DIE VERSCHIEDENEN ENTLÖHNUNGSARTEN

ENTLÖHNUNGSARTEN

Monetäre Entlöhnung *Einkommen und Zuwendungen, deren Wert quantifizierbar ist*					**Nicht-monetäre Entlöhnung** *Elemente, die nicht quantifizierbar sind, z. B. symbolische*
Direkte Entlöhnung		Indirekte Entlöhnung			
Grundlohn	Variabler Lohnanteil	Einkommens-sicherungs-systeme	Bezahlte Absenzen	Angebote und Privilegien	

Quelle: Angepasst nach Saba und Dolan (2021, S. 331)

Die verschiedenen Arten der Entlöhnung umfassen sowohl **monetäre** Elemente (mit einem einfach berechenbaren finanziellen Wert) als auch **nicht-monetäre** Elemente (mit eher symbolischem Wert wie Statussymbole, soziale Anerkennung usw.). Damit Unternehmen Mitarbeitende für sich gewinnen und an sich binden können, müssen sie zwingend die verschiedenen Arten der Entlöhnung kennen und verstehen.

In einer 2022 durchgeführten Umfrage gaben fast 60 % der Angestellten in der Westschweiz an, **dass sie sich am Arbeitsplatz nicht ausreichend gewürdigt und wertgeschätzt fühlten** (Qualisight, 2022).

Der Einsatz von verschiedenen Entlöhnungsarten **fördert die Motivation**, trägt zur **Schaffung eines günstigen Umfelds** bei, steigert das Gefühl von Anerkennung und Zugehörigkeit und **verbessert durch eine höhere Arbeitszufriedenheit das Wohlbefinden** der Mitarbeitenden.

Ein **ausgewogenes Entlöhnungssystem** ist für den langfristigen Erfolg und eine positive Unternehmenskultur entscheidend.

DIREKTE ENTLÖHNUNG

Die **direkte Entlöhnung** besteht aus zwei Lohnbestandteilen, die dem Einkommen der Mitarbeitenden aufgrund von Position, Arbeitszeit und Leistung entsprechen.

Der Grundlohn

Der feste Betrag, der Mitarbeitenden für ihre Arbeit gezahlt wird, unabhängig von der individuellen Leistung oder von wirtschaftlichen Schwankungen (siehe Merkblatt Lohnabrechnung, Abzüge und Sozialversicherungen).

Der variable Lohnanteil

Er variiert je nach Leistungsergebnissen der/des Mitarbeitenden (z. B. individueller Bonus), des Teams (z. B. Teambonus) oder des Unternehmens (z. B. Gewinnbeteiligung).

INDIREKTE ENTLÖHNUNG

Die **indirekte Entlöhnung** ist Teil der Gesamtentlöhnung und wird zusätzlich zur direkten Entlöhnung ausgerichtet. Sie umfasst:

Einkommenssicherungssysteme

Es kann sich dabei um **öffentliche und private Einkommenssicherungssysteme** handeln: Arbeitgeberbeiträge zur AHV und zur BVG (2. Säule), Erwerbsausfallversicherungen (Taggelder) usw.

Angebote und Privilegien

Andere Vorteile oder Benefits, die vom Unternehmen angeboten werden und einen berechenbaren Geldwert haben. Beispiele dafür sind Rechtsberatung, Hilfs- und Unterstützungsdienste für ältere Menschen, Kinderbetreuung, Wellness-Programme, eine Versicherung für Zahnbehandlungen usw.

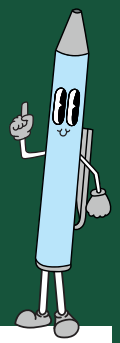
Bezahlte Abwesenheiten

Urlaube, während derer abwesende Mitarbeitende den Lohn erhalten. Dazu gehören zum Beispiel die Anzahl bezahlter Ferientage, die Anzahl bezahlter Ausbildungstage pro Jahr usw.

NICHT-MONETÄRE ENTLÖHNUNG

Die nicht-monetäre Entlöhnung kann nicht quantifiziert werden, spielt aber eine wichtige Rolle für die Motivation, das Engagement und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. **Sie zeichnet sich durch ihren hauptsächlich symbolischen Wert aus.** So fördert sie das Engagement und trägt gleichzeitig zu einer positiven Unternehmenskultur bei, die auf die persönliche und berufliche Entwicklung sowie auf die Unterstützung und Wertschätzung der Mitarbeitenden ausgerichtet ist.

Durch **flexible** Arbeitszeiten und -orte können die Mitarbeitenden zum Beispiel ihr Berufs- und Privatleben besser miteinander vereinbaren. Weitere Beispiele sind **Anerkennungen der geleisteten Arbeit** mit öffentlichen Würdigungen oder internen Auszeichnungen, **Entwicklungsmöglichkeiten** wie Schulungen und Seminare oder die Förderung der **Lebensqualität am Arbeitsplatz** durch das Angebot von Erholungsbereichen oder Sporthallen.



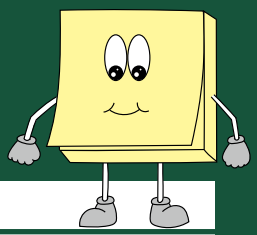
HR SWISS
Fédération des Entreprises Romandes Valais
RAIFFEISEN
textocreativ
tipee.ch Zeiterfassung und HR-Portal

EMPFEHLUNGEN

Das Unternehmen kann eine mögliche Personalisierung bestimmter Entlöhnungselemente in Erwägung ziehen, insbesondere durch das Anbieten einer Wahlmöglichkeit für bestimmte Vorteile.

Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen monetärer und nicht-monetärer Entlöhnung steigert das Engagement und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden.

Die indirekte Entlöhnung ist vielen Mitarbeitenden nicht bekannt. Es ist wichtig, ihnen **ein detailliertes Dokument mit den angebotenen Sozialleistungen** zur Verfügung zu stellen.



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

- Anhang: Beispiel für einen Überblick über die Sozialleistungen eines Unternehmens
- Dolan, S. L & Saba, T. (2021). La gestion des ressources humaines: pour des milieux de travail plus durables, humain et performants.
- Studie zur Arbeitszufriedenheit in der Romandie – Qualinsight.ch
- Arbeitszufriedenheit – (BFS) – Admin.ch
- Switzerland Compensation & Benefits Outsourcing / Benefits Services – Globalization Partners

HR SWISS
Fédération des Entreprises Romandes Valais
RAIFFEISEN
textocreativ
tipee.ch Zeiterfassung und HR-Portal