

Katharina Kaiser - Stefan Winkler - Stefan Wurzinger

Entlohnungssystem HTL GmbH

I. Inhalt

I. INHALT	II
1. EINLEITUNG.....	1
2. LEHRLINGE.....	2
2.1 Angestellter Lehrling	2
2.2 Arbeiter Lehrling	2
2.3 Berufsschulbonus	2
3. ANGESTELLTE	3
3.1 Stellenbezogenes Grundentgelt	3
3.2 Personenbezogenes Entgelt.....	5
3.3 Leistungsbezogener Anteil.....	7
4. ARBEITER	8
4.1 Stellenbezogenes Grundentgelt	8
4.2 Personenbezogenes Entgelt.....	11
4.3 Leistungsbezogener Anteil.....	13
5. VERRECHNUNGSBEISPIELE	14
5.1 Schweißer (Arbeiter).....	14
5.1.1 Stellenbezogenes Grundentgelt	14
5.1.2 Personenbezogenes Entgelt	15
5.1.3 Leistungsbezogener Anteil	16
5.2 Programmierer (Angestellter).....	17
5.2.1 Stellenbezogenes Grundentgelt	17
5.2.2 Personenbezogenes Entgelt	18
5.2.3 Leistungsbezogener Anteil	19

1. Einleitung

Dieses Entlohnungssystem soll die Forderung nach einem fairen und leistungsbezogenen Entlohnungssystem erfüllen.

Dies wird durch den dreistufigen Aufbau des Systems bestmöglich erreicht. Das System gliedert sich in die drei Bereiche

- Stellenbezogen
- Personenbezogen
- Leistungsbezogen

welche jeweils Bestandteil des Lohns sind. Jeder Mitarbeiter wird nach diesem System entsprechend seinem Arbeitsplatz, seinen Fähigkeiten und seiner Leistung individuell bewertet und danach entlohnt.

Das Stellenbezogene Grundentgelt stellt eine Bewertung des Arbeitsplatzes dar. Es entspricht mindestens dem jeweiligen Kollektivvertragslohn.

Im Personenbezogenen Gehalt sind alle nützlichen Fähigkeiten des Mitarbeiters enthalten. Um den Nutzen einer Fähigkeit zu bewerten wird ein Stellenbezogener Gewichtungsfaktor eingerechnet, der die Relevanz der jeweiligen Fähigkeiten angibt. Die Summe der Produkte aus Fähigkeiten und Gewichtungsfaktor werden zum Stellenbezogenen Grundentgelt addiert. Im schlimmsten Fall beträgt dieser Wert 0, negative Werte sind nicht erlaubt.

Der Leistungsbezogene Anteil entspricht einer Prämie und wird zur Summa aus Stellenbezogenem Grundentgelt und Personenbezogenen Grundentgelt multipliziert. Im schlimmsten Fall beträgt dieser Faktor 0%, negative Werte sind nicht erlaubt.

Die resultierenden Punkte entsprechen Euros, nur von den Bewertungswerten muss mit dem Faktor $\frac{1}{40}$ auf Punkte umgerechnet werden.

2. Lehrlinge

Einteilung ob Angestellter Lehrling oder Arbeiter Lehrling

2.1 Angestellter Lehrling

	Ausgezeichneter Lehrling	Mittlerer Lehrling	Schlechter Lehrling
1. Lehrjahr	€ 535,09	€ 486,45	€ 442,23
2. Lehrjahr	€ 738,10	€ 671,00	€ 610,00
3. Lehrjahr	€ 915,74	€ 832,491	€ 756,81
4. Lehrjahr	€ 1260,51	€ 1145,92	€ 1041,75

2.2 Arbeiter Lehrling

	Ausgezeichneter Lehrling	Mittlerer Lehrling	Schlechter Lehrling
1. Lehrjahr	€ 586,41	€ 533,10	€ 484,64
2. Lehrjahr	€ 786,33	€ 714,85	€ 649,86
3. Lehrjahr	€ 1057,99	€ 961,81	€ 874,37
4. Lehrjahr	€ 1421,33	€ 1292,12	€ 1174,65

2.3 Berufsschulbonus

Berufsschulprovision einmalige Auszahlung

	Guter Erfolg	Ausgezeichneter Erfolg
1. Lehrjahr	20 €	60 €
2. Lehrjahr	30 €	90€
3. Lehrjahr	40 €	120€
4. Lehrjahr	50€	150€

3. Angestellte

Das monatliche Entgelt für Angestellte setzt sich aus dem Stellenbezogenen Grundentgelt (im Folgenden mit STBGE abgekürzt), dem Personenbezogenen Entgelt (im Folgenden mit PBE abgekürzt) und dem Leistungsbezogenen Anteil (im Folgenden mit LBA abgekürzt) zusammen.

$$\text{stündliches Entgelt} = \frac{STBGE + PBE}{40} \cdot (100 + LBA)\%$$

3.1 Stellenbezogenes Grundentgelt

Das stellenbezogene Grundentgelt ist ausschließlich Stellenabhängig und für jede Stelle einzeln zu bewerten.

Bewertungskriterien	Punkte	Erreichte Punkte
Ausbildung		
• Ohne berufsbezogene Ausbildung	250	
• Ohne berufsbezogene Ausbildung, aber mindestens 2 Jahre Berufserfahrung	287	
• Abgeschlossene Berufsspezifische Lehre oder Berufsbildende Mittelschule	356	
• Besondere Kenntnisse / Qualifikationen oder Abschluss einer Berufsbildenden Höheren Schule	461	
• Erweitere Kenntnisse in einem umfangreichen Fachgebiet oder abgeschlossenes Studium an einer Universität oder Fachhochschule	520	
• Spezifischen Qualifikationen Angestellte mit hoher Entscheidungsbefugnis und hoher Verantwortung in einem eigenständigen Aufgabenbiet hinaus	600	
Belastung		
Psychische Belastung		
• Kurzzyklische, monotone Tätigkeiten	2	
• Vorgegebenes Arbeitstempo	2	
• Bildschirmarbeit	5	

Handlungsspielraum		
<ul style="list-style-type: none"> Geringer Handlungsspielraum 	10	
<ul style="list-style-type: none"> <ul style="list-style-type: none"> Regelmäßig sich wiederholende Tätigkeiten deren Abläufe sich wenig ändern und deren Reihenfolge festgelegt ist 		
<ul style="list-style-type: none"> Mittlerer Handlungsspielraum 	30	
<ul style="list-style-type: none"> <ul style="list-style-type: none"> Die Grundstruktur der Tätigkeiten ist vorgegeben, die exakte Vorgangsweise muss durch den Mitarbeiter erarbeitet werden 		
<ul style="list-style-type: none"> Großer Handlungsspielraum 	60	
<ul style="list-style-type: none"> <ul style="list-style-type: none"> Der Mitarbeiter muss selbst die Abläufe und Vorgangsweise der verschiedenen Aufgaben erarbeiten und diese ausführen 		
Verantwortung		
<ul style="list-style-type: none"> Risikoprioritätszahl < 120 	20	
<ul style="list-style-type: none"> Risikoprioritätszahl ≥ 120 und < 300 	40	
<ul style="list-style-type: none"> Risikoprioritätszahl ≥ 300 	90	
Führung		
<ul style="list-style-type: none"> Keine Führung 	10	
Personenbezogen		
<ul style="list-style-type: none"> Bis 7 Mitarbeiter 	30	
<ul style="list-style-type: none"> Bis 21 Mitarbeiter 	50	
<ul style="list-style-type: none"> Bis 63 Mitarbeiter 	65	
<ul style="list-style-type: none"> Mehr als 63 Mitarbeiter 	80	
Führungsebenenbezogen		
<ul style="list-style-type: none"> Unteres Drittel 	30	
<ul style="list-style-type: none"> Mittleres Drittel 	50	
<ul style="list-style-type: none"> Oberes Drittel 	100	
Summe		

3.2 Personenbezogenes Entgelt

Bewertungskriterien	Punkte	Erreichte Punkte	Relevanz	Summe
Ausbildung				
• Exakt berufsbezogene Ausbildung	30			
• Großteils berufsbezogene Ausbildung	25			
• Geringfügig berufsbezogene Ausbildung	10			
• Berufsunabhängige Ausbildung	5			
• Keine besondere Ausbildung	0			
Motivation				
• Geringe Fehlerhäufigkeit, wenige Fehltage, viele Überstunden	10			
• Mittlere Fehlerhäufigkeit, mehrere Fehltage, mehrere Überstunden	5			
• Hohe Fehlerhäufigkeit, viele Fehltage, wenige Überstunden	0			
Erfahrung				
• Keine Dienstjahre oder angerechnete Dienstjahre	0			
• ≤ 2 Dienstjahre	10			
• ≤ 5 Dienstjahre	20			
• ≤ 10 Dienstjahre	30			
• > 10 Dienstjahre	40			
Fortbildung				
• Grundlegende berufsbezogene Fortbildung	5			
• > 5 berufsbezogene Fortbildungen, davon mindestens eine in den letzten 5 Jahren	10			
• > 10 berufsbezogene Fortbildungen, davon mindestens eine in den letzten 2 Jahren	15			
• > 20 berufsbezogene Fortbildungen, davon mindestens eine im letzten Jahr	25			
Selbstständigkeit				
• Kann Aufgaben selbstständig durchführen und durch Überlegungen selbst verbessern	15			
• Kann Aufgaben großteils selbstständig durchführen	10			

<ul style="list-style-type: none"> • Kann Aufgaben oft selbstständig durchführen 5 • Ist oft auf die Hilfe anderer angewiesen 0 			
<i>Übernahme anderer Tätigkeiten</i> <ul style="list-style-type: none"> • Keine Möglichkeit andere Tätigkeiten zu übernehmen 0 • Übernahme von der ursprünglichen Tätigkeit entsprechenden Tätigkeiten 5 • Übernahme von mit der ursprünglichen Tätigkeit verwandten Tätigkeiten 10 • Übernahme von anderen im Produktionsablauf vorkommenden Tätigkeiten 15 			
<i>Kommunikationsfähigkeit</i> <ul style="list-style-type: none"> • schnell, inhaltlich leicht verständlich 10 • langsam, aber inhaltlich leicht verständlich 5 • langsam, inhaltlich schwer verständlich 0 			
<i>Kooperationsfähigkeit</i> <ul style="list-style-type: none"> • gute Zusammenarbeit mit großer Gruppe, wenige Missverständnisse 20 • mittelmäßige Zusammenarbeit mit Gruppe mittlerer Größe möglich 10 • schlechte Zusammenarbeit mit kleiner Gruppe, viele Missverständnisse 0 			
Summe			

3.3 Leistungsbezogener Anteil

Bewertungskriterien	Punkte	Erreichte Punkte
Produktqualität		
• Fehlerfrei oder geringe Fehler (0 bis 3 %)	6%	
• Manche Fehler (3 bis 7%)	4%	
• Einige Fehler (7 bis 12%)	2%	
• Viele Fehler (mehr als 12%)	0%	
Termintreue		
• Aufgaben im Allgemeinen früher, als erforderlich, absolviert	20%	
• Aufgaben im Allgemeinen zum erforderlichen Zeitpunkt absolviert	10%	
• Aufgaben im Allgemeinen mit wenigen Tagen Verspätung absolviert	5%	
• Aufgaben im Allgemeinen mit einigen Wochen Verspätung absolviert	0%	
Summe		

4. Arbeiter

Das monatliche Entgelt für Arbeiter setzt sich aus dem Stellenbezogenen Grundentgelt (im Folgenden mit STBGE abgekürzt), dem Personenbezogenen Entgelt (im Folgenden mit PBE abgekürzt) und dem Leistungsbezogenen Anteil (im Folgenden mit LBA abgekürzt) zusammen.

$$\text{stündliches Entgelt} = \frac{STBGE + PBE}{40} \cdot (100 + LBA)\%$$

4.1 Stellenbezogenes Grundentgelt

Das stellenbezogene Grundentgelt ist ausschließlich Stellenabhängig und für jede Stelle einzeln zu bewerten.

Bewertungskriterien	Punkte	Erreichte Punkte
Ausbildung		
• Ohne berufsbezogene Ausbildung	260	
• Ohne berufsbezogene Ausbildung, aber mindestens 2 Jahre Berufserfahrung	273	
• Berufsbezogene Ausbildung	296	
• Besondere Berufsbezogene Ausbildung mit Berufserfahrung	300	
• Lehrabschlussprüfung in gleichen oder ähnlichen Berufen	305	
• Lehrabschlussprüfung und große Fachkenntnisse	315	
• Lehrabschlussprüfung und hervorragende Fachkenntnisse	320	
• Lehrabschlussprüfung, hervorragende Fachkenntnisse und langjährige Berufserfahrung	330	
Belastung		
Muskelmäßige Belastung		
• Geringe muskelmäßige Belastung	20	
• Mäßige muskelmäßige Belastung	25	
• Starke muskelmäßige Belastung	35	
Psychische Belastung		
• Kurzzyklische, monotone Tätigkeiten	2	
• Vorgegebenes Arbeitstempo	2	

Handlungsspielraum	
<ul style="list-style-type: none"> Geringer Handlungsspielraum 10 <ul style="list-style-type: none"> Regelmäßig sich wiederholende Tätigkeiten deren Abläufe sich wenig ändern und deren Reihenfolge festgelegt ist 	
<ul style="list-style-type: none"> Mittlerer Handlungsspielraum 30 <ul style="list-style-type: none"> Die Grundstruktur der Tätigkeiten ist vorgegeben, die exakte Vorgangsweise muss durch den Mitarbeiter erarbeitet werden 	
<ul style="list-style-type: none"> Großer Handlungsspielraum 60 <ul style="list-style-type: none"> Der Mitarbeiter muss selbst die Abläufe und Vorgangsweise der verschiedenen Aufgaben erarbeiten und diese ausführen 	
Gefahren und Umwelteinflüsse	
Temperaturbeeinflussung	
<ul style="list-style-type: none"> 18°C bis 24°C 12 	
<ul style="list-style-type: none"> -10°C bis 40°C 18 	
<ul style="list-style-type: none"> Alles außerhalb 23 	
Lärm	
<ul style="list-style-type: none"> Normale Lärmbelastung 13 	
<ul style="list-style-type: none"> Einfacher Lärmschutz notwendig 25 	
<ul style="list-style-type: none"> Kompletter Lärmschutz notwendig 50 	
<ul style="list-style-type: none"> Schmutz 18 	
<ul style="list-style-type: none"> Nässe 18 	
<ul style="list-style-type: none"> Unfallgefährdung 18 	
Verantwortung	
Für Werkstücke und Betriebsmittel	
<ul style="list-style-type: none"> Risikoprioritätszahl < 120 20 	
<ul style="list-style-type: none"> Risikoprioritätszahl ≥ 120 und < 300 45 	
<ul style="list-style-type: none"> Risikoprioritätszahl ≥ 300 80 	
Für Gesundheit, Andere und sich selbst	
<ul style="list-style-type: none"> Keine bis geringe Gefährdung 10 	
<ul style="list-style-type: none"> Gefahr mittlerer Verletzungen 30 	
<ul style="list-style-type: none"> Hohe Gefährdung von Menschenleben 60 	

<i>Führung</i>		
• Keine Führung	10	
• Führung	30	
Summe		

4.2 Personenbezogenes Entgelt

Bewertungskriterien	Punkte	Erreichte Punkte	Relevanz	Summe
Ausbildung				
• Exakt berufsbezogene Ausbildung	30			
• Großteils berufsbezogene Ausbildung	25			
• Geringfügig berufsbezogene Ausbildung	10			
• Berufsunabhängige Ausbildung	5			
• Keine besondere Ausbildung	0			
Motivation				
• Geringe Fehlerhäufigkeit, wenige Fehltage, viele Überstunden	10			
• Mittlere Fehlerhäufigkeit, mehrere Fehltage, mehrere Überstunden	5			
• Hohe Fehlerhäufigkeit, viele Fehltage, wenige Überstunden	0			
Erfahrung				
• Keine Dienstjahre oder angerechnete Dienstjahre	0			
• ≤ 2 Dienstjahre	10			
• ≤ 5 Dienstjahre	20			
• ≤ 10 Dienstjahre	30			
• > 10 Dienstjahre	40			
Fortbildung				
• Grundlegende berufsbezogene Fortbildung	5			
• > 5 berufsbezogene Fortbildungen, davon mindestens eine in den letzten 5 Jahren	10			
• > 10 berufsbezogene Fortbildungen, davon mindestens eine in den letzten 2 Jahren	15			
• > 20 berufsbezogene Fortbildungen, davon mindestens eine im letzten Jahr	25			
Selbstständigkeit				
• Kann Aufgaben selbstständig durchführen und durch Überlegungen selbst verbessern	15			
• Kann Aufgaben großteils selbstständig durchführen	10			
• Kann Aufgaben oft selbstständig durchführen	5			
• Ist oft auf die Hilfe anderer angewiesen	0			

<i>Übernahme anderer Tätigkeiten</i>				
• Keine Möglichkeit andere Tätigkeiten zu übernehmen	0			
• Übernahme von der ursprünglichen Tätigkeit entsprechenden Tätigkeiten	5			
• Übernahme von mit der ursprünglichen Tätigkeit verwandten Tätigkeiten	10			
• Übernahme von anderen im Produktionsablauf vorkommenden Tätigkeiten	15			
<i>Kommunikationsfähigkeit</i>				
• schnell, inhaltlich leicht verständlich	10			
• langsam, aber inhaltlich leicht verständlich	5			
• langsam, inhaltlich schwer verständlich	0			
<i>Kooperationsfähigkeit</i>				
• gute Zusammenarbeit mit großer Gruppe, wenige Missverständnisse	20			
• mittelmäßige Zusammenarbeit mit Gruppe mittlerer Größe möglich	10			
• schlechte Zusammenarbeit mit kleiner Gruppe, viele Missverständnisse	0			
Summe				

4.3 Leistungsbezogener Anteil

Bewertungskriterien	Punkte	Erreichte Punkte
Leistung (mengenbezogen)		
• $\geq 140\%$ der geforderten Menge	7%	
• $\geq 120\%$ der geforderten Menge	5%	
• geforderte Menge	3%	
• $\geq 80\%$ der geforderten Menge	1%	
• $< 80\%$ der geforderten Menge	0%	
Produktqualität		
• Fehlerfrei oder geringe Fehler (0 bis 3 %)	5%	
• Manche Fehler (3 bis 7%)	3%	
• Einige Fehler (7 bis 12%)	1%	
• Viele Fehler (mehr als 12%)	0%	
Termintreue		
• Aufgaben im Allgemeinen früher, als erforderlich, absolviert	5%	
• Aufgaben im Allgemeinen zum erforderlichen Zeitpunkt absolviert	3%	
• Aufgaben im Allgemeinen mit wenigen Tagen Verspätung absolviert	1%	
• Aufgaben im Allgemeinen mit einigen Wochen Verspätung absolviert	0%	
Ersatzstoffverbrauch		
• Geringer Verbrauch	3%	
• Mäßiger Verbrauch	1%	
• Hoher Verbrauch	0%	
Maschinenstillstandszeit		
• häufig	0%	
• manchmal	1%	
• selten	3%	
Summe		

5. Verrechnungsbeispiele

5.1 Schweißer (Arbeiter)

5.1.1 Stellenbezogenes Grundentgelt

Bewertungskriterien	Punkte	Erreichte Punkte
Ausbildung		
Besondere Berufsbezogene Ausbildung mit Berufserfahrung		300
Belastung		
Muskelmäßige Belastung Geringe muskelmäßige Belastung		20
Psychische Belastung Kurzzyklische, monotone Tätigkeiten		2
Handlungsspielraum		
Geringer Handlungsspielraum		10
Gefahren und Umwelteinflüsse		
Temperaturbeeinflussung -10°C bis 40°C		18
Lärm Normale Lärmbelastung		13
Schmutz		18
Verantwortung		
Für Werkstücke und Betriebsmittel Risikoprioritätszahl < 120		20
Für Gesundheit, Andere und sich selbst Keine bis geringe Gefährdung		10
Führung		
Keine Führung		18
Summe		429

5.1.2 Personenbezogenes Entgelt

Bewertungskriterien	Erreichte Punkte	Relevanz	Summe
Ausbildung Großteils berufsbezogene Ausbildung	25	100%	25
Motivation Mittlere Fehlerhäufigkeit, mehrere Fehltage, mehrere Überstunden	5	70%	3,5
Erfahrung ≤ 5 Dienstjahre	20	120%	24
Fortbildung Grundlegende berufsbezogene Fortbildung	5	100%	5
Selbstständigkeit Kann Aufgaben großteils selbstständig durchführen	10	70%	7
Übernahme anderer Tätigkeiten Übernahme von der ursprünglichen Tätigkeit entsprechenden Tätigkeiten	5	70%	3,5
Kommunikationsfähigkeit langsam, aber inhaltlich leicht verständlich	5	110%	5,5
Kooperationsfähigkeit gute Zusammenarbeit mit großer Gruppe, wenige Missverständnisse	20	120%	24
Summe			97,5

5.1.3 Leistungsbezogener Anteil

Bewertungskriterien	Punkte	Erreichte Punkte
Leistung (mengenbezogen) geforderte Menge		3%
Produktqualität Manche Fehler (3 bis 7%)		3%
Termintreue Aufgaben im Allgemeinen mit wenigen Tagen Verspätung absolviert		1%
Ersatzstoffverbrauch Geringer Verbrauch		3%
Maschinenstillstandszeit manchmal		1%
Summe		11%

$$\text{Stundenlohn} = \frac{STBGE + PBE}{40} \cdot (100 + LBA)\% = \frac{429 + 97,5}{40} \cdot 111\% = 14,610375 \approx 14,61\text{€}$$

5.2 Programmierer (Angestellter)

5.2.1 Stellenbezogenes Grundentgelt

Bewertungskriterien	Punkte	Erreichte Punkte
Ausbildung		
Besondere Kenntnisse / Qualifikationen oder Abschluss einer Berufsbildenden Höheren Schule		461
Belastung		
<i>Psychische Belastung</i> Bildschirmarbeit		5
Handlungsspielraum		
Mittlerer Handlungsspielraum		30
Verantwortung		
Risikoprioritätszahl < 120		20
Führung		
Keine Führung		10
Summe		526

5.2.2 Personenbezogenes Entgelt

Bewertungskriterien	Erreichte Punkte	Relevanz	Summe
Ausbildung Großteils berufsbezogene Ausbildung	25	100%	25
Motivation Geringe Fehlerhäufigkeit, wenige Fehltage, viele Überstunden	10	110%	11
Erfahrung ≤ 2 Dienstjahre	10	90%	9
Fortbildung > 5 berufsbezogene Fortbildungen, davon mindestens eine in den letzten 5 Jahren	10	120%	12
Selbstständigkeit Kann Aufgaben großteils selbstständig durchführen	10	120%	12
Übernahme anderer Tätigkeiten Übernahme von der ursprünglichen Tätigkeit entsprechenden Tätigkeiten	5	70%	3,5
Kommunikationsfähigkeit langsam, aber inhaltlich leicht verständlich	5	120%	6
Kooperationsfähigkeit mittelmäßige Zusammenarbeit mit Gruppe mittlerer Größe möglich	10	120%	12
Summe			80,5

5.2.3 Leistungsbezogener Anteil

Bewertungskriterien	Punkte	Erreichte Punkte
Produktqualität Manche Fehler (3 bis 7%)		4%
Termintreue Aufgaben im Allgemeinen mit wenigen Tagen Verspätung absolviert		5%
Summe		9%

$$\text{Stundenlohn} = \frac{STBGE + PBE}{40} \cdot (100 + LBA)\% = \frac{526 + 80,5}{40} \cdot 109\% = 16,527125 \approx 16,53\text{€}$$