


Gehaltswesen

Grundlagen Gehaltswesen

23.01.2006



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




Gehaltswesen

Programm: 23.01.2006

- Mutterschaftsversicherung
- Krankentaggeld
- Arbeitsplatzbewertung
- Gehaltsanpassungen
- Übungen Lohnabrechnungen

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



Gehaltswesen

Mutterschaftsversicherung 324a OR

Anspruchsberechtigte:
Mütter, die mind. 9 Monate bei der AHV obligatorisch versichert waren

Anspruchsdauer: 14 Wochen oder 98 Tage
Anspruchshöhe: 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommen total aber 6'450.-

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

Gehaltswesen

Krankentaggeld KTG bei Unfall

Das KTG beträgt 80 % des Lohns
 Der Maximalversichertenlohn beträgt 106'800.-

Anspruch beginnt am 3. Tag (inkl. Unfalltag)

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

Gehaltswesen

Krankentaggeld KTG bei Krankheit

OR 324a : 100% Lohnfortzahlungspflicht während 3 Wochen im
 1. Dienstjahr (Minimum)

Richtet sich nach den Skalen der einzelnen Kantone.


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

Gehaltswesen

Kinderzulagen

Die Kinderzulagen werden immer über den Arbeitgeber mit
 einem Anmeldeformular geltend gemacht, das bei der
 AHV-Zweigstelle bezogen werden kann.

Kanton Bern: vollen Zulagen für Kinder bis 12 Jahre
 Fr. 160.-- pro Monat/Kind und Fr. 190.-- ab dem Monat,
 in dem das in Kind das 12. Altersjahr vollendet hat.



Gehaltswesen

Kinderzulagen


Fragen:
 Sind die Kinderzulagen AHV-pflichtig?
 Bekommt eine Frau/Familie auch
 Kinderzulagen bei einem adoptierten Kind
 aus Brasilien?

Gehaltswesen

**Arbeitsplatzbewertung, Stellenbewertung
 Funktionsbewertung : wozu?**

Grundlage für die Einreihung in eine Funktionsstufe
 bilden Funktionsbewertung resp.
 Stellenbeschrieb/Pflichtenheft.

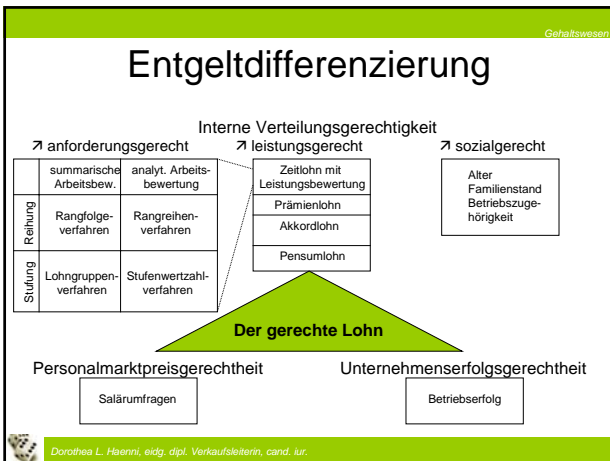
Massgebend für die Bewertung sind der Umfang des
 Aufgabenkreises, das Mass der betrieblichen
 Anforderungen, die Verantwortlichkeiten und
 Gefährdungen sowie die erforderliche Vorbildung.



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

Arbeitsbewertungs-verfahren

	summarische Arbeitsbewertung	analytische Arbeits- bewertung
Reihung	Rangfolge- verfahren	Rangreihen- verfahren
Stufung	Lohngruppen- verfahren	Stufenwertzahl- verfahren



Gehaltswesen

Summarische Bewertung

Untersucht die Funktion als Ganzes
Hauptaugenmerk ist der Quervergleich

Gehaltswesen

Summarische Bewertung

Rangfolgeverfahren/Job Ranking

Alle Funktionen der Unternehmung werden untereinander verglichen betr.
Schwierigkeitsgrad und Anforderungen und in eine Rangfolge aufgelistet

Gehaltswesen

Beispiel Job Ranking

Anforderung	Verantwortung	Know-How	Arbeitsumfang	Führung
Funktion 1				
Funktion 2				
Funktion 3				
Funktion 4				

Kriterien 1 – 3
 1 = hoch
 2 = mittel
 3 = wenig

Gehaltswesen

Rangfolgeverfahren oder Job Ranking

Gesamtanforderung einer Arbeitstätigkeit als Ganzes mit Gesamtanforderungen anderer Arbeitstätigkeiten verglichen
 Es werden Rangreihe gebildet
 Jeder AW-Gruppe bestimmten Bereiche der Rangreihe zugeordnet

Vorteil: einfache Handhabung gut für KMU's
 Gefahr: Fehlbewertung bei steig. Grösse

Gehaltswesen

Lohngruppenmethode (Katalogverfahren)

- in Stufen gegliederter Katalog von Gesamtanforderungen (z.B. Tarifverträge)
- Gesamtanforderungen der Arbeitstätigkeit hiermit verglichen und Tätigkeit dann eingeordnet
- einfach zu handhaben
- kritischer Faktor: exakte Definition der Lohngruppenmerkmale

Analytische Verfahren

- Bewertung der einzelnen Anforderungskriterien
- Rangreihenverfahren (nach Merkmalen)
- Stufenwertverfahren (gewichtet nach Faktoren)

Rangreihenverfahren

- Arbeitstätigkeiten wird für jedes Anforderungsmerkmal in Rangreihen geordnet
- gebundene Gewichtung: direkt Punktwerte zugeordnet
- offene Gewichtung: Rangplatz umgerechnet in Position der Rangreihe

Beispiel Rangreihenverfahren

Rangreihenverfahren; offene Gewichtung		Arbeitsplatz							
		1		2		3		4	
Anforderungsmerkmal	Gewicht	Rang %	Wert	Rang %	Wert	Rang %	Wert	Rang %	Wert
Fachkönnen	0,4	100	40	10	4	60	24	80	32
Körperliche Belastung	0,2	40	8	50	10	100	20	80	16
Geistige Beanspruchung	0,3	70	21	30	9	50	15	100	30
Umwelteinflüsse	0,1	80	8	70	7	50	5	90	9
Arbeitswert		77		30		64		87	

Stufenmethode

- Anforderungsausprägungen in Stufen geordnet und mit Punktwerten versehen (ggf. mit Gewichtung)
 - Punktbewertungsverfahren
 - Rangstufenzahlen als Punktwerte verwendet (Unterstellung: äquidistante Anforderungsausprägungen)
 - Stufenwertzahlverfahren
 - verschiedene Bewertungsstufen für jedes Anforderungsmerkmal (Progression möglich)

Beispiel Punktbewertungsverf.

Anforderungsmerkmal: Belastung der Sinne und Nerven

- 0: einfache, rein schematische Arbeitsverrichtungen mit keiner oder nur geringer Konzentration
- 1: Arbeiten, die erhöhte Aufmerksamkeit bei Arbeitsverrichtungen im Zusammenhang mit dem richtigen Arbeitsablauf und der Arbeitsgüte erfordern
- 2: Arbeiten, die hohe Aufmerksamkeit bei Arbeitsverrichtungen im Zusammenhang mit dem richtigen Arbeitsablauf erfordern

Beispiel Stufenwertzahlverfahren

Anforderungsmerkmal	Gewicht	Arbeitsplatz							
		1		2		3		4	
		Ausprägung	Wert	Ausprägung	Wert	Ausprägung	Wert	Ausprägung	Wert
Fachkönnen	3	5	15	3	9	2	6	1	3
Körperliche Belastung	1	3	3	3	3	1	1	2	2
Geistige Beanspruchung	2	4	8	3	6	3	6	4	8
Umwelteinflüsse	1	1	1	4	4	2	2	3	3
Arbeitswert		27		22		15		16	

Beurteilung Arbeitsbewertungsverfahren (I)

- Rangfolge:
 - einfach
 - nur für kleine Unternehmen
 - umfassende Kenntnisse aller Stellen vorausgesetzt
 - keine Aussage über Abstände zwischen den Arbeitsplätzen; keine exakte Bezugsgröße für Überführung Arbeitswert in Lohnwert

Beurteilung Arbeitsbewertungsverfahren (II)

- Lohngruppenverfahren
 - leicht handhabbar, verständlich
 - Nivellierung der Lohnsätze, wenn zu wenig Lohngruppen gewählt
 - Lohngruppenmerkmale und Richtbeispiele müssen exakt gewählt werden

Ermittlung anforderungs- abhängiger Grundlohn

- Resultat der Funktionsbewertung = Liste, in der alle Funktionen der Unternehmung in Reihenfolge gebracht und mit Arbeitswert versehen
- Zuordnung Lohn zu Arbeitswert mittels Grundlohnkurve
- Lohnsatzdifferenzierung linear, progressiv, degressiv, treppenförmig

Genfer Schema und REFA

Genfer Schema			Anforderungsarten nach REFA		
	Können (Fachkönnen)	Belastung		Vorwiegend nicht muskelmässig	Vorwiegend muskelmässig
1. Geistige Anforderungen	x	x	1. Kenntnisse 4. Geistige Belastung	x x	
2. Körperliche Anforderungen	x	x	2. Geschicklichkeit 5. Muskelmässige Belastung		x x
3. Verantwortung (moralische Anforderungen)			3. Verantwortung		
4. Arbeitsbedingungen (Umwelt)			4. Umgebungseinflüsse		

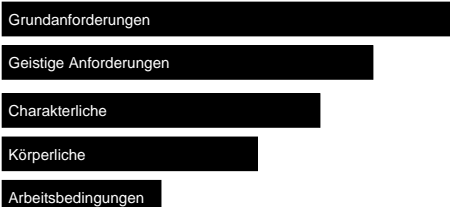
Gehaltswesen

Merkmalsgruppen des Genfer Modells

- Grundanforderungen (Ausbildung + Zusatzkenntnisse)
- Geistige Anforderungen (geistige Fähigkeit, Ausdrucksfähigkeit)
- Charakter (Selbständigkeit, Verantwortung, Takt, Durchsetzungsvermögen)
- Körperliche (Arbeitsvermögen, Geschicklichkeit)

Gehaltswesen

Gewichtung der Merkmale



Arbeitsplatzgestaltung

- **anthropometrische** (Greifraum, Arbeitsplatzhöhe, Griffgestaltung)
- **physiologische** (Belastung, Beanspruchung, Umgebungseinflüsse)
- **bewegungstechnische** (zeit- und energiesparende Bewegungselemente)
- **psychologische** (Farben, Musik, Pflanzen etc.)
- **sicherheitstechnische**
- **informationstechnische** (Ausrichtung an Aufnahme und Verarbeitung von Informationen)

Massnahmenebenen

- **bauliche** (z.B. Lärmschutzwände)
- **maschinenbezogene** (Schalldämpfungen)
- **arbeitsorganisatorische** (Arbeitspausen)
- **mitarbeiterbezogene** (Kopfhörer)

Einsatzprinzipien

- **Individualebene**
 - Job Rotation
 - Job Enrichment (Anreicherung mit Führungsaufgaben)
 - Job Enlargement (mehr Teilaufgaben)
- **Gruppenebene**
 - Teilautonome Arbeitsgruppen
 - Qualitätszirkel
 - Lernstatt

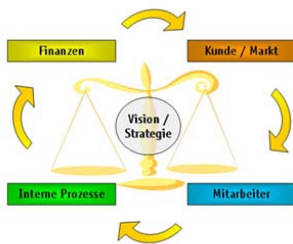
Kriterien der Gesamtunternehmens-Bewertung

Die Balanced Scorecard

Die Balanced Scorecard BSC dient dazu, die Vision und Strategie eines Unternehmens oder einer Organisation zu übersetzen, transparent darzustellen und vermittelbar in die gesamte Organisation zu integrieren. Neben finanziellen Kennzahlen werden auch nicht-finanzielle Kennzahlen berücksichtigt, die so genannt wertschöpfenden strategischen Faktoren für die Bildung immaterieller Werte.

Die Balanced Scorecard ist ein aus den USA stammendes Instrument, welches die Strategie eines Unternehmens auf die operative Ebene übersetzt und somit zur Strategieumsetzung beiträgt.

Balanced Scorecard



BVG
Ab welchem Alter müssen Arbeitnehmer angemeldet werden?

Arbeitnehmer werden BVG-pflichtig ab dem **1. Januar** des Jahres in welchem sie das **18. Altersjahr** erreichen.

BVG
Ab welchem Lohn müssen
Arbeitnehmer angemeldet
werden?

Arbeitnehmer, deren AHV-Jahreslohn mindestens CHF 19'350 beträgt, sind BVG-pflichtig und müssen angemeldet werden.

BVG
Welcher Lohn ist zu deklarieren ?

Der **AHV-Jahreslohn**, (in der Regel Monatslohn mal 13)


BVG
Weshalb entspricht die
Freizügigkeitsleistung nicht dem
gesamten Arbeitgeber und
Arbeitnehmer-Beitrag?

Die Beiträge setzen sich aus **Altersgutschriften und Risikobeiträgen** zusammen. Die **Altersgutschriften** dienen dem **Aufbau** der Altersvorsorge und werden bei einem Austritt **vollumfänglich** mitgegeben. Die **Risikobeiträge** dagegen dienen der **Deckung der Risiken Tod und Invalidität** und erwirken somit **keine Kapitalbildung**. Risikobeiträge können somit nicht als Freizügigkeitsleistung weitergegeben werden.

Gehaltswesen


BVG
 Wie sind Mitarbeiter, welche temporär angestellt sind, zu versichern?


Temporäre Mitarbeiter mit einer **Beschäftigungsdauer** bis zu **drei Monaten** sind **nicht** BVG-pflichtig. Dauert die Beschäftigung **länger** als **drei Monate**, sind sie zu **versichern**.



Gehaltswesen

Schwerpunkte der Prüfung

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




Gehaltswesen

Thema: Lohngerechtigkeit

Kennen und Erklären können:

- Anforderungs-, Leistungs-, Verhaltens- und Sozialgerechtigkeit

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

Gehaltswesen

Thema: Lohn, Betrachtungsweise des Lohns

Kennen und Erklären können:

- Soziallohn
- Leistungslohn

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

Gehaltswesen

Thema: Lohnsystem

Grundsätze und Werte, nach welchen sich die Lohnverteilung einer Unternehmung richtet?

(Lohnpolitik)

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

Gehaltswesen

Thema: Lohnsystem

Ziele eines Lohnsystems kennen:

- Für Unternehmen langfristig wirtschaftlich tragbar sein („bezahlbar sein“)
- Gerechte Verteilung
- Transparenz, Flexibel, anpassbar
- Angepasst an Markt und Konkurrenzsituation

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

Gehaltswesen

Thema: Lohnkomponenten

Einzelne Lohnkomponente kennen

- Fester Anteil = zur Existenzsicherung
- Leistungslohn = Qualität, Quantität und Verhalten
- Alterskomponente = abhängig vom Alter
- Sozialanteil = verheiratet, Kinder

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

Gehaltswesen

Thema: Arbeitsplatzbewertung

Welche Grösse der Lohnkomponente wird durch Arbeitsplatzbewertung, welche durch Mitarbeiterbeurteilung bewertet:

- Arbeitsplatzanteil
- Leistungsanteil

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

Gehaltswesen

Thema: Lohnbarechnung

Was muss aufgelistet sein?
Was sind „aktuelle Monatsdaten“

Bezüge wie Prämien, Leistungszulagen, Gratifikationen, Sozialzulagen

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

Gehaltswesen

Thema: Lohnausweis

Wo bekommt man die Formular für den Lohnausweis der Mitarbeitenden? Dürfen diese auch selbst erstellt werden? Muss der Arbeitgeber handschriftlich unterschreiben?

- Eidgenössische Steuerverwaltung
- Nur offizielle Formulare sind erlaubt
- Stempel der Unternehmung genügt

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

Gehaltswesen

Berechnungen:

Ferienguthaben
Berechnung eines anteiligen Monatslohns
13. Monatslohn „pro rata temporis“

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

Gehaltswesen

Gesetzliche Abzüge kennen:

- 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. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen
