

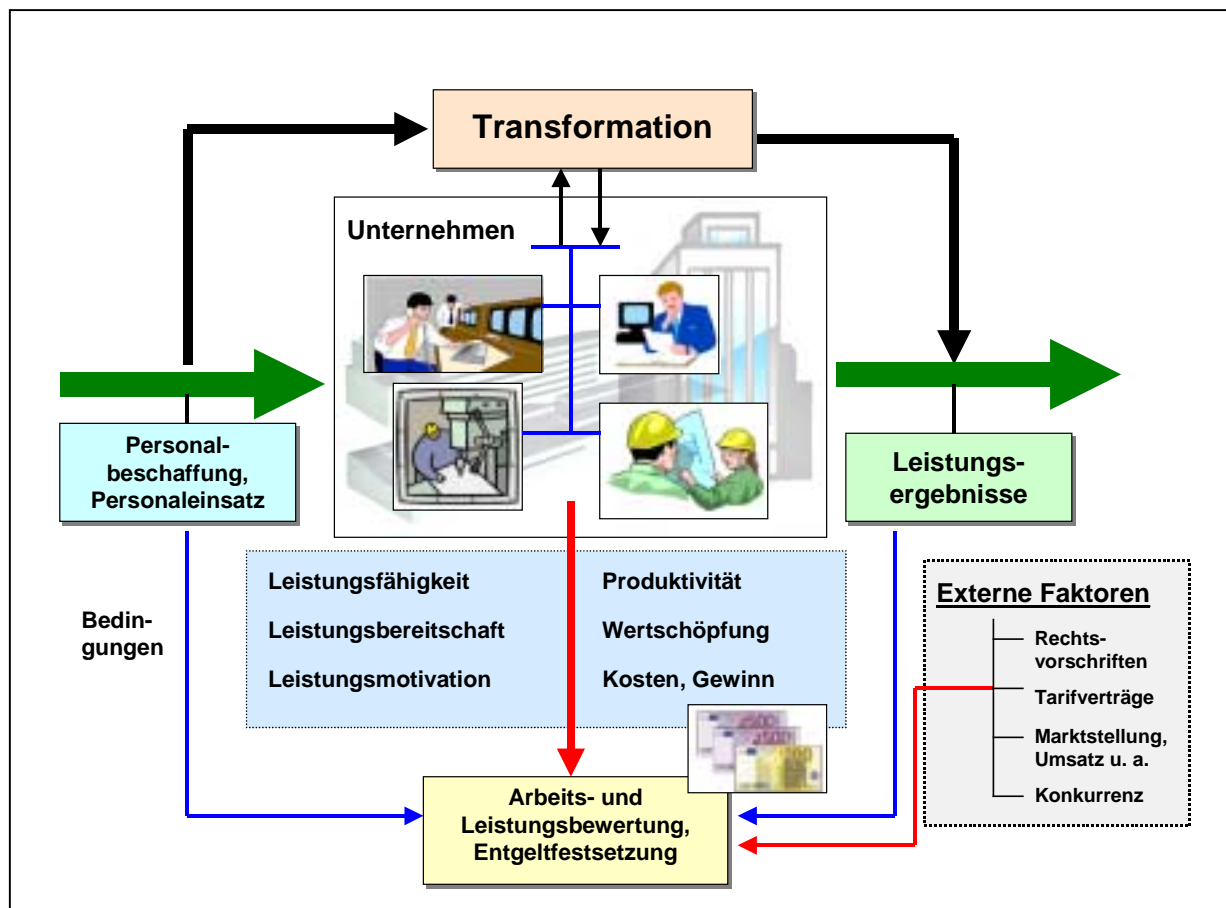
DAA Wirtschafts-Lexikon

Arbeitsentgelt

■ Prinzipien der Entgeltfestsetzung

Bei der Ausgestaltung von Entgeltsystemen insbesondere drei Prinzipien durchgängig zu beachten:

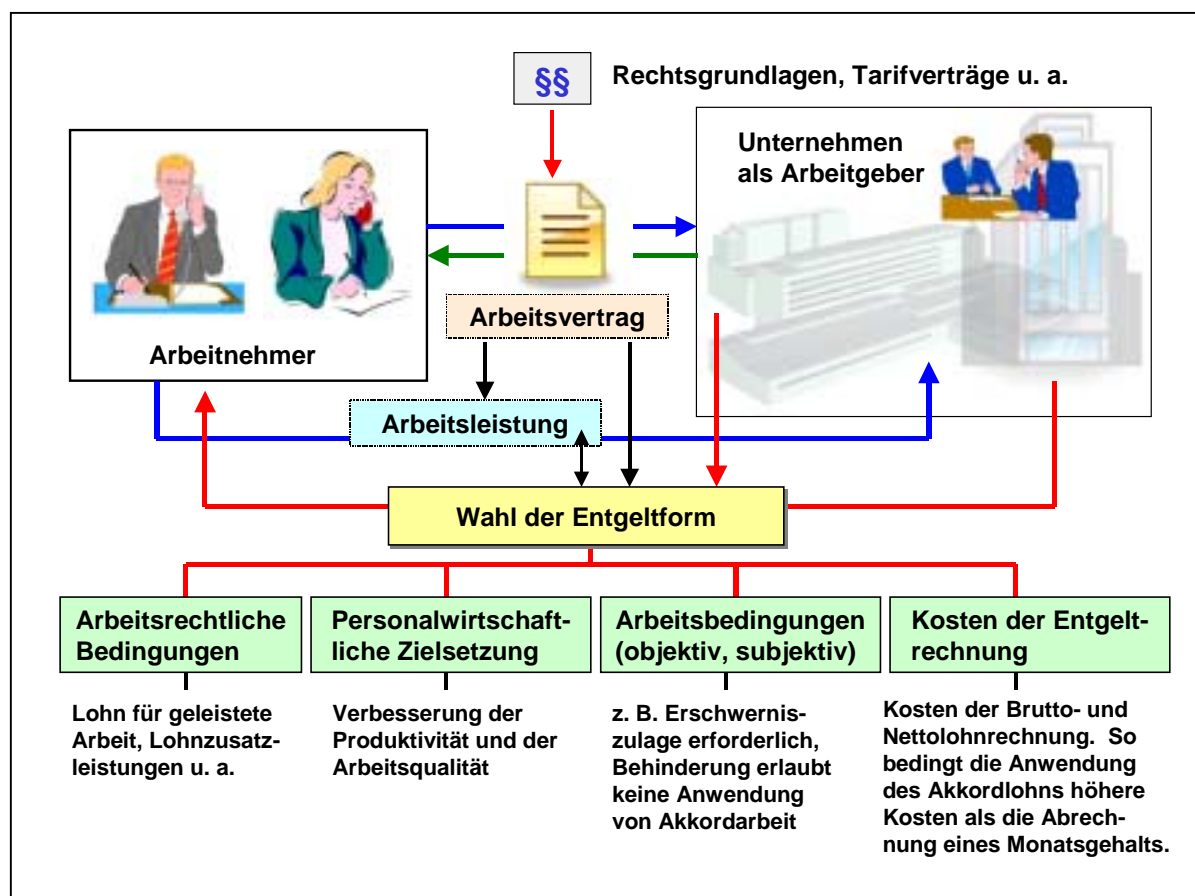
- Leistungsabhängigkeit,
- Soziale Entgeltfindung,
- Erfolgsabhängigkeit.



Einflussgrößen auf die Entgeltfestsetzung

■ Kriterien der Wahl der Entgeltform

Für die Wahl der Entgeltform haben folgende Kriterien bestimmenden Einfluss:



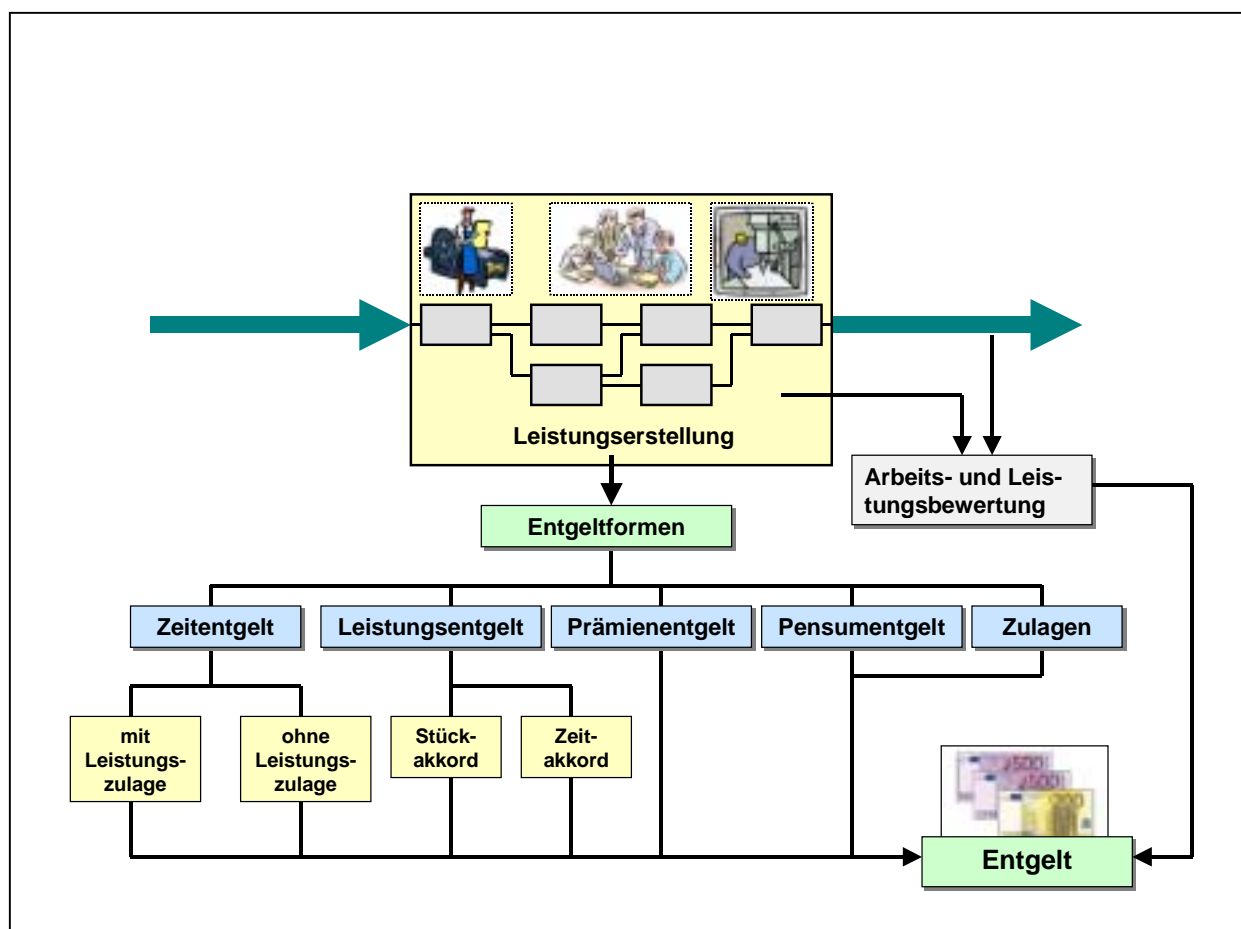
■ Typische Entgeltformen

Eine differenzierte Betrachtung zeigt, dass die in der Praxis zur Anwendung gelangenden Entgeltformen entweder

- mittelbar leistungsabhängig sind (wie das Zeitentgelt in Form des Stundenlohns oder des Monatsgehalts) oder aber
- unmittelbar leistungsabhängig (wie Akkordlohn, Prämienlohn, Leistungszulagen, Leistungsprämien) gestaltet werden.

Eine dazwischenliegende Entgeltform ist der Pensumlohn.

Die nachstehende Grafik gibt einen Überblick über typische Entgeltformen:



Entgeltformen

a) Zeitentgelt

Beim Zeitentgelt wird die Entgelthöhe nach der im Unternehmen erbrachten Leistungszeit berechnet:

$$\text{Bruttoverdienst [EUR]} = \text{Stundenlohn [EUR/h]} * \text{Leistungszeit [h]}$$

Die Leistungszeit kann sich dabei auf den Zeitraum eines Arbeitstages bzw. einer Arbeitswoche bzw. eines Monats beziehen. Die Zeit selbst wird in der Regel mit Arbeitszeiterfassungsgeräten erfasst.

Die Entgeltform „Zeitentgelt“ eignet sich für die Entlohnung von Arbeiten, die eine hohe Sorgfalt in der Arbeitsausführung sowie geistige Tätigkeit verlangen (z. B. Arbeitsvorbereitung, Werkzeugbau, Laborarbeit) oder bei denen eine Lohnfestsetzung nach Leistungseinheiten nicht möglich oder zu schwierig ist (z. B. Lager-, Reparatur- und Kontrollarbeiten).

Dem Vorteil einer einfachen Lohnberechnung steht der Nachteil gegenüber, dass Anreize zur Arbeitsbeschleunigung fehlen. Um diesem Nachteil zu begegnen, wird der Zeitlohn mit Leistungszulagen kombiniert.

Bei Angestellten wird das Zeitentgelt meist in Form eines festen Monatsgehalts gewährt, da sich für deren Tätigkeiten keine geeigneten Messgrundlagen der Arbeitsbewertung finden lassen. In diesem Falle gilt somit:

Bruttoverdienst [EUR] = vereinbartes Monatsgehalt [EUR/Monat].

b) Leistungsentgelt [Stückakkord, Zeitakkord]

Bei der Anwendung der Entgeltform „Leistungsentgelt“ wird als Berechnungsgrundlage der Entlohnung die geleistete Arbeitsmenge (in Stück, kg oder dergleichen) gewählt.

Ausgangspunkt ist aber auch hier der (tarifliche bzw. betrieblich vereinbarte) Stundenlohnsatz.

Voraussetzungen für die Anwendung des Akkordlohns als Entgeltform:

- **Akkordfähigkeit:** Der Arbeitsablauf am Arbeitsplatz muss genau festgelegt, gleichartig und wiederkehrend sein. Das Arbeitsergebnis muss genau messbar sein. Der Mitarbeiter muss sein Arbeitsergebnis mengenmäßig beeinflussen können.
- **Akkordreife:** Die individuelle Arbeitsleistung des Mitarbeiters darf nicht durch solche Störungen im Arbeitsablauf (wie organisatorische und technische Mängel) beeinträchtigt werden, die er selbst nicht beeinflussen kann. Der Arbeitsablauf muss durch den Mitarbeiter nach entsprechender Übung beherrschbar sein.
- **Bestandteile:** Das Akkordentgelt muss aus einem - tariflich oder durch Betriebsvereinbarungen - festgelegten Grundlohn (vergleichbar mit dem Zeitlohn) und einem Akkordzuschlag bestehen, der von vornherein höher ist als der entsprechende Zeitlohn.

Wichtig:

Das Leistungsentgelt hat gegenüber dem Zeitentgelt den Vorteil, dass die Beschäftigten im Leistungsprozess bei einer Steigerung der Arbeitsleistung auch mehr verdienen können (Durchsetzung des Leistungsprinzips).

Demgegenüber besteht für das Unternehmen die Gefahr, dass die Qualität der Arbeitsausführung leiden kann. Ferner können sich ehrgeizige Leistungsziele ungünstig auf die Gesundheit des Betreffenden auswirken.

c) Prämienentgelt

Bei dieser Entgeltform wird das Entgelt mit zwei Beträgen berechnet, a) als Grundbetrag und b) als Prämie, z. B. in Form von Zuschlägen für bestimmte Leistungen.

Derartige Prämien können zum Beispiel bei Einhaltung vorgegebener Termine, bei Einsparungen im Materialeinsatz, bei Erreichen besonderer Qualitätsstufen und dergleichen gezahlt werden.

Die Prämie fällt erst an, wenn die vorher definierte Zielleistung (Normalleistung) signifikant überschritten wird.

d) Pensumentgelt

Unter Pensumentgelt ist ein Zeitlohn mit vereinbarter (künftig erwarteter) Leistung zu verstehen. Erscheinungsformen des Pensumentgelts sind ein Vertragslohn, ein Festlohn mit vereinbarter Tagesleistung u. a.

Es handelt sich um eine Entgeltform als "Zielvereinbarung mit daran gekoppeltem Entgelt".

Diese Entgeltform hat den Vorteil, dass der Arbeitnehmer ein gesichertes, planbares Entgelt bei nicht zu starkem Leistungsdruck erzielen kann, wobei auch die Abrechnung der Leistung und des Entgelts relativ einfach ist.