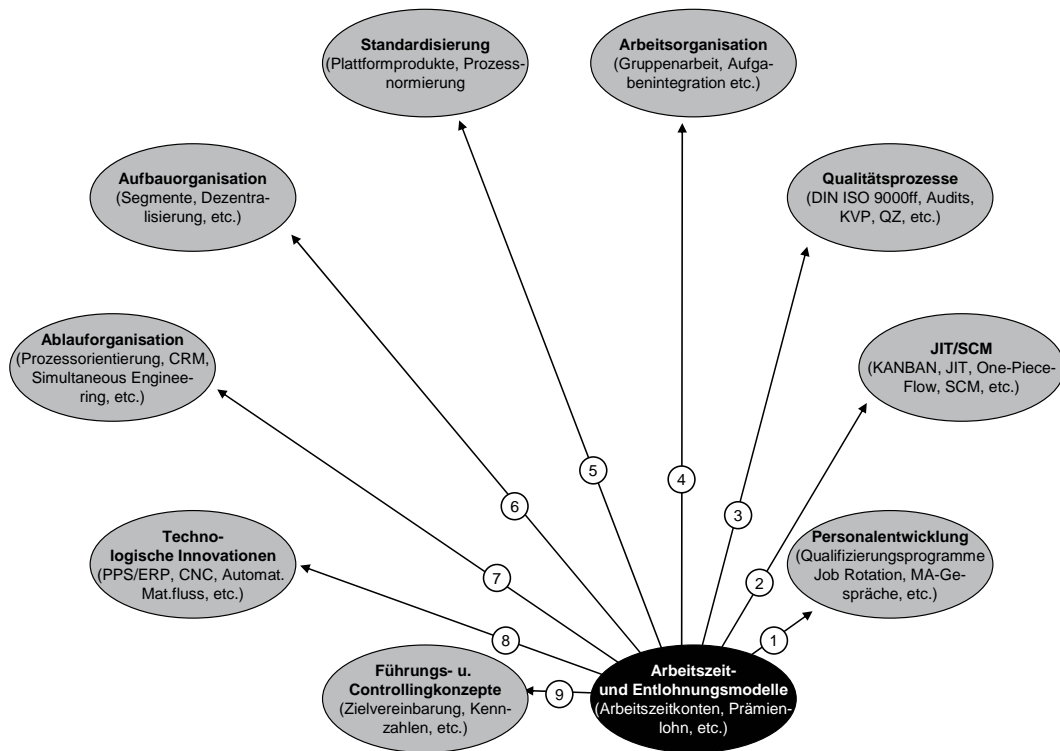


Gestaltungsfeld „Arbeitszeit- und Entlohnungsmodelle“



- (1) Output orientierte Prämienmodelle wirken negativ auf die Bereitschaft zur Job
- (2)
- (3) Prämienbemessungsgrundlagen können Bereitschaft zur Mitarbeit in QZ oder KVP verringern
- (4) Individuelle Leistung honorierende Entlohnungskonzepte harmonisieren nicht mit Gruppenarbeit
- (5)
- (6) Starre Arbeitszeitkonzepte verringern die Wirkungen kundenorientierter Segmentierung
- (7)
- (8)

(9) Prämienlohnmodelle erfordern entsprechende Controllingkennziffern