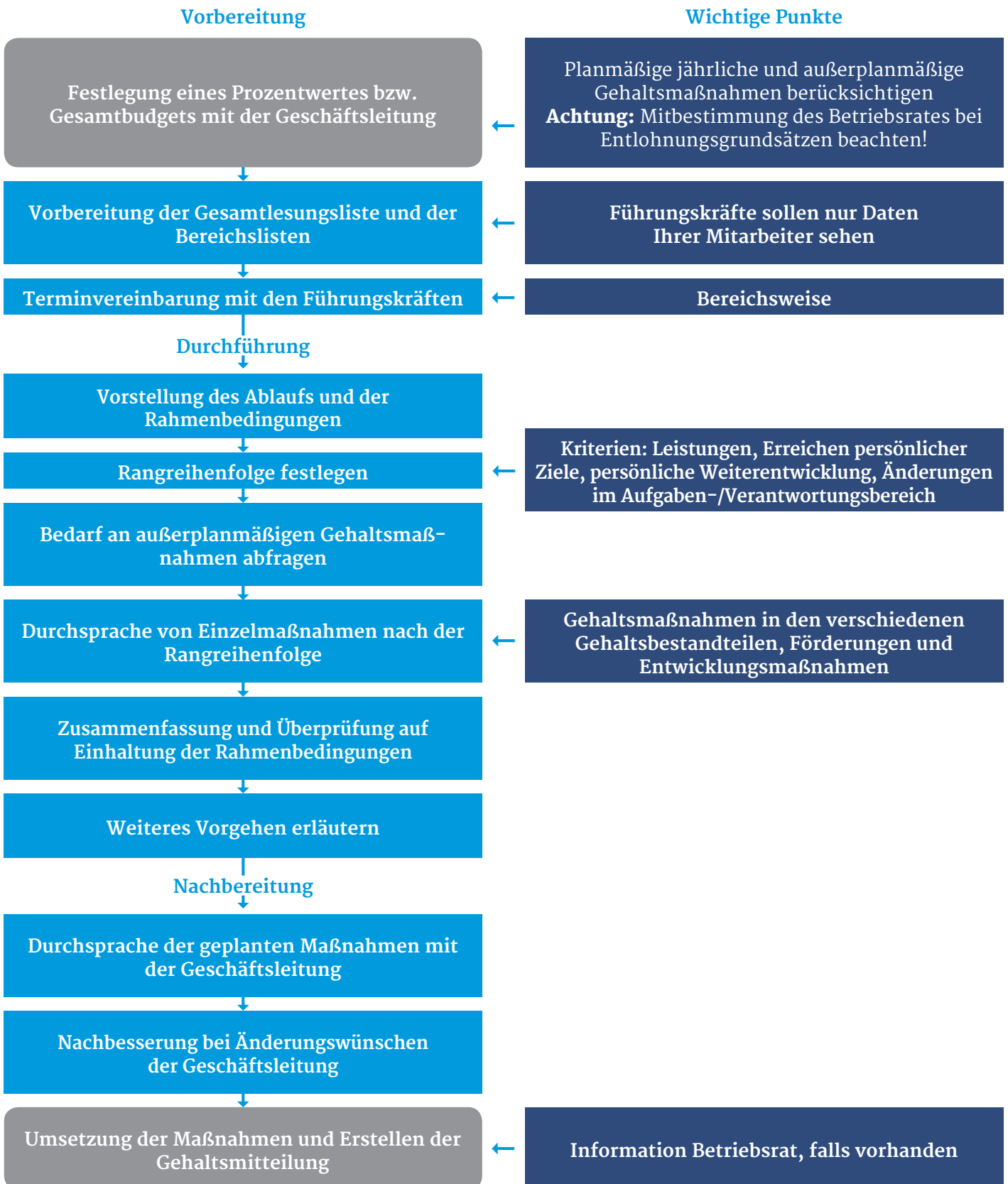


HAUFE.

MITARBEITER- VERGÜTUNG

EIN
PROZESSABLAUF

Im Rahmen der regelmäßigen Mitarbeitergespräche stehen die Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung des jeweiligen Mitarbeiters im Mittelpunkt. Je nach Ergebnis der Leistungsbeurteilung sollte eine individuelle Gehaltsanpassung, ein Bonus oder eine Beförderung die Folge sein. Aus der Entwicklungsbeurteilung sollten zudem anderweitige Förderungsmöglichkeiten wie Weiterbildungen oder das Übernehmen neuer Aufgaben abgeleitet werden.



Fünf Praxistipps für Gehaltsanpassungen:

1. Das Gehaltsgespräch sollte sich nach dem Geschäftsjahr und dem Rhythmus von etwaigen Zielvereinbarungsgesprächen richten, um den Zusammenhang von Gehaltsveränderungen, Unternehmenserfolgen und persönlichen Leistungen herzustellen.
2. Gibt es einen Betriebsrat im Unternehmen, muss dieser rechtzeitig in den Prozess mit einbezogen werden. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich primär auf die Verteilungsgrundsätze, nicht jedoch auf die Lohnhöhe.
3. Beachten Sie neben den individuellen Leistungen des Mitarbeiters auch stets mögliche tarifvertragliche Regelungen und entsprechende Betriebsvereinbarungen bzw. Firmenrichtlinien oder einzelvertragliche Vereinbarungen.
4. Legen Sie vor Beginn der Gehaltsgespräche die durchschnittliche Gehaltserhöhung in Prozent als verbindlichen Anhaltspunkt fest. So vermeiden Sie am Schluss der Gehaltsrunden unliebsame Überraschungen über die Gesamthöhe der neu vereinbarten Löhne.
5. Planen Sie zusätzliches Budget für außerplanmäßige Gehaltsanpassungen ein. Ansonsten können beispielsweise Beförderungen ein Loch in Ihr Budget reißen, unter dem die anderen Mitarbeiter leiden müssen.

Über Haufe

„Der größte Hebel für wirtschaftlichen Erfolg sind Menschen, die das Richtige tun“. Unter diesem Motto steht Haufe für ein Management, das den Menschen – und nicht Prozesse – ins Zentrum unternehmerischen Denkens und Handelns stellt. Denn Menschen sind es, die gemeinsam Strukturen und Prozesse mit Leben füllen, die mit ihrem Wissen die treibende Kraft für Erfolg sind und durch ihre Motivation und ihre Energie Unmögliches möglich machen.

Diese Überzeugung prägt alle Aktivitäten von Haufe und ist Grundphilosophie für ein einzigartiges integriertes Portfolio aus Software, Inhalten, Weiterbildung und Beratung.

Die **Haufe Suite** vernetzt als quellenübergreifendes Portal für Wissensproduktivität internes Mitarbeiterwissen mit bewährtem, rechtssicherem Fachwissen von Haufe.

Die **Haufe Office Line** ist die Reihe marktführender Fachinformationsdatenbanken für Unternehmen, Kanzleien und öffentliche Organisationen, in denen Inhalte, Arbeitshilfen und Tools praxisgerecht aufbereitet werden.

Die **Haufe Akademie** bietet passgenaue Lösungen und Services für die kontinuierliche Kompetenzerweiterung von Fach- und Führungskräften und damit für die Zukunftsgestaltung von Unternehmen.

Die Software **umantis Talent Management** verbessert drei wesentliche erfolgsrelevante Prozesse in Unternehmen: das Gewinnen der gewünschten Mitarbeiter, das Leisten der richtigen Arbeit und das Entwickeln der persönlichen Kompetenzen.

Über fünf Millionen Nutzer in rund 75.000 Unternehmen und Organisationen aller Branchen arbeiten erfolgreich mit Lösungen von Haufe. Zu den Kunden zählen unter anderem tesa, flyeralarm, Edeka, Stadt Karlsruhe, BMW Group, Deutsche Telekom und Siemens.

Haufe ist neben der Haufe Akademie und Lexware eine Marke der Haufe Gruppe. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Freiburg wurde bereits 1951 gegründet und beschäftigt heute über 1.500 Mitarbeiter im In- und Ausland. Die Unternehmensgruppe konnte im Geschäftsjahr 2014 (Juli 2013 bis Juni 2014) einen Umsatz von über 266 Mio. Euro erzielen (Vorjahr: über 251 Mio. Euro).