

# Production Performance System



## bei Schoeller-Bleckmann



presented by  
Daniel Bacher

# SBER Geschichte



## 1787 Beginn der Eisenindustrie

Gründung eines  
Hammerwerks in  
Sierning Ternitz

## 1862 Schoeller Stahlwerke

Gründung  
durch  
Alexander  
Ritter von  
Schoeller

## 1924 Vereinigung

Vereinigung zur  
Schoeller-  
Bleckmann  
Stahlwerke AG

## 1960 Start der Produktion

von nahtlosen  
rostfreien  
Rohren in  
Ternitz

## 1975 Gründung der VEW

Zusammenschluss von  
Boehler, Styria und  
Schoeller Bleckmann  
zu Vereinigte  
Edelstahlwerke AG

## 1988 Re- organisation

Aufspaltung  
der VEW in  
Boehler und  
Schoeller  
Bleckmann

## 1991 Gründung von SBER GmbH

Umstrukturierung  
durch Teilung in  
Schoeller  
Bleckmann

## 1995 Privatisierung von SBER GmbH

„management  
buy out“

## 1999 Übernahme durch die Tubacex SA

SBER GmbH  
wird Teil der  
TUBACEX  
Gruppe

## 2008 530 Mitarbeiter– 18.000 t / J

Gesamtfläche:  
200.000 m<sup>2</sup>-  
Hallen:  
60.000 m<sup>2</sup>

## 2009- 2011 2 große Investments

Umbilical  
Rohrwerk  
Strangpresse

## 2016 Umbilical Produktion

Erste  
Großaufträge  
für die  
Umbilical-  
fertigung

# Schoeller-Bleckmann Edelstahlrohr



**Fläche:**  
200.000 m<sup>2</sup>  
ca. 30 Fußballfelder

**Mitarbeiter:**  
ca: 500

# Unser Produkt – nahtlose rostfreie Edelstahlrohre



# Ausgangspunkt

- Im Produktionsbereich mit ca. 400 MitarbeiterInnen bestand keine Möglichkeit mit besserer Performance mehr Geld zu verdienen
- Kein sonstiges Prämiensystem vorhanden
- Grundsatz: Gleiche Arbeit gleicher Lohn
- Problem der „Staubsaugervertreter“ oder
- „Ich bin der Beste und verdiene eine Lohnerhöhung“

# Bonus-/Prämiensysteme im Produktionsbereich

- Prämien werden mittels KPI`s berechnet, die für MA oft nicht nachvollziehbar sind
- Berechnung erfolgt nach Schichtleistungen/Abteilungen
- Selten wird die persönliche Leistung des/der MitarbeiterIn im Produktionsbereich beurteilt
- Die Einflussnahme des/der MitarbeiterIn auf das Ziel ist verschwindend gering

## Woran scheitern die Systeme oft?

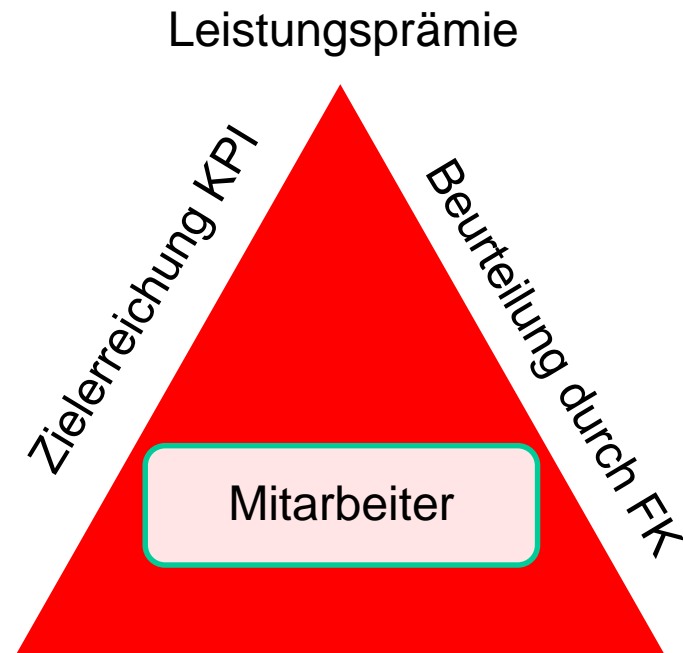
- Ziele erscheinen unerreichbar
- Wenn Boni zur Gewohnheit werden, stellen sie keinen Anreiz mehr dar
- Boni werden als willkürlich und ungerecht empfunden, weil nicht nachvollziehbar und transparent
- Bonussystemen fehlt oft die Wirtschaftlichkeit
- Sie sind Auslöser für Teamkonflikte, da sie den internen Wettbewerb befeuern
- Sie wirken nur bedingt motivierend, da der zeitliche Abstand zwischen Ziel und Belohnung zu lang erscheint (Jahresziele)

# Woran scheitern die Systeme oft?

- Betriebsrat / Betriebsvereinbarung
- Geschäftsleitung (nachdem Kosten bekannt werden)
- Führungskräften in der Produktion
- Mangelnde Urteilsfähigkeit
- Objektivität der Beurteilung („Freunderlwirtschaft“)
- Interne Schulungen und Vorgaben
- Kommunikation



# Performance Production System



# Betriebsvereinbarung

## 1. Persönlicher Geltungsbereich:

Diese BV gilt für alle Produktions-MitarbeiterInnen (Lohnempfänger) und Meister der SBER, im Folgenden „Teilnehmer“ genannt (siehe Anhang I). Zum Zeitpunkt des Abschlusses der BV laufende Altersteilzeitvereinbarungen sind von dieser Regelung ausgenommen.

## 2. Präambel

Das PPS System soll einerseits eine individuelle objektive Leistungsbeurteilung der Teilnehmer ermöglichen bzw. andererseits einen höheren Output der Bereiche erreichen. Die aus der Ausschüttung der monatlichen PPS Prämie entstehenden Mehrkosten sollen daher jedenfalls durch die Steigerung der Gesamtproduktionsperformance abgedeckt werden.

## 3. PPS System

Die Produktionsabteilungen (siehe Anhang I) beurteilen am Quartalsende jeweils für die nächste PPS Periode ihre Teilnehmer nach nachstehenden Kriterien mit folgenden Performancestufen:

**P4 = Performance gering**  
**P3 = Performance gut**  
**P2 = Performance sehr gut**  
**P1 = Performance ausgezeichnet**

Kriterien	P4	P3	P2	P1
Qualifikation	Gering	Gut	Sehr gut	Ausgezeichnet
Motivation	Gering	Gut	Sehr gut	Ausgezeichnet
Leistung	Gering	Gut	Sehr gut	Ausgezeichnet
Verlässlichkeit	Gering	Gut	Sehr gut	Ausgezeichnet

Mit vorstehenden Kriterien wird durch die jeweilige Abteilung eine Einstufung vorgenommen, der Mittelwert ergibt einen Wert von P1 – P4. Die Abteilungsbewertung muss durch mind. 2 Führungskräfte (4-Augen Prinzip) erfolgen. Im Zweifel hat die organisatorisch übergeordnete Führungskraft zu entscheiden.

# Betriebsvereinbarung

## 4. PPS Abstufungen

Die jeweilige Performancestufe wird für alle teilnehmenden Bereiche wie folgt festgelegt:

P 4	P 3	P 2	P 1
-	75€	150€	200€

PPS Zulagen sind von KV-Erhöhungen ausgenommen.

## 5. Voraussetzungen der Teilnahme am PPS System

- Unbefristeter SBER Dienstvertrag (Start ab Folgemonat)
- Performancebeurteilung durch direkte Führungskraft quartalsweise
- Entfall bei schriftlicher Verwarnung für die gesamte aktuelle Periode.
- Bei Kündigung oder Austritt durch den/die ArbeitnehmerIn entfällt die PPS Prämie ab diesem Zeitpunkt
- Änderung Funktion Arbeitsplatz/ KST-Stelle → P Stufe bleibt in der aktuellen Periode gleich

# Ergebnisse nach 3 Perioden

- Leistungsträger werden transparent
- Badperformer ebenso
- FK „müssen“ mit MitarbeiterInnen sprechen
- FK „müssen“ Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen

Abt.	KST	Pers.Nr.	Name	Vorname	Beruf	PPS Q4/18	PPS Q1/19
	5595				Instandhalter PU	2	1
	5510				Luppeneingangsprüfung	4	3
	5540				Adjustagelinie - Helfer	3	2
	5550				Teamleader	2	3
	5540				ZFP Prüfer Adjustagelinie	3	2
	5550				Röntgenbediener / Coiler	2	2
	5540				Adjustagelinie - Helfer	3	3
	5550				Teamleader	2	3
	5530				Glühhelfer	2	2
	5510				Werkzeugschlosser PU	2	1

**Dankeschön für Ihre Aufmerksamkeit, ich freue  
mich auf Ihre Fragen!**