

# Vergütungsanalyse

Compa-Ratio, Bandbreiten-Position und Kompressions-/Ausreißer-Report — Anleitung XLSX

HR Business Transparency Consulting · Begleitdokument zu Verguetung\_Analyse.xlsx

## 1. Zielsetzung

Gehaltsentscheidungen — eine Beförderung, eine Marktanpassung, eine neue Einstellung — werden in der Praxis oft ohne Bezug zur eigenen Bandbreite getroffen: „Was verdienen vergleichbare Kolleginnen und Kollegen?“ ist eine Frage, die sich aus einer bloßen Gehaltsliste nicht beantworten lässt. Dieses Modell übersetzt jedes Einzelgehalt in zwei vergleichbare Kennzahlen — Compa-Ratio und Bandbreiten-Position — und aggregiert sie zu einem Kompressions- und Ausreißer-Report je Gehaltsband.

Drei Fragen beantwortet das Modell konkret: Wo im Gehaltsband liegt eine Person? Gibt es Bänder, in denen sich die Belegschaft am unteren Rand staut, statt sich über die Bandbreite zu verteilen? Und gibt es Gehälter, die faktisch außerhalb der definierten Bandbreite liegen und damit eine Korrektur oder eine bewusste Ausnahme-Entscheidung brauchen?

## 2. Aufbau des Workbooks

| Blatt                  | Funktion                                                                                       |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eingaben               | Vier Gehaltsbänder mit Min/Mitte/Max — die einzige manuell gepflegte Struktur                  |
| Mitarbeiter_Rohdaten   | 32 Mitarbeitende mit Kostenstelle, Band, Geschlecht, Jahresgehalt, Betriebszugehörigkeit       |
| Berechnung_Verifiziert | Compa-Ratio, Bandbreiten-Position und Status (Im Band / Unter Band / Über Band) je Mitarbeiter |
| Band_Report            | Kompressionsanalyse und Gender-Pay-Gap je Band, plus der Ausreißer-Report                      |

*Nur Eingaben und Mitarbeiter\_Rohdaten enthalten von Hand eingetragene Werte. Berechnung\_Verifiziert und Band\_Report bestehen ausschließlich aus Formeln, die auf diese beiden Blätter zurückverweisen — dasselbe Prinzip wie in den Excel-Modellen dieser Reihe.*

## 3. Compa-Ratio und Bandbreiten-Position

Zwei Kennzahlen, zwei unterschiedliche Fragen. Die Compa-Ratio setzt das Gehalt ins Verhältnis zur Bandmitte — ein Wert von 1,00 bedeutet exakt Median, unter 1,00 unterdurchschnittlich innerhalb des Bands, über 1,00 überdurchschnittlich. Die Bandbreiten-Position zeigt dieselbe Information anders: wo zwischen Minimum (0 %) und Maximum (100 %) liegt das Gehalt.

Compa-Ratio = Jahresgehalt ÷ Bandmitte  
Bandbreiten-Position = (Jahresgehalt – Band-Min) ÷ (Band-Max – Band-Min)

Beide Kennzahlen werden per INDEX und MATCH gegen die Gehaltsbänder-Tabelle im Eingaben-Blatt berechnet — jede Änderung an einer Bandbreite wirkt sich automatisch auf alle betroffenen Mitarbeitenden aus, ohne dass eine einzige Formel in Berechnung\_Verifiziert angefasst werden muss.

*Die Compa-Ratio-Spalte trägt eine dreistufige Farbskala (rot–gelb–grün, Mittelpunkt bei 1,00) als bedingte Formatierung — beim Öffnen der Datei sofort sichtbar, wo eine Person im Band-Vergleich steht, ohne die Zahl erst lesen zu müssen.*



## 4. Kompressionsanalyse: wo staut sich die Belegschaft?

Gehaltskompression liegt vor, wenn sich viele Mitarbeitende unabhängig von Erfahrung oder Leistung im unteren Bereich eines Bands stauen, statt sich mit wachsender Betriebszugehörigkeit über die Bandbreite zu verteilen. Der Report teilt jedes Band in Drittel und zählt, wie viele Mitarbeitende im unteren bzw. oberen Drittel liegen.

| Band   | Anzahl MA | Ø Compa-Ratio | Unteres Drittel | Oberes Drittel |
|--------|-----------|---------------|-----------------|----------------|
| Band 1 | 12        | 0,91          | 100 %           | 0 %            |
| Band 2 | 9         | 0,99          | 33 %            | 22 %           |
| Band 3 | 7         | 1,02          | 14 %            | 29 %           |
| Band 4 | 4         | 1,08          | 0 %             | 50 %           |

*Band 1 ist der auffällige Fall: alle zwölf Mitarbeitenden liegen im unteren Drittel, niemand im oberen — ein klares Kompressionssignal. In der Praxis wäre der nächste Schritt, dies gegen die Betriebszugehörigkeit zu prüfen (bereits in Mitarbeiter\_Rohdaten vorhanden): stauen sich hier auch langjährige Mitarbeitende, oder sind es überwiegend neue Eintritte, für die eine niedrige Position im Band normal ist?*

## 5. Gender Pay Gap je Band

Ein unbereinigter Gender-Pay-Gap über die gesamte Belegschaft vermischt echte Bezahlungsunterschiede mit der Tatsache, dass Männer und Frauen unterschiedlich auf die vier Bänder verteilt sein können. Die Berechnung je Band ist ein pragmatischer Zwischenschritt: sie kontrolliert zumindest für die grobe Jobebene, auch wenn sie keine vollständige Bereinigung um Erfahrung, Aufgabenbereich oder Leistung ersetzt — siehe „HR-Kennzahlensteckbriefe“ dieser Reihe für die vollständige Definition und ihre Grenzen.

Gender Pay Gap (je Band) =  $(\text{Ø Gehalt Männer} - \text{Ø Gehalt Frauen}) \div \text{Ø Gehalt Männer} \times 100$

| Band   | Ø Gehalt Männer | Ø Gehalt Frauen | Gender Pay Gap |
|--------|-----------------|-----------------|----------------|
| Band 1 | 40.317 €        | 39.333 €        | 2,4 %          |
| Band 2 | 56.200 €        | 54.250 €        | 3,5 %          |
| Band 3 | 78.125 €        | 72.000 €        | 7,8 %          |
| Band 4 | 109.333 €       | 96.000 €        | 12,2 %         |

*Auffällig hier: die Lücke wächst mit dem Bandlevel — von 2,4 % in Band 1 auf 12,2 % in Band 4. Dieses Muster (wachsende Lücke auf höheren Ebenen) ist in vielen realen Vergütungsanalysen sichtbar und ein typischer Ausgangspunkt für eine vertiefte Prüfung, ob strukturelle Faktoren — etwa unterschiedliche Verweildauer im Band vor einer Beförderung — eine Rolle spielen.*

## 6. Ausreißer-Report

Gehälter außerhalb der definierten Bandbreite sind kein Fehler per se — oft das Ergebnis einer Beförderung ohne sofortige Gehaltsanpassung (Gehalt unter dem neuen Band-Minimum) oder einer bewussten Bindungsmaßnahme (Gehalt über dem Band-Maximum). Wichtig ist, dass sie sichtbar sind, statt in einer langen Gehaltsliste unterzugehen.

| MitarbeiterID | Kostenstelle | Band   | Jahresgehalt | Status     |
|---------------|--------------|--------|--------------|------------|
| MA-17         | Produktion   | Band 2 | 46.500 €     | Unter Band |
| MA-20         | Produktion   | Band 4 | 119.000 €    | Über Band  |

*Technischer Hinweis: Der Ausreißer-Report referenziert für dieses Beispiel die beiden bekannten Ausreißer-Zeilen direkt. In einer produktiven Version mit wechselnden Daten empfiehlt sich stattdessen FILTER() (Excel 365) auf die Status-Spalte in Berechnung\_Verifiziert, oder eine Hilfsspalte kombiniert mit Autofilter, damit der Report sich automatisch an neue Ausreißer anpasst.*

## 7. Bedienung: Was passiert bei einer Änderung?

| Änderung                                        | Was passiert automatisch                                                                                  |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bandbreite (Min/Mitte/Max) in Eingaben anpassen | Compa-Ratio, Bandbreiten-Position und Status aller betroffenen Mitarbeitenden ändern sich sofort          |
| Neue Zeile in Mitarbeiter_Rohdaten              | Muss zusätzlich in Berechnung_Verifiziert nachgezogen werden (Formeln der letzten Zeile herunterkopieren) |
| Gehalt einer Person ändern                      | Wirkt sofort in Compa-Ratio, Position, Status und im Band_Report (Kompression und Pay Gap)                |
| Neues Band hinzufügen                           | Erfordert eine neue Zeile in Eingaben sowie eine zusätzliche Zeile im Band_Report                         |

*Der entscheidende Unterschied zu einer reinen Gehaltsliste: jede Zahl in diesem Modell beantwortet direkt die Frage „wo steht diese Person im Vergleich zu ihrem Band?“ — genau die Frage, die eine bloße Auflistung von Gehältern offenlässt.*