



BETRIEBSVEREINBARUNG

Provision für Verkaufsmitarbeiter

Präambel:

LUDWIG BECK muss weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber am Markt zu bleiben. Vor diesem Hintergrund wird ein entsprechendes Provisionssystem für Verkaufsmitarbeiter eingeführt. Dieses System soll zusätzliche Leistungsanreize für jeden einzelnen Verkaufsmitarbeiter schaffen. Die entsprechend ausgeschütteten Provisionen kommen ohne Einschränkung zu den bereits aktuell bestehenden Gehaltsbestandteilen hinzu.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt ausschließlich für alle festangestellten Verkaufsmitarbeiter der Tarifgruppe II, alle Führungskräfte (Abteilungsleiter, Substituten, Assistenten) im Verkauf sowie alle Azubis im Verkauf.

§ 2 Berechnung

1. Grundlage für die Provisionszahlung ist der erzielte Nettoumsatz der/s einzelnen Mitarbeiter*in, welcher mit einem Grundsockel von 0,5% im Mittel (also über alle Abteilungen im Durchschnitt) errechnet wird. Die Gewichtung des Grundsockels orientiert sich an den Durchschnittsverkaufspreisen der einzelnen Hauptwarengruppen (Abteilungen) und ist dieser Vereinbarung als Anlage beigefügt. Aufgrund saisonaler Schwankungen und Sortimentsveränderungen behält sich die Arbeitgeberin vor, die Gewichtungen in Absprache mit dem Betriebsrat auch unterjährig anzupassen.
2. Die Provisionierung der Abteilungen Papeterie/Weihnachten, Musik und Kurzwaren erfolgt auf Basis des erzielten Netto-Monatsumsatzes, welcher mit dem gewichteten Grundsockel (siehe Anlage) von 0,5% ermittelt wird. In diesen gewichteten Sockel ist zudem eine Klebequote eingearbeitet. Der Gesamtwert an Provision pro Abteilung wird paritätisch auf alle geleisteten Netto-Arbeitsstunden der Abteilung im Abrechnungszeitraum verteilt.
3. Die Anlage (§2, Satz 1 und 2) wird nach Abschluss des Jahres 2021 final bis 17.01.2022 bearbeitet.
4. Durch den Kunden umgetauschte Ware wird – wenn sie vorab verprovisioniert wurde – im entsprechenden Abrechnungsmonat wieder abgezogen.

§ 3 Abrechnungsmodus

Die Berechnung der Provision erfolgt monatlich, wird immer zum Folgemonat abgerechnet und bargeldlos ausbezahlt.

§ 4 Provisionsausgleich

1. Im Einführungsjahr erfolgt die Bewertung der Ausgleichszahlungen für Fehlzeiten (Urlaub, Krankheit) als Schätzung. Ab dem 01.01.2023 werden die Ausgleichszahlungen auf Basis eines 12-monatigen Durchschnittswerts des jeweiligen Vorjahres errechnet.
2. Bei Azubis wird für ausbildungsbezogene Abwesenheiten (Berufsschule, Schulungen usw.) kein Provisionsausgleich geleistet.

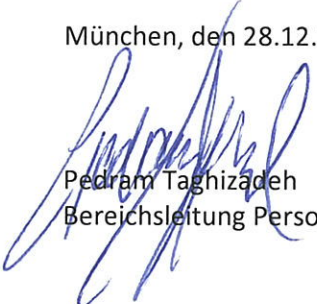
§ 5 Laufzeit dieser Vereinbarung


1. Diese Vereinbarung tritt am 01.01.2022 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
2. Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass im Falle der Einführung von Kurzarbeit - unabhängig von einer individuellen Betroffenheit der gem. § 1 berechtigten Mitarbeiter*innen – die Möglichkeit besteht, mit deren Beginn diese Betriebsvereinbarung und alle hierin geregelten Leistungen der Arbeitgeberin bis zur allgemeinen Rückkehr zur betrieblichen Arbeitszeit zu suspendieren. Die Arbeitgeberin entscheidet, ob eine Suspendierung erfolgt oder nicht.
3. Diese Vereinbarung ist mit einer Ankündigungsfrist von 6 Monaten zum Jahresende kündbar. Die Betriebspartner sollen rechtzeitig vor Ablauf der Betriebsvereinbarung über eine Neufassung verhandeln.

§ 6 Schlussbestimmung

Sollte eine Bestimmung der Vereinbarung unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Betriebspartner verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung unverzüglich eine neue Regelung zu finden, die dem Sinn dieser Betriebsvereinbarung entspricht.

München, den 28.12.2021


Pedram Taghizadeh
Bereichsleitung Personalwesen


Michael Neumaier
BR-Vorsitzender