

Methoden der Entgeltfindung und Entgeltberechnung

(Arbeitsbewertung)

1. summarische Arbeitsbewertung

Bewertet wird die Tätigkeit als Ganzes, nicht die einzelnen Anforderungsarten.

Rangfolgeverfahren

Bewertung der Arbeitstätigkeiten jeweils im Vergleich zu einer anderen

Festlegung der Rangfolge der Tätigkeiten je nach Schwierigkeitsgrad, Verantwortung, Kenntnissen ...

Lohngruppenverfahren

Bildung diverser Lohngruppen, welche die Anforderungen der Tätigkeiten nach Schwierigkeit usw. abbilden.

Festlegung eines Ecklohnes, um den sich die Löhne der anderen Gruppen gruppieren

Beispiel Rangfolgeverfahren:

Fünf Tätigkeiten – Facharbeiter, Hilfsarbeiter, Buchhalter, Prokurist, Abteilungsleiter

	Facharbeiter	Hilfsarbeiter	Buchhalter	Prokurist	Abt.-leiter	Wert	Rang
Facharbeiter		+	-	-	-	1	4
Hilfsarbeiter	-		-	-	-	0	5
Buchhalter	+	+		-	-	2	3
Prokurist	+	+	+		+	4	1
Abt.-leiter	+	+	+	-		3	2

2. analytische Arbeitsbewertung

s. Kopien!

Lohnformen

1. Zeitlohn

Kennzeichen:

vergütet wird die geleistete Arbeitszeit als

- Stundenlohn
- Tageslohn
- Wochenlohn

Für Nicht-Arbeitszeiten an Feiertagen, bei Krankheit, Urlaub gelten entsprechende gesetzliche Lohnfortzahlungsbestimmungen

Anwendung:

- Leistung kann nicht gemessen werden
- Leistung kann zwar gemessen werden, ist aber nicht beeinflussbar (Fließband!)
- Tätigkeiten, die eine hohe Präzision erfordern
- gefährliche Tätigkeiten

Vorteile:

- kein Leistungsdruck
- einfache Berechnung
- sicher kalkulierbares Einkommen

Nachteile:

- kein Leistungsanreiz
- hoher Kontroll- und Motivationsaufwand

Berechnung:

Stundenzahl × Lohnsatz pro Stunde, ggf. ergänzt um Zuschläge und Zulagen

Beispiel:

s. Arbeitsblatt!

7,5 Std. 22 Tage 12,50 € **2.062,50 €**

2. Akkordlohn

Kennzeichen: Vergütet wird die erbrachte Leistung, soweit sie akkordfähig ist:

- immer wiederkehrende gleichartige Arbeitshandlungen
- unmittelbar beeinflussbar vom Mitarbeiter
- keine Stockungen im Betriebsablauf (fehlendes Material ...)

Anwendung: Alle Tätigkeiten, die die oberen Anforderungen erfüllen

Vorteile: - unmittelbarer Leistungsanreiz
- Mitarbeiter kann seine Lohnhöhe direkt beeinflussen

Nachteile: - mögliche Beeinträchtigung der Qualität
- hoher physischer und psychischer Verschleiß der Mitarbeiter
- hoher Krankenstand
- hoher Abrechnungsaufwand
- Beeinträchtigung des Betriebsklimas

**Lösungen Testfragen
Präsentation**