

Ausgebeutet

Beitrag von „MarcM“ vom 11. Oktober 2021 12:50

Zitat von Maylin85

Okay, das mag sein. Die Leute, von denen ich weiß, dass sie außertarifliche Verträge haben, verdienen locker das Doppelte von mir. Und streichen auch mal 40.000 an Bonus ein. Aber auch hier wird es vermutlich riesengroße Unterschiede geben.

Bonus ist vielleicht nicht immer der richtige Ausdruck. Es gibt Unternehmen, in denen es eine Gewinnbeteiligung gibt. Ich habe während der Uni bei einem Mittelständler (400 Mitarbeiter, Metalltarif gearbeitet) und da waren es für jeden Mitarbeiter mal 500 € pro Jahr, mal 2.000 € und auch mal gar nichts.

Dann gibt es noch Gehaltspakete, in denen ein variabler Bestandteil enthalten ist. Je nach Position (meistens fangen variable Bestandteile erst ab der zweiten Reihe der Führungskräfte an) sind es zwischen 10 und 20% vom Jahresgehalt. 25% und mehr eher ab Geschäftsführer-Ebene.

Diese variablen Anteile sind an die Erreichung von Zielen gekoppelt und je nachdem, wie gut man die erreicht, bekommt man halt seinen variablen Anteil oder eben nicht. Diese Ziele werden aber so definiert, dass man sie nie zu 100% erreichen kann und für den Fall, dass man weniger als 50% der Ziele erreicht, hat man bald ein ganz anderes Problem, als nur den fehlenden Bonus.

Ich kenne ehrlich gesagt nur Leute im Bekanntenkreis und aus früherer Tätigkeit, die als AT-Mitarbeiter noch die Möglichkeit eines Bonus hatten und meistens war das im Ergebnis dann das 13.Monatsgehalt (AT sind ja in der Regel 12 Gehälter).

40.000 € Bonus gibt es wohl höchstens im Vertrieb oder eben als Geschäftsführer, wobei das Unternehmen dann schon sehr groß sein muss.

Bei meiner Frau im Unternehmen gibt es übrigens als "Benefit" für die ATler folgende Regelung hinsichtlich der Mehrarbeit:

Ab 150 Stunden Mehrarbeit im Jahr gibt es im Folgejahr drei freie Tage und für jede weiteren 50 Stunden einen weiteren Tag. Wenn das kein Deal ist. 😊

Bei einem großen Dortmunder Industrieunternehmen gibt es übrigens einen Bonus für die Produktionsmitarbeiter, der auf drei Säulen beruht und bis zu 2.500 € im Jahr bringen kann:

1. Niedrige Anzahl an Arbeitsunfällen (sinnvoll)

2. Anzahl produzierter Teile, die die anschließende Qualitätskontrolle bestehen (erinnert ein wenig an Akkordlohn)
3. Niedrige Krankenquote (falls sich Mitarbeiter nicht von selbst krank zur Arbeit schleppen, sind sie bei häufigerer oder längerer Erkrankung dann direkt bei den Kollegen unten durch, weil der Bonus abteilungsweise berechnet wird).