

# Triaton - Neue Arbeitsbedingungen Neue Perspektiven

## Die Entgeltregelungen des Triaton-Haustarifs

Diese Präsentation wurde auf den Triaton Hausmessen gehalten. Die Darstellungen sind nur im Zusammenhang mit dem jeweiligen Vortrag zu sehen. Die Präsentation stellt eine erste Information zu den Grundstrukturen des Haustarifs dar.

Stand: August 2002

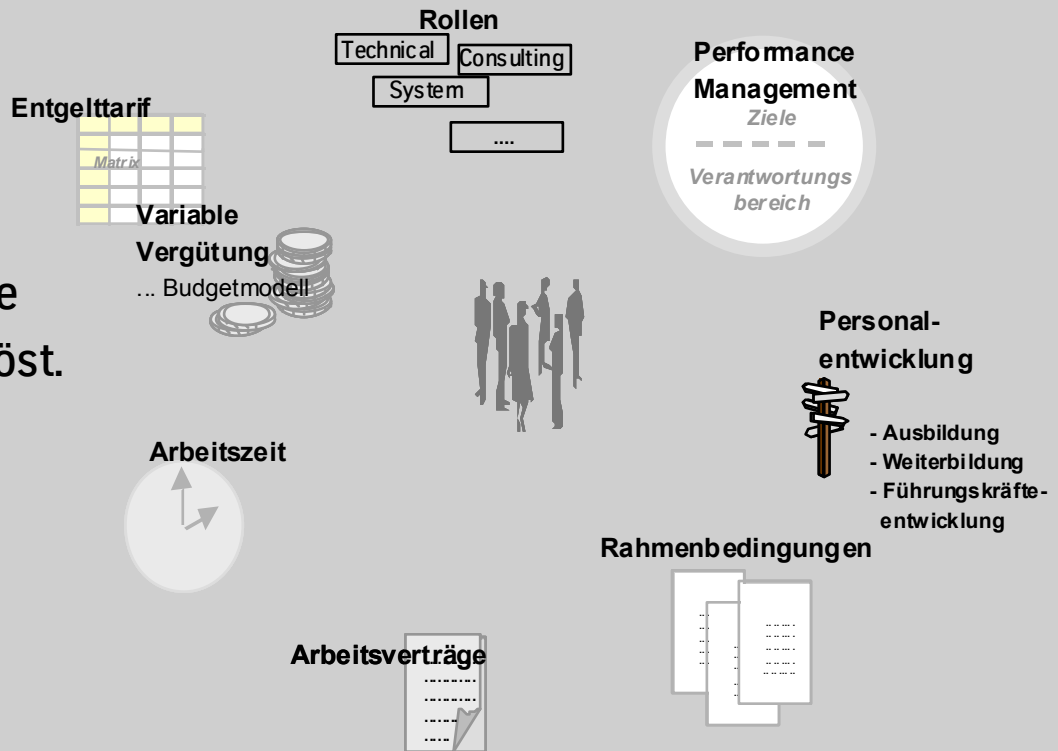
# Inhaltsfolie

- Anmerkungen zum Haustarif
- Entgeltstruktur
- Tariferhöhung und Entgeltanpassung
- Variable Vergütung
- Überführung



# Überblick

Mit der Einführung des Haustarifs wird der größte Teil der mehr als 200 heute gültigen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen abgelöst.



Heute tariflich und außertariflich geführte Mitarbeiter werden zukünftig den Regelungen des Haustarifvertrags unterliegen.

# Entgeltstruktur

## Neue Entgeltstruktur

### Jahreszielentgelt

- Festentgelt (monatlich 1/12 des Festentgelts)
- variablem Anteil (Auszahlung jährlich)
- optional: erhöhter variabler Anteil
- optional: Einmalzahlung im November

## Entgeltstruktur Tarif

- monatliches Tarifgehalt
- Leistungszulage/Individuelle Zulage
- sonst. variable Anteile
- Einmalzahlung
- Zulagen/VWL

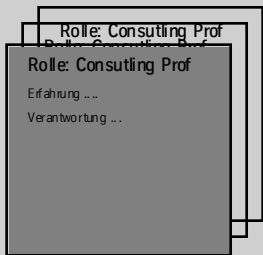
## Entgeltstruktur AT

- monatliches AT Gehalt
- variable Anteile
- Einmalzahlung
- Zulagen/VWL

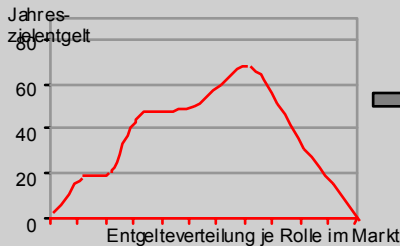


# Rollen und Bandbreiten

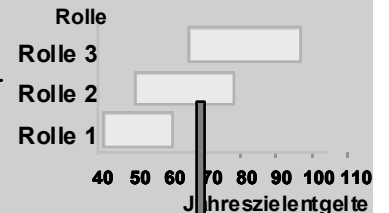
Definition der Rollen



Prüfung der Rollenbeschreibungen gegen den Markt und Ableitung der Entgeltstrukturen aus dem Markt



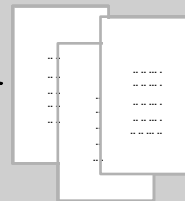
Festlegung der Engtelbänder je Rolle



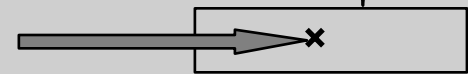
Zuordnung der Mitarbeiter zu den Rollen



Festlegung der Überführungsregeln für die Entgeltstruktur



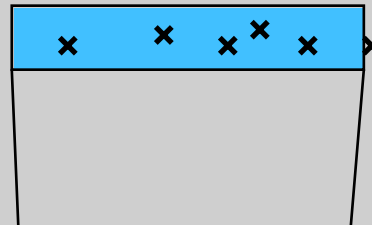
Errechnen des Jahreszielentgelts und Lage im Band



# Die Entgelttabelle

Lage der individuellen Jahreszielentgelte  
im Entgeltband \*

Entgeltband



Stufe Rollensegment	I		II		III		IV	
	von	bis	von	bis	von	bis	von	bis
Administration Professional	19360	32270	24780	41310	29430	49050	36400	60670
Technical Professional	22460	37440	27110	45180	30210	50340	36400	60670
Operation Professional	24010	40020	29430	49050	32530	54220	38730	64540
Marketing Professional	27880	46470	34080	56800	44150	73580	54220	90360
Business Admin. Professional	29430	49050	35630	59380	44920	74870	54220	90360
Application Professional	30980	51640	39110	65190	48020	80030	58090	96820
Consulting Professional	30980	51640	39110	65190	48020	80030	58090	96820
System Professional	30980	51640	39110	65190	48020	80030	58090	96820
Sales Professional	38730	64540	48020	80030	58090	96820	66610	111020
Management	58090	96820						

\* Werte in € bezogen auf eine 35 Stunden Woche

# Tariferhöhung und Entgeltanpassung

Die Entwicklung des individuellen Jahreszielentgelts eines Mitarbeiters wird durch seine nachhaltige Leistung bestimmt, selbstverständlich stets im Rahmen des zur Rolle gehörenden Gehaltsbandes.



# Entgeltanpassung - 2 Schrittverfahren

## Entgeltanpassung Neu

- Tarifierhöhung wirkt auf Entgeltbänder
- individuelle Anpassung der Entgelte

## Entgeltanpassung Tarif

- Tarifierhöhung aus Tarifvertrag
- Anpassung Entgeltgruppen/Entgeltstufen
- direkte Wirkung auf individuelles Gehalt

## Entgeltanpassung AT

- Budget
- individuelle Anpassung des Gehalts



# Tariferhöhung und Anpassung der Entgeltbänder

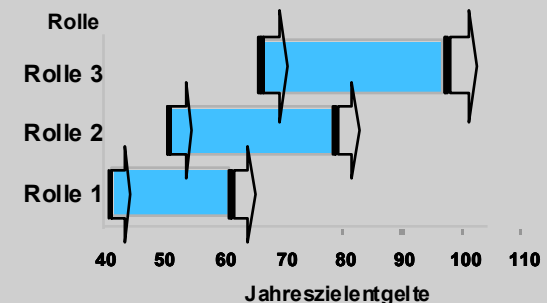


- Feststellung des Ergebnisses des Referenztarifvertrags

- Einspruchsfrist der Tarifvertragsparteien



- Erhöhung der Bandbreiten um den entsprechenden Tariferhöhungssatz des Referenztarifvertrags



# Tariferhöhung und individuelle Entgeltanpassung

Abschluss Referenztarifvertrag



Anpassung Bänder entsprechend Tariferhöhung



Bestimmung Sockelbetrag aufgrund Tariferhöhung



Erhöhung indiv. JZE um Sockelbetrag



und leistungsabhängige Komponente

Performancegruppe
bei weitem übertroffen
übertroffen
voll erfüllt
teilweise erfüllt
nicht erfüllt

Perfor- manznstuf e	Position des individuellen Jahreszielwertes im Entgeltband				
	1. Fürteil	2. Fürteil	3. Fürteil	4. Fürteil	5. Fürteil
bei weitem übertroffen	20	1,8	1,6	1,4	1,0
übertroffen	1,8	1,6	1,4	1,0	0,8
voll erfüllt	1,6	1,4	1,0	0,8	0,6
teilweise erfüllt	1,4	1,0	0,5	0	0
nicht erfüllt	0	0	0	0	0

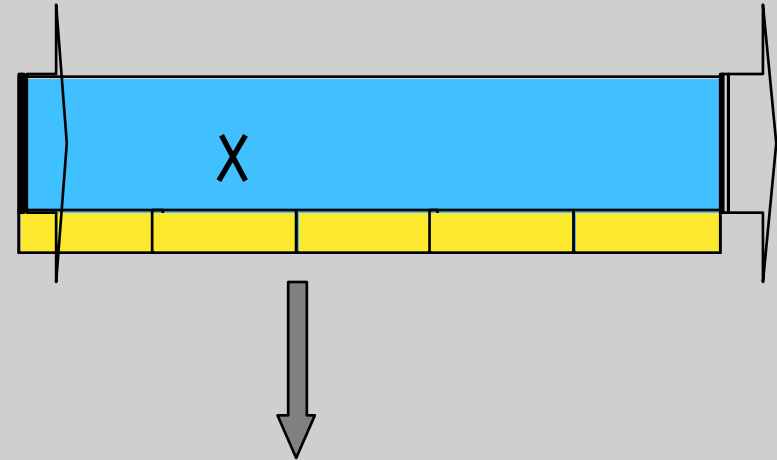
Ergebnis Bewertung geht in Matrix ein

Bestimmung Matrixwert aus Bewertungsergebnis und Lage im Band

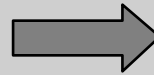
Bestimmung leistungsabhängige Komponente aus Matrix

# Matrix

- Ermittlung der Kennzahl aus Matrix
- Verteilung des Budgets aufgrund der Matrixkennzahl und der individuellen Entgelthöhe auf die Mitarbeiter



Performancegruppe
bei weitem übertroffen
übertroffen
voll erfüllt
teilweise erfüllt
nicht erfüllt



Perfor- manzstufe	Position des individuellen Jahreszielentgeltes im Entgeltband				
	1. Fünftel	2. Fünftel	3. Fünftel	4. Fünftel	5. Fünftel
bei weitem übertroffen	20	18	16	14	10
übertroffen	18	16	14	10	08
voll erfüllt	16	14	10	08	06
teilweise erfüllt	14	10	05	0	0
nicht erfüllt	0	0	0	0	0

# Beispiel: Tariferhöhung und individuelle Entgeltanpassung

## Berechnung des leistungsabhängigen Teils der individuellen Entgeltanpassung

Beispiel: Tariferhöhung 3 Prozent davon 2/3 fest, 1/3 variabel

2 MA a 50.000 JZE = 100.000,-- EUR  
 davon 1 Prozent = 1.000,-- EUR  
 Erhöhungsbudget  
 $1000,-- / 2,6 = 384,62 *$

Mitarbeiter A: Faktor 1,6 x 384,62 = 615,-- EUR

Mitarbeiter B: Faktor 1,0 x 384,62 = 385,-- EUR

zusätzlich erhält jeder MA den Sockelbetrag in Höhe von 1.000 EUR auf sein Jahreszielentgelt.

\*gilt nur, wenn beide das gleiche JZE haben

Performancestufe	Position des individuellen Jahreszielentgeltes im Entgeltband				
	1. Fünftel	2. Fünftel	3. Fünftel	4. Fünftel	5. Fünftel
bei weitem übertroffen	2,0	1,8	1,6	1,4	1,0
übertroffen	1,8	1,6	1,4	1,0	0,8
voll erfüllt	1,6	1,4	1,0	0,8	0,6
teilweise erfüllt	1,4	1,0	0,5	0	0
nicht erfüllt	0	0	0	0	0

Mitarbeiter A: Anforderungen übertroffen und JZE 50.000,-- EUR

Mitarbeiter B: Anforderungen teilweise erfüllt und JZE 50.000,-- EUR



# Variable Vergütung

Unser gemeinsames Ziel ist es, durch professionelle und engagierte Arbeit gute Ergebnisse zu erzielen und insgesamt erfolgreich zu sein. Deshalb sollen die Mitarbeiter entsprechend ihren Leistungen an den realisierten Erfolgen teilhaben.



# Variable Vergütung

- Alle Mitarbeiter haben einen variablen Entgeltbestandteil
- Zwei Verfahren
  - Auf Basis einer Performancebewertung (Standardverfahren)
  - Zielvereinbarungen (Sales)
- Sollwerte für variable Vergütung

Von*	Bis unter *	Sollanteil
0	56800	5%
56800	61960	7%
61960	67130	9%
67130	72290	11%
72290	74870	13%
74870		15%
Sales		20-40 %

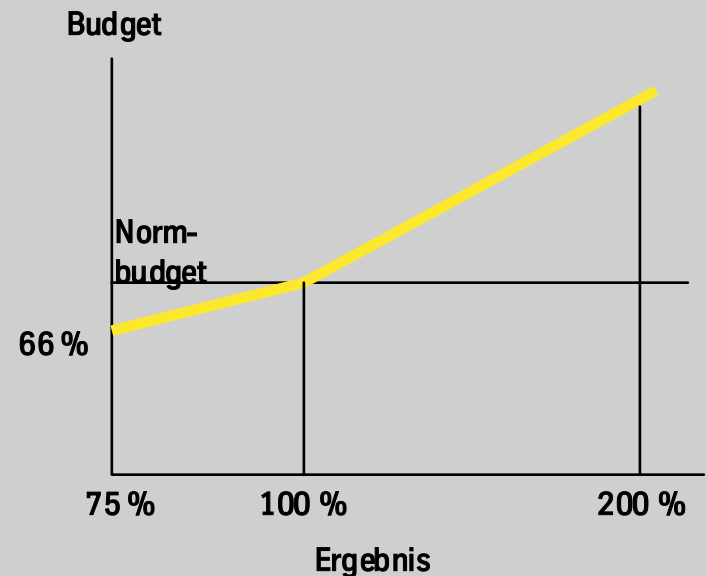
\* Werte in € bezogen auf eine 35 Stunden Woche

# Variable Vergütung

- Vom Sollwert abweichende variable Ist-Anteile werden im Rahmen der nächsten Entgeltanpassungen auf oder abgebaut, bis der Sollwert erreicht ist.
- Überführung der variablen Teile in variable Teile - im tariflichen Bereich insbesondere Leistungszulage und individuelle Zulage
- Wert der variablen Vergütung ist ein fiktiver Wert
  - konkrete Höhe wird jährlich festgelegt in Abhängigkeit von
    - Unternehmensergebnis
    - individueller Leistung

# Variable Vergütung

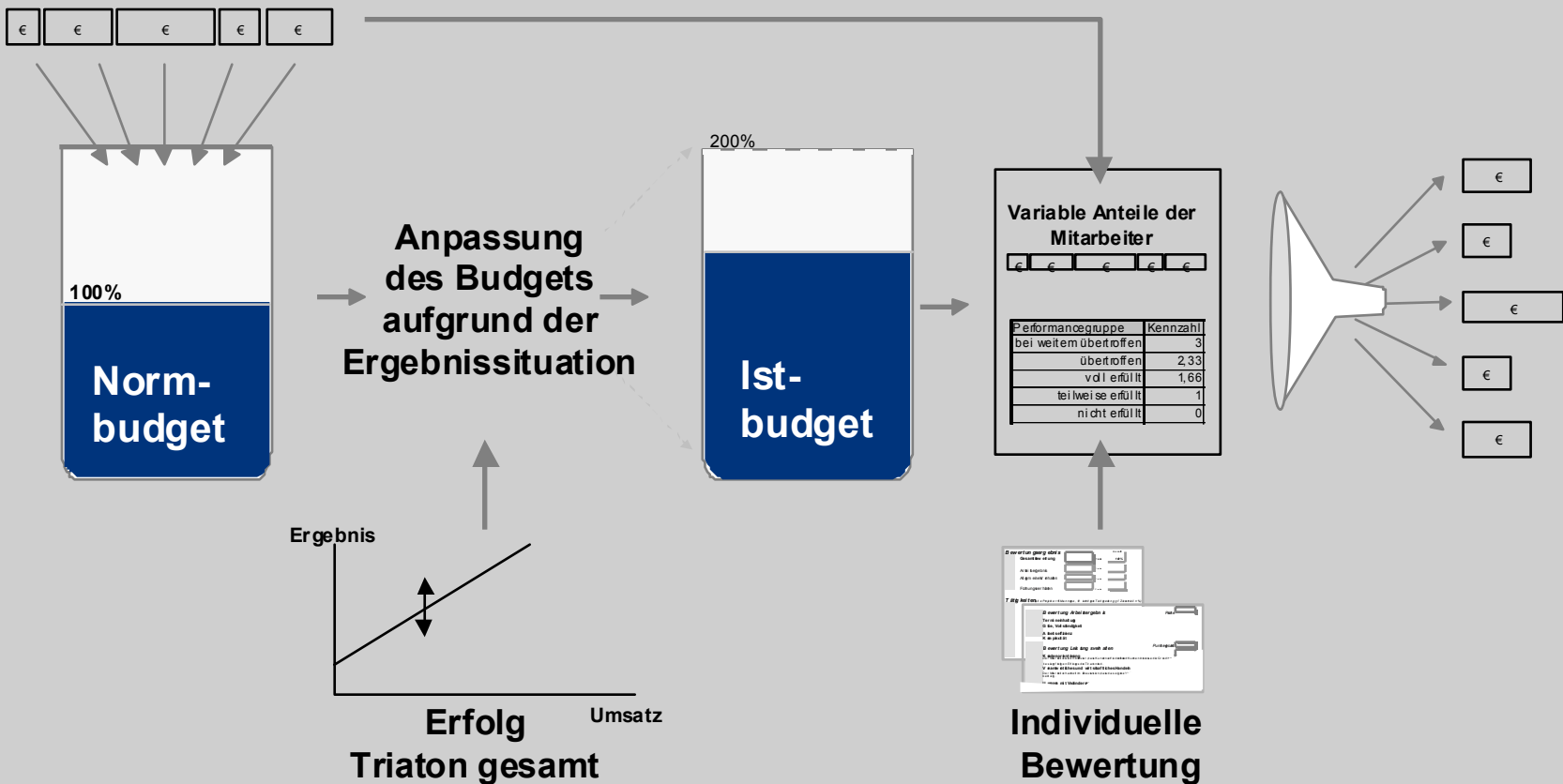
- Chancen
  - mit 25 Cent an jedem zusätzlich verdienten € beteiligt
  - Begrenzung zunächst bis zu 200 % der Referenzrendite
- Absicherung
  - mit 20 Cent an jedem weniger verdienten € beteiligt
  - Begrenzung: 66 % des Normbudgets sind garantiert
  - Begrenzung bei 75 % der Referenzrendite



# Performancebewertung und variable Vergütung

Variable Anteile der Mitarbeiter

individuelle, variable Vergütung der Mitarbeiter



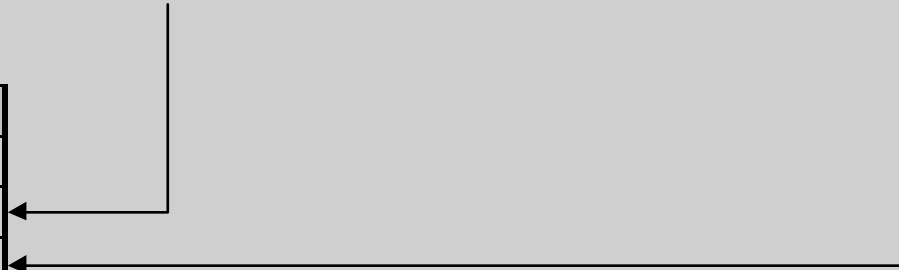
## Beispiel: variable Vergütung I

Ein Mitarbeiter A hat ein variables Zieleinkommen von 5.000 €, ein Mitarbeiter B von 6.000 €. Es steht damit ein Normbudget von 11.000 € zur Verfügung.

Die Rendite für eine 100 % Ausschüttung entspricht einem Wert von 40.000 €. Erhöht sich die Rendite auf 50.000 €, so werden von den zusätzlich erzielten 10000 € genau 2.500 € dem Budget hinzugerechnet. Das Ist-Budget beträgt somit 13.500 €.

Die Verteilung des Budgets erfolgt nun auf der Basis der individuellen Leistungsbewertung der beiden Mitarbeiter. Für Mitarbeiter A ergibt sich aufgrund seiner Leistungsbewertung ein Faktor 2,33 und für Mitarbeiter B ein Faktor 1,66.

Performancegruppe
bei weitem übertroffen
übertroffen
voll erfüllt
teilweise erfüllt
nicht erfüllt



## Beispiel: variable Vergütung I

Nun wird zunächst für jeden Mitarbeiter der Leistungsbewertungsfaktor und das individuelle variable Einkommen miteinander multipliziert und über alle Mitarbeiter aufsummiert.

Mitarbeiter A:  $5.000 \text{ €} * 2,33 = 11.650$

Mitarbeiter B:  $6.000 \text{ €} * 1,66 = 9.960$

Punktsumme :  $21.610$

Punktwert = Ist-Budget/Punktsumme

=  $13.500/21.610 = \underline{0,6247}$

Zur Ermittlung der variablen Vergütung wird dieser Wert nun mit den jeweiligen Punktwerten der Mitarbeiter multipliziert. Für Mitarbeiter A ergibt sich somit  $11.650 \text{ €} * 0,6247 = 7.278 \text{ €}$  und für Mitarbeiter B  $9.960 \text{ €} * 0,6247 = 6.222 \text{ €}$ . Dies sind die zur Auszahlung kommenden tatsächlichen variablen Gehaltsanteile.

# Spezialfälle

- Rufbereitschaft
- Schicht



# Rufbereitschaft

- Harmonisierung der bisherigen Regelungen
- Unterscheidung
  - Rufbereitschaft
  - Sonderrufbereitschaft
- üblicherweise Wochenbereitschaft
- tagesorientierte Pauschalen
- Einsätze werden entsprechend der normalen Zuschlagssystematik entgolten
- Einsätze eines Tages werden auf volle Stunden hochgerechnet



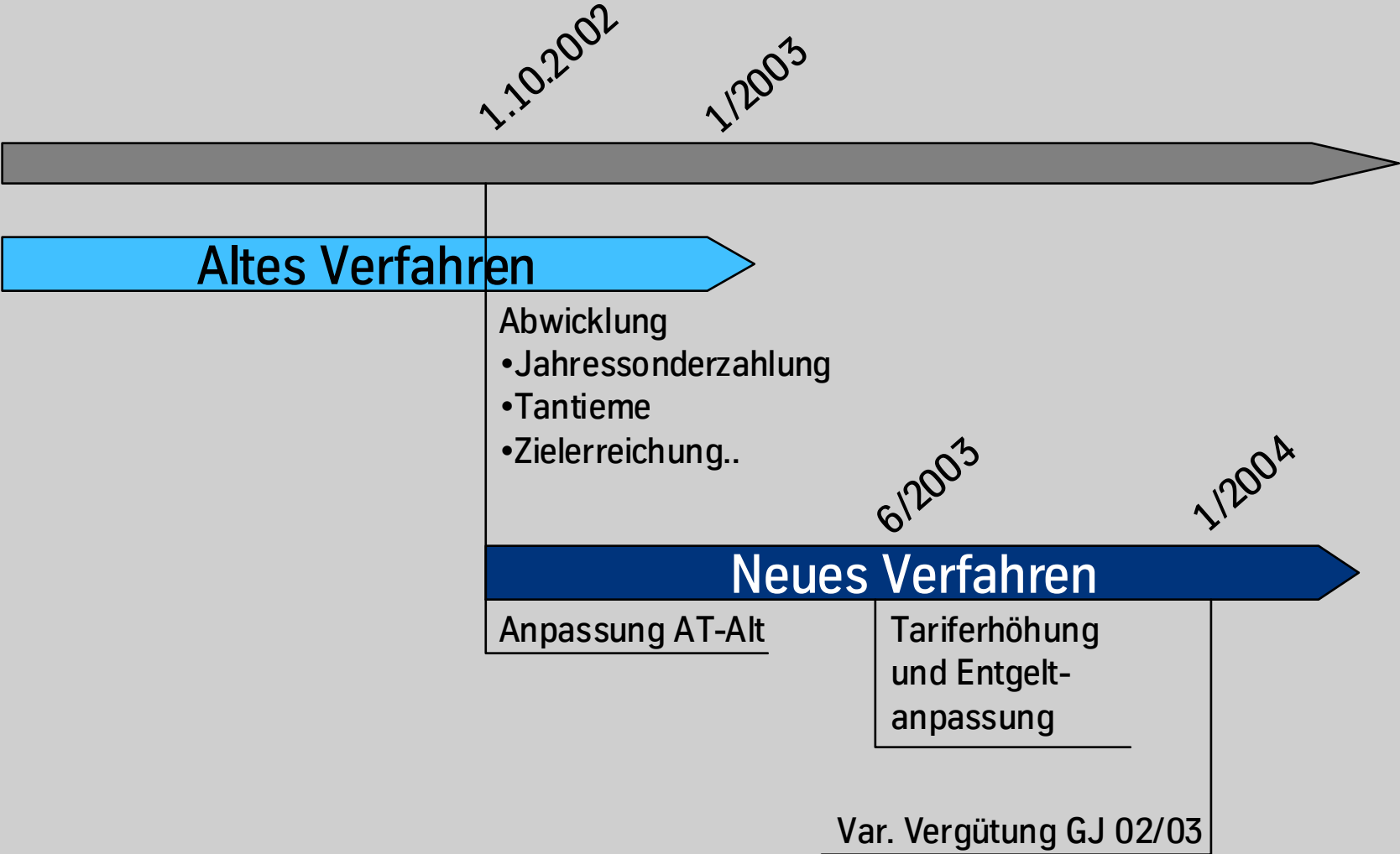
# Schicht

- Harmonisierung der bisherigen Zuschlagsregelungen
- Beibehaltung der bestehenden Schichtsysteme
- Schichtsystematiken werden an den lokalen Notwendigkeiten ausgerichtet





# Überführungszeitraum



# Zusammenhänge

