

Andreas Wolf

Aufbau und Eignung unterschiedlicher Vergütungsmodelle als Anreizsystem

Vergütung und Motivation in Kreditinstituten

ORIN Verlag

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis.....	IV
Abbildungsverzeichnis.....	V
1. Zielsetzung und Aufbau der Arbeit.....	1
2. Anreizsysteme.....	2
3. Unternehmensziele.....	2
3.1. Grundlagen.....	2
3.2. Strategische Ziele.....	2
3.3. Operative Ziele.....	3
4. Vergütungssysteme.....	3
4.1. Anforderungen an ein Vergütungssystem.....	3
4.2. Typologien der Vergütungssysteme.....	4
4.2.1. Zeitlohn.....	4
4.2.2. Akkordlohn.....	6
4.2.3. Prämienlohn.....	7
4.2.4. Provision.....	8
5. Mitarbeiterleistung und Motivation.....	8
5.1. Determinanten der Mitarbeiterleistung.....	8
5.2. Motive der Mitarbeiterleistung.....	9
5.2.1. Einführende Anmerkungen.....	9
5.2.2. Maslow'sche Motivationstheorie.....	9
5.2.3. Motive nach Art der Belohnung.....	10
5.2.3.1. Materielle Motive.....	10
5.2.3.2. Immaterielle Motive.....	11
5.2.4. Motive nach Art der Herkunft der Belohnung.....	11
5.2.4.1. Intrinsische Motive.....	11

5.2.4.2. Extrinsische Motive.....	12
5.2.5. Motive nach Frederick Herzberg.....	12
5.2.5.1. Hygienefaktoren.....	12
5.2.5.2. Motivationsfaktoren.....	13
6. Messung der Mitarbeiterleistung.....	15
6.1. Einführende Anmerkungen.....	15
6.2. Messung anhand von Zielen.....	15
6.2.1. Smart-Goal-Prinzip.....	15
6.2.2. Individual- und Kollektivziele.....	16
6.2.3. Quantitative und qualitative Ziele.....	16
6.2.3.1. Quantitative Ziele als Bemessungsgrundlage.....	16
6.2.3.2. Qualitative Ziele als Bemessungsgrundlage.....	17
7. Vergütungsbegrenzungen nach den MaRisk.....	18
8. Eignung als Leistungsanreiz.....	19
8.1. Bedürfnisse und Motive.....	19
8.2. Valenz und Instrumentalität.....	20
8.3. Variabilisierung und Interessenkonflikte.....	21
8.4. Gerechtigkeitsempfinden.....	22
9. Fazit.....	23
Anhang.....	25
Literaturverzeichnis.....	27