

Prof. Dr. rer. pol. Günther Schanz

Institut für Unternehmensführung, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Georg-August-Universität Göttingen.

Promotion und Habilitation an der Universität Mannheim. Seit Wintersemester 1977/1978 Universitätsprofessor an der Georg-August-Universität Göttingen. Rufe nach Hannover, Würzburg und Berlin (FU).

Bevorzugte Forschungsgebiete:

Unternehmensführung, Personal, Organisation, Grundlagenprobleme der Betriebswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftliche Ostasienforschung.

Leistungsvergütung im Dienst der Personalwirtschaft

12 Leitideen

- 1. Hauptaufgaben der betrieblichen Personalwirtschaft sind die Sicherstellung von personeller Verfügbarkeit und personeller Wirksamkeit**
- 2. Die vertragliche Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber betrifft neben juristischen Aspekten auch psychologische Dimensionen**
- 3. Leistungsvergütung – oft lautstark gefordert, längst nicht immer auch gewollt!**
- 4. Die Arbeitsleistung ist in der Regel lediglich einer von mehreren Bestimmungsgrößen der Vergütungshöhe**
- 5. Im Mittelpunkt der Vergütungsproblematik steht nicht der Leistungs-, sondern der Gerechtigkeitsaspekt**
- 6. Leistungsvergütung hat komplexe motivationale Wirkungen**
- 7. (Rigide gehandhabte) Leistungsvergütung kann intrinsische Motivation untergraben**
- 8. Leistungsreagible Entgeltformen sowie Entgeltdifferenzierung mittels Leistungsbeurteilung sind Grundformen der leistungsbezogenen Vergütung – ggf. mit arteigenen Nebenwirkungen**
- 9. Hochgradige Transparenz des leistungsbezogenen Vergütungsanteils ist eine entscheidende Wirksamkeitsvoraussetzung**

10. Leistungsvergütung funktioniert am ehesten innerhalb einer Vertrauenskultur

11. Arbeitsorganisatorische und technische Entwicklungen bieten häufig nur eingeschränkte Möglichkeiten der individuellen Leistungszurechnung

12. Trotz alledem: Die Leistungsvergütung ist und bleibt ein zentrales Element von Entgeltsystemen