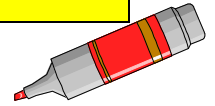


LF 7 Personal	Lohnformen
Aufgabe / Info	

Erfolgsbeteiligung von Arbeitnehmern:

Gruppe 1



Aufgabe 1:

- a) Erarbeiten Sie gemeinsam in Ihrer Gruppe die Ausgestaltung des Erfolgsbeteiligungssystems der Bahlsen GmbH & Co.KG!
- Gehen Sie dabei auf folgende Aspekte ein:
- Beteiligungsbasis: Wonach richtet sich der den Arbeitnehmern zufließende Erfolgsanteil?
 - Individualquote: Wie wird er auf die einzelnen Mitarbeiter verteilt?
 - Anteilsverwendung: Wie wird er verwendet?
- b) Halten Sie Ihre Arbeitsergebnisse auf Metaplankarten fest!
- c) Bestimmen Sie zwei Gruppenmitglieder, die im Anschluss Ihre Arbeitsergebnisse der Klasse präsentieren!

Aufgabe 2:

Erläutern Sie, welche Argumente aus der **Sicht der Arbeitnehmer** für eine Erfolgsbeteiligung sprechen und welche dagegen!

Erfolgsbeteiligungssystem der Bahlsen GmbH & Co.KG

Das Erfolgsbeteiligungssystem findet ausschließlich Anwendung in den Produktionsstandorten (Werke). Hauptzielgruppen des Systems sind insbesondere die gewerblichen sowie die tarifangestellten Mitarbeiter in den Werkverwaltungen vor Ort.

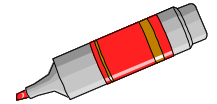
Um für die Mitarbeiter des Werkes nachvollziehbare Erfolgsgrößen zu schaffen, soll sich der jeweils dem Mitarbeiter zu gewährende Erfolgsbeteiligungsbetrag nur aus dem Teil der Gesamtfaktoren des wirtschaftlichen Erfolges herleiten, der von den Mitarbeitern grundsätzlich beeinflusst werden kann. Die Bemessung der Erfolgsbeteiligung erfolgt daher über die Steuerungsgrößen Anwesenheit des jeweiligen Mitarbeiters, Qualität seiner Arbeit (verkaufsfähige Ware im Verhältnis zur hergestellten Menge), von dem Einzelnen produzierte Menge je Zeiteinheit (Menge der hergestellten Verkaufseinheiten im Verhältnis der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden). Die drei Faktoren gehen mit unterschiedlicher Gewichtung in die Bemessung der Höhe der Erfolgsbeteiligung ein.

Die Erfolgsbeteiligung erfolgt in Form der Sondervergütung. Sie wird quartalsweise als Einmalzahlung gewährt.

Der für dieses Erfolgsbeteiligungssystem zur Verfügung stehende Gesamtbetrag (das Budget) wird pro Quartal von der Geschäftsleitung nach freiem Ermessen mitbestimmungsfrei im Voraus festgelegt. Als Einflussgrößen auf die Entscheidung der Geschäftsleitung gelten die allgemeine wirtschaftliche Lage des Gesamtunternehmens Bahlsen, zukünftige Investitionsvorhaben und der Umsatz.

Erfolgsbeteiligung von Arbeitnehmern:

Gruppe 2



Aufgabe 1:

- a) Erarbeiten Sie gemeinsam in Ihrer Gruppe die Ausgestaltung des Erfolgsbeteiligungssystems der Ferdinand Pieroth Weinkellerei GmbH!
- Gehen Sie dabei auf folgende Aspekte ein:
- Beteiligungsbasis: Wonach richtet sich der den Arbeitnehmern zufließende Erfolgsanteil?
 - Individualquote: Wie wird er auf die einzelnen Mitarbeiter verteilt?
 - Anteilsverwendung: Wie wird er verwendet?
- b) Halten Sie Ihre Arbeitsergebnisse auf Metaplankarten fest!
- c) Bestimmen Sie zwei Gruppenmitglieder, die im Anschluss Ihre Arbeitsergebnisse der Klasse präsentieren!

Aufgabe 2:

Erläutern Sie, welche Argumente aus der **Sicht der Arbeitnehmer** für eine Erfolgsbeteiligung sprechen und welche dagegen!

Erfolgsbeteiligungssystem der Ferdinand Pieroth Weinkellerei GmbH

Alle Mitarbeiter, die mehr als ein volles Jahr bei Pieroth beschäftigt sind, werden am Gewinn aufgrund ihrer Mitarbeit beteiligt. Bemessungsgrundlage ist der Gewinn abzüglich einer Verzinsung für das Eigenkapital.

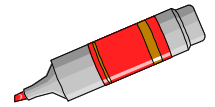
Der verfügbare Betrag wird zur Hälfte nach Köpfen aufgeteilt. Für die Aufteilung der zweiten Hälfte des Mitarbeiter-Gesamtanteils dient die Jahreslohnsumme des einzelnen Berechtigten als Grundlage.

Die verteilten Erträge werden nicht ausgezahlt, sondern im Rahmen eines Kapitalbeteiligungs-Konzeptes als Darlehen in dem Unternehmen festgelegt. Die Darlehen werden mit 3 % über dem Leitzins verzinst. Nach 5 Beteiligungsjahren kann ein Mitarbeiter seine Darlehensgeberfunktion aufgeben und das Kapital ausgezahlt bekommen.

Scheidet ein Mitarbeiter aus dem Unternehmen aus, erhält er seine Gewinnbeteiligungsbeiträge ausgezahlt, und zwar, zum Schutze der Liquidität des Unternehmens unter Wahrnehmung gewisser Auszahlungsfristen (in der Regel zwischen 3 und 5 Jahren).

Erfolgsbeteiligung von Arbeitnehmern:

Gruppe 3



Aufgabe 1:

- a) Erarbeiten Sie gemeinsam in Ihrer Gruppe die Ausgestaltung des Erfolgsbeteiligungssystems der Stoll KG, Hersteller von Maschinen für die Bekleidungsindustrie!
- Gehen Sie dabei auf folgende Aspekte ein:
- Beteiligungsbasis: Wonach richtet sich der den Arbeitnehmern zufließende Erfolgsanteil?
 - Individualquote: Wie wird er auf die einzelnen Mitarbeiter verteilt?
 - Anteilsverwendung: Wie wird er verwendet?
- b) Halten Sie Ihre Arbeitsergebnisse auf Metaplankarten fest!
- c) Bestimmen Sie zwei Gruppenmitglieder, die im Anschluss Ihre Arbeitsergebnisse der Klasse präsentieren!

Aufgabe 2:

Erläutern Sie, welche Argumente aus der **Sicht der Arbeitgeber** für eine Erfolgsbeteiligung sprechen und welche dagegen!

Erfolgsbeteiligungssystem der Stoll KG

Sofern er bereits zwei Jahre der Belegschaft angehört und seine Berufsausbildung abgeschlossen hat, kann sich jeder Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens beteiligen. Der erzielte Gewinn soll je zur Hälfte dem Unternehmer sowie den Mitarbeitern zu Gute kommen.

Die Einzelaufteilung erfolgt nach einem Punktesystem. Kriterien zur Vergabe von Punkten sind das Jahreseinkommen, Fehltage, Betriebszugehörigkeit und Familienstand.

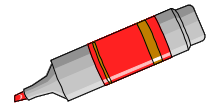
Der Wert eines Punktes ergibt sich, indem der auf die Mitarbeiter zu verteilende Gewinn durch die Punktzahl aller Betriebsangehörigen im betreffenden Jahr geteilt wird.

Mit dem Betrag treten die Mitarbeiter zur persönlichen Vermögensbildung als Eigenkapitalgeber in das Unternehmen ein. Sie sind somit wie die übrigen Eigenkapitalgeber Mitinhaber des Unternehmens und sowohl am Gewinn als auch am Verlust des Unternehmens beteiligt. Der erzielte Gewinn wird dem jeweiligen Eigenkapital zugeschlagen, ein etwaiger Verlust vorgetragen.

Der Eigenkapitalanteil wird für jeden einzelnen Mitarbeiter für vier Jahre festgeschrieben und ist in diesem Zeitraum nicht verfügbar. Scheidet ein Mitarbeiter aus, wird der Betrag in zehn Jahresraten ausbezahlt.

Erfolgsbeteiligung von Arbeitnehmern:

Gruppe 4



Aufgabe 1:

- a) Erarbeiten Sie gemeinsam in Ihrer Gruppe die Ausgestaltung des Erfolgsbeteiligungssystems der Bayer AG!
- Gehen Sie dabei auf folgende Aspekte ein:
- Beteiligungsbasis: Wonach richtet sich der den Arbeitnehmern zufließende Erfolgsanteil?
 - Individualquote: Wie wird er auf die einzelnen Mitarbeiter verteilt?
 - Anteilsverwendung: Wie wird er verwendet?
- b) Halten Sie Ihre Arbeitsergebnisse auf Metaplankarten fest!
- c) Bestimmen Sie zwei Gruppenmitglieder, die im Anschluss Ihre Arbeitsergebnisse der Klasse präsentieren!

Aufgabe 2:

Erläutern Sie, welche Argumente aus der **Sicht der Arbeitgeber** für eine Erfolgsbeteiligung sprechen und welche dagegen!

Erfolgsbeteiligungssystem der Bayer AG

Zur Vermögensbildung und Beteiligung der Mitarbeiter am Produktivvermögen der Wirtschaft hat Bayer 1973 einen speziellen Anlagefonds ausschließlich für seine Mitarbeiter eingerichtet. Dieser DEGEF-Bayer-Mitarbeiter-Fonds ist ein Wertpapierfonds. Das Fondsvermögen ist in festverzinslichen Wertpapieren, Aktien in- und ausländischer Gesellschaften und anderen Vermögenswerten (z.B. Bankguthaben) angelegt.

Dieser Mitarbeiter-Fonds ist als thesaurierender Fonds ausgelegt, d.h. dass in diesen Fonds einfließende Erträge nicht ausgeschüttet, sondern zur Wiedereinlage verwendet werden. Kaufberechtigte sind Mitarbeiter und Pensionäre der Bayer AG, die jederzeit unbegrenzt Anteile erwerben können.

Im Rahmen der Erfolgsbeteiligung der Arbeitnehmer wird jedem Mitarbeiter jährlich eine Bonuszahlung angeboten, die in den Mitarbeiter-Fonds angelegt wird. Anteile dieses Fonds, die im Rahmen der Erfolgsbeteiligung erworben werden, dürfen über einen Zeitraum von drei Jahren nicht veräußert werden.

Die Höhe der Bonuszahlung und somit die Anzahl der den Mitarbeitern angebotenen Fondsanteile wird jährlich von der Unternehmensleitung neu festgelegt. Grundlage ist die allgemeine wirtschaftliche Lage des Unternehmens.

Im vergangenen Jahr wurde jedem Mitarbeiter eine Bonuszahlung von 85 % des jeweiligen durchschnittlichen Monatseinkommens gezahlt.

Übungsaufgaben zur Erfolgsbeteiligung

Die Spielzeugfabrik Gerd Matzen beschäftigt 500 Mitarbeiter und wird in der Rechtsform der Einzelunternehmung geführt. Der Jahresumsatz betrug im Jahr 2002 70 Millionen Euro und erbrachte laut Steuerbilanz einen Gewinn von 4,2 Millionen Euro nach Steuern. In der G+V-Rechnung wird eine Jahreslohn- und Jahresgehaltsumme von 22 Millionen Euro ausgewiesen.

Gerd Matzen kommt Anfang 2003 mit dem Betriebsrat überein, noch für 2002 eine Erfolgsbeteiligung für die Arbeitnehmer einzuführen. Hinsichtlich des zu verteilenden Gewinns ist Gerd Matzen jedoch der Meinung, dass die Interessen des Unternehmers, der das Unternehmen leitet, im voraus in angemessener Weise zu berücksichtigen wären.

1. Machen Sie zwei Vorschläge, wie das geschehen könnte, und begründen Sie Ihre Vorschläge!

Der Betriebsrat und Gerd Matzen ermitteln einen zu verteilenden Gewinn von 2.212.000 Euro und beschließen, diesen Betrag anteilmäßig nach Jahreslohn- und Jahresgehaltsumme und Eigenkapital (= 17,5 Millionen Euro) zu verteilen.

2. Errechnen Sie die beiden Anteile!

Hinsichtlich der Beteiligung des einzelnen Arbeitnehmers wählen beide Verhandlungspartner das Verhältnis „Jahreslohn des Arbeitnehmers zur Jahreslohn- und Jahresgehaltsumme aller Arbeitnehmer“ als die ihnen am gerechtesten erscheinende Verteilungsbasis.

3. Errechnen Sie für den Monteur Olaf Görtz dessen Gewinnanteil. Görtz bezog 2002 ein Jahreslohn von 34.080 Euro!
4. Die Mitarbeiter der Spielzeugfabrik sollen auch am Verlust beteiligt werden. Unterbreiten Sie einen Vorschlag, wie das geschehen könnte, ohne dass die Verlustbeteiligung das Lohn- bzw. Gehaltseinkommen des einzelnen Mitarbeiters tangiert!



Metaplanwand I - Lösungsvorschlag Gruppenarbeit

	Bahlsen GmbH & Co .KG	Pieroth Weinkelerei GmbH	Stoll KG	Bayer AG
Beteiligungs-basis	z.B. wirtschaftliche Lage, Investitionsvorhaben, Umsatz; legt Unternehmensleitung quartalsweise im Voraus fest	Bilanzgewinn	Bilanzgewinn	Wirtschaftliche Lage des Unternehmens
Individualquoten	Grundlage: Anwesenheit, Qualität, Menge je Zeiteinheit	50 % nach Köpfen, 50 % nach der individuellen Lohnsumme	Punktesystem: Jahreseinkommen, Fehltage, Betriebszugehörigkeit, Familienstand	nach individueller Lohnhöhe
Anteilsverwendung	Barausschüttung	Darlehen	Eigenkapitalbeteiligung	Anlage in Wertpapierfonds (Beteiligung am Produktivvermögen)

Lösung zum Übungsblatt Erfolgsbeteiligung

1.

- Eigenkapitalverzinsung
- Risiko- und Wagnisprämie
- Unternehmerlohn

2.

Anteil der MA 1.232.000 Euro

Anteil Matzen 980.000 Euro

3.

Gewinnanteil = $1.232.000 * 34.080 / 22.000.000 = 1.908,48$ Euro

4.

- Das Unternehmen behält im Rahmen der Erfolgsbeteiligung zunächst einen Teil der individuellen Erfolgsanteile ein und führt diese Beträge einer sog. Verlustrücklage zu. Verluste künftiger Perioden werden anteilig mit dieser Verlustreserve verrechnet.
- Verluste zurückliegender Perioden werden vorgetragen und gegen Überschüsse künftiger Perioden aufgerechnet. Erst nach rechnerischem Ausgleich unterschiedlicher Perioden werden die AN erneut am Erfolg beteiligt!

evtl. keine weitere Verlustbeteiligung, da der AN das Arbeitsplatzrisiko trägt!