

ITP WiRe - 6. Semester

Entlohnungssysteme

Prof. Dennis Trenner, B.Sc. (WU) (TRED)

Gehälter

- 12 Monatsgehälter (Brutto)
- 1 Urlaubsgeld
- 1 Weihnachtsgeld

1 Jahresgehalt = 14 Monatsgehälter



Lohnsteuer & Einkommensteuereklassen

Jahreseinkommen bis zu 11.000 €	– 0 % Steuern
von 11.000 € bis 18.000 €	– 25 % Steuern
von 18.000 € bis 31.000 €	– 35 % Steuern
von 31.000 € bis 60.000 €	– 42 % Steuern
von 60.000 € bis 90.000 €	– 48 % Steuern
von 90.000 € bis 1.000.000 €	– 50 % Steuern
Jahreseinkommen ab 1.000.000 €	– 55 % Steuern

Entlohnungssysteme

- Zeitlohn
- Prämienlohn
- Akkordlohn
- Beteiligungslohn



Zeitlohn

- Der Zeitlohn ist eine Form des Arbeitsgehaltes, bei welcher der Arbeitnehmer ausschließlich auf Basis der geleisteten Arbeitszeit sein Entgelt erhält.
- Ist die vereinbarte Zeiteinheit in Stunden definiert, so spricht man von einem „Stundenlohn“.

Zeitlohn

Vorteile:

- Klares und überschaubares System
- Besonders geeignet für Qualitativ hochwertige Tätigkeiten

Nachteile:

- Qualität und Quantität der Arbeitsleistung werden nicht berücksichtigt
- Fehlender Leistungsanreiz



Prämienlohn

- Beim Prämienlohn wird zusätzlich zum Grundlohn noch eine leistungsabhängige Prämie als Teil des Gehalts ausgezahlt
- $\text{Fixum} + \text{Prämien} = \text{Gehalt}$



Prämienlohn

Vorteile:

- Anreizsystem für mehr Arbeit

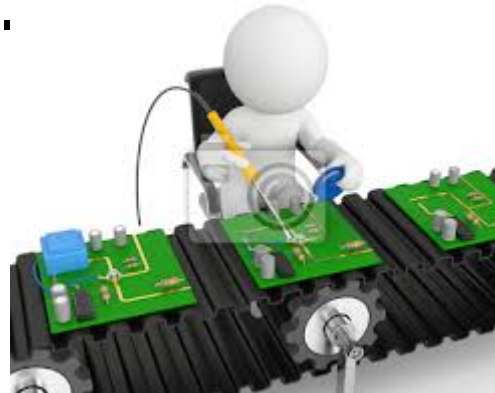
Nachteile:

- Quantität bedeutet nicht gleich Qualität („mehr“ heißt nicht automatisch „besser“)
- Prämienorientiertes Arbeiten könnte nicht immer im Sinne des Unternehmens sein



Akkordlohn

- Beim Akkordlohn wird geleistete Arbeit vergütet. Es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen Arbeitsleistung und Lohn/Gehalt. Klassisches Beispiel wäre Fließbandarbeit.



Akkordlohn



Vorteile:

- Starker Zusammenhang zwischen Arbeit und Gehalt/Lohn
- Durch feste Vorgabezeiten ist ein optimaler Arbeitsablauf möglich

Nachteile:

- Führt oft zur Überbeanspruchung der Mitarbeiter
- Bedarf einer sehr genauen Planung und Organisation der Arbeitsprozesse
- Verbesserungsvorschläge könnten von Mitarbeitern nicht kommuniziert werden, da dies zu höheren Leistungsniveaus führen könnte

Beteiligungslohn

- Der Beteiligungslohn wird nicht als Geld an den Arbeitnehmer ausgezahlt. Stattdessen wird Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, Anleihen oder Aktien des Unternehmens zu bekommen.



Beteiligungslohn



Vorteile:

- Mitarbeiter profitieren direkt vom Erfolg des Unternehmens
- Fördert die Motivation der Mitarbeiter am Gesamterfolg

Nachteile:

- Bei einem Unternehmerischen Misserfolg bieten sich keine Boni

Fragen?

