



Gehaltsbänder: Best Practices und Vorlage

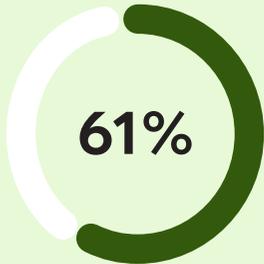
Personio

Einleitung

Ein Gehaltsband, oft auch als Gehaltsspanne bezeichnet, ist für moderne Unternehmen ein wichtiges Instrument für mehr Transparenz im Gehaltsmanagement. Bei richtiger Anwendung können Gehaltsbänder eine positive Wirkung haben auf:

- **Mitarbeiterengagement und -motivation**
- **Employer Branding und Talentgewinnung**
- **Karriereverlauf und Weiterentwicklung**
- **Unternehmenskultur und -transparenz**

In diesem Leitfaden stellen wir Ihnen Best Practices zur Einführung von Gehaltsbändern und Gehaltsspannen vor. Unsere Schritt-für-Schritt-Anleitung hilft Unternehmen dabei, Gehaltsbänder und damit eine umfassendere und ganzheitliche Gehaltsstrategie zu entwickeln.



Unsere **Studie bei Personio** hat gezeigt, dass **61 %** der Mitarbeitenden ihr Unternehmen positiver wahrnehmen würden, wenn es mehr Transparenz bei Gehaltsstufen und -bändern geben würde.

“Transparenz beim Gehalt heißt nicht unbedingt ein Offenlegen der Zahlen. Der Fokus sollte stattdessen auf einer fairen und durchdachten Philosophie liegen, die Richtlinien und Prozesse aufzeigt. Die Mitarbeitenden entwickeln ein besseres Verständnis dafür, dass eine gute Leistung sich vorteilhaft auf das Gehalt auswirkt.”



Luke Sondelski
Director of Reward, Personio





Was ist ein Gehaltsband?

Mit einem Gehaltsband legen Unternehmen für eine Gruppe gleichwertiger Stellen oder Positionen bestimmte Entgeltober- und Untergrenzen fest. Die Gehaltsbänder werden in den meisten Fällen durch interne Budgets, branchenübliche Entgelthöhen, Marktfaktoren und organisatorische Prioritäten ermittelt und definiert. Ein Unternehmen kann zum Beispiel entscheiden, dass das ideale Gehaltsband für einen Berater mit mittlerer Gehaltsstufe irgendwo zwischen **45.000 und 75.000 EUR** liegt.

In den Gehaltsbändern sollten Kriterien festgelegt sein, nach denen die Mitarbeitenden von einer niedrigeren auf eine höhere Gehaltsstufe wechseln können. Bei den Gehaltsbändern geht es also ebenso sehr um die Karriereentwicklung als auch die Vergütung.

Was bedeutet Gehalts-Benchmarking?

Gehalts-Benchmarking ist so etwas wie ein Gesamtprozess zum Erstellen von Gehaltsbändern für die verschiedenen Ebenen Ihres Unternehmens. Beim Benchmarking werden Daten über Durchschnittsgehälter für verschiedene Berufe gesammelt und analysiert. Gehalts-Benchmarking ermöglicht es Ihnen, wettbewerbsfähige Gehälter für neue und bestehende Positionen festzulegen. Bei der Durchführung eines Gehalts-Benchmarking müssen Sie Folgendes berücksichtigen:

- **Ihre Branche**
- **Die Stellenbeschreibung (SB) für jede Position**
- **Geografische(n) Standort(e) Ihres Unternehmens**

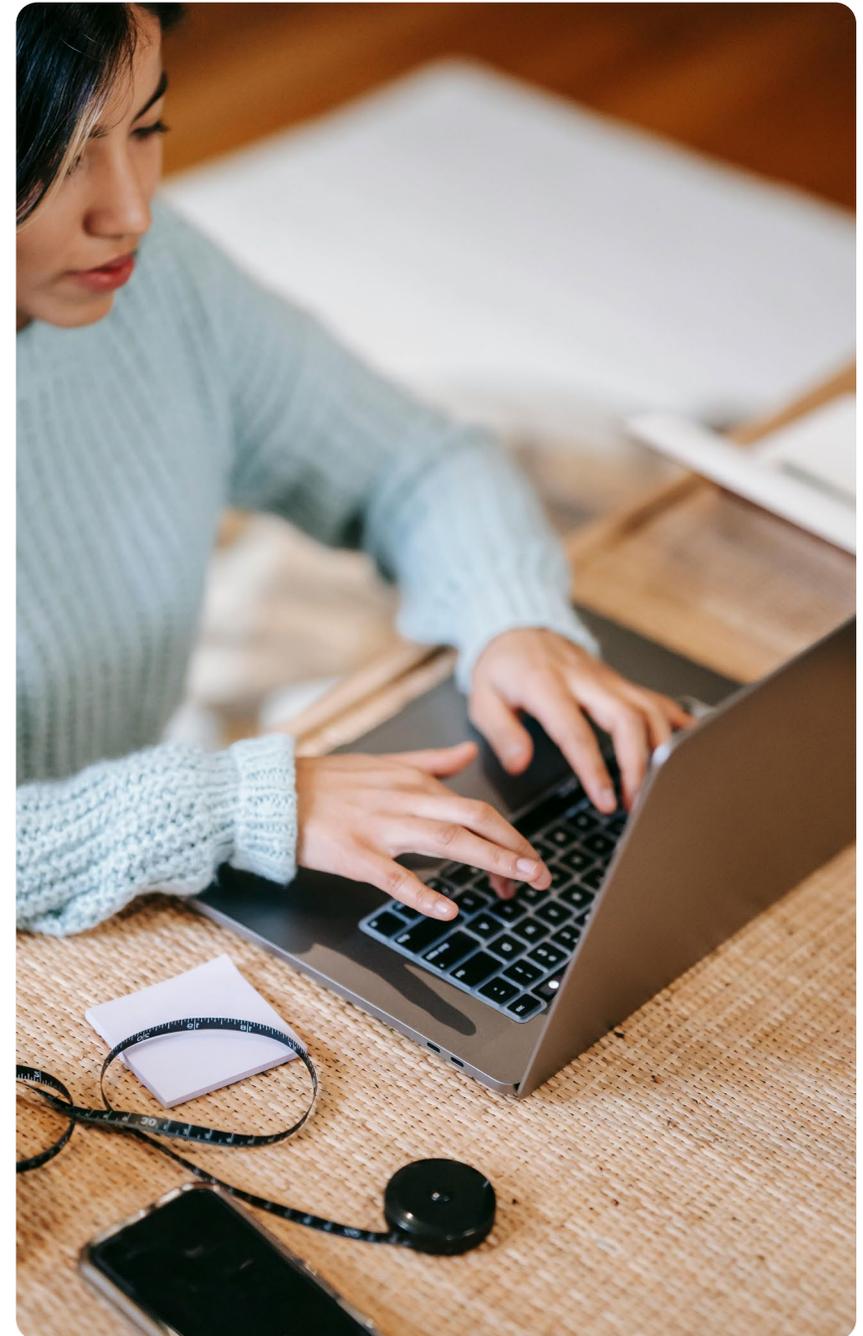
Unterm Strich: Sie erstellen Gehaltsbänder als Unterstützung für einen gründlicheren und sorgfältigeren Benchmarking-Prozess. Im nächsten Abschnitt zeigen wir Ihnen Schritt für Schritt, wie Sie Gehaltsbänder für ein besseres Benchmarking und eine insgesamt bessere Vergütung erstellen können.

Erstellen Sie Ihre eigenen Gehaltsbänder

Füllen Sie diese Vorlage Schritt-für-Schritt aus, um ein besseres Gefühl dafür zu bekommen, wie Sie Gehaltsbänder für Ihre Teams erstellen können ...

Name des Unternehmens: [Name eingeben]

Gehaltsbänder können für eine gerechtere Bezahlung, Transparenz, geringere Fluktuation oder Rekrutierung der talentiertesten Arbeitskräfte eingesetzt werden. Ihr Aufbau hängt von den gewählten Prioritäten in Ihrem Unternehmen ab. Wählen Sie eine exemplarische Position und erstellen Sie mit diesem Leitfaden ein entsprechendes Gehaltsband.



Schritt eins

Jobanalyse und -bewertung

Stellenbezeichnung:

[Stellenbezeichnung]

Beschreibung:

[Kurze Stellenbeschreibung]

Hauptaufgaben:

[Liste der Hauptaufgaben]

Erforderliche Qualifikationen:

[Ausbildung, Berufserfahrung, Fähigkeiten]

Stellenbewertung:

[Basierend auf Ihrer Stellenbewertungs-Methodik]



Best Practice

Stellenbewertungen beruhen oft auf Methoden wie Klassifizierung (Bündelung von Berufen auf der Grundlage von Verantwortlichkeiten, Firmenzugehörigkeit oder Gemeinsamkeiten) oder auf Marktfaktoren (vergleichbare Stellen und Nachfrage).

Schritt zwei

Marktforschung

Vergleichbare Berufsbezeichnungen:

[Liste mit ähnlichen Berufsbezeichnungen in der gleichen Branche]

Quelle der Marktdaten:

[Name der Quelle, z. B. Gehaltserhebungen, Online-Daten]

Marktübliche Gehaltsspanne:

Mindestens:

[Marktübliches Mindestgehalt]

Midpoint:

[Marktübliches Midpoint-Gehalt]

Höchstens:

[Maximales marktübliches Gehalt]

Schritt drei

Marktforschung

Positionen	Mindestgehalt	Midpoint Gehalt	Maximales Gehalt	Gehaltsspanne
Exemplarische Position	40.000€	42.500€	45.000€	5.000€

Best Practice

Das Schwierigste bei Gehaltsbändern ist die Arbeit mit präzisen und genauen Daten. Renommierte Institute wie Mercer oder Willis Towers Watson bieten Vergütungsdaten an, die über jetzige und zukünftige Gehaltsspannen Auskunft geben.

Schritt vier

Gehaltsbänder definieren

Gehaltsband für:

[Berufsbezeichnung]

Band ID:

[Eindeutiger Identifikator für das Band]

Spanne:

Mindestens:

[Mindestgehalt für diese Position]

Midpoint:

[Durchschnittsgehalt für diese Position]

Höchstens:

[Maximales Gehalt für diese Position]

Spanne:

[Spanne zwischen Mindest- und maximalem Gehalt]

Durchschnitt:

[Durchschnittsgehalt innerhalb dieser Spanne]

Best Practice

Es gibt keine spezielle Vorgehensweise, um Gehaltsbänder zu erstellen. Einige Unternehmen ziehen es vor, Bänder auf der Grundlage von Abteilungen, Teams, Positionen, Firmenzugehörigkeit oder anderen Faktoren zu erstellen. Wichtig ist, dass Sie beim Erstellen der ID-Nummer konsequent vorgehen.

Schritt fünf

Geografische Anpassungen (falls zutreffend)

Anpassungen auf Grundlage des Standortes:

[Einzelheiten zu etwaigen Anpassungen für unterschiedliche geografische Standorte]

Best Practice

Wir sehen standortbezogene Vergütungsstrategien als einen der wichtigen [HR-Trends in 2024](#), den man beobachten sollte. Sie sich u.a. überlegen, welche Richtlinien Sie für Fern-/Hybridarbeit erstellen, wo Sie die talentiertesten Arbeitskräfte rekrutieren und wie Sie Mit-arbeitende an verschiedenen Standorten (jetzt und in Zukunft) entlohnen wollen.

Schritt sechs

Regelmäßiger Review-Zeitplan

Datum des nächsten Reviews:

[Datum für die nächste Review und Anpassung des Gehaltsbandes]

Review-Häufigkeit:

[Jährlich, halbjährlich usw.]

Best Practice

Damit Gehaltsbänder eine maximale Wirkung erzielen, sollten sie regelmäßig überprüft werden. Als Faustregel gilt hier: Daten einmal pro Jahr zur Aktualisierung zu überprüfen und zweimal pro Jahr, um sie auf dem neuesten Stand zu halten und etwaige Änderungen zu berücksichtigen.

Richtlinie und Kommunikation

Gehaltsbänder zu Personaldaten (HRIS) hinzufügen:

[Die von Ihnen verwendete HR-Software sollte die Funktion bieten, Gehaltsbänder bei Vorgesetzten hinzuzufügen, damit sie während der Performance-Zyklen die bei den Gehaltsgesprächen benötigten Informationen abrufen können.]

Nutzungsrichtlinie für Gehaltsbänder:

[Erläutern Sie, wie die Gehaltsbänder innerhalb des Unternehmens verwendet werden. Dazu gehören auch die Richtlinien für Beförderungen und Gehaltserhöhungen.]

Kommunikationskonzept:

[Wie und wann wird diese Struktur den Mitarbeitenden mitgeteilt.]

Best Practice

Sie müssen darauf achten, dass Sie Ihre Mitarbeitenden präzise über die Gehaltsbänder informieren. Insbesondere darüber, dass und wie sie von Ihnen als Informationsquelle während der Performance Reviews und für die Karriereentwicklung genutzt werden.

Unsere Studie hat gezeigt, dass fast **85 %** der Mitarbeitenden diese Maßnahme befürworten.

Schritt acht

Gesetze einhalten

Anmerkungen zur Einhaltung von Gesetzen:

[Sämtliche für die Gehaltsbänder relevanten rechtlichen Erwägungen oder Hinweise zur Einhaltung von Gesetzen]

Hinweise:

- Diese Vorlage sollte für jede Berufsbezeichnung oder Berufsgruppe ausgefüllt werden.
- Sie sollten unbedingt Ihre Vorlage regelmäßig aktualisieren und Änderungen der Marktbedingungen, der Unternehmensstruktur und der rechtlichen Anforderungen berücksichtigen.
- Seien Sie unbedingt transparent und fair, wenn Sie Gehaltsbänder verwenden. Das stärkt Vertrauen und Moral unter den Mitarbeitenden.





Aufbau einer ganzheitlichen Gehaltsstrategie

Die richtigen Gehaltsbänder bilden eine gute Grundlage für die Bezahlung Ihrer Mitarbeitenden und unterstützen ihr berufliches Weiterkommen. Gewinnen, binden und motivieren Sie mit ihnen die talentiertesten Arbeitnehmer:innen.

Gehaltsbänder können zudem eine gute Informationsquelle für andere Aktivitäten beim Compensation Management sein. Das schließt zum Beispiel Gehaltsüberprüfungen und -anpassungen mit ein, die reibungslos abgewickelt werden können (und sollten).

Compensation Management mit Personio vereinfacht Gehaltsüberprüfungen durch sichere Daten, Zugriffskontrollen und problemlose Genehmigungen für HR sowie Führungskräfte.

Personio