

Nichts gelernt?

- intelligente leistungsorientierte Vergütung -

Der Tarifabschluß der Stahlindustrie zeigt, wie wenig die Arbeitgeber gelernt haben. Selbst die positiven Erfahrungen mit flexiblen Arbeitszeiten werden nicht umgesetzt. Dabei ist der marktwirtschaftliche Grundgedanke doch so einfach: Wenn Betriebe viel verdienen, können und sollten auch die Mitarbeiter daran teilhaben – und umgekehrt.

Streitereien über die Höhe von Lohnabschlüssen werden damit hinfällig. Mehr noch: Wenn die Zusatzgewinne in Form von Leistungsprämien gewährt werden, wirken sie vielleicht sogar motivierend auf die Belegschaft.

Wirklich gut wird diese erfolgsorientierte Vergütung aber erst dann, wenn die Leistungsprämien an meßbares, mehrwert-schaffendes Verhalten gekoppelt werden. Dabei ist es egal, ob man an die Balanced Scorecard anknüpft oder Maßgrößen verwendet wie Kundenzufriedenheit, Deckungsbeitrag oder Beschwerderate. Der Erfolg ist nicht mehr zu verhindern, insbesondere wenn die Vergütung mit flexiblen Arbeitszeiten und ideeller Motivation der Mitarbeiter kombiniert wird.

Und wie kommen wir von einem guten zu einem intelligenten Konzept? Die Unternehmen bieten ihren Kunden Leistungsgarantien und fördern damit zugleich die Kundenbindung. Sind die Kunden nun wegen des erzielten Nutzens auch wirklich zufrieden und damit in der Regel zugleich loyal, erhalten die Mitarbeiter ihre verdienten Prämien.

Werden aber Nachbesserungen nötig, zeigen sich die Mitarbeiter kundenunfreundlich oder werden Leistungsgarantien tatsächlich beansprucht, werden die Zusatzgewinne partiell zur Nachbesserung eingesetzt - zu Lasten der Leistungsprämien. So einfach kann intelligente leistungsorientierte Entlohnung sein, die Unternehmens-, Mitarbeiter- und Kundenwünsche auf einen Nenner bringt. Aber: man muß sie auch wirklich wollen.



Beyer, Horst-Tilo (Hg.): Online-Lehrbuch BWL, <http://www.online-lehrbuch-bwl.de>



Beyer, Horst-Tilo (Hg.): Online-Lehrbuch BWL, <http://www.online-lehrbuch-bwl.de>