

Erfolgsbeteiligungen

Von der Sonderzahlung bis zum Teambonus

In der Metall- und Elektro-Industrie zahlt das Gros der Unternehmen Erfolgsbeteiligungen an die Mitarbeiter. Sie sollen die Motivation der Beschäftigten und die Qualität der Arbeit erhöhen. Im Schnitt haben die Firmen mit Erfolgsbeteiligung im Jahr 2007 rund 7 Prozent der Entgeltsumme zusätzlich ausgeschüttet.

Ob Gewinnbeteiligung für alle Mitarbeiter oder Bonuszahlungen für einzelne Teams: In sechs von zehn M+E-Unternehmen haben Instrumente der Erfolgsbeteiligung bereits Einzug gehalten.

Zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage im Rahmen des IW-Zukunftspanels vom August 2008. Darin wurden mehr als 730 Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie mit mindestens 20 Beschäftigten befragt, welche Spielarten der Erfolgsbeteiligung es bei ihnen gibt.

Am meisten verbreitet ist die Gewinnbeteiligung: Annähernd 44 Prozent der M+E-Betriebe, die Erfolgsbeteiligungen gewähren, lassen ihre Arbeitnehmer in dieser Form am Unternehmenserfolg teilhaben. Leistungs- und erfolgsabhängige Boni für einzelne Mitarbeiter gibt es in 36 Prozent der Unternehmen, Boni für gute Teamleistungen bei 23 Prozent dieser Arbeitgeber.

Ob ein Betrieb sein Personal am wirtschaftlichen Erfolg beteiligt, hängt von vielen Faktoren ab:

Unternehmensgröße. In großen Firmen sind variable Entgeltanteile nahezu obligatorisch (Grafik):

Acht von zehn M+E-Unternehmen, die mehr als 250 Beschäftigte zählen, arbeiten mit erfolgs- und leistungsabhängigen Vergütungselementen. Zwei Drittel setzen dabei auf Gewinnbeteiligungen.

Bei kleineren Unternehmen mit bis zu 100 Arbeitern und Angestellten gibt es Erfolgsbeteiligungen immer noch in etwas mehr als der Hälfte der Betriebe, meist werden Gewinnbeteiligungen ausbezahlt.

Tarifbindung. Unternehmen, in denen der Flächentarifvertrag gilt, zahlen zu rund 50 Prozent Erfolgsbeteiligungen. Von den Betrieben mit einem eigenen Haus- oder Firmentarifvertrag haben sogar 72 Prozent Bonussysteme vereinbart.

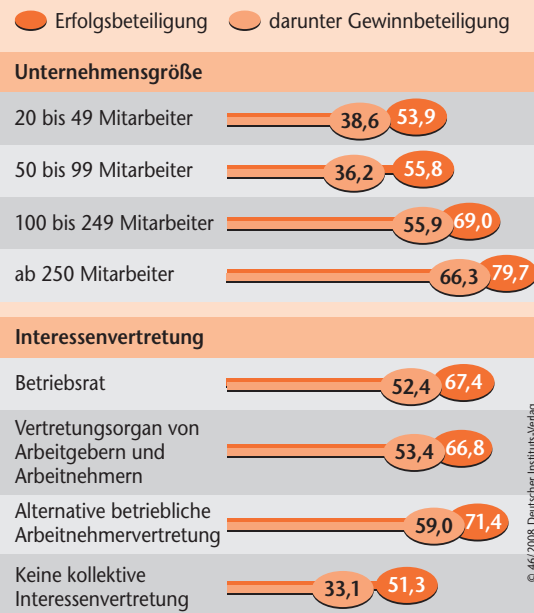
Betriebliche Mitbestimmung. Unternehmen, die keine kollektive Interessenvertretung haben, beteiligen ihre Beschäftigten deutlich seltener am Erfolg als solche, die einen Betriebsrat oder eine alternative Mitarbeitervertretung aufweisen können.

Ob ein Unternehmen Boni und Prämien zahlt und in welcher Höhe, wird in einem Viertel der Fälle über individuelle Vereinbarungen geregelt. Gut 10 Prozent der Firmen beziehen sich auf Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge. In den übrigen Firmen mit Erfolgsbeteiligung entscheidet die Firmenleitung über Art und Umfang der Zahlungen.

Im Schnitt zahlten die Firmen mit Erfolgsbeteiligung im Jahr 2007 mehr als 7 Prozent der Jahresentgeltsumme zusätz-

Erfolgsbeteiligung:
In Großbetrieben üblich

So viel Prozent dieser Unternehmen gewähren ihren Mitarbeitern eine ...



Erfolgsbeteiligung: variable Entgeltbestandteile wie Gewinnbeteiligungen und Sonderzahlungen in Abhängigkeit von der Gruppen- oder Individualleistung; Befragung von 738 Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitern der Branchen Metallerzeugung, -bearbeitung und -waren, Maschinenbau, Elektroindustrie sowie dem Fahrzeugbau
Quelle: IW-Zukunftspanel 2008

© 46/2008 Deutscher Instituts-Verlag

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Für Adressaufkleber

lich für diese variablen Komponenten. Auf die gesamte Metall- und Elektro-Branche mit ihren 3,6 Millionen Mitarbeitern hochgerechnet, addiert sich die zusätzlich ausgezahlte Erfolgsbeteiligung auf über 3 Prozent der Entgeltsumme. Anders ausgedrückt gaben die Firmen so insgesamt mehr als 4 Milliarden Euro für Gewinnbeteiligungen und leistungsabhängige Boni aus.

Die befragten Unternehmen versprechen sich von Erfolgsbeteiligungen in erster Linie drei Dinge: Sie sollen die Belegschaft stärker motivieren und damit die Qualität der Arbeit und die Produktivität steigern. Außerdem meinen die Firmen auch, dass Sonderzahlungen eine gute Möglichkeit der Lohndifferenzierung sind und die Unternehmensbindung fördern.