

Seite 1

12. Personalentlohnung

- Bedürfnis Pyramide nach Maslow

- Grund- oder Existenzbedürfnisse, Sicherheit, Zugehörigkeit, Achtung und Wertschätzung, Selbstverwirklichung

- Subjektive empfundene Entgeltgerechtigkeit als wesentlicher Faktor

• Zufriedenheit wird erreicht durch: →

- Faire und Leistungsgerechte Behandlung
- Entgeltgerechtigkeit

• Unzufriedenheit äussert sich: →

- Zunehmende Abwesenheit
- Minderleistung

- Im Rahmen der Personalentlohnung sollte beachtet werden:

- Grundlagen, Arbeitsleistung, Arbeitsbewertung, Arbeitslöhne, Vorgabezeiten, Motivation

- Grundlagen:

Probleme der Personalentlohnung: Lohnhöhe, Lohngerechtigkeit

Rechtsgrundlagen: Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Einzelarbeitsverträge

- Betriebsvereinbarungen: zwischen BR und AG. Alles was in Tarifverträgen nicht geregelt ist

- Manteltarifvertrag: Global. Laufzeit 3-5 Jahre

- Lohn- und Gehaltstarifvertrag: Nur Löhne. Laufzeit 1-2 Jahre

- Lohnhöhe

- A: Absolute Lohnhöhe

andere Unternehmen, Tarifverträge

- B: Relative Lohnhöhe

Lohnansätze: Arbeitsbewertung

Lohnform: Zeitlohn, Akkord, Prämienlohn, Zuschläge

- Lohngerechtigkeit

- Absolut

Ethischer Wert, gibt es nicht, es fehlen Objektive Massstäbe zur Beurteilung

- Relativ

Verhaltensgerechtigkeit, Sozialgerechtigkeit, Leistungsgerechtigkeit, Anforderungsgerechtigkeit

- Rechtsgrundlagen zur Entlohnung

- Tarifverträge:

Manteltarifvertrag, Lohn- und Gehaltstarifvertrag, Verbandstarifvertrag, Haustarifvertrag

- Betriebsvereinbarungen:

Zwischen BR und AG

Lohngestaltung, Entlohnungsmethoden, Festsetzung der Akkord- und Prämienansätze

- Einzelarbeitsverträge:

Kann nur zur Anwendung kommen wenn

- TV und BV nicht zur Anwendung kommen

Seite 2

- TV und BV sich nicht Sachlich entgegenstehen
- Gesetzliche Vorschriften beachtet werden

- Arbeitsleistung

- Arbeit: Geistig, Körperlich: Dynamisch / Statisch
- Leistung: Bewertetes Ergebnis aus Menge und Zeit
- Bestimmungsfaktoren:
 - Leistungsfähigkeit: Aufgaben bezogene Aspekte(Ausbildung),
Persönliche Aspekte(Ergonomie)
 - Leistungsbereitschaft: Arbeitslohn, Arbeitsbedingungen

- Bestimmungsgrößen

- Interne Bestimmungsgrößen
Gehen aus den Betriebsvereinbarungen hervor z.B.
Sozialleistungen, Sozialeinrichtungen, Einstufungskriterien, Urlaubsgewährung,
Entlohnungsform
- Externe Bestimmungsgrößen
Tarifverträge, Gesetze, Manteltarifverträge, Lohn- und Gehaltstarifverträge

- Leistungsbereitschaft ist Abhängig von:

- Arbeitslohn
Erfahrung, individuelles Arbeitsverhalten, Aufgabensituation
- Arbeitsbedingungen
Anthropometrische Gestaltung, Physiologische Gestaltung, Psychologische
Gestaltung, Informationstechnische Gestaltung, Sicherheits Gestaltung,
Organisatorische Gestaltung: Job Rotation(Wechsel), Job
Largement (erweitern), Job Richment (höher)

- Arbeitsbewertung

Die Arbeitsbewertung findet von der Persönlichen Leistung unabhängig, innerhalb des Unternehmens statt.

- 100% Normalleistung

Kann von jedem **geeigneten, geübten** und **voll eingearbeiteten** Arbeiter auf die **Dauer** und im Mittel der Schichtzeit erbracht werden, sofern er die für persönliche Bedürfnisse und gegebenenfalls auch für Erholung vorgegebenen Zeiten einhält und die freie Entfaltung seiner Fähigkeiten nicht behindert wird.

- keine Absolute Lohnbestimmungsgrösse sondern ein Zahlensymbol
- BR hat Mitbestimmungsrecht

- Grundlage für die Arbeitsbewertung ist die qualitative Arbeitsbewertung

- erfordert genaue Arbeitsuntersuchung (Art, Inhalt, Umfang)
- und einer aufbauenden Arbeitsbeschreibung

- Methoden der Arbeitsbewertung

- Summarische Arbeitsbewertung: Rangfolgeverfahren, Lohngruppenverfahren(ungenau)
- Analytische Arbeitsbewertung: runter gebrochen nach Genfer Schema.
Anforderungsarten: Können, Verantwortung, Belastung, Umgebungseinflüsse