhöhung.

Innerhalb des AT-Bereichs werden den Positionsstufen Gehaltsspannen zugeordnet. Diese sind breit angelegt, um den Spielraum zu schaffen, der notwendig ist, um Gehälter nach dem jeweiligen Verantwortungsumfang bzw. den individuellen Anforderungen an die jeweilige Position und den Marktgegebenheiten zu bestimmen. Wie auch die Grenze zwischen Tarif- und AT-Bereich, werden diese Gehaltsspannen den Tarifierhöhungen angepasst. Die jeweils aktuellen Werte sind im Intranet der Bank einzusehen.

Die Jahresfestbezüge werden in zwölf Monatsraten ausgezahlt. Dabei bestehen die festen monatlichen Bezüge aus mehreren Komponenten:

a) Monatsgrundgehalt

Dieses ist für Mitarbeiter im Tarifbereich tarifiedynamisch und erhöht sich automatisch mit jeder Tarifierhöhung.

b) Zulagen

Die Aareal Bank unterscheidet folgende mögliche Arten:

AT-Zulage:

Diese Zulage wird aufgrund der individuellen Leistung zusätzlich zum Monatsgrundgehalt gezahlt. Sie darf 20 % dessen nicht überschreiten, ist nicht ruhegehaltstauglich und nicht tarifiedynamisch und wird auf freiwilliger Basis gezahlt.

GEHALTSSYSTEM

Sonderzahlungszulage:

Durch die Zahlung dieser Zulage wird die tarifliche Sonderzahlung eines 13. Monatsgehalts sowie ein weiteres halbes Monatsgehalt abgegolten.

Zulage aufgrund pauschal abgegotener Mehrarbeit:

Diese Zulage (Mehrarbeitszulage 1) wird dann gezahlt, wenn vertraglich eine Pauschalabgeltung der Mehrarbeit vereinbart wurde.

Zulage aufgrund Verzicht auf die Teilnahme an der Zeiterfassung:

Diese Zulage (Mehrarbeitszulage 2) wird aufgrund eines Austritts aus der Zeiterfassung gemäß jeweils gültiger Betriebsvereinbarung gezahlt.

Statt einer tarifydynamischen Anpassung der Gehälter der AT-Mitarbeiter legt der Vorstand im Rahmen der jährlichen Gehaltsplanung einen Prozentwert für die Erhöhung der Summe der festen AT-Gehälter fest, die im mehrjährigen Mittel mindestens die Entwicklung der Tariferhöhungen widerspiegeln soll. Mittels dieser Summe können die festen Bezüge angepasst werden. Maßgebend für eine individuelle Erhöhung sind dabei insbesondere ein erweiterter Verantwortungs- und Aufgabenbereich in der wahrgenommenen Position, die Leistung eines Mitarbeiters sowie die Marktkonformität der Bezüge.

GEHALTSSYSTEM

Die variablen Bezüge

Um Leistungen über die festen Bezüge hinaus angemessen und flexibel zu vergüten, führt die Aareal Bank eine neue variable Vergütung ein.

Variable Bezüge erhalten grundsätzlich alle aktiven Mitarbeiter, die zum Auszahlungszeitpunkt in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit der Bank stehen, mit Ausnahme der Mitarbeiter mit einem befristeten Arbeitsverhältnis von bis zu zwei Jahren sowie der Auszubildenden und Trainees. Einen anteiligen Bonus für das jeweilige Geschäftsjahr erhalten Mitarbeiter, die sich im Laufe des Geschäftsjahres zeitweise in einem ruhenden Arbeitsverhältnis (z. B. Elternzeit) befinden, im Laufe des Geschäftsjahres in die Bank eintreten oder in den Ruhestand treten.

Die Höhe der variablen Bezüge, die i. d. R. mit dem April-Gehalt ausbezahlt werden, richtet sich nach dem Unternehmenserfolg der Bank, nach der individuellen Beurteilung sowie im AT-Bereich zusätzlich nach dem Grad der Erreichung der individuell vereinbarten Ziele.

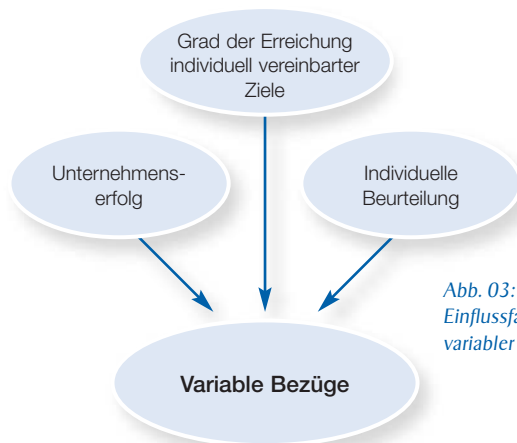


Abb. 03:
Einflussfaktoren
variabler Bezüge

GEHALTSSYSTEM

Insgesamt legt der Vorstand für das jeweilige Geschäftsjahr ein Budget für die variable Vergütung fest. Dabei orientiert er sich am Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (Betriebsergebnis) nach Steuern.

Ausgangspunkt für die Höhe dieses Bonusbudgets ist die Summe der Zielboni. In Abhängigkeit vom Geschäftserfolg kann der tatsächlich zur Ausschüttung gelangende Bonustopf auf 0% des Zielwerts sinken bzw. auf 200% des Zielwerts ansteigen. In diesem Fall werden pauschal für alle Mitarbeiter die gleichen Zu- oder Abschlagsfaktoren angewendet, nachdem zuvor der individuelle Leistungsbeitrag berücksichtigt wurde.

Die tatsächliche Bonushöhe der Mitarbeiter im Tarifbereich ergibt sich aus der Beurteilung der individuellen Leistung im Rahmen des Beurteilungsgesprächs.

Die tatsächliche Bonushöhe der Mitarbeiter im AT-Bereich ist neben der individuellen Leistungsbeurteilung im Rahmen des Beurteilungsgesprächs auch von der Erreichung der individuell vereinbarten Ziele im Rahmen des Zielgesprächs abhängig.

Instrument für die Bestimmung des individuellen Bonus ist das jährlich stattfindende Mitarbeitergespräch mit der zuständigen Führungskraft. Dieses besteht aus folgenden Elementen:

- **Beurteilungsgespräch**
- **Zielgespräch für AT-Mitarbeiter**
- **Entwicklungsgespräch**
- **Führungsfeedback (optional)**

GEHALTSSYSTEM

Für die Beurteilung der Leistung bzw. der Zielerreichung werden fünf Beurteilungsstufen mit individuellen Bandbreiten herangezogen:

A	B	C	D	E
200 - 151%	150 - 106%	105 - 95%	94 - 51%	50 - 0%
Erwartungen bzw. Ziele deutlich übertroffen	Erwartungen bzw. Ziele übertroffen	Erwartungen bzw. Ziele erreicht	Erwartungen bzw. Ziele teilweise erreicht	Erwartungen bzw. Ziele nicht erreicht

Abb. 04: Beurteilungsstufen

Die Bandbreiten definieren den Bereich, in dem der tatsächliche Bonus im Verhältnis zum Zielbonus liegen darf.

Durch die Mitarbeitergespräche und individuellen Vereinbarungen wollen wir Ziele und Aufgaben der einzelnen Organisationseinheiten für die Mitarbeiter transparenter machen. Zudem soll durch die regelmäßige Einschätzung der Leistungen und Fähigkeiten eine individuelle Förderung ermöglicht sowie durch den regelmäßigen Austausch und offenen Dialog die Zusammenarbeit verbessert werden.

Die in dieser Broschüre gemachten Aussagen basieren auf den entsprechenden Betriebsvereinbarungen. Diese sind im Intranet der Bank einzusehen. Bei Auslegungsfragen ist der Text der Betriebsvereinbarungen maßgeblich.

Impressum

Gestaltung/Layout: s/company, Fulda-Künzell

Produktion: Druckerei Chmielorz GmbH, Wiesbaden-Nordenstadt

AMSTERDAM
BERLIN
BRÜSSEL
DUBLIN
HAMBURG
ISTANBUL
KOPENHAGEN
LONDON
MADRID
MAILAND
MÜNCHEN
NEW YORK
PARIS
PRAG
ROM
SINGAPUR
STOCKHOLM
WARSCHAU
WIESBADEN
ZÜRICH



Aareal Bank

Human Resources · Paulinenstraße 15 · D-65189 Wiesbaden