



# Bonus- Malus- System (BMS)

## Einleitung

Aufgrund der im Geschäftsjahr 2009/10 aufgetretenen Ausschuss-Reklamationen mit Kostenfolge (ca. 70'000.--) muss die Geschäftsleitung Massnahmen treffen. Im Gespräch ist ein **Bonus-Malus-System** (BMS). Dieses System soll die bisherigen - je nach Geschäftsgang - sporadisch ausbezahlten Prämien ersetzen. Infolge Bevorzugung der Schmiede-Mitarbeiter hatten diese immer wieder zu Unfrieden geführt. Zusammen mit den Abteilungsleitern wurden Vor- und Nachteile eines BMS diskutiert. Nach Absprache der Systematik wurde beschlossen, **versuchsweise** auf 2011 das BMS einzuführen. Auf Ende 2011 wird das weitere Vorgehen – Weiterführung mit eventuellen Anpassungen oder als Fehlschlag streichen – besprochen werden. Unten stehende Richtlinien und Regeln sind also nicht in Stein gemeisselt. Wichtig für das Überleben des Systems ist die Akzeptanz in der gesamten Belegschaft. Ein Konkurrenzdenken zwischen Mitarbeitern und Abteilungen ist strikte zu vermeiden. Jeder kann ja nur gewinnen. Im schlechtesten Fall gibt es ganz schlicht und einfach: Nichts!

## Funktionsprinzip

Von einer bestimmten **Basissumme** wird jeder interne und externe Ausschuss abgezogen. Der am Ende des Jahres übrig bleibende Saldo – die **Bonussumme** - wird unter den betroffenen Mitarbeitern (ca. 40) aufgeteilt und als **einmaliger** Bonus (ist **kein** Lohnbestandteil) ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt infolge der im Dezember anfallenden grossen finanziellen Aufwendungen zusammen mit dem Februarlohn im Folgejahr. Die Basissumme und entstandene Ausschusskosten werden ständig aktualisiert und an einer für alle zugängliche Stelle veröffentlicht (Vorraum Garderobe). Jeder Mitarbeiter hat damit die Möglichkeit, die Entwicklung der Bonussumme zu verfolgen. Die Geschäftsleitung erhofft sich mit diesem BMS eine generelle Sensibilisierung für die nicht geringen Ausschusskosten.

## Basissumme

wird auf den Anfang jedes Kalenderjahres durch die Geschäftsleitung bestimmt. Für 2011 zum Beispiel aus der Überlegung, dass auf Ende Jahr jeder Mitarbeiter mit 1000.-- Bonus rechnen kann. Bei 40 Mitarbeitern sind dies 40'000.--. Dazu kommen das jährliche Mittel des externen Ausschusses von rund 30'000.-- und der geschätzte Anteil des internen Ausschusses in derselben Grösse, was zusammen als Basissumme 100'000.-- (Für jeden Mitarbeiter 2'500.--) ergibt. Die Basissumme wird sich für künftige Jahre auf den vorjährigen Geschäftsgang abstützen. Bei sehr schlechten Geschäftsjahren, könnte diese infolge finanzieller Engpässe entsprechend tief oder gar ganz ausfallen.

## Externer Ausschuss

entsteht infolge Reklamationen seitens der Kundschaft. Als Kosten kommen die endgültig für FO entstandenen Zusatzkosten – sobald bekannt - im BMS in Abzug: Korrekturarbeiten, Transportkosten, Neufertigung, Folgekosten (Kunde verrechnet seine Aufwendungen voll oder teilweise an FO, Metalllabor etc.). **Ausgeschlossen** sind eigene administrative Aufwendungen (Verkauf oder Endkontrolle müssen beim Kunden antraben, das Schreiben von Briefen, Telefongebühren etc.), sowie Imageschaden, der nicht in Franken ausgedrückt werden kann.

## Interner Ausschuss

besteht aus allem Material, das vor dem Spedieren in der Tonne landet. Wird das Material während der Fertigung als Ausschuss ausgeschieden (Falsche Zuschneidung, Fehlerhafte Teile beim Schmieden oder bei der Zerspanung etc.) wird das zusätzlich benötigte Material mit einer Pauschale von 4.50/kg als interne Ausschusskosten verrechnet. In diesem Preis sind neben dem Material auch Werkzeug-, Maschinen- und Personalkosten pauschal eingerechnet. Der Einfachheit halber werden die verschiedenen Materialpreise nicht berücksichtigt. Der unvermeidliche Ausschuss nach dem Einrichten (Ausprobieren, Masskorrekturen, Versatz beheben etc.) wird soweit berücksichtigt, dass bis zu 2% im BMS nicht zum Tragen kommen. Ist der Ausschuss aber z.B. 5% kommen die - diesen Sockel von 2% übersteigenden - 3% im BMS zum Tragen. Bei besonders schwierigen Teilen oder „Lehrgeld“ besteht diesbezüglich eine Toleranz. Entscheiden wird der Abteilungsleiter. Werden nahezu speditionsbereite Teile dem Schrott zugeführt, kommen diese mit dem Verkaufspreis in das BMS.

## Betroffene Mitarbeiter

sind alle Mitarbeiter mit mindestens 50% einer Vollzeitstelle. Für Lehrlinge gilt eine Sonderregelung mit nach Lehrjahr steigendem Anteil des Mitarbeiter-Bonus-Anteils: 10, 20, 30 und 40%.

Mitarbeiter, die ihre Arbeitstelle während des Beobachtungsjahres angetreten haben, bekommen den Bonus anteilmässig pro vollen Monat ausbezahlt. Treten Mitarbeiter (egal welche Seite gekündigt hat) vor dem Auszahlungstermin (Lohnabrechnung Februar des Folgejahres) aus, verlieren diese das Anrecht auf eine Bonuszahlung.

Oberburg, 18. November 2010  
Flügiger & Co AG Oberburg