

„Prämienlohn ist eine Frage der Gerechtigkeit“

Prämienlohn kann beim Mitarbeiter zusätzliche Potenziale freisetzen. Vor allem, wenn diese Funktion für den Mitarbeiter transparent in die Unternehmenssoftware eingebunden ist. Wie das motiviert und für welche Bereiche Prämienlohn geeignet ist, erläutert Geschäftsführer Gerald Bax im Interview.

Si: Herr Bax, Sie haben sich das Thema Prämienlohn auf die Fahne geschrieben. Warum halten Sie es für sinnvoll, so etwas im SHK-Gewerbe einzuführen?

Gerald Bax: Weil damit eine Leistungssteigerung möglich ist, von der beide Seiten, also die Mitarbeiter und der Unternehmer, etwas haben. Leistungssteigerung heißt aber nicht einfach mehr arbeiten, sondern vor allem auch besser arbeiten. Es steckt sehr viel Potenzial in der Arbeitsorganisation, in den Abläufen und in der Verhinderung von Fehlern. Ich behaupte, dass ein Mitarbeiter, der mitdenkt und sich einsetzt, oft doppelt soviel schafft als einer, der einfach nur seine Arbeit macht.

Um dieses Potenzial freizusetzen, muss der Mitarbeiter eine Belohnung bekommen. Eine Belohnung, die über den warmen Händedruck hinausgeht. Er muss das auch im Portemonnaie spüren. Das ist auch eine Frage der Gerechtigkeit. Solange der Mitarbeiter das Gefühl hat, dass der Mehrerfolg beim Unternehmer landet, gibt es keinen Grund für außergewöhnlichen Einsatz.

Si: Im Handwerk gibt es doch ständig wechselnde Arbeiten, wie kann man denn da eine Prämie berechnen?

Bax: Natürlich kann man nicht wie in der Industrie eine Prämie für eine einzelne Arbeit festlegen. Im SHK-Gewerbe gibt es im Grunde genommen drei Bereiche, in denen eine Prämie sinnvoll und ermittelbar ist. Erstens im Projektbereich, da muss man nur die geplante Dauer und die tatsächliche Dauer vergleichen und einen Teil der Ersparnis ausschütten. Natürlich noch mal aufgeteilt aufgrund der Zeit, die die verschiedenen Mitarbeiter im Projekt gearbeitet haben.

Zweitens im Kundendienst. Hier kann ein Teil des Ertrages vom eingebauten Material ausgeschüttet werden. Je mehr der Monteur verbaut und je schneller er dies erledigt, desto mehr Prämie muss er bekommen. Für die Wartungen muss man Sonderregelungen einführen. Drittens sollte beim Verkauf eine Prämie gezahlt werden. Jeder Monteur, der dem Endkunden zusätzlich etwas verkauft oder ihm so empfiehlt, dass ein Zusatzauftrag entsteht, sollte etwas dafür bekommen. Das kann man auch auf die Büromitarbeiter ausweiten.

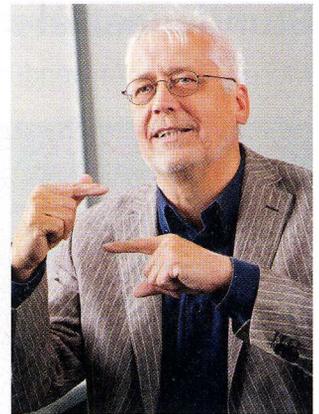
Si: Das hört sich ziemlich kompliziert an. Wird dabei denn nicht die Einsparung durch den Abrechnungsauf-

wand im Büro wieder verbraucht?

Bax: Da heute nahezu alle Werte in der EDV zur Verfügung stehen, können die Prämienabrechnungen mit geringem Büroaufwand automatisiert erstellt werden. Bei den ersten beiden Bereichen Projekt- und Kundendienst sind ohnehin alle Werte im Rechner. Da ist die monatliche Auswertung quasi ein Abfallprodukt. Nur bei der Verkaufsprovision muss man zusätzlich in der Rechnung bei einzelnen Positionen festlegen, wenn einer oder mehrere Mitarbeiter eine Prämie bekommen sollen. Da dadurch die Umsätze ja ohne großen Aufwand steigen, rechnet sich das allemal. Besonders, wenn man bedenkt, dass solche Zusatzverkäufe ja meist ohne den Aufwand eines Angebots entstehen.

Si: Wie lösen Sie denn das Problem, dass im Handwerk oft zwei oder mehr Monteure zusammenarbeiten. Besteht da nicht die Gefahr, dass der gute Monteur den schlechteren nicht mitnehmen will, weil dann seine Prämie niedriger ausfällt?

Bax: Das ist in der Tat ein wichtiger Punkt. Ich hatte ja vorhin schon mal die Gerechtigkeit angesprochen. Eine Prämie wirkt nur dann



Dipl.-Ing. Gerald Bax ist Geschäftsführer bei Label Software und im Vorstand des Bundesverbandes Bausoftware.

leistungsfördernd, wenn der Monteur sie als gerecht empfindet. Wenn der schlechter arbeitende Kollege das Gleiche bekommt, hat der andere ja keine Lust, für ihn mitzuarbeiten. Wir haben das so gelöst, indem wir jedem Mitarbeiter in den Stammdaten einen Bewertungsfaktor zuordnen. Je höher der Faktor, desto größer der Anteil an der Prämie. Natürlich muss man über die Bewertungsfaktoren von Zeit zu Zeit nachdenken, denn der Mitarbeiter muss sich auch verbessern können. Da ist das Fingerspitzengefühl des Unternehmers gefragt.

Si: Welche Erfahrungen haben Kunden bereits gemacht?

Brax: Erzählt haben sie uns vom stark gestiegenen Einsatz der Monteure. Mit einem Mal setzen sie das Büro unter Druck, dass alle Materialien rechtzeitig auf der Baustelle sind. Im Projektgeschäft achten sie darauf, dass Zusatzarbeiten auch zusätzlich abgerechnet werden, weil das sonst ihre Prämie mindert.

Kennziffer 058

www.si-info.de

► Webcode 08058