SCHADEN.NEWS









15.10.2025

# LEISTUNGSLOHN – ERFOLGSFAKTOR IM K&L-BETRIEB?

„Sind wir ehrlich: Wir sind alle gefordert, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair zu entlohnen – eine faire Bezahlung ist schließlich ein entscheidender Faktor für den Erfolg eines Unternehmens“, meint Christoph Rosemeier, Betriebsberater beim Franchise-System Fix Auto. Denn gerade im Handwerk spiele die Lohnstruktur eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, qualifizierte Fachkräfte zu halten. Nicht selten wechseln Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Industrie – auch wegen der oft attraktiveren Gehälter. „Wir müssen uns auch im Bereich der Vergütung attraktiv aufstellen. Gleichzeitig dürfen wir dabei die Wirtschaftlichkeit unserer Betriebe nicht aus den Augen verlieren. Wenn ein Unternehmen erfolgreich ist, sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstverständlich am Erfolg teilhaben – das ist nicht nur gerecht, sondern stärkt auch die Motivation und die Bindung ans Unternehmen“, führt Christoph Rosemeier aus.

## KONZEPT AUS KANADA FÜR DEUTSCHEN MARKT

Um Fachkräfte zu binden und gleichzeitig die Wirtschaftlichkeit zu sichern, hat Fix Auto Deutschland deshalb ein erprobtes Modell aus dem Ursprungsland des Franchise-Systems, Kanada, übernommen. Der erste Pilotbetrieb war Fix Auto Dresden Nord. Die Idee: Mitarbeitende erhalten bei guter Leistung des Betriebs am Monatsende eine Ausschüttung. Transparenz und einheitliche Regeln sind dabei Grundvoraussetzungen.

## EFFIZIENZ ALS MASSSTAB

Das System setzt auf eine klare, messbare Kennzahl: 80 Prozent Effizienz im Gesamtbetrieb. Berechnet wird sie aus den verkauften Stunden im Verhältnis zu den Anwesenheitsstunden. Wird die 80-Prozent-Marke erreicht oderüberschritten, erhält das beteiligte Team eine Bonuszahlung. Die Höhe des Bonus ist Prozentsatz der durch die Effizienzsteigerung erwirtschafteten zusätzlichen Lohnerlöse und wird an die entsprechend beteiligten Teammitglieder gemäß ihrer tatsächlichen Anwesenheit ausgeschüttet.

## TEAM-BONUS STATT EINZELKÄMPFER

„Wir haben uns bewusst gegen individuelle Prämien entschieden“, betont Christoph Rosemeier und führt aus: „Die Erfahrung zeigt, dass bei personenbezogenen Boni häufig die Qualität der Arbeit leidet. Mit einem Team-Bonus fördern wir dagegen Zusammenhalt und gemeinsames Verantwortungsbewusstsein.“ Zudem werden auch administrative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbezogen. Da sie wenig Einfluss auf die Effizienz von Werkstattprozessen haben, werden für sie andere Ziele definiert, etwa eine bestimmte Menge an Google-Bewertungen pro Monat. „So tragen alle etwas bei - und spüren das am Ende des Monats auch tatsächlich auf dem Konto“, erklärt Christoph Rosemeier.

## LANGFRISTIGE WIRKUNG AUF MITARBEITER UND BETRIEBE

Mittlerweile ist das Leistungslohnmodell in acht der 27 Fix Auto Betriebe in Deutschland eingeführt. Die Effekte sind klar sichtbar: „Die Teams arbeiten aktiver an internen Abläufen und suchen nach Wegen, effizienter zu werden. Sie bringen eigene Ideen ein und gestalten den Betrieb mit“, berichtet der Fix Auto-Betriebsberater. Die Folge: höhere Mitarbeiterzufriedenheit, mehr Transparenz und eine Kultur des Vertrauens. Das bestätigt auch Alexander Mendl. Er führt gemeinsam mit seinem Cousin Martin Mendl den K&L-Betrieb Fix Auto Altmühlfranken. Das leistungsbasierte Bonusmodell gibt es bei ihm seit rund einem Jahr. Er weiß: „Die monatliche Chance, mehr Geld zu verdienen, motiviert meine Mitarbeiter auf Dauer mehr als eine einmalige Lohnerhöhung.“

## BEST PRACTICE FÜR DEN UNFALLSCHADENMARKT

Das Konzept zeigt eindrucksvoll, dass wirtschaftlicher Erfolg und Mitarbeiterbindung keine Gegensätze sind, sondern sich gegenseitig verstärken können. Im Mittelpunkt steht dabei ein transparenter, teamorientierter Ansatz, der klare Regeln, nachvollziehbare Kennzahlen und faire Beteiligung miteinander verbindet. Die Grundlage bildet eine für den gesamten Betrieb gültige Kennzahl - die Effizienz. Wird die festgelegte Zielmarke erreicht oder übertroffen, profitieren alle Mitarbeitenden durch einen Teambonus, der sich an den zusätzlich erwirtschafteten Lohnerlösen orientiert. So entsteht ein System, das Leistung, Zusammenhalt und Verantwortung gleichermaßen fördert.

Betriebsberater Christoph Rosemeier betont: „Mit klaren Regeln, Teamorientierung und offener Kommunikation lassen sich in K&L-Betrieben Anreize schaffen, die weit über das reine Gehalt hinausgehen. Am Ende profitieren alle: die Betriebe, weil sie effizienter und wirtschaftlich stabiler werden – und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, weil sie fair am Erfolg beteiligt sind.“ Das Konzept macht deutlich: Wenn Leistung belohnt, Teamarbeit gestärkt und wirtschaftliche Vernunft gewahrt werden, entsteht eine nachhaltige Win-win-Situation – für Unternehmen und Belegschaft gleichermaßen.

Ina Otto