

# Mitarbeitermotivation durch Prämiensysteme

Untersuchung des Prämiensystems der Porr Bau GmbH | Business Unit 1 |  
Niederlassung Wien | Bereich Neubau III

Master-Thesis zur Erlangung des akademischen Grades  
Master of Business Administration in Bauwirtschaft  
eingereicht am Department für Bauen und Umwelt  
der Donau-Universität Krems

**Autor:** Florian Jurkovits

**Betreuer:** Mag. Wolfgang Laskowksi

Krems, am 31.07.2016

**Abstract – Masterthese****Titel: Mitarbeitermotivation durch Prämiensysteme****Name AutorIn:**  
**Florian Jurkovits**  
**Seitenanzahl: 82****Co-AutorIn:**  
/  
**Seitenanzahl: /**

**Hintergrund:** Im Bereich Neubau III erfolgt eine jährliche Prämienverteilung, die allerdings zu regelmäßigen Diskussionen führt, da die Kriterien, nach denen die Prämie verteilt wird, nicht bekannt sind und die Prämienhöhe für die Mitarbeiter nicht nachvollziehbar ist. Diese Master-These soll daher den Führungskräften der Abteilung darlegen, wie die Prämienverteilung wirkt und den Grundstein für die Entwicklung eines neuen Prämiensystems legen.

**Hypothese:** Das derzeitige Prämiensystem wirkt sich auf die Mitarbeiter nicht motivierend aus, da es nicht transparent gestaltet ist und die Angestellten auch keinen Einfluss auf ihre Prämie nehmen können.

Damit sich das zukünftige Prämiensystem positiv auf die Motivation der Mitarbeiter auswirkt, muss es im Sinne der Verfahrensgerechtigkeit gerecht sein und die Mitarbeiter müssen einen Einfluss auf ihre Prämie nehmen können.

**Methode:** Für die Erarbeitung der Themenbereiche Motivation, Entlohnung und Leistungsbeurteilung wurde eine Literaturrecherche durchgeführt. Des Weiteren wurden Führungskräfte und Mitarbeiter interviewt, um herauszufinden, wie die Prämienverteilung in der Abteilung funktioniert und wie diese auf die Mitarbeiter wirkt. Anschließend wurde eine Mitarbeiterbefragung mittels standardisiertem Fragebogen durchgeführt.

**Ergebnisse:** •Das Prämiensystem in der jetzigen Form wirkt bereits motivierend. Die positive Wirkung auf die Motivation der Mitarbeiter kann aber erhöht werden, wenn das Prämiensystem transparent gestaltet wird, objektiv angewendet wird, die entscheidenden Personen unvoreingenommen sind, die Leistung der Mitarbeiter richtig beurteilt wird, eine Korrekturmöglichkeit besteht und die Mitarbeiter die Höhe ihrer Prämie beeinflussen können.

**BetreuerIn:** Mag. Wolfgang Laskowksi**Weitergabe gesperrt:** Ja  | Nein   
**Datum:** 31.07.2016**Schlagwortkatalog:** Motivation, Prämien, Entlohnung, Prämiensystem, Prämienverteilung, Leistungsbeurteilung