

# 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 Tätigkeit 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 bewegen.

### 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 gesetzlichen Feiertagen, bei Krankheit, Urlaub gelten entsprechende gesetzliche Lohnfortzahlungsbestimmungen

Anwendung: - Leistung kann nicht gemessen werden  
 - Leistung kann gemessen werden, ist aber vom Arbeitnehmer nicht beeinflussbar (Fließbandarbeit!)  
 - Arbeiten, die besondere Präzision erfordern  
 - gefährliche Tätigkeiten

Vorteile: - kein Leistungsdruck  
 - sicher kalkulierbares Einkommen  
 - einfache Berechnung

Nachteile: - kein Leistungsanreiz  
 - hoher Kontroll- und Motivationsaufwand

Berechnung:  $\text{Stundensatz} \times \text{Anzahl der geleisteten Stunden}$ , ggf. ergänzt um Zuschläge und Zulagen

Beispiel: 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 (Materialfluss ...)

Anwendung: Alle Tätigkeiten, die diese Anforderungen erfüllen

- Vorteile: - unmittelbarer Leistungsanreiz  
- Mitarbeiter kann seine Lohnhöhe unmittelbar beeinflussen
- Nachteile: - hoher physischer und psychischer Verschleiß der Mitarbeiter  
- mögliche Beeinträchtigung der Qualität  
- hoher Krankenstand bis zur Fluktuation  
- hoher Abrechnungsaufwand  
- ggf. Beeinträchtigung des Betriebsklimas
- Beispiel: Akkordrichtsatz 11,60 €  
Normalleistung 8 Stück/Stunde  
Ist-Leistung 1.310 Stück

### Stückgeldakkord

$$\text{Stückgeld} = \frac{11,60 \text{ €}}{8} = 1,45 \text{ € pro Stück}$$

$$\text{Bruttolohn} = 1.310 \times 1,45 \text{ €} = \mathbf{1.899,50 \text{ €}}$$

### Stückzeitakkord

$$\text{Minutenfaktor} = \frac{\text{Akkordrichtsatz}}{60} = \frac{11,60 \text{ €}}{60} = 0,19333 \text{ € pro Minute}$$

$$\text{Vorgabezeit} = \frac{60}{\text{Normalleistung}} = \frac{60}{8} = 7,5 \text{ min/Stück}$$

$$\text{Bruttolohn} = \text{Istleistung} \times \text{Vorgabezeit} \times \text{Minutenfaktor} = 1.310 \times 7,5 \times 0,19333 = \mathbf{1.899,50 \text{ €}}$$

Vorteile des Zeitakkords: Bei Tarifierhöhungen müssen nicht sehr viele Stückgelder, sondern nur einmalig der Minutenfaktor angepasst werden.

Hinweis: In der Praxis wird häufig mit Dezimalminuten gerechnet (1 Std = 100 Minuten). Damit entfällt, z. B. in Softwaresystemen, die Umrechnung vom Zeit- ins Dezimalsystem. An der prinzipiellen Berechnung ändert sich nichts!

### 3. Gruppenakkord

Entlohnt wird die Leistung der Gruppe, d. h. Leistungslohn für mehrere Mitglieder in einer Gruppe. Der Gruppenlohn muss anschließend nach individuellen Leistungsmerkmalen der einzelnen Gruppenmitglieder verteilt werden (Lohngruppen, Verantwortung, Qualifizierung, Betriebszugehörigkeit ...)

Beispiel:	Stückgeld	30,00 € je Palette
	Stückzahl	146 Paletten
	Bruttolohn der Gruppe =	4.380,00 €
	Bast	1,6 <b>1.752,00 €</b>
	Heider	1,4 <b>1.533,00 €</b>
	Sieg	1 <b>1.095,00 €</b>
		<hr/>
		4 4.380,00 €
		1 1.095,00 €

Vorteile: s. Akkordlohn grundsätzlich!  
zusätzlich → Gruppendynamik – schwächere Mitglieder werden zu besseren Leistungen „gezogen“.  
(kann sich aber auch gegenteilig auswirken → bis hin zum Mobbing)

#### 4. Prämienlohn

Erweiterung des nicht leistungsfördernden Zeitlohns um Prämienanteile, damit Leistungsanreize

Prämien z. B. für:

- Qualität
- eingesparte Arbeitszeit
- Reklamationsquoten
- Ergebnisse ...

Beispiel:

110 Stück Normausschuss	
95 Stück Ist-Ausschuss	
<u>15 Stück weniger × Prämie pro Stück</u>	2,50 €
Prämie	37,50 €
Zeitlohn	2.062,50 €
<b>Prämienlohn</b>	<b>2.100,00 €</b>

#### Übung Prämienlohn

Tage	Ist-Leistung	Einsparung	Prämie	Tageslohn	Stundenlohn	Lohnkosten pro Stück
Mo	8	0	0,00 €	112,00 €	14,00 €	14,00 €
Di	10	2	14,00 €	126,00 €	15,75 €	12,60 €
Mi	11	3	21,00 €	133,00 €	16,63 €	12,09 €
Do	13	5	35,00 €	147,00 €	<b>18,38 €</b>	<b>11,31 €</b>
Fr	10	2	14,00 €	126,00 €	15,75 €	12,60 €

Fazit: Bei diesem Prämienlohnmodell ergibt sich sowohl für den Arbeitnehmer wie auch für den Arbeitgeber eine vorteilhafte Situation → höchster Stundenlohn bei gleichzeitig niedrigsten Lohnstückkosten.