

Gestaltung zeitgemäßer Vergütungssysteme

Anreize schaffen, Mitarbeiter motivieren

Umfeld



- Zeitgemäße Formen der Arbeitsorganisation, wie z.B. Team- und Gruppenarbeit, machen eine kritische Überprüfung und in der Folge oftmals eine Neugestaltung herkömmlicher Vergütungssysteme notwendig.
- Sowohl die Motivation der Mitarbeiter als auch die Schaffung von Anreizen zur Ausschöpfung der ungenutzten Mitarbeiter-potenziale bleiben bei den herkömmlichen Systemen vielfach unberücksichtigt.
- Der klassische Akkord hat sich seit langem überlebt. Und eine reine Vergütung im Zeitlohn ist weder für die Unternehmen noch für den Mitarbeiter eine zufrieden stellende Alternative. Die meisten Tarifverträge bieten mittlerweile umfangreiche Möglichkeiten zur Gestaltung variabler Entgeltbestandteile.
- Und auch wenn es in Ihrem Unternehmen bereits ein entsprechendes Vergütungssystem mit variablen Entgeltbestandteilen gibt; wenn dieses seit mehreren Jahren nicht mehr angepasst wurde, besteht die Notwendigkeit eines „Redesigns“.

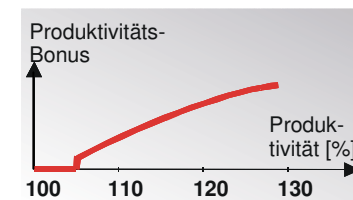
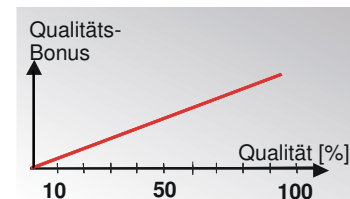
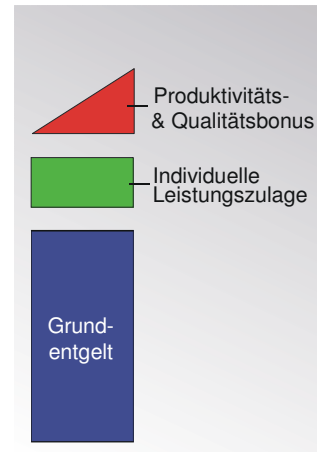
Gestaltung



Leistungs- und Erfolgsparameter in der Produktion sind häufig Produktivität, Qualität, Termintreue und weitere.

Auch die Beteiligung am KVP wird häufig individuell oder kollektiv – bezogen auf die Mitarbeiter eines überschaubaren Arbeitsbereichs – im Rahmen der variablen Vergütung honoriert.

Im Angestelltenbereich hat es sich bewährt, ausgehend von einer Zielpyramide team- bzw. abteilungs-spezifische Zielkriterien festzulegen.



Schematische Darstellung eines neuen Vergütungssystems



Die **Auswirkungen** neuer Entgeltsysteme sollten schon in der Konzeptionsphase **simuliert** werden. Veränderungen der Lohn- und Gehaltssummen sowie die wirtschaftlichen Effekte bei unterschiedlicher Erreichung von Leistungs- und Erfolgszielen können mit dem **GEBRA-Tool** „on-line“ simuliert werden.

Verdienst						Wirtschaftlichkeit			
MA	GE	ILZ	PA	GES	Δ ALT / NEU	PROD	Δ GS	PROD EFF	W
1	3.480	300	610	4.310	+ 210	100 %	—	—	—
2	3.370	280	610	4.260	+ 260	106 %	20.600	80.000	58.500
3	3.500	310	680	4.420	+ 300	110 %	80.800	160.000	79.200
4	2.970	200	610	3.780	- 80	115 %	121.600	240.000	118.400
5	3.260	310	610	4.180	- 120				
6	3.420	350	610	4.380	- 200				



Die GEBRA hat **langjährige Erfahrung** bei der **Gestaltung** und **Umsetzung** neuer Vergütungssysteme in verschiedenen Unternehmen unterschiedlicher Branchen. Daher kennen wir auch eine Reihe von Tarifverträgen und die Möglichkeiten, die diese bieten.

Im Rahmen der von uns begleiteten Projekte haben wir eine bewährte und erprobte Systematik entwickelt, die im Wesentlichen aus folgenden Schritten und Leistungen besteht:

Definition der **Vergütungsstruktur**

Festlegung der unternehmensspezifischen **Erfolgs- und Leistungsparameter**

Einsatz unseres **Simulationsmodells** mit Wirtschaftlichkeitsrechnung

Richtige **Verhandlungsstrategie**

Festlegung von **Übergangsregelungen**

Bei der Gestaltung eines neuen Vergütungssystems hat man oftmals nur einen Schuss – wir sorgen dafür, dass dieser sein Ziel nicht verfehlt!

...das Ergebnis zählt



Gesellschaft für
Betriebsorganisation und
Rationalisierung mbH

Im Erdbeerfeld 20
52078 Aachen

T +49 (0) 241 120 24
F +49 (0) 241 120 26

info@gebra-aachen.de
www.gebra-aachen.de

Ihr Ansprechpartner:

Matthias Wurst

Partner