

4. Personalpolitik

- Ziele Personalpolitik
- Stellenbeschreibung
- Lohnabrechnung
- Lohnarten
- Mitwirkungsformen

Personalpolitik

Ziele der Personalpolitik

- Sicherung der Arbeitsplätze
- Festlegung der Löhne und Lohngerechtigkeit
- Weiterbildung der Mitarbeiter
- Gewinnen und halten der optimalen Mitarbeiter
- Gestalten und verbessern des Arbeitsklimas und der Führungsstruktur
- Bündeln aller Kräfte auf das Unternehmungsziel

Stellenbestreibung

Umfasst die **Funktionen und Aufgaben**, die durch den Mitarbeiter erfüllt werden muss. Dazu gehört:

- Stellenbezeichnung
- Einführung in die Hierarchie
- Anforderungsprofil
- Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortung (sollen alle übereinstimmen → Kongruenz)

Lohnabrechnung

Jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf eine **schriftliche** Lohnabrechnung.

Arbeitnehmerbeiträge: Sozialleistungen (AHV, ALV, BVG, NBU)

Arbeitgeberbeiträge: Verwaltungskosten an die AHV
Beiträge Berufsunfallversicherung (BU)

Lohnarten

ZEITLOHN	<p>Lohn ist abhängig von der Arbeitszeit. In Form von Stundenlohn Monatslohn und Jahreslohn.</p> <p>Geeignet bei Berufen, bei denen die Leistung nicht genau messbar sind.</p> <p>Vorteil Einfache Berechnung (aufgrund der Arbeitszeit) Nachteil Geringer Leistungsanreiz</p>
PRÄMIENLOHN	<p>Fixer Grundlohn und Prämie für individuelle und zusätzliche Leistungen. In Form von Prämienlohn, Provision, Erfolgsbeteiligung</p> <p>Vorteil Starker Leistungsanreiz Lohn wird als gerecht empfunden</p> <p>Nachteil Kostenspielig Leistungsdruck</p>
AKKORDLOHN	<p>Reiner Leistungslohn! In Form von Geldakkord und Zeitakkord Geeignet bei Tätigkeiten, die sich regelmässig wiederholen und messbar sind.</p> <p>Vorteil Starker Leistungsanreiz Lohn wird als gerecht empfunden</p> <p>Nachteil Unfallgefahr höher Kein Teamdenken</p>
SOZIALLOHN	<p>Lohn beinhaltet Soziale Kompetenzen. In Form von Dienstalter, Zivilstand, Alter. Bei Arbeiten, bei der die Erfahrung und Treue des Mitarbeiters ankommt</p> <p>Vorteil Weniger Personalwechsel Hohe Mitarbeiterloyalität</p> <p>Nachteil Kein Leistungsanreiz</p>

Mitwirkungsformen

Steigender Mitwirkungsgrad, Punkt 4 ist die höchste Form

1. Information

Arbeitgeber informiert Mitarbeiter über Massnahmen

- *Pers. Gespräche führen*
- *Hauszeitung*
- *Anschlagbrett*
- *E-Mail Versand*

2. Mitsprache

Mitarbeiter können Einfluss nehmen durch Meinungsäusserungen.

- *Betriebskommissionen*
- *Vorschlagswesen*

3. Mitbestimmung

Mitarbeiter können direkt mitentscheiden.

(Paritätische Mitbestimmung = gleiche Rechte wie Unternehmensleitung)

- *Betriebsrat*
- *Kommissionen*
- *Projektgruppen*

4. Selbstbestimmung

Mitarbeiter entscheiden selbstständig ohne Arbeitgebern

- *Selbstverwaltung von Freizeiteinrichtungen*
- *Unternehmensleitung kann durch Mitarbeiter gewählt werden*