

Macht Gewinnbeteiligung die Mitarbeiter produktiver?

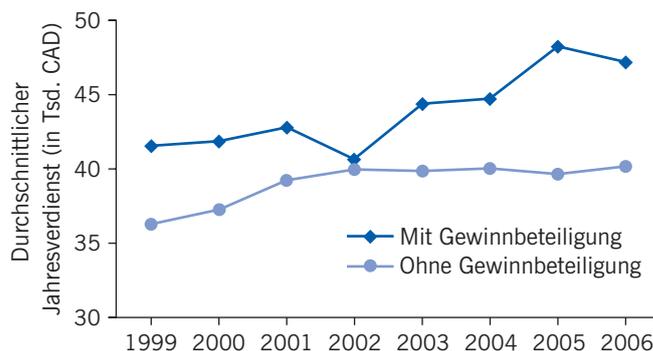
Sorgfältig ausgestaltete Beteiligungsprogramme in Form von gewinnabhängigen Bonuszahlungen fördern die Mitarbeitermotivation

Schlagworte: Gewinnbeteiligung, Löhne, Arbeitsmoral, Arbeitsproduktivität, Beschäftigungsstabilität

RELEVANZ DES THEMAS

Gewinnbeteiligung kann zu Produktivitätssteigerungen führen, die sich positiv auf Unternehmensgewinn und Löhne auswirken. Zugleich kann das Beschäftigungsniveau stabil gehalten werden, weil die Unternehmen in konjunkturellen Schwächephase die Vergütung anpassen können, statt Mitarbeiter zu entlassen. Zwar macht Gewinnbeteiligung das Arbeitseinkommen weniger berechenbar, doch langfristig profitieren die Arbeitnehmer von schnellerem Lohnwachstum. Wie bei allen kollektiven Anreizsystemen droht ein „Trittbrettfahrer-Effekt“, wenn manche Arbeitnehmer von der Leistung anderer profitieren, ohne sich selbst mehr anzustrengen. Allerdings scheint sich die Arbeitsmoral in teambasierten Arbeitsumgebungen bei Gewinnbeteiligung eher zu verbessern.

Gewinnbeteiligung macht die Vergütung volatiler, beschleunigt jedoch langfristig das Lohnwachstum



Quelle: Workplace and Employee Surveys (WES), Statistics Canada, vgl. [1].

IZA
World of Labor

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- + Gewinnbeteiligung kann Produktivität, Unternehmenserfolg und Löhne steigern.
- + Verbessert Gewinnbeteiligung die Arbeitsmoral, sinken die Kosten der Leistungskontrolle.
- + Aufgrund höherer Lohnflexibilität reduziert Gewinnbeteiligung die finanziellen Risiken für Unternehmen.
- + Gewinnbeteiligung trägt zur Jobsicherheit bei, weil Unternehmen in schlechten Zeiten die Vergütung anpassen können, statt Mitarbeiter zu entlassen.
- + Teambasierte Arbeitsumgebungen verstärken den Produktivitätseffekt der Gewinnbeteiligung.

Contra

- Gewinnbeteiligung kann dazu führen, dass einige Mitarbeiter ihre Anstrengungen zurückschrauben, weil sie von der Leistung ihrer Kollegen profitieren.
- Der Zusammenhang zwischen eigener Leistung und Unternehmensgewinn ist für Arbeitnehmer nicht immer ersichtlich.
- Gewinnbeteiligung verringert die finanzielle Planungssicherheit für Arbeitnehmer, weil die Vergütung variabler wird.
- Gewinnbeteiligung kann hohe Verwaltungskosten verursachen.
- Gewerkschaften sehen Gewinnbeteiligung meist kritisch; je größer ihr Einfluss, desto geringer die Chance, ein solches System einzuführen.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Angesichts vielfältiger Veränderungen der Arbeitswelt wird vermehrt darüber diskutiert, wie Mitarbeiter unmittelbarer am Unternehmenserfolg teilhaben können. Empirischen Studien zufolge steigert eine gewinnabhängige Vergütungskomponente das Arbeitseinkommen und die Beschäftigungsstabilität, während die Unternehmen von höherer Mitarbeiterproduktivität profitieren, die sich wiederum positiv auf die Löhne auswirkt. Gewerkschaften sollten daher im Dialog mit den Arbeitgebern Gewinnbeteiligungsmodelle aushandeln, die für beide Seiten größtmögliche Vorteile bieten. Die Politik kann solche Modelle zusätzlich durch steuerliche Anreize fördern.