

Komponenten von Lohnsystemen

Facts sheet zur Tagung von vpod-ngo vom 28. Oktober 2005: Gerechtes Lohnsystem?

Es gibt zahlreiche verschiedene Lohnsysteme, je nach System werden unterschiedliche Begriffe angewendet, die aber oft dasselbe bedeuten. Beispielsweise: Dienstalterszuschlag = Erfahrungszuschlag = jährlicher Lohnstufenanstieg (automatischer Stufenanstieg für x Jahre innerhalb einer Lohnklasse bis zum Maximum gem. Lohnsystem).

Die wichtigsten Begriffe aus Lohnsystemen

(in alphabetischer Reihenfolge)

Arbeitsbewertungskriterien – Belastbarkeit, Verantwortung, Effizienz

Basislohn – Grundlohn

Dienstalterszuschlag / Dienstjahre im gleichen Betrieb

Erfahrungsstufe – berufliche Erfahrungsjahre im Betrieb und/oder berufliche Ausbildung vor Stellenantritt

Erfahrungszuschlag – gleich Dienstalterszuschlag, resp. Erfahrungszuschlag

Funktionsbewertungskriterien – vom Arbeitgeber festgelegte Anforderungs-Kriterien, die unabhängig von der/dem StelleninhaberIn an die bestimmte Funktion/ Stelle gestellt werden und den Lohn beeinflussen wie bspw. Flexibilität, Ausbildung, Sprachen, Budgetverantwortung, Erfahrung, soziale Kompetenz

Funktionslohn – festgelegter Lohn oder Lohnbandbreite für bestimmte Funktionen

Funktionszuschlag – Basislohn/Grundlohn + spez. Zuschlag je nach Funktion oder Doppelfunktion, z.B. Bereichsleitung und Projektleitung

Gratifikation – i.d.R. einmalige Auszahlung, je nach Geschäftsgang

Grundlohn – Basislohn

Leistungsbonus – i.d.R. einmalige Auszahlung für besondere Leistung, individuelle Auszahlung, manchmal aber auch Leistungsbonus an ganzes Team

Leistungslohnkomponente – gewisser Prozentsatz auf den Lohn aufgerechnet für finanzielle Anerkennung von Leistung, meist gestützt auf Ergebnis Mitarbeitergespräch

Leistungsprämie – s. Leistungsbonus

Lohn (anstiegs)stufe – Abstufungen innerhalb einer Lohnklasse – horizontal, je nach System 5-20 Jahre

Lohnklasse – Abstufung des Lohnsystems nach Funktionen – vertikale Skala, z.B. von 1-15

Marktlohn – neoliberaler Ausdruck für teure Führungskräfte

Spezialprämien – für spezielle Jobs

Stufenanstieg – üblicherweise jährlicher Anstieg innerhalb einer Lohnklasse, s. auch Erfahrungsstufe

13. und 14. Monatslohn

Beispiel eines Lohnsystems:

Lohnsystem im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Angestellten im Kanton Solothurn:

Das Lohnsystem für die kantonalen Angestellten des Kantons Solothurn kennt die folgenden drei Hauptbestandteile:

1. Grundlohn:

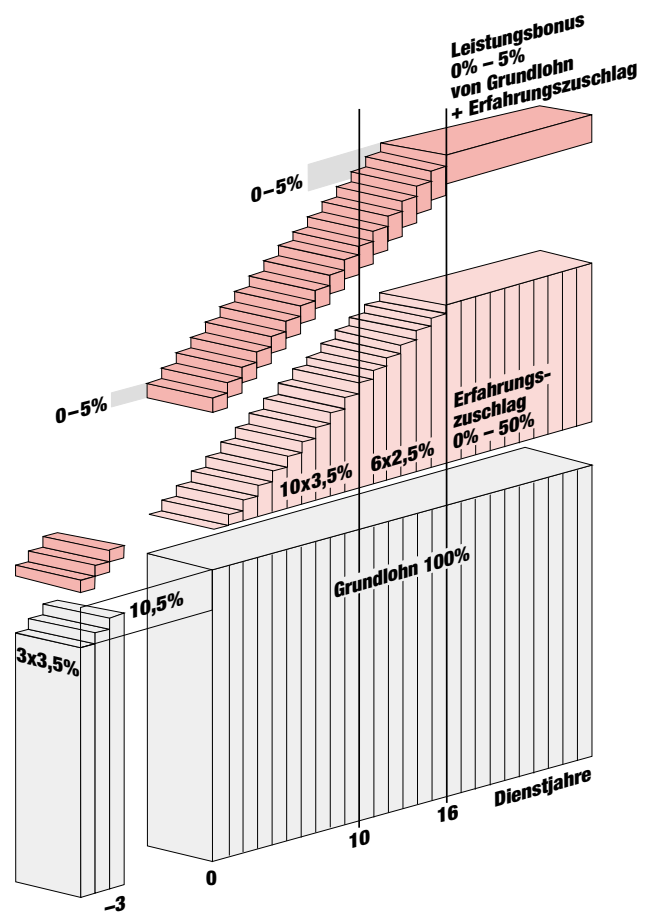
entspricht dem Schwierigkeitsgrad der Funktion, entschädigt Anforderungen und Beanspruchungen, die mittels analytischer Arbeitsbewertung ermittelt werden, wird unabhängig von (bisherigen oder künftigen) StelleninhaberInnen festgelegt

2. Erfahrungszuschlag:

entlohnt die „Effizienzsteigerung durch vertiefte Kenntnisse“, berufliche Erfahrung wird berücksichtigt, sowohl bei Neuanstellung als auch bei Lohnentwicklung, der Erfahrungsanteil kann bis 50% des Grundlohns betragen, der Anstieg des Erfahrungsanteils ist in allen Lohnklassen auf 16 Stufen verteilt

3. Individueller Leistungsbonus LEBO 0% - 5% von Grundlohn + Erfahrungszuschlag:

belohnt den persönlichen Einsatz bei der Erfüllung der Aufgabe, wird über MitarbeiterInnenbeurteilung ermittelt, Höhe ist abhängig von der Leistung, den zur Verfügung stehenden Mitteln und der Qualifikation der übrigen Mitarbeitenden. Der LEBO wird jährlich neu festgelegt, es besteht kein Folgeanspruch, er ist Lohnbestandteil und wird entsprechend versichert.



Zusätzliche lohnwirksame Komponenten

die in der Regel nicht integraler Bestandteil eines Lohnsystems sind

Viele NGO kennen teils sehr fortschrittliche zusätzliche (Geld-)Leistungen, die fester Bestandteil der Arbeits- bzw. Anstellungsbedingungen sind aber eben nicht im eigentlichen Lohnsystem abgebildet werden.

Zusätzliche, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers können sein:

- höhere Kinder-/Betreuungszulagen (höher als gesetzliches Minimum)
- 16 (statt 14) Wochen Schwangerschaftsurlaub / 100% Lohn statt nur 80%
- bezahlter (od. unbezahlter) Vaterschaftsurlaub
- bezahlter Urlaub bei Adoption eines Kindes (für beide Eltern)
- bezahlte Urlaubstage zur Pflege der Kinder, der Partnerin / des Partners oder anderen im gemeinsamen Haushalt lebenden Personen
- Sabbatical (z.T. mit Übernahme Anteil Arbeitgeber BVG Prämie)
- volle Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall während einem oder zwei Jahre

- Übernahme der vollen NBU-Prämien oder Krankentaggeldprämien durch den Arbeitgeber
- Kündigungsschutz bei Krankheit/Unfall über das arbeitsrechtliche Minimum hinaus
- 5, 6 Wochen Ferien für alle (oder abgestuft nach Alter)
- Übernahme von Weiterbildungskosten ohne Rückzahlungspflicht/grosszügige Weiterbildungsregelung
- Sozialplanleistungen

Diese zusätzlichen Leistungen sind nicht direkt lohnrelevant, d.h. sie sind nicht über das Lohnsystem geregelt (und beeinflussen also auch nicht den AHV/ALV u. BVG versicherten Lohn), sondern werden zusätzlich zum tatsächlichen Lohn gewährt, je nachdem für alle Mitarbeitende oder eben nur für einen Teil (Kinderzulagen, Vaterschaftsurlaub, Sabbatical etc.).

Diese zusätzlichen Leistungen werden allerdings oft bei Lohnverhandlungen ins Spiel gebracht: keine oder nur teilweise Lohnerhöhung / Teuerungsausgleich mit Verweis auf gute Sozialleistungen und fortschrittliche Arbeitsbedingungen