

Betriebswirtschaftliche Forschungsabteilung

Lehrstuhl Professor Dr. August Marx  
Universität Mannheim

# Gleitende Arbeitszeit und Pauschalohn

Beiträge zur Steigerung der menschlichen  
Leistungsergiebigkeit

Von Prof. Dr. A. Marx, Dipl.-Kfm. Dr. G. Reber MBA  
Dipl.-Kfm. Dr. H. J. Ehreiser, Dipl.-Kfm. K. Bohl



---

Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler · Wiesbaden

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
Verzeichnis der Abbildungen . . . . .	7
Vorwort . . . . .	9
<b>Einleitung</b> . . . . .	<b>11</b>
<b>Präzisierung der Problemstellung</b> . . . . .	<b>15</b>
<b>Erstes Kapitel</b>	
<b>Darstellung der gleitenden Arbeitszeit und der Formen der pauschalen Entlohnung</b> . . . . .	<b>19</b>
I. Gleitende Arbeitszeit . . . . .	19
1. Begriff . . . . .	19
2. Arbeitsrechtliche und tarifliche Einschränkungen . . . . .	19
3. Modelle einer gleitenden Arbeitszeit . . . . .	22
4. Abgrenzung zu ähnlichen Arbeitszeitregelungen . . . . .	27
II. Der pauschale Lohn . . . . .	30
1. Allgemeine Merkmale des pauschalen Lohnes . . . . .	30
2. Spezielle Formen pauschaler Entlohnung . . . . .	34
a) Formen pauschaler Leistungslöhne . . . . .	34
b) Formen des Monatslohnes . . . . .	46
<b>Zweites Kapitel</b>	
<b>Die von der gleitenden Arbeitszeit und dem Pauschallohn betroffenen betrieblichen Leistungselemente</b> . . . . .	<b>51</b>
I. Individuelle, in der Person des Leistenden begründete Einflußgrößen . . . . .	52
1. Individuelle Formkräfte . . . . .	52
2. Inhalte individueller Leistungsentfaltung . . . . .	55
a) Leistungsmotive . . . . .	55
b) Fachkönnen . . . . .	60
(1) Sachbezogene Intelligenz . . . . .	60
(2) Soziale Intelligenz (Interpersonale Kompetenz) . . . . .	61

	Seite
<b>II. Von der Umwelt des Arbeitenden ausgehende Einflußgrößen . . .</b>	<b>65</b>
1. Außerbetriebliche Einflußgrößen . . . . .	65
2. Innerbetriebliche Einflußgrößen . . . . .	68
a) Sachliche Leistungskomponenten . . . . .	69
(1) Einflüsse, die von den Betriebsmitteln der Produktion ausgehen . . . . .	69
(2) Einflüsse, die von den Betriebsmitteln der Informations- gewinnung und -verarbeitung ausgehen . . . . .	70
b) Sozial-organisatorische Leistungskomponenten . . . . .	71
(1) Formale Organisation einschließlich Lohngarantien im System moderner betriebswirtschaftlicher Lohngestal- tung . . . . .	72
(2) Informale Organisation . . . . .	80

### Drittes Kapitel

<b>Beurteilung der gleitenden Arbeitszeit . . . . .</b>	<b>85</b>
I. Gleitende Arbeitszeit und individuelle Determinanten der menschlichen Leistungsergiebigkeit . . . . .	85
II. Gleitende Arbeitszeit und umweltbedingte Determinanten der menschlichen Leistungsergiebigkeit . . . . .	92
1. Außerbetriebliche Einflußgrößen . . . . .	92
2. Innerbetriebliche Einflußgrößen . . . . .	95
<b>III. Zusammenfassung . . . . .</b>	<b>108</b>

### Viertes Kapitel

<b>Beurteilung der pauschalen Entlohnung . . . . .</b>	<b>111</b>
I. Pauschallohn und individuelle Determinanten der menschlichen Leistungsergiebigkeit . . . . .	112
II. Pauschallohn und umweltbedingte Determinanten der menschlichen Leistungsergiebigkeit . . . . .	115
1. Außerbetriebliche Einflußgrößen . . . . .	115
2. Innerbetriebliche Einflußgrößen . . . . .	119
a) Sachliche Leistungskomponenten . . . . .	119
b) Sozial-organisatorische Leistungskomponenten . . . . .	123
(1) Formale Organisation . . . . .	124
(2) Informale Organisation . . . . .	126
<b>Schlußanmerkung . . . . .</b>	<b>129</b>
<i>Literaturverzeichnis . . . . .</i>	<i>131</i>
<i>Sachregister . . . . .</i>	<i>137</i>