



Compensation-Online.de - Ihr Nutzen - 15 Gründe für eine Lizenz -

Einleitung

Compensation-Online ist eine webbasierte Vergütungsplattform, mit der Sie Ihre Marktvergütungsfragen schnell, zuverlässig und effizient beantworten können.

Unsere Kunden haben Sie - unabhängig von Zeit und Ort - Zugriff auf mehr als 250.000 aktuelle Gehaltsdaten.

Unsere Gehaltsplattform Compensation-Online umfasst Gehaltsdaten

- aus über **50 Branchen** aus Industrie, Dienstleistung, Handel und Forschung
- **über alle Hierarchieebenen**
- von 200 Stellen (von der einfachen Stelle bis zu Fach- und Führungskräftestellen) sowie die Möglichkeit diese Stellen beliebig zu erweitern.
- aus **21 Organisationsbereichen** wie etwa Personal, Einkauf, Verkauf, Produktion, Technik, Management etc.

Wir untersuchen folgende Vergütungselemente

- Grundvergütung
- Variable Vergütung
- Total-Cash
- Firmenwagen
- Überstunden
- Nebenleistungen
- Altersversorgung
- Total-Remuneration

auf Basis der statistischen Kennzahlen „Oberes Quartil“, „Mittelwert“, „Median“ und „unteres Quartil“ und ergänzen diese Analyse um verschiedene Charts zur Verteilung der Grundbezüge oder der Bonuselemente.

Im Rahmen einer Marktgehaltsanalyse haben Sie die Möglichkeit bis zu **19 Parameter** frei zu definieren. Die wichtigsten sind:

- Unternehmensgröße
- Branche
- Funktionsbereich



- personelle Verantwortung des Stelleninhabers
- Ausbildung des Stelleninhabers
- Alter des Stelleninhabers
- ...

Daneben haben Sie - einmalig in dieser Form - die Möglichkeit die Stellen analytisch zu bewerten, um eine weitere Spezifizierung der Stelle zu erreichen.

Neben diesen Möglichkeiten steht Ihnen eine fast unbegrenzte Anzahl von Einzelanalysen zur Verfügung, die nachfolgend beschrieben werden.

- Ausbildungsanalyse
- Analyse der Berufserfahrung
- Altersspezifische Entwicklung der Vergütung
- Ebenen- und stellenspezifische Vergleiche in einer Organisationseinheit oder darüber hinaus
- Stellenspezifische Marktgehaltsanalysen
- Verantwortung für Mitarbeiter (fachlich und/oder disziplinarisch)
- Umsatzverantwortung
- Budgetverantwortung
- Marktgehaltsanalysen nach Unternehmensgrößen erstellen
- Marktgehaltsanalysen auf Basis der Branchenzugehörigkeit erstellen
- Stellenwertigkeiten analytisch untersuchen
- Karrierewege analysieren
- Zeitreihenvergleiche
- Kombi-Analysen
- ...

1. Ausbildungsanalyse

Die Ausbildungsanalyse gibt Ihnen die Möglichkeit, jede Stelle mit ganz verschiedenen Ausbildungsgraden zu versehen.

Typische Fragestellungen können lauten:

- Wie gestaltet sich die Marktvergütung, wenn ich statt einer universitären Ausbildung einen Praktiker wähle?
- Wie gestaltet sich die Marktvergütung, wenn ich statt der FH- einen Universitätsabschluss erwarte?
- Welchen Einfluss hat die Ausbildung generell auf die Marktvergütung?

Diese und weitere Fragen können Sie mit der Analyse Ausbildungsanalyse beantworten. Sie können vergleichen, wie sich unterschiedliche Ausbildungen auf



den Marktwert auswirken und können daraus Ihre Schlüsse für Ihre Vergütungs- und Einstellungspolitik ziehen.

2. Analyse der Berufserfahrung

Die Berufserfahrung ist ein in allen Marktgehaltsanalysen wichtiges Kriterium. Mit diesem Kriterium können Sie untersuchen, wie sich zunehmende Berufserfahrung (Seniorität) auf die Marktvergütung auswirkt. Da Berufserfahrung nicht nur eine Zunahme an Alter sondern insbesondere der Zuwachs an Seniorität bedeutet, lässt sich ein steigender Marktwert mit zunehmender Berufserfahrung nachweisen. Wie stark dieser Zuwachs an Marktwert in der von Ihnen untersuchten Stelle ist, können Sie durch diese Analyse erfahren. Isoliert und ohne dass Sie andere Kriterien verändern müssen.

3. Analyse der altersspezifischen Entwicklung der Vergütung

Auch das Alter der Stelleninhaber spielt eine Rolle. Natürlich ist dieses Kriterium der Berufserfahrung untergeordnet. Wenn Sie aber wissen möchten, inwieweit Mitarbeiter mit unterschiedlichem Alter aber vergleichbarer Erfahrung unterschiedlich am Markt vergütet werden, dann hilft Ihnen diese Analyse weiter.

4. Ebenenspezifische und stellenspezifische Vergleiche in einer Organisationseinheit oder darüber hinaus

Die Zugehörigkeit zu einem Funktionsbereich (z.B. Personalwesen), die Frage der Zugehörigkeit zu einer Stellenebene (Leitung, Spezialist, Gruppenleiter) oder Sachbearbeiter/gewerblicher Mitarbeiter (z.B. Mitarbeiter Lohn- und Gehaltsabrechnung) prägt die stellenspezifische Marktgehaltsanalyse.

Compensation-Online gibt Ihnen die einmalige Möglichkeit der Analyse von Stellen über alle Ebenen und Stellentypen hinweg. Und sollten Sie eine Stelle in der von Ihnen gültigen Bezeichnung nicht finden, dann haben Sie die Möglichkeit durch gleichzeitige „Aktivierung“ verschiedener Stellentypen Ihre gesuchte Stelle zu spezifizieren. Daneben haben Sie natürlich immer die Möglichkeit, die Analyse auf alle Stellen in einer Organisationseinheit auf den oben dargestellten Ebenen auszuweiten.



5. Stellenspezifische Marktgehaltsanalysen

Das Stellenprofil hilft Ihnen, den spezifischen Verantwortungsrahmen der Stelle zu finden. Hierbei können Sie folgende Analysen realisieren:

- Wie verändert sich der Marktwert der Stelle, wenn ich der Stelle eine Budget- oder eine Personalverantwortung gebe?
- Wie verändert sich der Marktwert, wenn ich statt fachlicher auch disziplinarische Verantwortung wähle (oder umgekehrt)?
- Wie wirkt sich die Übernahme unterschiedlich komplexer Projekte auf den Marktwert der Stelle aus?
- Welche Auswirkungen auf den Marktwert haben Führungsrollen, wenn ich z.B. neben der direkten Führungsverantwortung auch die indirekte Führungsverantwortung über mehrere Ebenen hinzufüge?

Alle diese Fragen und viele weitere Ausprägungen können Sie analysieren. Mit einem Knopfdruck.

6. Verantwortung für Mitarbeiter (fachlich und/oder disziplinarisch)

Die Verantwortung für Mitarbeiter können Sie als

- Fachverantwortung oder als
- disziplinarische Führungsverantwortung

ausweisen.

Sie können im Detail untersuchen, inwieweit die Übernahme von echter disziplinarischer Führungsverantwortung Einfluss auf den Marktwert der Stelle hat. Und Sie können analysieren, inwieweit Sie gegenüber der fachlichen Führung einen Marktzuschlag für die „echte disziplinarische Führung“ (z.B. auf Gruppenleiter Ebene) vergüten müssen.

7. Umsatzverantwortung

Viele Spezialisten oder Führungsstellen sind für Umsätze verantwortlich. Sie können analysieren, wie sich diese Umsatzverantwortung auf den Marktwert der Stelle auswirkt und welche Wirkung die Reduzierung oder Erhöhung von Umsatzbudgets auf den Marktwert der Stelle hat.



8. Budgetverantwortung

Viele Stellen sind für Personal- und/oder Kostenbudgets verantwortlich. Compensation-Online fragt Sie nicht nur nach der Höhe des Budgets sondern auch nach den Einflussmöglichkeiten, die der Stelleninhaber auf das Budget hat. Wenn Sie also einer Stelle eine Budgetverantwortung geben wollen, dann finden Sie hier die Antwort auf die Veränderung des Marktwertes der Stelle.

9. Marktgehaltsanalysen nach Unternehmensgrößen erstellen

Die Größe eines Unternehmens hat wesentlichen Einfluss auf den Marktwert von Stellen. Im Rahmen dieser Analyse können Sie untersuchen, wie sich unterschiedliche Unternehmensgrößen auf den Marktwert der Stelle auswirken. Sie können bewerten, was es für Auswirkungen hat, wenn Sie die marktgerechte Vergütung von Bewerbern aus großen oder kleineren Unternehmen bewerten müssen.

10. Marktgehaltsanalysen auf Basis der Branchenzugehörigkeit erstellen

Branchen kennen unterschiedliche Vergütungsstrukturen. Das ist im Tarifbereich so aber natürlich auch darüber hinaus. Mit unserem Tool der „Branchenanalyse“ können Sie zielgerichtet untersuchen, wie die Auswahl von verschiedenen Branchen sich auf den Marktwert von Stellen auswirkt. Denn einige Stellen sind branchenunabhängig, andere sind branchenspezifisch. Hier bekommen Sie die Möglichkeit, den Marktwert der Stelle auf Basis der Brancheneinflüsse zu untersuchen.

11. Stellenwertigkeiten analytisch untersuchen

Die analytische Bewertung von Stellen bietet Compensation-Online erstmalig in Form einer Onlineanalyse an.

Basis ist das Stellen-/Funktionsbewertungssystem von Baumgartner & Partner, das in Compensation-Online integriert wurde.

Damit haben Sie die Möglichkeit – und das ganz unabhängig von den sonstigen vorgenannten Kriterien – Stellenprofile so zu gestalten, wie die untersuchten Stellen sich in Ihrem Hause darstellen. Folgende Aspekte können Sie im Detail bewerten:

- stellenspezifische Anforderungen an die Kommunikation
- stellenspezifische Anforderungen an die Problemlösung und den strategischen Beitrag sowie
- Komplexität und Neuartigkeit der Aufgabenstellungen.



12. Karrierewege analysieren

Die Entwicklung von Mitarbeitern auf Karrierepfaden ist Teil eines jeden Personalentwicklungssystems. Doch was sind diese Karrierestufen am Markt wert? Welche Forderungen werden bestehende oder neue Mitarbeiter stellen? Was ist Ihr Haus bereit, dafür zu verausgaben?

Wenn Sie wissen wollen, wie sich die Marktvergütung z.B. für typische Karrierepfade

- Junior-Ingenieure mit geringer Berufserfahrung
- Ingenieure mit einigen Jahren Berufserfahrung und Teilprojektverantwortung
- Senior-Ingenieure bzw. Projekt-Ingenieure mit fachlicher Verantwortung für einige Mitarbeiter ohne Budgetverantwortung bzw.
- Projekt-Ingenieure mit disziplinarischer Verantwortung für einige Mitarbeiter und Budgetverantwortung

gestaltet, dann können Sie dies mit einigen wenigen Veränderungen der Stellenparameter in Compensation-Online erfahren. Und das für alle typischen Karrierewege in allen Funktionsbereichen und über alle Komplexitätsgrade hinweg. Wenn Ihnen dann die oben genannten Kriterien zur Unterscheidung der Stellen nicht ausreichen, können Sie die Stellen zudem analytisch bewerten und aus der Vielzahl der möglichen Parameter weitere Differenzierungen vornehmen.

13. Zeitreihenvergleiche

Wenn Sie als Kunde die einzelnen pdf-Reports ablegen und die Stellenprofile in der Stellensammlung speichern, können Sie das jeweilige Stellenprofil einige Tage oder Monate später erneut analysieren. So erkennen Sie Marktveränderungen auf der Zeitachse auf Knopfdruck. Schnell und zuverlässig.

14. Kombi-Analysen

Natürlich können Sie alle vorgenannten Analysen auch beliebig miteinander kombinieren. Damit wird Compensation-Online zu Ihrem Instrument einer schnellen und zuverlässigen Marktgehaltsanalyse.

15. Unsere kostenfreien Monatsreports

Unseren Kunden stellen wir Monat für Monat interessante Marktgehaltsanalysen völlig kostenfrei im Downloadbereich zur Verfügung.



Sind Fragen offen geblieben?

Dann rufen Sie uns an unter Tel.: **+49 (40) 42 10 47 5-0** oder senden Sie uns ein Email an **info@compensation-online.de**

Aber am besten ist es, Sie **testen** unsere Vergütungsplattform noch heute unter www.Compensation-Online.de.

Denn wir sind sicher. Unsere Vergütungsplattform wird Sie überzeugen!

Ihre Ansprechpartner:

Compensation-Online

Dr. Friedrich A. Fratschner
friedrich.fratschner@compensation-online.de

Tim Böger
tim.boeger@compensation-online.de

Compensation-Online Services GmbH
Hoheluftchaussee 18
20253 Hamburg

Tel.: +49 (40) 42 10 47 5-0
Fax.: +49 (40) 28 41 64 – 19

www.compensation-online.de