

INFOTEXT: ENTLOHNUNGSFORMEN

Grundsätzlich unterscheidet man zwischen 2 Entlohnungsformen: Zeitlohn und Leistungslohn. Beim **Zeitlohn** bezahlt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zeitabhängig, die Dauer der abgeleiteten Arbeitszeit bestimmt also die Höhe der Vergütung. Sinnvoll ist dies z. B. bei Tätigkeiten, die sehr präzise ausgeführt werden müssen, schwierig oder gefährlich sind, oder deren Ergebnis nur mit hohem Aufwand messbar ist.

	Vorteile	Nachteile
... für den Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> • Minimierung der Unfallgefahr • Weniger Zeitdruck erhöht Qualität • Einfache Berechnung des Lohns 	<ul style="list-style-type: none"> • Risiko individueller Leistungsschwankungen • Unklare Lohnstückkosten erschweren Angebotskalkulation • Fehlender Anreiz zur Leistungssteigerung
... für den Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> • Festes Einkommen • Weniger Stress und Überforderung • Weniger Unfälle 	Keine Anerkennung von Leistungsstärke oder Leistungssteigerung

Häufig findet eine Bezahlung nach Leistung statt, man spricht von **Leistungslohn**. Dieser orientiert sich an der tatsächlich erbrachten Leistung („Leistungsgrad“). Der Leistungslohn lässt sich wiederum unterscheiden in Akkordlohn und Prämienlohn.

Beim **Akkordlohn** bekommt der Arbeitnehmer eine Entlohnung für die geleistete Arbeitsmenge, d. h. er kann die Lohnhöhe durch eine Veränderung der Arbeitsleistung beeinflussen.

	Vorteile	Nachteile
... für den Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> • Exakt ermittelbar, konstante Lohnstückkosten ermöglichen eine genaue Angebotskalkulation • Fixkostendegression dank besserer Auslastung 	Übertriebener Arbeitseinsatz führt zu Überbeanspruchung von Maschinen und Verschlechterung der Produktqualität
... für den Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhter Leistungsanreiz • Höhere Zufriedenheit durch differenzierte Bezahlung 	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitliche Schäden • Krankheit als Risiko

Der Akkordlohn existiert zum einen in Form des **Geldakkords** (Stückgeldlohn), dabei wird ein vordefinierter Betrag je Mengeneinheit mit der produzierten Stückzahl multipliziert. Zum Anderen als **Zeitakkord**: Der Arbeitgeber legt für die Fertigung einer Mengeneinheit eine bestimmte Vorgabezeit fest. Hier errechnet sich der Akkordlohn als Vorgabezeit mal Minutenfaktor mal gefertigte Stückzahl. Als Normalleistung gilt dabei der regelmäßige Output eines eingearbeiteten Arbeitnehmers, den er ohne gesundheitliche Beeinträchtigung erreichen kann. Der Akkordlohn bietet sich vor allem für leichte und präzise messbare, gleichbleibende, sich ständig wiederholende Tätigkeiten an. Ebenso muss das Arbeitstempo vom Arbeitnehmer beeinflussbar sein.

Der **Prämienlohn** hingegen stellt eine Kombination aus Zeitlohn bzw. Gehalt und Leistungslohn dar: Im Unterschied zum Akkordlohn kommt die Mehrleistung dem Arbeitnehmer nicht in voller Höhe zugute. Stattdessen teilt man diesen Betrag zwischen Betrieb und Arbeitnehmer(n) auf.