



Erfolgsbeteiligung von Mitarbeitern erhöht Akzeptanz von Bonuszahlungen an Geschäftsführer

Erfolgsbeteiligung von Mitarbeitern erhöht Akzeptanz von Bonuszahlungen an Geschäftsführer
Auf die Frage "Empfinden Sie Bonuszahlungen an Geschäftsführer im Großen und Ganzen als gerecht, eher gerecht, eher ungerecht oder ungerecht?" antworteten 41 Prozent der Befragten mit gerecht oder eher gerecht. 55 Prozent empfanden solche Bonuszahlungen als ungerecht oder eher ungerecht. Bei Befragten, in deren Unternehmen bereits Boni gezahlt wurden, ändert sich das Bild: Von diesen halten 51 Prozent Bonuszahlungen für gerecht oder eher gerecht, 47 Prozent für ungerecht oder eher ungerecht.
Die Beteiligung von Mitarbeitern hat dabei deutlichen Einfluss auf die Einschätzung der Befragten. "Boni werden besonders häufig dann als gerecht erachtet, wenn auch weitere Beschäftigte des Unternehmens am Erfolg partizipieren", erklärt Gesine Stephan, die Leiterin des IAB-Forschungsbereichs "Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit".
Von Bedeutung sind auch die konkrete Situation des Unternehmens und die Begründung für die Bonuszahlungen. Bonuszahlungen werden zum Beispiel häufiger als gerecht bewertet, wenn es maßgeblich von der Geschäftsführung zu verantworten war, dass das Unternehmen in einem schwierigen Marktumfeld einen Gewinnzuwachs erzielen konnte. Dagegen sinkt die Zustimmung zu Boni für die Geschäftsführung, wenn ein Gewinnzuwachs auf Rationalisierungsmaßnahmen folgte.
Persönliche Merkmale der Befragten spielen bei der Bewertung der Boni ebenfalls eine Rolle: Ältere Personen beispielsweise schätzen Bonuszahlungen häufiger als ungerecht oder eher ungerecht ein. Zudem beeinflussen Einstellungen und Eigeninteressen die Einschätzungen. Gewerkschaftsmitglieder stehen Bonuszahlungen ablehnender gegenüber als Nicht-Gewerkschaftsmitglieder. Befragte, die ihr Einkommen als ungerecht niedrig empfinden, bewerten Bonuszahlungen bei Managern als weniger gerecht. Diejenigen Beschäftigten, die selbst Bonuszahlungen erhalten, beurteilen diese auch bei Geschäftsführungen grundsätzlich häufiger als gerecht oder eher gerecht.
Nur wenn Beschäftigte die Bonuszahlungen an Geschäftsführer im eigenen Betrieb als ungerecht einschätzen, werden häufiger negative Folgewirkungen genannt. In diesem Fall geben mehr als die Hälfte der Befragten an, dass sich durch Boni die Motivation unter den Mitarbeitern ihres Betriebs verschlechterte.
Die Studie beruht auf den Angaben von mehr als 1.400 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aller Branchen.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB)
Weddigenstr. 20 - 22
90478 Nürnberg
Deutschland
Telefon: 0911 / 179-0
Telefax: 0911/179-3258
Mail: info@iab.de
URL: www.iab.de


Pressekontakt

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB)

90478 Nürnberg

iab.de
info@iab.de

Firmenkontakt

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB)

90478 Nürnberg

iab.de
info@iab.de

Die Geschichte
Das IAB im April des Jahres 1967: eine Gründung ohne gesetzliche Grundlage, eine Abteilung der Bundesanstalt für Arbeit (BA), deren Beitrag zur Automationsdiskussion. Das IAB im Jahr 2008: eine eigene Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit, ein quirliger Ort, dem das Korsett gleich zweier gesetzlicher Aufträge nicht zu eng geworden ist, dessen Themenvielfalt und Publikationen die Luft der Freiheit atmen, dessen Serviceeinrichtungen in vielem ihrer Zeit voraus sind.
Das Hier und Heute ist über die letzten vier Jahrzehnte gewachsen und ein kurzer Blick zurück lässt uns die Gegenwart besser verstehen. Denn glücklicherweise haben viele Themen und viele Persönlichkeiten ihre Spuren hinterlassen. Der lange Weg durch die Geschichte wird knapp beschrieben.
Der Auftrag
Das Korsett hält uns schlank, schützt vor unnötigem Ballast. Zwischen 1969 und 1998 regelte das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) den gesetzlichen Auftrag des IAB. Seit das AFG in das Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) übernommen wurde, sind 280 und 282 SGB III für uns maßgeblich. Erweitert wurde dieser Auftrag erst in jüngster Zeit. Denn neben dem SGB III wird die Arbeit des IAB nun auch durch 55 des SGB II bestimmt. Wir untersuchen jetzt nicht nur die vielfältigen Wirkungen der Instrumente der Arbeitsförderung, sondern auch die Leistungen zur Grundsicherung für Arbeitsuchende. Dieses Doppelleben macht das Arbeiten am IAB besonders spannend.
Die Organisation
Nach dem Auftrag folgt der Aufbau. Das Organigramm des IAB gibt einen Überblick und stellt alle Bereiche bis hin zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor. Wir beschreiben, was die Bereiche inhaltlich tun und informieren über die einzelnen Projekte.