

#3: Vergütungskonzept „light“

Auch wenn sich mit den Generationen Y & Z die beruflichen Motivationsfaktoren verschieben in Richtung Flexibilisierung der Arbeitswelt, Digitalisierung, Worklife-Balance oder Selbstverwirklichung, spielt eine gerechte, transparente, vergleichbare & verständliche Vergütung konstant eine große Rolle für die Mitarbeiter*innen-Bindung & -Motivation*.

„Über Geld spricht man nicht“ ist die meist vertraglich verankerte Idealvorstellung vieler Führungskräfte & Personalverantwortlicher. In der Realität jedoch reden viele Kollegen*innen früher oder später auch über ihre Gehälter miteinander – trotz Geheimhaltungsvereinbarungen. Wenn Sie dann ihre gehaltlichen Eingruppierungen nicht verstehen & meinen, Ungerechtigkeiten zu erkennen, hält oftmals Unzufriedenheit Einzug, die schwerlich von den Führungskräften ausgeräumt werden kann, weil sich zunächst kaum jemand traut, seine Kenntnisse über die Gehälter von Kollegen*innen offen zu legen &/oder weil selten leicht verständliche Gehaltseingruppierungen existieren – selbst wenn es Tarifverträge gibt.

Mit unserem eigenentwickelten, unternehmensspezifisch anpassbaren Vergütungskonzept „light“ werden Mitarbeiter*innen innerhalb eines Bereiches oder Teams gehaltlich verglichen & eingruppiert. Basis dafür sind realitätsnahe – meist in ihrer Bedeutung für Rekrutierung, Einarbeitung, Mitarbeiter*innen-Feedbacks & eben Gehaltsfindung komplett unterschätzte – Stellenprofile. Daraus werden für das Vergütungskonzept:

1. die Hauptaufgaben eines Jobs sowie die wichtigsten Kompetenzen/Arbeitsweisen abgeleitet,
2. deren Erfüllung durch die zu bewertenden Mitarbeiter*innen im Rahmen einer Vergütungskommission aus z.B. Führungskraft, Personaler*in & Bereichsleiter*in auf einer wissenschaftlich fundierten Skala bewertet,
3. ins Verhältnis zur bestmöglichen Gesamtpunktzahl gesetzt,
4. Junior-, Experten- & Senior-Mitarbeiter*in eines Jobs bzw. Bereichs/Teams festgelegt,
5. Bandbreiten aus Benchmarking, Status Quo & Bewerbervorstellungen erstellt oder tarifvertragliche Eingruppierungen für die jeweiligen Gehälter definiert.

Ist dieses Vergütungskonzept etabliert & werden Stellenprofile wie auch Mitarbeiter*innen-Feedbacks immer wieder auf dem Laufenden gehalten, können Gehaltseinordnungen & -überprüfungen in kürzester Zeit erfolgen bzw. moderiert werden.

Im Hinblick auf die Transparenz & das Gerechtigkeitsempfinden vieler Mitarbeiter*innen empfehlen wir - wenn es die Unternehmenskultur erlaubt -, dass die Führungskraft im Rahmen von Gehalts- oder Feedbackgesprächen erläutert, wie & warum der/die jeweilige Mitarbeiter*in als Junior, Expert*in oder Senior eingeordnet ist & was es an Weiterentwicklung benötigt, um in die nächsthöhere Eingruppierung zu kommen. Noch transparenter wäre die Einbettung des Vergütungskonzeptes in eine Richtlinie oder Betriebsvereinbarung.

Unser bisheriges Feedback bestand aus der übereinstimmend positiven Rückmeldung, dass sowohl Mitarbeiter*innen als auch Führungskräfte mit diesem Konzept besser nachvollziehen könnten, wie sich ihre Gehälter zusammensetzen, & welche Weiterentwicklungen es für eine Gehaltssteigerung bedarf.

(Iris Lamprecht – HR WERKBANK – info@hrwerkbank.com – www.hrwerkbank.com)