

Gestaltung der Vergütung
27.04.02 - v12

- 1. Zielsetzung**
- Herstellung einer relativen Lohngerechtigkeit
 - Anforderungsbezogene Vergütung
 - Qualifikationsbezogene Vergütung
 - Leistungsbezogene Vergütung
 - Marktbezogene Vergütung
 - Sozialbezogene Vergütung
 - Partizipationsbezogene Vergütung

- 7. Partizipationsbezogene Vergütungsgestaltung**
- Erfolgsbeteiligung
 - Leistung
 - Ertrag
 - Gewinn
 - Kapitalbeteiligung
 - am EK
 - am FK
 - direkte
 - indirekte
 - Mischform
 - Zwischen- bzw. Beteiligungsgesellschaften

- 6. Sozialbezogene Vergütungsgestaltung**
- Berücksichtigung von Alter, Familienstand, Betriebszugehörigkeit
 - Betriebliche Sozialleistungen
 - gesetzliche
 - tarifliche
 - freiwillige
 - "Cafeteria-Modell" als spezielle Form freiwilliger Sozialleistungen
 - Mitarbeiter haben im Rahmen ihres Gesamteinkommens Wahlmöglichkeiten unter verschiedenen Sozialleistungen
 - Versicherungsleistungen
 - monetäre Leistungen z.B. Urlaubsgeld, Tantiemen
 - Erfolgs- od. Kapitalbeteiligung
 - Sachleistungen z.B. PKW
 - Arbeitszeitverkürzungen

- 5. Marktbezogene Vergütungsgestaltung**
- Verträge
 - Tarifvertrag
 - Betriebsvereinbarung
 - Arbeitsvertrag
 - Wirkung von Marktverhältnissen
 - Festhalten am Mindestlohn
 - Inflexible Entgelte
 - Lohndrift
 - Zahlung von überantf. Zulagen
 - Substitutionstendenzen
 - Ersatz von Arbeit durch Kapital
 - Abwanderung in Billiglöhnländer

Textquelle: Dr. Christ u.a. (Hrsg.), Handlungsfeld Personalwirtschaft, Köln 1996

2. Anforderungsbezogene Vergütungsgestaltung

- Arbeitsbewertung
- Genfer Schema
 - Können
 - Belastung
 - Verantwortung
 - Umgebungseinflüsse
 - REFA-Schema
 - 1. Kenntnisse
 - 2. Geschicklichkeit
 - 3. Verantwortung
 - 4. Geistige Belastung
 - 5. Muskelmäßige Belastung
 - 6. Umgebungseinflüsse
 - Arbeitsbewertungsmethoden
 - summarische
 - Gesamtbeurteilung der Arbeitsanforderungen
 - Rangfolgeverfahren
 - Lohngruppenverfahren
 - analytische
 - Einzelbeurteilung der Arbeitsanforderungen
 - Rangreihenverfahren
 - Stufenwertzahlverfahren

3. Qualifikationsbezogene Vergütungsgestaltung

- Qualifikation / Potential des Mitarbeiters ist für die Lohnhöhe ausschlaggebend
- Ursache: Herkömmliche Methoden (z.B. analytische) werden den veränderten Arbeitsbedingungen nicht mehr gerecht bzw. sind zu aufwendig
- Vorteil: Flexibilität in der Einsatzplanung
- Nachteile: Qualifikation erfassen/ nicht abbaubare Lohnkosten für ungenutzte Qualifikationen

4. Leistungsbezogene Vergütungsgestaltung

- Lohnformen
- Zeitlohn
 - setzt Normalleistung voraus
 - wenn Qualität im Vordergrund steht
 - Akkordlohn
 - geleistete Arbeitsmenge
 - Geldakkord / Zeittakkord
 - Voraussetzungen
 - Akkordfähigkeit z.B. regelmäßig wiederkehrende Arb.
 - Akkordreife
 - Menge muß beeinflussbar sein
 - Arbeitsleistung muß feststellbar sein
 - verliert an Bedeutung wg. Tendenz zur automatisierten Fertigung
 - Prämienlohn
 - Grundlohn (Zeitlohn) + Zuschlag (leistungsbezogen)
 - Bezugsgrößen
 - Mengen
 - Qualität
 - Nutzungsprämie (Maschinen kostengünstig nutzen)
 - Ersparnis (Werkstoffe/Energie)