

# I.O. BUSINESS®

Kompetenzfeld Personalinstrumente

---

Checkliste

Operatives  
Vergütungscontrolling



Gemeinsam Handeln – I.O. BUSINESS®

---

## Checkliste Controlling

---

### Operatives Vergütungscontrolling

Vergütungscontrolling verfolgt als Teilbereich des Personalcontrollings eine Navigationsfunktion. Während das strategische Vergütungscontrolling mit der langfristigen Effektivitätsprüfung des Vergütungssystems befasst ist, geht es beim operativen Vergütungscontrolling um die kurz- und mittelfristige Sichtweise. Es beschäftigt sich mit der Planung, Steuerung und Überprüfung der Effizienz der Entgeltabrechnung. Grundlage für beide Ansätze ist eine fundierte Zustandsbeschreibung.

Mithilfe der *Checklisten zum operativen Vergütungscontrolling* können Sie die Effizienz der Vergütungsprozesse in Ihrem Unternehmen überprüfen. Sie erhalten Anregungen und Hinweise zu folgenden Punkten:

- Stehen alle für die Abrechnung der Vergütungsanteile notwendigen Angaben rechtzeitig und richtig zur Verfügung?
- Läuft die Abrechnung der Vergütung richtig?
- Wo treten Fehler auf? Warum entstehen diese Fehler?
- Was kann getan werden, um diese Fehler zu vermeiden?

#### Schritt 1: Differenzierung von Personengruppen nach Funktionsbereichen und Ebenen

Um die Vergütungsprozesse im Unternehmen analysieren zu können, empfehlen wir eine Differenzierung nach Personengruppen. In der folgenden Matrix tragen Sie ein, für welche der nach Funktionsbereich und Ebene differenzierten Personengruppen es eigene Systematiken gibt.

In dieser Matrix werden Ihnen Personengruppen vorgeschlagen. Bitte passen Sie diese den unternehmensspezifischen Gegebenheiten an. Freifelder bieten Ihnen Möglichkeiten zur Ergänzung um weitere Funktionsbereiche und Ebenen.

#### Schritt 2: Ist - Soll Analyse

Anschließend haben Sie die Möglichkeit, diese Personengruppen den einzelnen Arten der Vergütung zuzuordnen. Sie erhalten auf diese Art eine gute Übersicht darüber, welche Personen oder Personengruppen ausschließlich feste Vergütung erhalten und welche neben festen Vergütungsanteilen außerdem kurz- oder langfristige variable Vergütungsanteile, Sozial- und Nebenleistungen, Zuschläge oder Geldwerte Vorteile bekommen. Diese Übersicht dient Ihnen dann als Basis für eine kritische Analyse und Überprüfung der Effizienz der Vergütung in Ihrem Unternehmen.

Sie können dann für jede Art der Vergütung einzeln die Prozesse überprüfen, Schwachstellen erkennen und Lösungswege erarbeiten.

| Differenzierung von Personengruppen  | Ebene |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |
|--|-------|----------------|----------------------|--------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|---------------|---------------|-------------------|--------------------|---|---|---|---|---|
|  |       | Top Management | Mittleres Management | Unteres Management | Außertarifliche Mitarbeiter | Tariflich bezahlte Mitarbeiter | Arbeitnehmer ohne Tarifbindung | Aufsichtsrat / Beirat | Auszubildende | Honorarkräfte | Zeitarbeitskräfte | (Werks-) Studenten |   |   |   |   |   |
| Funktionsbereich   |       | A              | B                    | C                  | D                           | E                              | F                              | G                     | H             | I             | J                 | K                  | L | M | N | O | P |
| Teil 1<br>Bitte kreuzen Sie in dieser Matrix an, für welche nach Funktionsbereich und Ebene gebildeten Personengruppen es eine eigene Systematik gibt oder geben soll. |       |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |
| Alle Funktionsbereiche   | 1     |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |
| Produktion   | 2     |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |
| Einkauf, Beschaffung   | 3     |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |
| Verkauf, Vertrieb  | 4     |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |
| Kundenbetreuung, Service   | 5     |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |
| Marketing  | 6     |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |
| IT   | 7     |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |
| Buchhaltung, Finanzen  | 8     |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |
| Fortsetzung siehe Folgeseite   |       |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |

| Differenzierung von<br>Personen-<br>gruppen  |    | Ebene          |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |
|--|----|----------------|----------------------|--------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|---------------|---------------|-------------------|--------------------|---|---|---|---|---|
|  |    | Top Management | Mittleres Management | Unteres Management | Außertarifliche Mitarbeiter | Tariflich bezahlte Mitarbeiter | Arbeitnehmer ohne Tarifbindung | Aufsichtsrat / Beirat | Auszubildende | Honorarkräfte | Zeitarbeitskräfte | (Werks-) Studenten |   |   |   |   |   |
| Funktions-<br>bereich  |    | A              | B                    | C                  | D                           | E                              | F                              | G                     | H             | I             | J                 | K                  | L | M | N | O | P |
| Teil 2<br><br>Bitte kreuzen Sie in dieser Matrix an, für welche nach Funktionsbereich und Ebene gebildeten Personengruppen es eine eigene Systematik gibt oder geben soll. |    |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |
| Personal   | 9  |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |
| Controlling  | 10 |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |
| Organisation   | 11 |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |
|  | 12 |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |
|  | 13 |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |
|  | 14 |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |
|  | 15 |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |
|  | 16 |                |                      |                    |                             |                                |                                |                       |               |               |                   |                    |   |   |   |   |   |

## Arten der Vergütung

▲ Welche unterschiedlichen Arten der Vergütung existieren in Ihrem Unternehmen?

- ausschließlich Festgehalt
- Festgehalt plus
  - kurzfristige variable Vergütung (z.B. Bonus, Teambonus)
  - langfristige variable Vergütung (GmbH-Anteile, Aktienoptionen etc.)
  - Sozial- und Nebenleistungen (betriebliche Altersvorsorge, Maßnahmen zu mehr Work-Life-Balance, etc.)
  - Zulagen (übertarifliche Zulage, Ortszulage, Gefahrenzulage, Schichtzulage etc.)
  - Geldwerte Vorteile (Firmenwagen, Dienstwohnung, Kantinenessen etc.)

▲ Welche Personen oder Personengruppen erhalten welche Arten der Vergütung?

In der folgenden Matrix können Sie eintragen, welche Personen oder **Personengruppen** welche **Arten der Vergütung** nach welcher **Periodik** erhalten. Bitte nehmen Sie Ihre Eintragungen **gemäß folgendem Beispiel** vor:

| Art der Vergütung<br>genaue Bezeichnung | Periodik    | Personengruppen und Einzelpersonen   |    |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|-------------|--|----|--|--|--|--|--|--|--|--|
|   |             | Entsprechend der zuvor erstellten Differenzierung der Personen im Unternehmen nach Funktionsbereich und Ebene, z.B. E2, D4 oder C5 |    |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Ausschließlich Festgehalt</b>        |             |  |    |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1) Festgehalt                           | monatlich   | E2   |    |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Festgehalt plus</b>                  |             |  |    |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1) fester Vergütungsanteil              | monatlich   |  | D4 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Kurzfristige variable Vergütung</b>  |             |  |    |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1) Bonus für Zielerreichung             | pro Quartal |  | D4 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Geldwerte Vorteile</b>               |             |  |    |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1) Firmenwagen                          |             |  | D4 |  |  |  |  |  |  |  |  |

| <b>Art der Vergütung</b><br>genaue Bezeichnung<br><br>Teil 1 | <b>Periodik</b> | <b>Personengruppen und Einzelpersonen</b><br><br>Entsprechend der zuvor erstellten Differenzierung der Personen im Unternehmen nach Funktionsbereich und Ebene, z.B. E2, D4 oder C5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|-----------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <b>Ausschließlich Festgehalt</b>                             |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Festgehalt plus</b>                                       |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Kurzfristige variable Vergütung</b>                       |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Langfristige variable Vergütung</b>                       |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Fortsetzung siehe Folgeseite                                 |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|-----------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <b>Art der Vergütung</b><br>genaue Bezeichnung<br><br>Teil 2 | <b>Periodik</b> | <b>Personengruppen und Einzelpersonen</b><br>Entsprechend der zuvor erstellten Differenzierung der Personen im Unternehmen nach Funktionsbereich und Ebene, z.B. E2, D4 oder C5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Sozial- und Nebenleistungen</b>                           |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Zulagen</b>   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Geldwerte Vorteile</b>                                    |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6)   |                 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

## Ablauf des Entgeltabrechnungsprozesses

▲ Welche Abteilung ist für die Entgeltabrechnungen zuständig?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Personalabteilung | <input type="checkbox"/> Controlling                     |
| <input type="checkbox"/> Buchhaltung       | <input type="checkbox"/> andere Abteilung, welche? _____ |
| <input type="checkbox"/> Finanzabteilung   | <input type="checkbox"/> outgesourct an: _____           |

## Zufriedenheitsanalyse

▲ Wie zufrieden sind Sie mit dem **Vergütungsprozess**?

Bitte bewerten Sie Ihre Zufriedenheit hinsichtlich der Aspekte, bezogen auf die verschiedenen Vergütungsarten. Für Ihre Bewertung verwenden Sie bitte Schulnoten von 1 bis 6.

| Aspekt                       | Vergütungsart                      | Bewertung                |                          |                          |                          |                          |                          |
|------------------------------|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                              |                                    | 1 = sehr selten          |                          |                          | 6 = sehr oft             |                          |                          |
|                              |                                    | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        |
| Häufigkeit von Fehlern       | a) ausschließlich Festgehalt       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                              | b) Festgehalt plus                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                              | c) kurzfristige variable Vergütung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                              | d) langfristige variable Vergütung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                              | e) Sozial- und Nebenleistungen     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                              | f) Zulagen                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                              | g) Geldwerte Vorteile              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Häufigkeit von Reklamationen | a) ausschließlich Festgehalt       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                              | b) Festgehalt plus                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                              | c) kurzfristige variable Vergütung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                              | d) langfristige variable Vergütung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                              | e) Sozial- und Nebenleistungen     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                              | f) Zulagen                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                              | g) Geldwerte Vorteile              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



▲ Wie zufrieden sind Sie mit der **Bearbeitungsdauer** der Entgeltabrechnung?

Bitte bewerten Sie hier Ihre Zufriedenheit bezogen auf die verschiedenen Vergütungsarten. Für Ihre Bewertung verwenden Sie bitte Schulnoten von 1 bis 6.

| Aspekt            | Vergütungsart                      | Bewertung                |                          |                          |                          |                          |                          |
|-------------------|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                   |                                    | 1 = sehr kurz            |                          |                          | 6 = sehr lang            |                          |                          |
|                   |                                    | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        |
| Bearbeitungsdauer | a) ausschließlich Festgehalt       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                   | b) Festgehalt plus                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                   | c) kurzfristige variable Vergütung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                   | d) langfristige variable Vergütung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                   | e) Sozial- und Nebenleistungen     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                   | f) Zulagen                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                   | g) Geldwerte Vorteile              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### Kostenanalyse

Die nun folgende Umrechnung Ihrer Bewertung in Personenstunden und dadurch entstehende Kosten zeigt Handlungsbedarf auf. Dies hilft Ihnen einerseits operativ, um direkte Maßnahmen zur Kostensenkung einzuleiten. Es ist aber auch nutzbringend für zukünftige strategische Entscheidungen in Bezug auf mögliche Veränderungen von Vergütungssystemen im Unternehmen.

| Bewertung der Bearbeitungsdauer        | Umrechnung in Personenstunden | Umrechnung in Kosten |
|--|-------------------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 = sehr kurz | _____ Stunden                 | _____ Euro           |
| <input type="checkbox"/> 2 = kurz      | _____ Stunden                 | _____ Euro           |
| <input type="checkbox"/> 3 = eher kurz | _____ Stunden                 | _____ Euro           |
| <input type="checkbox"/> 4 = eher lang | _____ Stunden                 | _____ Euro           |
| <input type="checkbox"/> 5 = lang      | _____ Stunden                 | _____ Euro           |
| <input type="checkbox"/> 6 = sehr lang | _____ Stunden                 | _____ Euro           |

## Fehleranalyse

Sie haben nun die Möglichkeit, die Ursachen für Fehler und damit für vermeidbare Kosten bei der Ermittlung und Abrechnung der Vergütung zu analysieren. Dabei hilft Ihnen die folgende Übersichtstabelle. Die Spalte "betroffene Vergütungsarten" unterstützt Sie, wenn Sie gezielt nach Ursachen von Fehlern bei einer bestimmten Vergütungsart suchen.

| <b>Fehleranalyse für die Ermittlung und Abrechnung der Vergütungsanteile</b>                                |   |   |                      |                    |                                |                        |
|---|---|---|----------------------|--------------------|--------------------------------|------------------------|
| <b>1. Fehler mit technischer Ursache</b>  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler-<br>ursache  | Betroffene<br>Vergütungsarten:<br>a) bis g) analog Zu-<br>friedenheitsanalyse | Betroffe-<br>ne Perso-<br>nengrup-<br>pe(n) | Häu-<br>fig-<br>keit | Lösungs-<br>ansatz | Für die<br>Lösung<br>zuständig | Priorität<br>(A, B, C) |
| Fehler bei<br>der Zeiter-<br>fassung<br>(normale<br>Arbeits-<br>zeit, Über-<br>stunden,<br>Mehrar-<br>beit) |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler bei<br>der auto-<br>matischen<br>Betriebs-<br>datener-<br>fassung                                    |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Ausfall<br>von Ma-<br>schinen<br>oder Ar-<br>beitsmit-<br>teln  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fortsetzung siehe Folgeseite  |   |   |                      |                    |                                |                        |

**Fehleranalyse für die Ermittlung und Abrechnung der Vergütungsanteile**

**1. Fehler mit technischer Ursache, Fortsetzung**

| Fehler-<br>ursache  | Betroffene<br>Vergütungsarten:<br>a) bis g) analog Zu-<br>friedenheitsanalyse | Betroffe-<br>ne Perso-<br>nengrup-<br>pe(n) | Häu-<br>fig-<br>keit | Lösungs-<br>ansatz | Für die<br>Lösung<br>zuständig | Priorität<br>(A, B, C) |
|---|---|---|----------------------|--------------------|--------------------------------|------------------------|
| Software zur Lohn-<br>abrech-<br>nung ist<br>zu unflexi-<br>bel, z.B.<br>fehlen<br>wichtige<br>Kategorien |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler bei<br>Daten-<br>übertra-<br>gung an<br>externe<br>Lohnab-<br>rechnung                             |   |   |                      |                    |                                |                        |
|   |   |   |                      |                    |                                |                        |
|   |   |   |                      |                    |                                |                        |
|   |   |   |                      |                    |                                |                        |

Fortsetzung siehe Folgeseite

| <b>Fehleranalyse für die Ermittlung und Abrechnung der Vergütungsanteile</b>                               |   |   |                      |                    |                                |                        |
|--|---|---|----------------------|--------------------|--------------------------------|------------------------|
| <b>2. Fehler menschlicher Ursache: a) von Seiten des Arbeitnehmers</b>                                     |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler-<br>ursache   | Betroffene<br>Vergütungsarten:<br>a) bis g) analog Zu-<br>friedenheitsanalyse | Betroffe-<br>ne Perso-<br>nengrup-<br>pe(n) | Häu-<br>fig-<br>keit | Lösungs-<br>ansatz | Für die<br>Lösung<br>zuständig | Priorität<br>(A, B, C) |
| Fehler bei<br>der An-<br>oder Ab-<br>meldung<br>im Zeiter-<br>fassungssystem                               |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Nicht<br>rechtzeiti-<br>ge Abgabe<br>von Daten<br>zur Ar-<br>beitszeit                                     |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler bei<br>der An-<br>oder Ab-<br>meldung<br>bei auto-<br>matischer<br>Betriebs-<br>datener-<br>fassung |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler<br>beim Aus-<br>füllen,<br>manuelle<br>Betriebs-<br>datener-<br>fassung                             |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fortsetzung siehe Folgeseite   |   |   |                      |                    |                                |                        |

| <b>Fehleranalyse für die Ermittlung und Abrechnung der Vergütungsanteile</b>   |   |   |                      |                    |                                |                        |
|--|---|---|----------------------|--------------------|--------------------------------|------------------------|
| <b>2. Fehler menschlicher Ursache: a) von Seiten des Arbeitnehmers</b>   |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler-<br>ursache   | Betroffene<br>Vergütungsarten:<br>a) bis g) analog Zu-<br>friedenheitsanalyse | Betroffe-<br>ne Perso-<br>nengrup-<br>pe(n) | Häu-<br>fig-<br>keit | Lösungs-<br>ansatz | Für die<br>Lösung<br>zuständig | Priorität<br>(A, B, C) |
| Nichtein-<br>reichen<br>erforderli-<br>cher Nach-<br>weise, z.B.<br>über Kin-<br>der (Wir-<br>kung auf<br>Pflegever-<br>siche-<br>rungs-<br>beiträge)                  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehlen von<br>Daten zur<br>Berech-<br>nung vari-<br>abler Ver-<br>gütungs-<br>anteile  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Verspäte-<br>tes Einrei-<br>chen von<br>Urlaubsan-<br>trägen<br>(Wirkung<br>auf Anga-<br>be des<br>Restur-<br>laubs, auf<br>Auszah-<br>lung des<br>Urlaubs-<br>geldes) |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fortsetzung siehe Folgeseite   |   |   |                      |                    |                                |                        |

| <b>Fehleranalyse für die Ermittlung und Abrechnung der Vergütungsanteile</b> |   |   |                      |                    |                                |                        |
|--|---|---|----------------------|--------------------|--------------------------------|------------------------|
| <b>2. Fehler menschlicher Ursache: a) von Seiten des Arbeitnehmers</b>       |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler-<br>ursache   | Betroffene<br>Vergütungsarten:<br>a) bis g) analog Zu-<br>friedenheitsanalyse | Betroffe-<br>ne Perso-<br>nengrup-<br>pe(n) | Häu-<br>fig-<br>keit | Lösungs-<br>ansatz | Für die<br>Lösung<br>zuständig | Priorität<br>(A, B, C) |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fortsetzung siehe Folgeseite   |   |   |                      |                    |                                |                        |

| <b>Fehleranalyse für die Ermittlung und Abrechnung der Vergütungsanteile</b>  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|---|---|---|----------------------|--------------------|--------------------------------|------------------------|
| <b>2. Fehler menschlicher Ursache: b) bei der Entgeltabrechnung</b>   |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler-<br>ursache  | Betroffene<br>Vergütungsarten:<br>a) bis g) analog Zu-<br>friedenheitsanalyse | Betroffe-<br>ne Perso-<br>nengrup-<br>pe(n) | Häu-<br>fig-<br>keit | Lösungs-<br>ansatz | Für die<br>Lösung<br>zuständig | Priorität<br>(A, B, C) |
| Fehler bei<br>der Einga-<br>be der<br>Stammda-<br>ten, z.B.<br>falsche<br>Steuer-<br>klasse,<br>falscher<br>Eintrag<br>der Kir-<br>chensteuer<br>etc. |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler bei<br>der Anlage<br>der Vergü-<br>tungsarten  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler bei<br>der Ent-<br>geltar-<br>tenschlüs-<br>selung   |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler bei<br>der Ab-<br>rechnung<br>von Stun-<br>den, Über-<br>stunden<br>und Mehr-<br>arbeit  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fortsetzung siehe Folgeseite  |   |   |                      |                    |                                |                        |

| <b>Fehleranalyse für die Ermittlung und Abrechnung der Vergütungsanteile</b>  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|---|---|---|----------------------|--------------------|--------------------------------|------------------------|
| <b>2. Fehler menschlicher Ursache: b) bei der Entgeltabrechnung</b>   |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler-<br>ursache  | Betroffene<br>Vergütungsarten:<br>a) bis g) analog Zu-<br>friedenheitsanalyse | Betroffe-<br>ne Perso-<br>nengrup-<br>pe(n) | Häu-<br>fig-<br>keit | Lösungs-<br>ansatz | Für die<br>Lösung<br>zuständig | Priorität<br>(A, B, C) |
| Fehler bei<br>der<br>Schlüsse-<br>lung der<br>Zeitart in<br>Entgeltart  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler bei<br>der Ab-<br>rechnung<br>von Provi-<br>sionen,<br>Zulagen<br>etc.   |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler bei<br>der Eingabe oder<br>Änderung<br>Geldwer-<br>ter Vortei-<br>le, z.B.<br>Dienstwa-<br>gen, Mit-<br>arbeiter-<br>kauf (Wir-<br>kung auf<br>die<br>Versteue-<br>rung durch<br>den Ar-<br>beitneh-<br>mer) |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fortsetzung siehe Folgeseite  |   |   |                      |                    |                                |                        |



| <b>Fehleranalyse für die Ermittlung und Abrechnung der Vergütungsanteile</b>                         |   |   |                      |                    |                                |                        |
|--|---|---|----------------------|--------------------|--------------------------------|------------------------|
| <b>2. Fehler menschlicher Ursache: b) bei der Entgeltabrechnung</b>                                  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler-<br>ursache   | Betroffene<br>Vergütungsarten:<br>a) bis g) analog Zu-<br>friedenheitsanalyse | Betroffe-<br>ne Perso-<br>nengrup-<br>pe(n) | Häu-<br>fig-<br>keit | Lösungs-<br>ansatz | Für die<br>Lösung<br>zuständig | Priorität<br>(A, B, C) |
| Fehler<br>beim Ab-<br>zug von<br>Abschlags-<br>zahlun-<br>gen, Ge-<br>halts-<br>pfändun-<br>gen etc. |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Nichtbe-<br>achtung<br>von Ge-<br>setzesän-<br>derungen  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Nichtbe-<br>achtung<br>geänder-<br>ter Sozial-<br>beitrags-<br>sätze                                 |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler bei<br>Anwen-<br>dung der<br>Lohnsteu-<br>errichtli-<br>nien                                  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Falsche<br>Anwen-<br>dung von<br>Messgrö-<br>ßen   |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fortsetzung siehe Folgeseite   |   |   |                      |                    |                                |                        |

| <b>Fehleranalyse für die Ermittlung und Abrechnung der Vergütungsanteile</b>                                     |   |   |                      |                    |                                |                        |
|--|---|---|----------------------|--------------------|--------------------------------|------------------------|
| <b>2. Fehler menschlicher Ursache: b) bei der Entgeltabrechnung</b>  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler-<br>ursache   | Betroffene<br>Vergütungsarten:<br>a) bis g) analog Zu-<br>friedenheitsanalyse | Betroffe-<br>ne Perso-<br>nengrup-<br>pe(n) | Häu-<br>fig-<br>keit | Lösungs-<br>ansatz | Für die<br>Lösung<br>zuständig | Priorität<br>(A, B, C) |
| Fehler bei<br>der Einga-<br>be auto-<br>matischer<br>Terminie-<br>rungen,<br>z.B. bei<br>Tarifver-<br>trägen     |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Unpüktli-<br>che Erstel-<br>lung der<br>Abrech-<br>nung  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Nicht ter-<br>minge-<br>rechte<br>Weiterlei-<br>tung von<br>Daten an<br>das Fi-<br>nanzamt                       |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Nicht ter-<br>minge-<br>rechte<br>Weiterlei-<br>tung von<br>Daten an<br>Sozialver-<br>siche-<br>rungsträ-<br>ger |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fortsetzung siehe Folgeseite   |   |   |                      |                    |                                |                        |

| <b>Fehleranalyse für die Ermittlung und Abrechnung der Vergütungsanteile</b>  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|---|---|---|----------------------|--------------------|--------------------------------|------------------------|
| <b>2. Fehler menschlicher Ursache: b) bei der Entgeltabrechnung</b>   |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler-<br>ursache  | Betroffene<br>Vergütungsarten:<br>a) bis g) analog Zu-<br>friedenheitsanalyse | Betroffe-<br>ne Perso-<br>nengrup-<br>pe(n) | Häu-<br>fig-<br>keit | Lösungs-<br>ansatz | Für die<br>Lösung<br>zuständig | Priorität<br>(A, B, C) |
| Fehlerhaf-<br>te oder<br>verspätete<br>Weiterlei-<br>tung von<br>Daten an<br>externe<br>Lohnab-<br>rech-<br>nungsfir-<br>ma /<br>Steuerbe-<br>rater |   |   |                      |                    |                                |                        |
|   |   |   |                      |                    |                                |                        |
|   |   |   |                      |                    |                                |                        |
|   |   |   |                      |                    |                                |                        |
|   |   |   |                      |                    |                                |                        |

Fortsetzung siehe Folgeseite

**Fehleranalyse für die Ermittlung und Abrechnung der Vergütungsanteile**

**2. Fehler menschlicher Ursache: c) aufgrund mangelnder Absprachen**

| Fehler-<br>ursache  | Betroffene<br>Vergütungsarten:<br>a) bis g) analog Zu-<br>friedenheitsanalyse | Betroffe-<br>ne Perso-<br>nengrup-<br>pe(n) | Häu-<br>fig-<br>keit | Lösungs-<br>ansatz | Für die<br>Lösung<br>zuständig | Priorität<br>(A, B, C) |
|---|---|---|----------------------|--------------------|--------------------------------|------------------------|
| Fehlerhaf-<br>te Abspra-<br>chen /<br>Fest-<br>schreibun-<br>gen der zu<br>erreichen-<br>den Ziele                      |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehlerhaf-<br>te Abspra-<br>chen /<br>Fest-<br>schreibun-<br>gen be-<br>züglich der<br>zu erwar-<br>tenden<br>Vergütung |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Von der<br>Führungs-<br>kraft ver-<br>spätet<br>durchge-<br>führte<br>Leistungs-<br>beurtei-<br>lung                    |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehlen von<br>notwendi-<br>gen Kenn-<br>zahlen  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehlerhaf-<br>te Kenn-<br>zahlen  |   |   |                      |                    |                                |                        |

Fortsetzung siehe Folgeseite

| <b>Fehleranalyse für die Ermittlung und Abrechnung der Vergütungsanteile</b> |   |   |                      |                    |                                |                        |
|--|---|---|----------------------|--------------------|--------------------------------|------------------------|
| <b>2. Fehler menschlicher Ursache: c) aufgrund mangelnder Absprachen</b>     |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler-<br>ursache   | Betroffene<br>Vergütungsarten:<br>a) bis g) analog Zu-<br>friedenheitsanalyse | Betroffe-<br>ne Perso-<br>nengrup-<br>pe(n) | Häu-<br>fig-<br>keit | Lösungs-<br>ansatz | Für die<br>Lösung<br>zuständig | Priorität<br>(A, B, C) |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fortsetzung siehe Folgeseite   |   |   |                      |                    |                                |                        |

**Fehleranalyse für die Ermittlung und Abrechnung der Vergütungsanteile**

**3. Fehler organisatorischer Art**

| Fehler-<br>ursache   | Betroffene<br>Vergütungsarten:<br>a) bis g) analog Zu-<br>friedenheitsanalyse | Betroffe-<br>ne Perso-<br>nengrup-<br>pe(n) | Häu-<br>fig-<br>keit | Lösungs-<br>ansatz | Für die<br>Lösung<br>zuständig | Priorität<br>(A, B, C) |
|--|---|---|----------------------|--------------------|--------------------------------|------------------------|
| Fehler bei<br>der Ar-<br>beitsorga-<br>nisation,<br>z.B. Über-<br>schnei-<br>dung von<br>Zustän-<br>digkeiten<br>für den<br>Arbeits-<br>einsatz<br>von Mitar-<br>beitern |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |

Fortsetzung siehe Folgeseite

| <b>Fehleranalyse für die Ermittlung und Abrechnung der Vergütungsanteile</b>                            |   |   |                      |                    |                                |                        |
|---|---|---|----------------------|--------------------|--------------------------------|------------------------|
| <b>4. a) Externe Ursachen</b>   |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler-<br>ursache  | Betroffene<br>Vergütungsarten:<br>a) bis g) analog Zu-<br>friedenheitsanalyse | Betroffe-<br>ne Perso-<br>nengrup-<br>pe(n) | Häu-<br>fig-<br>keit | Lösungs-<br>ansatz | Für die<br>Lösung<br>zuständig | Priorität<br>(A, B, C) |
| Preiserhö-<br>hungen,<br>Gebüh-<br>renerhö-<br>hungen   |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Konjunk-<br>turelle<br>Schwan-<br>kungen  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Verände-<br>rungen<br>der Markt-<br>bedingun-<br>gen, z.B.<br>neuer<br>Wettbe-<br>werber                |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Gesetzes-<br>änderun-<br>gen  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Politische<br>Verände-<br>rungen  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Kulturelle<br>Verände-<br>rungen,<br>z.B. rele-<br>vant bei<br>Projekten<br>/ Werken<br>im Aus-<br>land |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fortsetzung siehe Folgeseite  |   |   |                      |                    |                                |                        |

| <b>Fehleranalyse für die Ermittlung und Abrechnung der Vergütungsanteile</b> |   |   |                      |                    |                                |                        |
|--|---|---|----------------------|--------------------|--------------------------------|------------------------|
| <b>4. a) Externe Ursachen</b>  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler-<br>ursache   | Betroffene<br>Vergütungsarten:<br>a) bis g) analog Zu-<br>friedenheitsanalyse | Betroffe-<br>ne Perso-<br>nengrup-<br>pe(n) | Häu-<br>fig-<br>keit | Lösungs-<br>ansatz | Für die<br>Lösung<br>zuständig | Priorität<br>(A, B, C) |
| Verände-<br>rungen<br>der Infra-<br>struktur                                 |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fortsetzung siehe Folgeseite   |   |   |                      |                    |                                |                        |



| <b>Fehleranalyse für die Ermittlung und Abrechnung der Vergütungsanteile</b>   |   |   |                      |                    |                                |                        |
|--|---|---|----------------------|--------------------|--------------------------------|------------------------|
| <b>4. b) Interne Ursachen</b>  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler-<br>ursache   | Betroffene<br>Vergütungsarten:<br>a) bis g) analog Zu-<br>friedenheitsanalyse | Betroffe-<br>ne Perso-<br>nengrup-<br>pe(n) | Häu-<br>fig-<br>keit | Lösungs-<br>ansatz | Für die<br>Lösung<br>zuständig | Priorität<br>(A, B, C) |
| Krankheit<br>des Ar-<br>beitneh-<br>mers                                       |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Längere<br>Krankheit   |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Arbeits-<br>unfall   |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Privater<br>Unfall   |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Schwan-<br>gerschaft   |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Mutter-<br>schutz  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Eltern-<br>zeit  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Abwesen-<br>heit des<br>Arbeit-<br>nehmers                                     |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Längere<br>Abwesen-<br>heit des<br>Arbeit-<br>nehmers,<br>z.B. Sab-<br>batical |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fortsetzung siehe Folgeseite   |   |   |                      |                    |                                |                        |

| <b>Fehleranalyse für die Ermittlung und Abrechnung der Vergütungsanteile</b>                                |   |   |                      |                    |                                |                        |
|---|---|---|----------------------|--------------------|--------------------------------|------------------------|
| <b>4. b) Interne Ursachen</b>   |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler-<br>ursache  | Betroffene<br>Vergütungsarten:<br>a) bis g) analog Zu-<br>friedenheitsanalyse | Betroffe-<br>ne Perso-<br>nengrup-<br>pe(n) | Häu-<br>fig-<br>keit | Lösungs-<br>ansatz | Für die<br>Lösung<br>zuständig | Priorität<br>(A, B, C) |
| Verset-<br>zung   |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Freistel-<br>lung   |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Aufhebung<br>des Ar-<br>beits-<br>verhältnis-<br>ses  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Ausschei-<br>den des<br>Arbeit-<br>nehmers  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Ausfall<br>aufgrund<br>der Pflege<br>von Ange-<br>hörigen<br>nach dem<br>Pflegezeit-<br>gesetz              |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Krankheit,<br>Ausfall<br>oder Aus-<br>scheiden<br>wichtiger<br>Mitarbeiter<br>aus Team<br>oder Pro-<br>jekt |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fortsetzung siehe Folgeseite  |   |   |                      |                    |                                |                        |

| <b>Fehleranalyse für die Ermittlung und Abrechnung der Vergütungsanteile</b> |   |   |                      |                    |                                |                        |
|--|---|---|----------------------|--------------------|--------------------------------|------------------------|
| <b>4. b) Interne Ursachen</b>  |   |   |                      |                    |                                |                        |
| Fehler-<br>ursache   | Betroffene<br>Vergütungsarten:<br>a) bis g) analog Zu-<br>friedenheitsanalyse | Betroffe-<br>ne Perso-<br>nengrup-<br>pe(n) | Häu-<br>fig-<br>keit | Lösungs-<br>ansatz | Für die<br>Lösung<br>zuständig | Priorität<br>(A, B, C) |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |
|  |   |   |                      |                    |                                |                        |

## Optimierung der Vergütungsprozesse

Die Tabellen zur Fehleranalyse der verschiedenen Vergütungsarten zeigen auf, bei welchen Vergütungsarten und Personengruppen welche Fehler beim Vergütungsprozess wie häufig auftreten. Für die Optimierung könnten die Probleme als erstes angegangen werden, die die größten Nachteile mit sich führen. Bitte ziehen Sie folgende Kosten ins Kalkül:

- 1) direkte Kosten der Falschabrechnung
- 2) indirekte Kosten durch interne Reklamationen
- 3) immaterielle Schäden, z.B. Imageschäden.

Bitte fassen Sie die einzelnen Fehlerquellen zu sinnvollen Blöcken zusammen und beurteilen Sie diese.

**1. Problemblock** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Priorität \_\_\_\_\_ Gründe: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

betroffene Vergütungsart(en) \_\_\_\_\_

betroffene Personengruppe(n) \_\_\_\_\_

Für die Lösung trägt folgende Person / folgende Abteilung die Verantwortung:

\_\_\_\_\_

ToDo-Liste:

| Wer ist zuständig? | Was soll getan werden? | Bis wann soll es fertig sein? | Ziel / Ergebnis |
|--------------------|------------------------|-------------------------------|-----------------|
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |

**2. Problemblock** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Priorität \_\_\_\_\_ Gründe: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

betroffene Vergütungsart(en) \_\_\_\_\_

betroffene Personengruppe(n) \_\_\_\_\_

Für die Lösung trägt folgende Person / folgende Abteilung die Verantwortung:

\_\_\_\_\_

ToDo-Liste:

| Wer ist zuständig? | Was soll getan werden? | Bis wann soll es fertig sein? | Ziel / Ergebnis |
|--------------------|------------------------|-------------------------------|-----------------|
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |

**3. Problemblock** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Priorität \_\_\_\_\_ Gründe: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

betroffene Vergütungsart(en) \_\_\_\_\_

betroffene Personengruppe(n) \_\_\_\_\_

Für die Lösung trägt folgende Person / folgende Abteilung die Verantwortung:

\_\_\_\_\_

ToDo-Liste:

| Wer ist zuständig? | Was soll getan werden? | Bis wann soll es fertig sein? | Ziel / Ergebnis |
|--------------------|------------------------|-------------------------------|-----------------|
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |
|                    |                        |                               |                 |

### Weiterführende Checklisten:





In dieser Serie zum Thema "Vergütungscontrolling" finden Sie weitere interessante Checklisten zum kostenlosen Download. Die folgenden Checklisten knüpfen direkt an die vorliegende an:

- ▶ *Checkliste Strategisches Vergütungscontrolling: Ist-Soll Vergleich Festgehalt*
- ▶ *Checkliste Strategisches Vergütungscontrolling: Ist-Soll Vergleich kurzfristige variable Vergütung ("Short Term Incentives – STI")*
- ▶ *Checkliste Strategisches Vergütungscontrolling: Ist-Soll Vergleich langfristige variable Vergütung ("Long Term Incentives – LTI")*
- ▶ *Checkliste Strategisches Vergütungscontrolling: Ist-Soll Vergleich Sozial- und Nebenleistungen*
- ▶ *Checkliste Strategisches Vergütungscontrolling: Ist-Soll Vergleich Zulagen*
- ▶ *Checkliste Strategisches Vergütungscontrolling: Ist-Soll Vergleich Geldwerte Vorteile*
- ▶ *Elemente eines Variablen Vergütungssystems Checkliste: Externe Einflüsse*
- ▶ *Elemente eines Variablen Vergütungssystems Checkliste: Sonderfälle*

Bei dieser Checkliste handelt es sich lediglich um Gedankenanstöße und hilfreiche Punkte rund um das Thema Vergütungscontrolling, 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 Fragen im Bereich des Vergütungscontrollings mit einem unserer Consultants austauschen möchten.

### **I.O. BUSINESS – Leistungen:**

-  Unternehmensberatung und Training
-  Analyse der vorhandenen Instrumente und Systeme
-  Entwicklungs- und Implementierungsunterstützung
-  Umsetzungs- und Anwendungsbegleitung

© I.O. BUSINESS® | Engelsstrasse 6 | D-42283 Wuppertal | +49 (0)202 277 5000 | www.io-b.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.