

Stefan Röth Vergütungsberatung  
REWARD CONSULTANTS

RÖTH-REWARD  
VERGÜTUNGS- UND LEISTUNGSMANAGEMENT

Bruckmeierweg 4  
82041 Oberhaching bei München

Tel: 089 - 45 228 19 -10  
Fax: 089 - 45 228 19 - 29  
info@roeth-reward.com  
www.roeth-reward.com

Sie interessieren sich für andere Aspekte des betrieblichen Vergütungs- und Leistungsmanagements? Bitte fordern Sie weitere Informationen an oder besuchen Sie uns auf unserer Homepage.

Ihr professioneller Partner in allen Fragen des betrieblichen Vergütungs- und Leistungsmanagements

Vergütungsvergleiche  
(Benchmark)

## Vergütungsvergleiche...

... sind unverzichtbar für marktorientierte und wettbewerbsfähige Vergütungsentscheidungen.

**Der externe Vergleich** von Vergütungen versetzt Ihr Unternehmen in die Lage, grundsätzliche oder individuelle Vergütungsentscheidungen auch am Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt auszurichten. Dadurch wird die Gefahr einer ungewollten und zufälligen Über- oder Unterzahlung einzelner Mitarbeiter/innen oder ganzer Belegschaften deutlich minimiert und damit verbundene negative Konsequenzen reduziert. Die Kenntnis des für Ihr Unternehmen relevanten Vergütungsmarktes ist unerlässlich.

**Die finanzielle Leistungsfähigkeit** Ihres Unternehmens und langfristige personalpolitische Ziele können eine bewusste Abweichung von der Marktorientierung der Vergütungen nahe legen. Bei der Wahl des Vergleichsmarktes ist darauf zu achten, dass dieser nur selten mit dem Wettbewerb Ihres Unternehmens um Kunden und Aufträge identisch ist.

Die Orientierung an grundlegenden **Vergütungstrends** ist dabei von größerer Bedeutung, als die Ermittlung einzelner, weniger und stichtagsbezogener Vergleichsdaten.



## Ihr Nutzen

Vergütungsvergleiche versetzen Sie in die Lage bei der Vergütungsbemessung aktiv zu agieren und nicht nur auf kurzfristige Veränderungen zu reagieren.

Durch die **marktorientierte Positionierung** Ihrer Vergütungssysteme und individuellen Vergütungsentscheidungen wird die Gefahr von ungewollter Fluktuation, unbesetzten Stellen, Motivationsdefiziten bei der Belegschaft oder der Aufbau von Besitzständen deutlich reduziert.

**Die Wirkung** von marktfernen Vergütungsentscheidungen zeigt sich unmittelbar und meist auch kurzfristig in hohen Opportunitätskosten z.B. für erfolglose Rekrutierungsmaßnahmen oder unbesetzte produktive Stellen. Zu hoch bemessene Vergütungsentscheidungen führen in vielen Fällen zu einer ausgeprägten Besitzstandsmentalität, einer ungewollt niedrigen Fluktuationsquote, einer „ungesunden“ Vergütungs-Leistungs-Relation und einer Dominanz rein monetärer Aspekte auf die Mitarbeiterzufriedenheit und Unternehmenskultur. Dies führt in „schwierigen Zeiten“ regelmäßig zum Verlust der Leistungsträger bei gleichzeitig unnötig hohen direkten Personalkosten.

Ein aktives und am Markt orientiertes Vergütungsmanagement ist daher auch unmittelbar ergebniswirksam, einer der wesentlichen und messbaren Wertschöpfungsbeiträge des Personalmanagements sowie unabdingbar für das Kostenmanagement.

## Unser Beitrag

Unsere Vergütungsdatenbanken können nach individuell festgelegten Auswertungsroutinen analysiert werden.

RÖTH-REWARD hält für nahezu alle Unternehmensgrößen und -typen, Branchen, Hierarchieebenen (Angestellte, Organe) und Funktionen im deutschsprachigen Raum kontinuierlich Vergleichsdaten zur Grundvergütung, variablen Einkommen (Bonus, Tantiemen, Prämien) sowie Informationen zur Nutzung eines Firmenfahrzeuges bereit.

Für Vergütungsvergleiche in ausländischen Arbeitsmärkten unterbreiten wir Ihnen ein gesondertes Leistungsangebot. Als Treuhänder und Experte bieten wir Unternehmen die Initiierung und Durchführung eines geschlossenen Club-Survey für einzelne Geographien oder Branchen an. Die Wahl der Benchmark-Variante hängt im Wesentlichen vom konkreten Zweck, Anspruch an Genauigkeit und verfügbaren Ressourcen ab.

Von RÖTH-REWARD erhobene Vergütungsdaten werden sorgfältig recherchiert, systematisch aufbereitet und regelmäßig aktualisiert. Unsere selbst erhobenen Daten im Rahmen unserer Vergütungsprojekte ergänzen wir durch andere Quellen wie z.B. statistische Daten von Behörden und Verbänden, Vergütungsniveaus von Tarifverträgen und Vergütungsvergleiche von darauf spezialisierten Unternehmen im In- und Ausland. Dadurch wird eine breite und repräsentative Datenbasis geschaffen, die besonders bei der Gestaltung von langfristig wirkenden Vergütungssystemen von herausragender Bedeutung ist.

	Funktionsvergleich	strata - Benchmark	Kombi Benchmark
Merkmal	Vergleich auf der Grundlage von konkreten Aufgaben und Rollenerwartungen	Vergleich auf der Grundlage einer Funktionswertigkeit	Vergleich auf der Grundlage konkreter Aufgaben und Funktionswertigkeit
Input	Stellenbeschreibung und Kennzahlen	Aktuelle Funktionsbewertung (strata - Profil)	Stellenbeschreibung, Kennzahlen und Funktionsbewertung
Eignung	Für spezifische Funktionen und Einzelfallentscheidungen	Für eine Vielzahl von Funktionen und Gestaltung von Systemen	Für sehr spezifische, erfolgskritische Einzelfunktionen
Aufwand je Funktionen	Gering bis hoch; je nach Vergleichsmarkt und Tiefgang	Sehr gering, bei hoher Anzahl von Funktionen „verschwindend“	Eher hoch; je nach Vergleichsmarkt und Tiefgang

Schaubild: Benchmark-Alternativen

**Sie wollen mehr wissen?  
Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme.**