

# Personal

## 1.Lohnsysteme

### 1.1.Lohnkomponenten

Welche Lohnkomponenten gibt es?

Der Lohn einer angestellten Person besteht aus verschiedenen Komponenten:

- Der **Grundlohn** bezieht sich auf den festen Betrag, den ein Mitarbeiter als Entlohnung für seine Arbeit erhält. Dieser Betrag wird in der Regel in einem Arbeitsvertrag festgelegt und spiegelt die Grundvergütung wider, die unabhängig von der erbrachten Leistung gezahlt wird. Der Grundlohn basiert oft auf der Art der Arbeit, den erforderlichen Qualifikationen, der Branche und dem geografischen Standort.
- **Leistungsanteile** sind zusätzliche Vergütungen, die auf der individuellen oder gruppenbezogenen Leistung eines Mitarbeiters oder eines Teams basieren. Sie sind darauf ausgerichtet, eine hohe Leistung zu fördern und zu belohnen. Leistungsbezogene Entlohnung kann in Form von Boni, Provisionen, Gewinnbeteiligungen oder anderen leistungsabhängigen Prämien erfolgen. Diese Komponente motiviert Mitarbeiter, ihre Ziele zu erreichen oder zu übertreffen, und dient als Anreiz für eine gesteigerte Produktivität und Engagement.
- **Erfahrungsanteile** beziehen sich auf den Teil des Gehalts, der die Berufserfahrung und die Dauer der Betriebszugehörigkeit eines Mitarbeiters berücksichtigt. Langjährige Mitarbeiter erhalten oft eine höhere Vergütung, die ihre umfassende Erfahrung, ihr Wissen und ihre Loyalität zum Unternehmen widerspiegelt. Diese Komponente soll die Mitarbeiterbindung fördern, indem sie Anreize für langfristige Karrieren im Unternehmen bietet.
- **Soziale Komponenten** umfassen Leistungen oder Entschädigungen, die persönliche oder familiäre Umstände der Mitarbeiter berücksichtigen. Beispiele hierfür ist eine Familienzulage für Kinder

### 1.2.Lohngerechtigkeit

Wie Hoch sollten Löhne sein? Drei Aspekte, die zusammenspielen:

- Marktgerechtigkeit
- Leistungsgerechtigkeit
- Bedarfsgerechtigkeit

**Marktgerechtigkeit** bezieht sich auf das Prinzip, dass Löhne durch die Kräfte von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt bestimmt werden sollten. Dies bedeutet, dass die Entlohnung eines Mitarbeiters von den Marktbedingungen abhängig ist, einschliesslich der

Verfügbarkeit von Arbeitskräften mit ähnlichen Fähigkeiten und der Nachfrage nach diesen Fähigkeiten.

**Leistungsgerechtigkeit** konzentriert sich auf die Beziehung zwischen der individuellen Leistung eines Mitarbeiters und seiner Entlohnung. Das Ziel ist es, eine direkte Verbindung zwischen der erbrachten Leistung und der erhaltenen Vergütung herzustellen.

**Bedarfsgerechtigkeit** bezieht sich auf das Prinzip, dass die Entlohnung eines Mitarbeiters dessen persönlichen oder familiären Bedürfnissen entsprechen sollte.

Bedarfsgerechtigkeit steht oft in Spannung zu markt- und leistungsorientierten Vergütungsmodellen, da sie eine Umverteilung vorsieht, die sich stärker an sozialen als an ökonomischen oder leistungsbezogenen Kriterien orientiert.

### 1.3. Die Lohnabrechnung

Wie viel bleibt Ihnen Ende Monat auf dem Konto (Lohnabrechnung)?

	<b>Bruttolohn</b> (vereinbarter Jahreslohn /12 oder /13)	
-	Abzüge	
	AHV/IV/EO	5.3% des Bruttolohnes (2024)
	ALV	1.1% des Bruttolohnes (2024)
	PK	Individuell je nach Pensionskasse und Alter (7-18% des versicherten Lohnes = Bruttolohn - Koordinationsabzug)
	NBU	Individuell (Nichtberufsumfallversicherung). +/- 0.8% des Bruttolohnes
<hr/>		
=	<b>Nettolohn</b>	
+/-	Zuschläge/Abzüge	
<hr/>		
=	<b>Auszahlungsbetrag</b>	

Die Lohnabzüge überweist der Arbeitgeber **zusammen mit Arbeitgeberbeiträgen** (AHV, IV, EO, ALV, PK, Berufsunfallversicherung usw.) an die entsprechenden Sozialversicherungen.

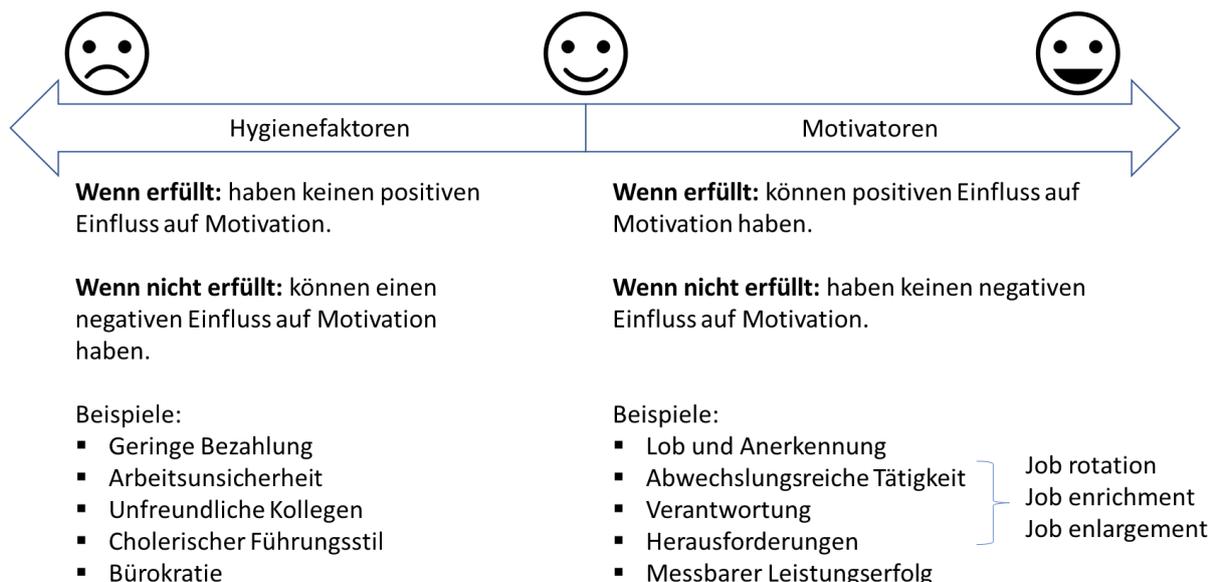
## 2. Motivationsmodelle und Management

### 2.1. Herzbergmodell

Die Zweifaktoren-Theorie von Frederick Herzberg ist ein psychologisches Modell zur Erklärung der Zufriedenheit und Motivation am Arbeitsplatz. Sie unterteilt Faktoren, die auf die Arbeitseinstellung einwirken, in zwei Kategorien: **Hygienefaktoren** und **Motivatoren**.

Hygienefaktoren sind Bedingungen, die Unzufriedenheit verhindern können, aber nicht notwendigerweise zu Zufriedenheit führen, wenn sie verbessert werden. Dazu gehören Gehalt, Arbeitsbedingungen, Status, Unternehmenspolitik und Sicherheit. Fehlen diese Faktoren oder sind sie unzureichend, entsteht Unzufriedenheit.

Motivatoren hingegen sind Faktoren, die die Motivation erhöhen, wenn sie vorhanden sind. Diese umfassen Anerkennung, die Arbeit selbst, Verantwortung, Beförderung und Wachstumsmöglichkeiten. Diese Faktoren fördern die Arbeitsmotivation und Leistung durch Erfüllung der Bedürfnisse nach Selbstverwirklichung und Anerkennung.

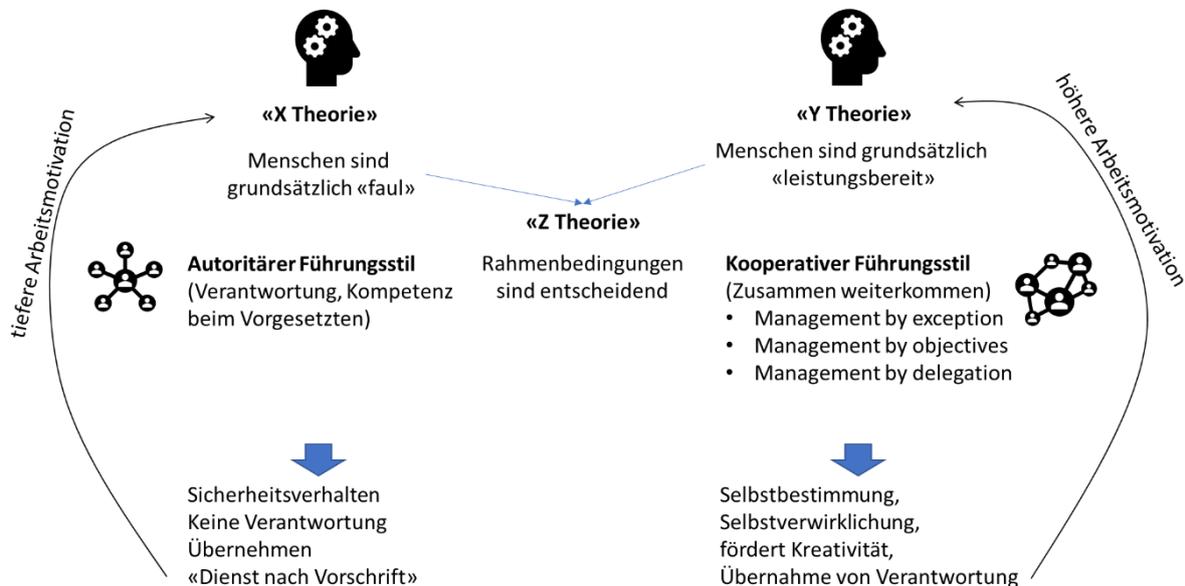


### 2.2. XY-Z Theorie von Mc Gregor und Ouchi

Die XY-Theorie von Douglas McGregor ist ein Konzept aus dem Bereich der Management- und Organisationspsychologie, das zwei gegensätzliche Ansichten über die Natur des Menschen am Arbeitsplatz beschreibt.

**Theorie X:** Diese Theorie geht von einer pessimistischen Sicht auf Mitarbeiter aus. Sie nimmt an, dass Menschen von Natur aus faul sind, Arbeit scheuen, wenig Ambitionen haben, nach Sicherheit streben und daher eng geführt, kontrolliert und mit Strafen motiviert werden müssen, um die Unternehmensziele zu erreichen.

Im Gegensatz dazu basiert **Theorie Y** auf einer optimistischen, positiven Annahme über die Mitarbeiter. Sie besagt, dass Menschen von Natur aus motiviert sind, Verantwortung suchen, selbstständig arbeiten, sich selbst verwirklichen wollen und kreative Lösungen für Arbeitsprobleme finden können. Management nach Theorie Y fördert daher Autonomie, Selbstverwirklichung und die Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung, um die Unternehmensziele zu erreichen.



Die Z-Theorie von William Ouchi ist eine Antwort auf die Limitationen sowohl der Theorie X als auch der Theorie Y, indem sie eine humanistischere, stabilitätsorientierte Perspektive bietet, die auf langfristige Beziehungen, Vertrauen und kollektive Entscheidungsfindung setzt. Sie zielt darauf ab, eine starke Unternehmenskultur mit hohem Engagement und Loyalität der Mitarbeiter zu schaffen.

Folgend die Kernaspekte der Z-Theorie:

- **Langfristige Beschäftigung:** Eines der Kernprinzipien der Theorie Z ist die langfristige Beschäftigungssicherheit, die die Loyalität und das Engagement der Mitarbeiter fördern soll.
- **Konsensbasierte Entscheidungsfindung:** Entscheidungen werden kollektiv getroffen, wobei das Management die Meinungen und Einsichten der Mitarbeiter einholt, bevor es eine Entscheidung trifft. Dies fördert ein Gefühl der Teilhabe und des Engagements unter den Mitarbeitern. Ausgenommen sind natürlich Situationen bei denen die Zeit eine wichtige Komponente spielt (z.B. Feuerwehreinsatz). In solchen Situationen ist eine nachträgliche Besprechung des Einsatzes mit Hinblick auf künftige Einsätze entscheidend.
- **Ganzheitlicher Ansatz:** Die Theorie betont die Bedeutung des Wohlbefindens des Mitarbeiters sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich und fördert eine starke Unternehmenskultur, die auf gegenseitigem Vertrauen und informellen Kommunikationswegen basiert.

- **Individuelle Verantwortung:** Obwohl die Entscheidungsfindung konsensbasiert ist, wird von den Mitarbeitern erwartet, dass sie ein hohes Maß an Selbstverwaltung und Verantwortung für ihre Arbeit übernehmen.

### 3. Führungsaufgaben

Welches sind die wichtigsten Führungsaufgaben?

Die wichtigsten Managementaufgaben umfassen folgende Punkte:

1. **Planung:** Ziele festlegen und Strategien zur Erreichung dieser Ziele entwickeln und diese kommunizieren.
2. **Organisation:** Ressourcen und Prozesse effizient strukturieren und koordinieren.
3. **Führung:** Mitarbeiter motivieren, anleiten und entwickeln.
4. **Kontrolle:** Überwachung der Leistung und Implementierung von Korrekturmaßnahmen, um die Zielerreichung sicherzustellen.
5. **Evaluation** der Ergebnisse, Handlungsalternativen sowie Eventualplanungen für mögliche Risiken oder Chancen formulieren

#### **Fallstudie: Durchführung eines Musikworkshops für Jugendliche**

In der Planungsphase wird das Hauptziel definiert: Jugendliche sollen die Kunst des Auflegens erlernen, um ihre musikalischen Fähigkeiten zu entwickeln, ihr Selbstvertrauen zu stärken und eine positive Freizeitbeschäftigung zu fördern. Die Schulung soll nicht nur technische Fähigkeiten vermitteln, sondern auch ein Verständnis für die musikalische Vielfalt und die Bedeutung verantwortungsvoller Unterhaltung fördern. Ein detailliertes Programm wird entwickelt, das theoretische Einheiten über Musikgeschichte, Genres und die Rolle eines DJs sowie praktische Workshops zum Umgang mit DJ-Equipment und Auflegetechniken umfasst. Dieses Programm wird dann mit dem Jugendarbeitsteam kommuniziert, um deren Einsichten und Vorschläge zu integrieren und sicherzustellen, dass die Schulung den Interessen und Bedürfnissen der Jugendlichen entspricht.

In der Organisationsphase werden die benötigten Ressourcen sorgfältig geplant und bereitgestellt. Dazu gehört die Auswahl eines erfahrenen DJs als Trainer, die Bereitstellung von DJ-Equipment und Räumlichkeiten sowie die Erstellung eines Zeitplans, der sowohl die Verfügbarkeit der Jugendlichen als auch die des Trainers berücksichtigt. Es wird ein Anmeldesystem eingerichtet, um eine effiziente Verwaltung der Teilnehmer zu gewährleisten, und es werden Richtlinien festgelegt, um ein sicheres und respektvolles Lernumfeld zu schaffen.

Die Führungsphase konzentriert sich darauf, eine inspirierende Lernatmosphäre zu schaffen. Der Trainer motiviert die Jugendlichen durch seine Leidenschaft für Musik und das DJing, fördert ihre Kreativität und unterstützt sie individuell bei der Entwicklung ihrer Fähigkeiten. Durch regelmäßiges Feedback und Ermutigung hilft der Trainer den Jugendlichen, ihre technischen Fertigkeiten zu verbessern und ihr Selbstvertrauen aufzubauen.

Während der Kontrollphase wird die Fortschrittsüberwachung durchgeführt, indem die Teilnahme und das Engagement der Jugendlichen sowie ihre praktischen Fähigkeiten bewertet werden. Die Beobachtungen und Rückmeldungen der Teilnehmer werden genutzt, um das Schulungsprogramm bei

Bedarf anzupassen, um sicherzustellen, dass es den Lernbedürfnissen der Jugendlichen entspricht und sie kontinuierlich motiviert sind.

Die Evaluationsphase umfasst die Bewertung des Gesamterfolgs der Schulung. Dies geschieht durch die Analyse des Feedbacks von Teilnehmern und Eltern, die Beurteilung der Lernfortschritte der Jugendlichen und die Überprüfung, inwieweit die Schulung die gesetzten Ziele erreicht hat. Basierend auf dieser Evaluation werden Empfehlungen für zukünftige Schulungen formuliert, um das Programm stetig zu verbessern und es an die sich ändernden Interessen und Bedürfnisse der Jugendlichen anzupassen.