

Gehaltswesen

Rabenaus wundersame Erlebnisse

Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

## Grundlagen Gehaltswesen

Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Lernziele:

- Definition Lohn und Lohnarten
- Aufbau Gehaltsabrechnung
- Lohnformen
- Lohngleichheit, Lohngerechtigkeit, Entscheidungsträger für die Lohnpolitik

Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Programm: 16. Januar 2006

- Begriff Lohn
- Lohn in der Schweiz
- Lohn aus der Sicht des Arbeitnehmers
- Lohn aus der Sicht des Arbeitgebers
- Arbeitslosigkeit
- Lohnpolitik
- Lohnformen und andere Vergütungen

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Definition Lohn:

- Entgelt aus unselbständiger Tätigkeit
- Das vom Arbeitgeber für geleistete Arbeit zu erbringende Geld
- Bezahlung meist 1x pro Monat
- Es gilt: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit auch in Bezug auf das Geschlecht! (Art. 3 GIG)

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

**2. Abschnitt: Gleichstellung im Erwerbsleben**

**Art. 2 Grundsatz**  
Dieser Abschnitt gilt für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht<sup>3</sup> sowie für alle öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisse in Bund, Kantonen und Gemeinden.

**Art. 3 Diskriminierungsverbot**

<sup>1</sup> Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

<sup>2</sup> Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

<sup>3</sup> Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

**Blick zurück:**

- Geld (Tauschware oder Besitz) spielt erst seit der Sesshaftigkeit der Menschen eine Rolle
- Früher: archaische Gesellschaftsformen
- Sippenleben: dadurch kein Besitz
- Besitz erst durch die Sesshaftigkeit erlangt
- Anbau von Getreide, Ackerbau, Viehzucht
- Zentrales Element auch entscheidend für Erbrechts

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

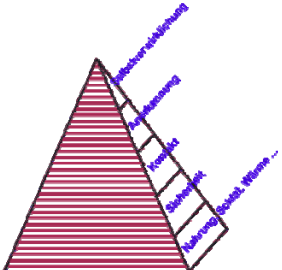
---

---

---

Gehaltswesen

**Die Bedürfnispyramide nach Abraham Maslow :**



Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

**Die Bedürfnispyramide nach Abraham Maslow**

Der Mensch hat verschiedene Bedürfnisse. Außerdem ist klar, daß der Mensch hin und wieder wegen eines Bedürfnisses ein anderes zurückstellt. Das eigentlich simple Modell des Psychologen Abraham Maslow wäre daher bei seiner Veröffentlichung 1954 auch keine Überraschung gewesen, wenn sich aus seinem Stufenbau nicht eine eben doch überraschend nützliche Anwendung ergäbe.

Maslow bildete eine 5-stufige Pyramide aus dem Bedürfnissen des Menschen. Die unterste und breiteste Stufe nehmen die Grundbedürfnisse ein: Essen, trinken, schlafen, Sexualität, Wärme (Sexualität ist auf dieser Stufe umstritten). Darauf folgt die zweite Stufe, das Sicherheitsbedürfnis, Abgrenzung, Recht und Ordnung, Schutz. Auf der dritten Stufe sind Liebe, Zugehörigkeit zu einer Gruppe, ganz allgemein soziale Bedürfnisse angesiedelt. Die vierte Stufe umfasst Dinge wie Anerkennung, Ruhm, Aufmerksamkeit. Die fünfte, letzte und in der Pyramide auch kleinste Stufe wird vom Bedürfnis nach Selbstverwirklichung eingenommen.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Anforderungen an den Lohn:

- Muss fair sein
- Für den Mitarbeitenden nachvollziehbar
- transparent (betr. Anz. Stunden, Abzüge etc.)
- gerecht
- Korrekt abgerechnet
- Motivierend, fördert die Zufriedenheit
- Ausdruck der Anerkennung/Wertschätzung

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Lohn:

- Deckt die Bedürfnisse des täglichen Lebens
- Ausdruck eines Lebensstandards
- Muss fair sein

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Lohndifferenz Frau – Mann zwischen 20 – 25 % !

**Männer kriegen mehr**  
Brutto-Monatslöhne nach  
Geschlecht, in Franken

Geschlecht	mit Bonus	ohne Bonus
Frauen	5325	5439
Männer	6796	7059

Quelle: FACTO-Schweizer, FACTO-Gratik

**Stagnation ab 50**  
Brutto-Monatslöhne nach Alter,  
in Franken

Alter	mit Bonus	ohne Bonus
<20	4385	4430
20-29	4906	5020
30-39	6784	6956
40-49	7320	7678
>50	7667	7860

Quelle: FACTO-Schweizer, FACTO-Gratik

Quelle: Erhebung Facts Dez. 2005

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

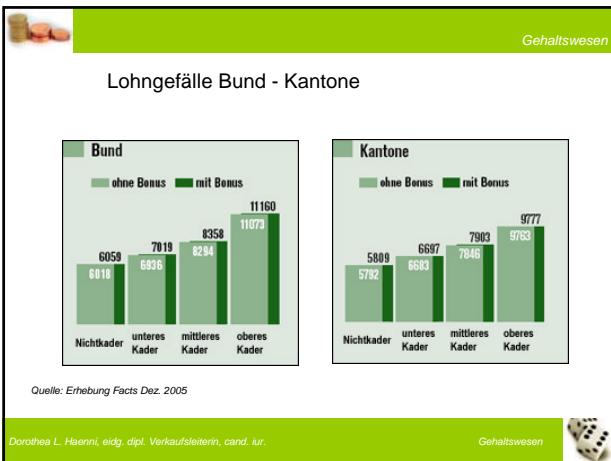
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

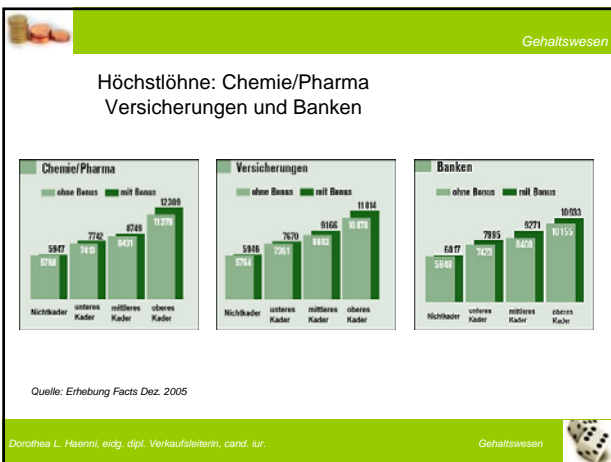
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

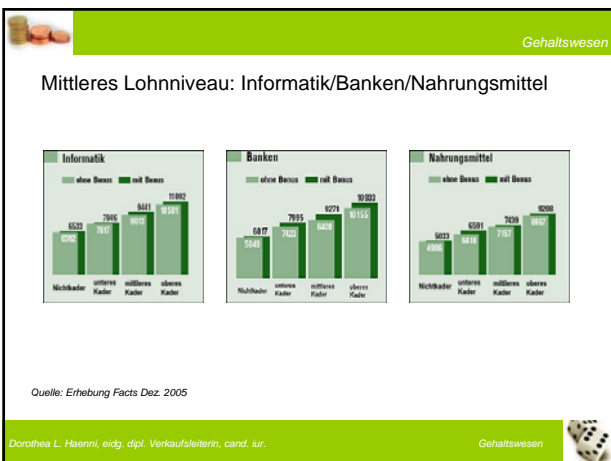
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

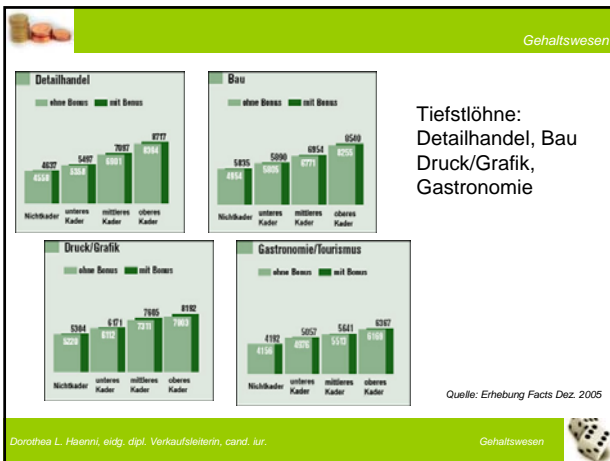
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Regionales Lohngefälle: (Druckschnitt Bruttolöhne inkl. Boni)

Zürich Stadt	7032
Zug	7027
Bern Stadt	6764
Basel Stadt	6648
Zürich Land	6338
Schaffhausen	6298
Luzern Stadt	6215
Basel Land	6162
Aarau	6131
Aargau Land	6030
Freiburg	6020
Solothurn	5934
Schwyz	5932
Bern Land	5920
Thurgau	5896
Sankt Gallen	5886
Luzern Land	5865
Glarus	5767
Graubünden	5748
Wallis	5505

Quelle: Erhebung Facts Dez. 2005

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

**Lohnvereinbarung:**

- In der Schweiz keine gesetzliche Grundlage
- Lohnhöhe kann frei vereinbart werden (sofern kein GAV mit Mindestlöhnen besteht)
- Unternehmen, die Ausländer ohne Niederlassungsbewilligung anstellen, müssen die orts- oder branchenüblichen Löhne bezahlen
- Die Lohnvereinbarung kann stillschweigend erfolgen und gilt als getroffen, wenn der Lohn mehrmals vorbehaltlos ausbezahlt oder entgegengenommen wird.

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

**Allgemeine Einflüsse der Lohngestaltung:**

- Branche
- Standort
- Wirtschaftliche Lage
- Zukünftige Perspektiven, Börsenentwicklung
- Angebot und Nachfrage
- Konjunktur etc.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

**Unternehmensexterne Einflüsse:**

- Branche und Konkurrenzsituation
- Standort oder bei Filialen Standorte
- Konjunkturlage
- Gesetzgebung

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

**Unternehmensinterne Einflüsse:**

- Grundsätze der Lohnpolitik
- Finanzielle Möglichkeiten der Unternehmung
- Zukunftsansichten
- Aktuelle Personalsituation (Fluktuationsrate, Engpässe, Qualifikationen etc.)

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

**Übung in 2er-Gruppen:**

- Welche Erwartungen haben Sie als Arbeitnehmerin an Ihren Lohn?
- Welche Erwartungen hätten Sie als Arbeitgeber an den Lohn?

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

**Lohn aus der Sicht der Unternehmung:**

Personalaufwand  
70-80 % der Gesamtkosten

↔

Menschliches Kapital

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

**Erwartungen der Arbeitnehmer an den Lohn:**

- Deckung der persönlichen Bedürfnisse
- Leistungsgerechte, individuell festgesetzte Lohnhöhe
- Flexible Verhandlungsbasis für Lohnerhöhungen
- Garantierter Teuerungsausgleich
- Gratifikation, 13. Monatslohn und ev. Sonderleistungen
- Regelmässige und pünktliche Bezahlung

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---



Gehaltswesen

### Erwartungen der Arbeitgeber an den Lohn:

- Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt
- Gerechtes System für möglichst alle Mitarbeitenden im Unternehmen
- Leistungsanreize bieten
- Berücksichtigung der Funktionsanforderungen und der beruflichen Entwicklung
- Gutes Betriebsklima

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

### Bedeutung des Lohn grundsätzlich:

- Existenzsicherung
- Soziales Ansehen
- Befriedigung und Erfüllung persönlicher Wünsche

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

### Betrachtungsweise Soziallohn:

Mittel zur Existenzsicherung → menschenwürdiges Dasein

- Deckung des Zwangsbedarfs
- Soziale Verpflichtungen
- Vorsorge für Krankheit, Unfall und Alter

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

## Betrachtungsweise Leistungslohn:

Mittel zur Darstellung der erbrachten persönlichen Leistung/Ergebnisbeitrag

- ➔ Arbeitsschwierigkeit (Leistungsinhalt)
- ➔ Leistungsmenge (Quantität)
- ➔ Leistungsgüte (Qualität)
- ➔ Leistungsverhalten (soziales & wirtschaftliches Verhalten)
- ➔ Dienstreue (Leistungskontinuität)

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

## Interessenskonflikt Lohn:

Arbeitgeber

↔

Arbeitnehmer

**Interessenskonflikt:**

- Gesamtunternehmerische Zielsetzung
- Kosten fallen besonders ins Gewicht
- Mitarbeiter sind das höchste und Teuerste Kapital

**Interessenskonflikt:**

- Lohn soll gerecht sein
- Soll den persönlichen Leistungen entsprechen
- Innerhalb der Unternehmung und auf Arbeitsmarkt standhalten

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

**Forderung nach Gerechtigkeit:**  
Die Dimensionen der Lohngerechtigkeit

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

**Anforderungsgerechtigkeit:** dass sich die Anforderungen (Ausbildung, Berufserfahrung) auf den Lohn niederschlagen

**Leistungsgerechtigkeit:** Leistungen z.B. Zielerreichung, Arbeits- und Sozialverhalten

**Verhaltensgerechtigkeit:** Bewertet wird das Verhalten gegenüber Mitarbeitenden, Vorgesetzten, Kunden aber auch Sorgfaltspflicht

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

**Sozialgerechtigkeit:** abhängig von Zivilstand, Kinder, auch gleicher Lohn für Mann und Frau

**Marktgerechtigkeit:** marktkonforme Löhne im Vergleich

**Erfolgsgerechtigkeit:** ist der Mitarbeiter am Erfolg der Unternehmung beteiligt

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

## Lohngerechtigkeit

Es besteht eine gegenseitige Abhängigkeit und Zielkonflikte zwischen den einzelnen Gerechtigkeitsdimensionen

Es existiert nur eine relative Gerechtigkeit

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

## Einflussgrößen auf den Lohn

Mitarbeiter  
Geschlecht  
Alter/Dienstalter  
Leistung  
Führungsebene

Position  
Verantwortung  
Funktion/Kompetenz  
Ausbildung/Erfahrung

Wirtschaftliche Situation  
Konjunktur/Arbeitsmarkt  
Branche/Region  
Wirtschaftssektor

Andere  
Mittelverknappung  
Angespannter Arbeitsmarkt  
Markt, Produkt etc.

Untermehmung  
KMU/Grossbetrieb  
Kultur  
U-Politik  
Personal/Lohnpolitik

LOHN

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

## Thema: Arbeitslosigkeit

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

### Arbeitslosigkeit: Facts & Figures

- Seit 1940 lag die Arbeitslosigkeit in der CH bis zu Beginn der 90er Jahre um 1 %
- Ab 1991 massive Zunahme: Durch Rezession (1991 und 1998 haben die Betriebe rund 290 000 Stellen abgebaut)
- Längere Aufenthaltsbewilligungen der ausländischen Bevölkerung
- Konjunkturelle Schwankungen
- Historischen Höchststand 1997 (5,2%).
- Fast ein Fünftel der Erwerbspersonen (19%) hat in den letzten zehn Jahren Arbeitslosigkeit erfahren.

Weniger Menschen wagen es, einen unerwünschten Job zu kündigen: zwischen 1991 und 1997 ist der Anteil der Personen, die seit über fünf Jahren im gleichen Betrieb arbeiten, von 48,9% auf 55,1% gestiegen (2003: 51%).

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

### Thema: Entwicklung Erwerbstätigkeit

**Erwerbstätige nach Geschlecht**  
 Jahresdurchschnittswerte, Inlandkonzept, in %

Jahr	Männer (%)	Frauen (%)
1994	58	42
1995	57.5	42.5
1996	57	43
1997	56.5	43.5
1998	56	44
1999	55.5	44.5
2000	55	45
2001	54.5	45.5
2002	54	46
2003	53.5	46.5
2004	53	47

Quelle: ETS © BFS

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

### Lohnpolitik eines Unternehmens: Definition

- Bestimmt die Grundsätze und Werte, wonach ein Lohnsystem für die MA ausgerichtet wird
- Unternehmensleitung definiert Lohnpolitik
- Hängt mit den gesamtunternehmerischen Zielsetzungen zusammen
- Stellt einen Vergleich zu andern Unternehmungen dar
- Ist Teil der Personalpolitik

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

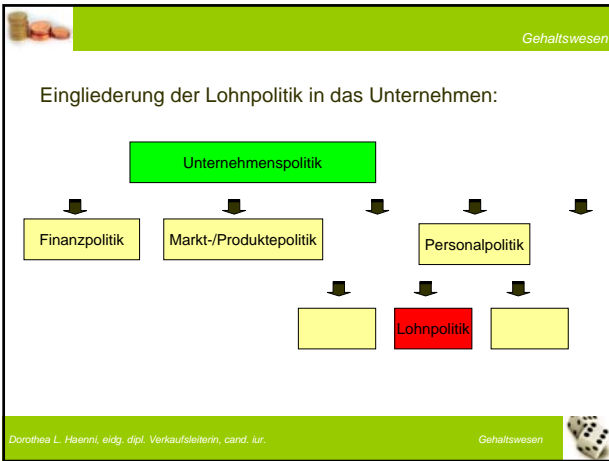
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- Gehaltswesen
- Bedeutung der Lohnpolitik:
- Bestandteil der Personalführung
  - Gleichbehandlung der MA
  - Marktkonformer und konkurrenzfähiger Lohn
  - Berücksichtigung der Leistung, Funktion und Erfahrung
  - Transparenz
- Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- Gehaltswesen
- Lohnsystem: Definition & Bedeutung
- Ist das Instrument, welches die Lohnsumme entsprechend der Lohnpolitik formulierten Grundsätze verteilt
  - Definiert, wie die Höhe des Lohnes bestimmt wird und welche Lohnarten dafür eingesetzt werden
- Das Lohnsystem ist ein wichtiges Führungs- und Motivationsinstrument
- Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

### Lohnsystem: Ziele

- Gesamtlohnsumme der Unternehmung muss langfristig gesichert sein
- Gerechte Verteilung an Mitarbeitende
- Nachvollziehbarkeit und Transparenz
- Verständliche Einstufung
- Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage
- Flexibel und anpassungsfähig

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

### Lohnmodelle:

Tendenz zu variablen Leistungsmodellen

- Leistungsmässiger Lohnanteil  
*(Verhalten, Zielerreichung)*
- Sonderprämien
- Erfolgsbeteiligung
- Lohnzuschläge  
*(alters und erfahrungsabhängig)*
- Lohnanteile unter Berücksichtigung  
*soz. Verhältnisse (Zivilstand, Kinder)*

**Grundlohn**

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

### Lohnformen:

#### Die Zeitlohnarten

Zeitlohn

➔

Stundenlohn

➔

Wochenlohn

➔

Monatslohn

➔

Jahreslohn

Beispiel: Die Krankenpflegerin erhält einen Monatslohn, der sich nach ihrem zeitlichen Einsatz richtet

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

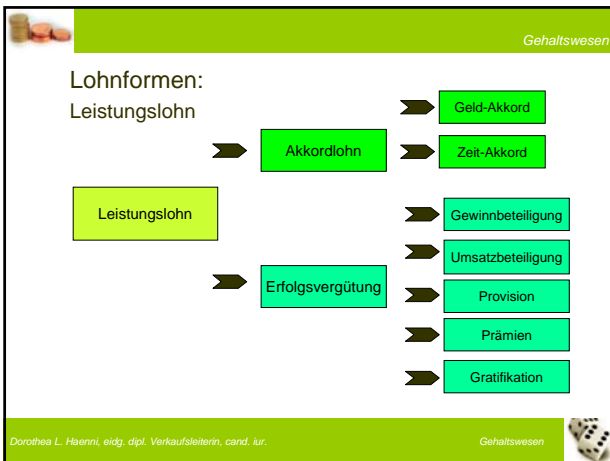
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

**Akkordlohn:**

Die Entlöhnung erfolgt aufgrund einer geleisteten Arbeitsmenge, und zwar in zwei Varianten:

- Geld-Akkord:** auch Stück-Akkord genannt: unabhängig vom Zeitaufwand wird für eine bestimmte Arbeitsleistung oder –menge ein gewisser Betrag bezahlt.
- Zeit-Akkord:** Für eine bestimmte Arbeitsleistung oder –menge wird eine Vorgabezeit definiert, wonach pro Stunde Vorgabezeit ein vereinbarter Akkordsatz vergütet wird.

Gehaltswesen

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

**Beispiele Akkordlohn:**

- Geld-Akkord:** Der Cartoonist einer Tageszeitung wird pro druckreife Illustration bezahlt, unabhängig von seinem zeitlichen Aufwand.
- Zeit-Akkord:** Der Velokurier erhält einen Lohn nach Arbeitsleistung. Pro Kurierauftrag hat er eine Vorgabezeit; wenn er diese unterschreitet, kann er insgesamt mehr Aufträge während seines Einsatzes annehmen.

Gehaltswesen

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Gehaltswesen

## Vorteile/Nachteile Akkordlohn:

<b>Vorteile: +</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leistungsgerechtigkeit</li> <li>• Anreiz zur Leistungssteigerung</li> <li>• Kein Risiko bei Leistungsrückgang für das Unternehmen</li> <li>• Einkommen für Mitarbeitende beeinflussbar</li> </ul>	<b>Nachteile: -</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wegen Zeitdrucks allenfalls Qualitätseinbußen</li> <li>• Verschleiss von Betriebsmitteln</li> <li>• Erhöhtes Unfallrisiko</li> <li>• Aufwändige Lohnabrechnung</li> </ul>
---	--

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.
Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

## Erfolgsvergütung:

Wird auch „Bonus“ oder „Incentive“ genannt. Sie honoriert kurzfristig erzielte Erfolge der einzelnen Mitarbeitenden und soll gleichzeitig als Anreiz für künftige überdurchschnittliche Leistungen dienen.

Die fünf bekanntesten:

- Gewinnbeteiligung
- Umsatzbeteiligung
- Provision
- Prämie
- Gratifikation

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.
Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

## Erfolgsvergütung:

- **Gewinnbeteiligung:** Teil des erzielten Reingewinns in Form einer prozentualen Beteiligung eines bestimmten Bonusbetrages oder als Mitarbeiteraktien
- **Umsatzbeteiligung:** prozentualer Anteil am Gesamtumsatz, Bereichs oder Produkts
- **Provision:** prozentualen Anteil am Wert der von ihnen selbst abgeschlossenen oder vermittelten Geschäfte
- **Prämie:** einmaliger Betrag für überdurchschnittliche Leistungen
- **Gratifikation:** Sondervergütung z.B. bei Firmenjubiläum, Weihnachten etc.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.
Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

### Erfolgsvergütung: Beispiele

- Die Mitglieder der GL sind am erzielten Unternehmensreingewinn bonusbeteiligt
- Die ADM's einer Lebensversicherung erhalten einen bestimmten Anteil der abgeschlossenen Verträge als Umsatzbeteiligung
- Die Projektleiterin bekommt für jeden Nachfolgeauftrag, den sie in ihrem Projekt akquiriert, eine Provision
- Für den Sondereinsatz an der Herbstmesse wird den Standbetreuern eine Prämie ausbezahlt
- Zum 100-jährigen Firmenjubiläum erhalten sämtliche Mitarbeitende eine Sonder-Gratifikation von Fr. 1'000.-

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

### Vorteile/Nachteile Erfolgsvergütung:

Vorteile: +	Nachteile: -
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Optimierung der Wirtschaftlichkeit</li> <li>•Leistungsgerechtigkeit</li> <li>•Anreiz zur Leistungssteigerung</li> <li>•Mehr Verantwortung der Mitarbeiter</li> <li>•Reduziert die Nachteile von reinem Zeitlohn</li> <li>•Einkommen für Mitarbeiter teilweise beeinflussbar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Aufwändige Berechnung</li> <li>•Unzufriedenheit bei ausserordentlichen Leistungen in einem System mit Plafonierung</li> <li>•Gesellschaftlich, aus Sicht der Arbeitnehmervertretung umstritten</li> </ul>

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

### Spezielle Lohnformen:

- Zulagen:
- Nebst den gesetzliche vorgeschriebenen Zulagen (Kinder-Sonntagszulagen) bezahlen viele Unternehmen weitere, freiwillige Zulagen wie Dienstalters- oder Geburtstagszulagen

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

**Spezielle Lohnformen:**  
**Naturallohn:**  
 Art. 322 Abs. 2 OR  
 Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, so bildet der Unterhalt im Hause mit Unterkunft und Verpflegung einen Teil des Lohnes, sofern nicht anderes verabredet oder üblich ist.

*Merke:*  
 Der Naturallohn als Lohnbestandteil ist in bestimmten Berufsfeldern üblich z.B. Hotellerie, Gastronomie, Landwirtschaft oder für Hausangestellte

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

**Spezielle Lohnformen:**

**Fringe Benefits:**

Nutzleistungen, die zusätzlich nicht in Form von Geld und unabhängig von Leistung freiwillig erbracht werden.  
 Für Mitarbeitende steuerlich interessant. (noch!)

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

**Spezielle Lohnformen:**  
**Fringe Benefits: Beispiele:**

- Geschäftsauto, Beteiligung an den Kosten zum Arbeitsweg
- Übernahme der Natelkosten
- Einkaufs- und Verpflegungsvergünstigungen
- Beteiligung an Weiterbildungs- und Freizeitkosten
- Verbilligte Wohnung, Reisen
- Günstige Hypotheken oder Kredite
- Spezielle Versicherungsleistungen (höhere Pensionskassenbeiträge des Arbeitgebers, zusätzliche Versicherungen)

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Lohnabrechnung:

- In den meisten Unternehmen gegen Ende des Monats erstellt
- Muss dem Mitarbeiter zugestellt oder übergeben werden (OR 323 b)
- Dient als Information für die geleistete Arbeit und die Lohnabzüge

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Lohnabrechnung:

Folgende Daten sind enthalten

- Gearbeitete Stunden, Überzeit, Überstunden
- Krankheits- und Unfallabsenzen
- Ferien
- Weiterbildung
- Bezahlter oder unbezahlter Urlaub

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Lohnabzüge: gesetzlich vorgeschrieben

- **AHV/IV/EO:**  
5.05 % hälftig Arbeitgeber/Arbeitnehmer tot. 10.1 %  
(Pensionierte müssen nur für den Teil Beiträge entrichten, der monatlich 1'400.-/bzw. jährlich 16'800.- überschreitet – sog. Freibetrag)
- **ALV:** 1 % je hälftig
- **UVG:**  
Obligatorium: bis 106'800 Jahresverdienst  
Prämien Betriebsunfallversicherung zulasten Arbeitgeber  
Prämien Nichtbetriebsunfallversicherung zulasten Arbeitnehmer
- **BVG:**  
Obligatorium ab 19'350.- bis 77'400 Jahresgehalt  
Frauen, die das 64. und Männer die das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Andere Lohnabzüge:

- Krankentaggeldversicherung:**  
Freiwillig, hälftig Arbeitgeber/Arbeitnehmer
- Quellensteuer:**  
Für ausländische Arbeitnehmer, welche die fremdenpolizeiliche Niederlassungsbewilligung nicht besitzen  
Steuerabzug direkt am Lohn, Ansätze kantonal geregelt
- Sicherheitsabzüge:**
  - Legalzession (10 %) des Bruttolohns und dauert grundsätzlich während des Asylverfahrens

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Lohnausweis:

- Ausstellung 1x pro Jahr in 3facher Ausfertigung (falls keine Änderung der privaten Verhältnisse während des Jahres eintreten)
- Deklaration für die Steuererklärung
- Lohnausweis muss vom Arbeitgeber unterschrieben werden
- Oder mittels Stempel muss die genaue Firmenbezeichnung und die verantwortliche Person deklariert sein

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Rabenaus wundersame Erlebnisse

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---


---

---

---

---


---

 Gehaltswesen

Programm 18.01.2006:

- Arbeitsplatzbewertung
- Lohnaufbau
- Gliederung des Lohns
- Lohnabrechnung/neuer Lohnausweis
- Lohnberechnungen

Bitte Taschenrechner mitnehmen

Dorothea L. Hübner, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen 

---

---

---

---

---

---

---

---