SCHADEN.NEWS







03.04.2024

# LEISTUNGSBEZOGEN ODER MIT ERFOLGSBETEILIGUNG: MIT DIESEN VERGÜTUNGS-TIPPS MITARBEITER LANGFRISTIG BINDEN

Keine Frage: Angemessene Vergütung ist ein wichtiger Faktor, um Mitarbeiter in den eigenen Betrieb zu bekommen und auch zu halten. Doch wie viel ist eigentlich angemessen? „Diese Frage hängt in unserer Branche stark von verschiedenen Faktoren ab, wie beispielsweise der Qualifikation der Mitarbeiter, der Unternehmensgröße, dem Standort des Unternehmens und der allgemeinen wirtschaftlichen Lage“, erklärt Unternehmensberaterin Marina Markanian von der bpr Mittelstandsberatung. Um eine angemessene Vergütung festzulegen, sei es daher wichtig, regionale Daten zu berücksichtigen und sich an branchenüblichen Gehaltsstrukturen zu orientieren.

## REGIONALE DATEN FÜR BENCHMARK NUTZEN

„Ein guter Ansatz, um an regionale Daten zur Vergütung in der Karosserie- und Lackierbranche zu gelangen, ist die Nutzung von Gehaltsvergleichsportalen oder Branchenverbänden. Diese Quellen bieten Informationen über durchschnittliche Gehälter für verschiedene Positionen in der Branche und können als Orientierungshilfe dienen“, erklärt die Unternehmensberaterin. Darüber hinaus könnten auch lokale Arbeitsagenturen oder Personalberatungsunternehmen regionale Gehaltsdaten zur Verfügung stellen.

## AUCH URLAUB UND ZUSATZLEISTUNGEN EINKALKULIEREN

Neben der reinen Gehaltszahlung sollten Unternehmer laut der Expertin auch Nebenfaktoren wie Urlaubstage, Anzahl der Gehälter pro Jahr, beispielsweise ein 13. Monatsgehalt, oder Zusatzleistungen wie betriebliche Altersvorsorge oder Gesundheitsförderung berücksichtigen. „Diese Faktoren können einen erheblichen Einfluss auf die Attraktivität des Arbeitsplatzes und die Mitarbeiterbindung haben“, betont die Unternehmensberaterin. Sie empfiehlt: „Um diese Nebenfaktoren angemessen zu berücksichtigen, ist es ideal, eine umfassende Gesamtvergütungsstrategie zu entwickeln, die sowohl die finanzielle Vergütung als auch Zusatzleistungen und Benefits umfasst. Dabei sollten die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter sowie branchenübliche Standards berücksichtigt werden.“ Eine transparente Kommunikation über das Gesamtvergütungspaket könne dazu beitragen, dass die Mitarbeiter den Wert ihrer Vergütung besser einschätzen und sich langfristig an das Unternehmen binden.

## LEISTUNGSBEZOGENE VERGÜTUNG IMMER HÄUFIGER

Ein immer häufiger eingesetztes Modell in der Branche ist laut Marina Markanian die leistungsbezogene Vergütung. „Bei diesem Modell ist ein Teil des Gehalts der Mitarbeiter an ihre individuelle Leistung gekoppelt. Dies kann beispielsweise durch Bonuszahlungen oder Provisionen erfolgen, die an bestimmte Zielvorgaben wie die Auslastung oder Qualitätsziele gebunden sind.“ Durch diese Anreize würden die Mitarbeiter motiviert, ihre Leistung zu steigern und aktiv zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. „Dieses Modell belohnt also direkt die individuelle Leistung der Mitarbeiter.“

## WIN-WIN-SITUATION DURCH ERFOLGSBETEILIGUNG

Im Gegensatz dazu steht die Erfolgsbeteiligung, bei der die Mitarbeiter einen Anteil am Unternehmensgewinn erhalten. Dieser Anteil kann je nach individueller Leistung und Beitrag zum Unternehmenserfolg variieren. „Die Erfolgsbeteiligung schafft eine Win-Win-Situation, bei der sowohl das Unternehmen als auch die Mitarbeiter von einer erfolgreichen Geschäftsentwicklung profitieren. Anders als bei der leistungsbezogenen Vergütung wird hier also nicht nur die individuelle Leistung belohnt, sondern auch der Gesamterfolg des Unternehmens berücksichtigt“, führt Marina Markanian aus.

„Insgesamt zeigt sich, dass die Vergütung immer in Kombination mit einem positiven Betriebsklima und attraktiven Entwicklungsmöglichkeiten entscheidend für die Mitarbeiterbindung in der Karosserie- und Lackierbranche ist“, erklärt die Unternehmensberaterin und betont abschließend: Indem Betriebsinhaber diese Faktoren berücksichtigen und gezielt Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung ergreifen, können sie sicherstellen, dass ihre besten Mitarbeiter langfristig im Unternehmen bleiben und zum Erfolg ihres Betriebs beitragen.“

Ina Otto