

Zugeständnis an die Mitarbeiterin jederzeit, ohne Angabe von Gründen und entschädigungslos zu widerrufen.

§ 3 Vergütung und Arbeitszeit

(1) Folgende Vergütung ist möglich und im Nachfolgenden beschrieben:

Gehaltskomponenten	
Garantiegehalt:	
Variabler Anteil (% des Zielgehaltes):	5 %
Zielgehalt (Garantiegehalt + variables Gehalt):	
Bonus	
Maximalgehalt (Zielgehalt + max. Bonus):	
Monatliche Auszahlung (Garantiegehalt + 50% des variablen Anteils):	

- a. Das Garantiegehalt ist die Grundvergütung und ist zahlbar bargeldlos in zwölf gleichen Raten jeweils zum Monatsende.
- b. Der variable Anteil ist ein in der Höhe nicht garantierter Gehaltsbestandteil. Dieser kann zusätzlich zur Grundvergütung vom Mitarbeiter erreicht werden.
Die Kriterien zur Erreichung werden zur Aufnahme einer Aufgabe (in jedem Fall aber jährlich zum Jahresbeginn) über individuelle Ziele vereinbart. Sofern nichts anderes vereinbart ist, setzt sich die Zielvereinbarung zu 90% aus einem Fakturaziel und zu 10% aus einem Professionalitätsziel zusammen. Beide Zielvereinbarungen sind in Anlage A beschrieben. Das Zielgehalt ergibt sich aus der Summe aus Garantiegehalt und variablem Anteil. Solange eine mindestens 50 prozentige Zielerreichung real erreichbar ist, werden 50% des monatlichen variablen Anteils als Vorauszahlung auf die Zielerreichung zum Monatsende ausbezahlt.
- c. Auch der Bonus ist ein in der Höhe nicht garantierter Gehaltsbestandteil. Grundsätzliche Voraussetzungen für die Auszahlung eines Bonusbetrags sind:
 - i. ein Gesellschafterbeschluss über die Höhe des Bonusbetrags des Gesamtunternehmens für das vorangegangene Geschäftsjahr im Rahmen der Feststellung des Jahresabschlusses