

I.O. BUSINESS®

Kompetenzfeld Vergütungssysteme

Elemente eines Variablen Vergütungssystems

Checkliste: Sonderfälle



Gemeinsam Handeln – I.O. BUSINESS®

Checkliste: Sonderfälle

Wie sollen Sonderfälle behandelt werden?

Wenn Sie ein Variables Vergütungssystem entwerfen, werden Sie auch bedenken und gegebenenfalls schriftlich bzw. vertraglich niederlegen wollen, wie zu verfahren ist, wenn nicht alles idealtypisch verläuft.

Dazu gehören die Sonderfälle. Sie bezeichnen Umstände, die vor allem intern bzw. personnah begründet oder sogar vertraglich vereinbart sind.

Im Folgenden finden Sie einige mögliche Sonderfälle im Überblick, die zu beachten und zu regeln sind:

1. Krankheit
2. Lange Krankheit (Grenze nach Entgeltfortzahlungsgesetz EFZG?)
3. Unfall im Privatbereich
4. Arbeitsunfall
5. Elternzeit
6. Mutterschutz
7. Schwangerschaft
8. Urlaub
9. Sabbatical / Langzeiturlaub
10. Abwesenheit wg. Einberufung zu Wehrdienst, Manöver, Einsätze der Freiwilligen Feuerwehr, Katastrophenschutz, THW etc.
11. Austritt: eigene Kündigung
12. Austritt: betriebsbedingte Kündigung
13. Austritt: verhaltensbedingte Kündigung
14. Austritt: personbedingte Kündigung
15. Aufhebung des Arbeitsverhältnisses
16. Freistellung
17. Eintritt
18. Versetzung innerhalb der Firma
19. „Springer“
20. Bereits vergütete Überstunden, die der Zielerreichung dienen
21. Geringfügige Beschäftigte / Aushilfen
22. Teilzeitbeschäftigte
23. Praktikanten (Schüler, Umschüler, Hochschule/Studierende)
24. Azubis
25. Befristet Beschäftigte
26. Mitarbeiter aus Zeitarbeitsfirmen
27.
28.
29.
30.

Typische Vorgehensweisen zur Regelung der Sonderfälle

Vereinfacht können drei Vorgehensweisen unterschieden werden:

1. Die Chance auf eine Variable Vergütung entfällt komplett.
2. Die Chance auf eine Variable Vergütung besteht in vollem Umfang.
3. Es besteht eine anteilige Chance auf Variable Vergütung.

Bei der "anteiligen Chance" finden vor allem drei Vorgehensweisen Anwendung:

- a. Anteilige Chance im Verhältnis von "Arbeitsstunden zu Regelarbeitsstunden".
Beispiel: Eine 20-Stunden-Kraft soll einen Anspruch auf eine Chance zu einer Variablen Vergütung haben, die die Hälfte einer 40-Stunden-Kraft beträgt.

- b. Anteilige Chance gemäß "Anwesenheitszeit des Adressaten im Verhältnis zu der gesamten Prämienperiodendauer"
Beispiel: Ein zum 1.7. ausscheidender Mitarbeiter soll die Chance auf die Hälfte seiner jahresbezogenen Variablen Vergütung haben.

Hierbei ist zu beachten, ob der Mitarbeiter innerhalb des Zeitraums die Möglichkeit hatte, die Ziele zu erreichen. Für die Realisierung von Projektzielen (Bsp.: eine für den Dezember geplante Messe durchführen), wird dies nicht zutreffen. Insoweit ist für derartige Ziele eine gesonderte Verfahrensweise festzulegen.

- c. Angemessene Korrektur der Zielhöhe (entfällt bei Provisionssystemen, die ohne Zielfestlegung auskommen)
Beispiel: Ein zum 1.7. in einen anderen Betriebsteil versetzter Mitarbeiter hat die Chance auf die Hälfte seiner jahresbezogenen Variablen Vergütung, wobei die festgelegte Zielhöhe entsprechend abwärtskorrigiert wird.

Hierbei ist der Modus, nach dem abwärtskorrigiert wird (Zeitanteil oder Gewichtung analog zum Vorjahres- oder Geschäftsverlauf) insbesondere bei saisonal stark schwankenden Messgrößen sinnvoll festzulegen. Eine Hilfe kann die Hochrechnung bieten, ob das Ziel (Bsp.: 1 Mio. Umsatz) wohl erreicht worden wäre. Das Verfahren ist genau zu beschreiben. Daneben ist das Verfahren bei Projektzielen (Bsp. Messe, s.o.) festzulegen.

Unternehmensspezifische Regelung der Sonderfälle

Bitte treffen Sie hier Entscheidungen, welche die Kultur, die Regelungen zur Zusammenarbeit, die Führungsgrundsätze und die sonstigen Interessen des Unternehmens kongruent widerspiegeln.

Ihre Perspektiven werden dem im Arbeitsrecht erfahrenen Juristen eine gute Basis für seine Aufgabe sein, sie in prozesssichere Formulierungen umzusetzen.

Sonderfall	Regelung	Falls 3 a, b, oder c: Modus
1. Krankheit		
2. Lange Krankheit (Grenze nach Entgeltfortzahlungsgesetz EFZG?)		
3. Unfall im Privatbereich		
4. Arbeitsunfall		
5. Elternzeit		
6. Mutterschutz		
7. Schwangerschaft		
8. Urlaub		
9. Sabbatical (Langzeiturlaub)		
10. Abwesenheit wg. Einberufung zu Wehrdienst, Manöver, Einsätze der Freiwilligen Feuerwehr, Katastrophenschutz, THW etc.		

Fortsetzung

Sonderfall	Regelung	Falls 3 a, b, oder c: Modus
11. Austritt: eigene Kündigung		
12. Austritt: betriebsbedingte Kündigung		
13. Austritt: verhaltensbedingte Kündigung		
14. Austritt: personbedingte Kündigung		
15. Aufhebung des Arbeitsverhältnisses		
16. Freistellung		
17. Eintritt		
18. Versetzung innerhalb der Firma		
19. „Springer“		
20. Bereits vergütete Überstunden, die der Zielerreichung dienen		
21. Geringfügige Beschäftigte / Aushilfen		
22. Teilzeitbeschäftigte		

Fortsetzung

Sonderfall	Regelung	Falls 3 a, b, oder c: Modus
23. Praktikanten (Schüler, Umschüler, Hochschule / Studierende)		
24. Azubis		
25. Befristet Beschäftigte		
26. Mitarbeiter aus Zeitarbeitsfirmen		
27.		
28.		
29.		
30.		

Bei dieser Checkliste handelt es sich lediglich um Gedankenanstöße und Arbeitshilfen, die in jedem Einzelfall möglichst nach entsprechender Beratung angepasst werden müssen. Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht auf eigenes Risiko und unter jeglichem Haftungsausschluss der I.O. BUSINESS.

Bitte kontaktieren Sie uns umgehend, wenn Sie sich über Anreizgestaltung, Vergütungspolitik oder andere Punkte mit einem unserer Consultants austauschen möchten.

I.O. BUSINESS – Leistungen:

- ▲ Management- und Strategieberatung
- ▲ Analyse der vorhandenen Instrumente und Systeme
- ▲ Entwicklungs- und Implementierungsunterstützung
- ▲ Umsetzungs- und Anwendungsbegleitung

© I.O. BUSINESS – Engelsstrasse 6 (Villa Engels), D-42283 Wuppertal - +49 (0)202 277 5000 – www.io-business.de
 Alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Kopieren oder Nachdruck verboten; Ausnahmen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Das Zitieren von Auszügen kann nur gestattet werden, wenn I.O. BUSINESS® als Quelle genannt wird.