

Faktor Glück verschwindet durch Boni-System aus Berechnungen

VERGÜTUNG: Das kann frustrieren: Obwohl die Leistung des eigenen Unternehmens nicht so schlecht ist, fällt der Bonus weg, auf den der Mitarbeiter so gesetzt hat. Der Grund: Die Finanzkrise und damit verbundene zu optimistische Planzahlen, die nicht erreicht wurden. Aus diesem und anderen Gründen setzen einige Unternehmen auf ein neues Bonussystem, das den Gesamtmarkt berücksichtigt.

VDI NACHRICHTEN, DÜSSELDORF, 9. 1. 09, CHA

Wer bekommt am Jahresende wie viel? Kürzlich war wieder Bonus-Zeit. Doch anders als in vorherigen Jahren konnten die Mitarbeiter ihre Prämien und Zuschläge nicht mehr ohne Weiteres abschätzen. Denn immer mehr Firmen haben ihr Bonussystem umgebaut oder planen dies. Der Grund: „Die Leute sind unzufrieden darüber, dass sie leer ausgehen, nur weil der Gesamtmarkt geschrumpft ist“, erklärt der Schweizer Vergütungsexperte Hermann J. Stern. Einige Firmen haben 2008 hervorragend gewirtschaftet und konnten deshalb keine Boni auszahlen, weil sich die zugrunde liegenden Planzahlen nach der Finanzkrise als zu optimistisch erwiesen.

Dass die Prämien sinken, ist an sich keine Überraschung, schließlich sind sie

Ergebnis des Bereichs oder Unternehmens. Diese Zuschläge werden addiert. „Das bedeutet: Es gibt zwar weiter Boni, doch sie fallen nicht mehr so hoch aus wie in den Jahren zuvor“, sagt Martin Hofferberth, Vergütungsexperte beim Beratungsunternehmen Towers Perrin, Frankfurt.

In einzelnen Fällen können die Angestellten auch leer ausgehen, nämlich wenn der persönliche Zuschlag mit dem Unternehmensergebnis – vielerorts eine schwarze Null – malgenommen wird (Fachwort: multiplikatives System). Dann entfällt der Bonus möglicherweise komplett, so Hofferberth.

Gut gelaufen und trotzdem verloren – das wollen Unternehmen in Zukunft verhindern. Abhilfe soll ein neues Bonussystem schaffen, das sich am Belohnungsprinzip im Sport orientiert: Schließlich gewinnt bei Olympia auch nur jener Läufer die Goldmedaille, der die gesamte Konkurrenz abhängen konnte – und nicht einer, der eine vorher festgelegte Zeit geschlagen hat. Auf die Wirtschaft übertragen bedeutet das: Ein Unternehmen holt am Jahresende die finanziellen Kennzahlen der schärfsten Wettbewerber ein und vergleicht sie mit der eigenen Leistung. Hat man die Konkurrenz – etwa bei der erzielten Rendite – überflügelt, gibt es Prämien.

Solche Index-Systeme haben einen entscheidenden Vorteil: „Die äußeren Einflüsse werden herausgefiltert“, erklärt Vergütungsexperte Stern. Geht der Gesamtmarkt beispielsweise in die Knie, sinken nicht automatisch die Prämien



Hey, Boss, ich brauch' mehr Geld: Bei der Verteilung von Boni wird meistens auf die Planzahlen geachtet, das Gesamtumfeld aber nicht berücksichtigt. Foto: Bilderbox

Am Jahresende ist die Zeit der Boni. Doch für manche Mitarbeiter gab es wegen der Finanzkrise ein böses Erwachen.

genau dafür gedacht – als Zuckerl für den Fall, dass das Geschäft gut läuft. In Deutschland werden die Zulagen üblicherweise nach dem so genannten additiven System ausgezahlt: Das variable Gehalt eines Mitarbeiters richtet sich nicht nur nach dessen persönlicher Leistung (etwa der Anzahl der abgeschlossenen Projekte), sondern auch nach dem

mit. „Schließlich kann es auch im Ab-schwung gute Leistungen geben“, erläutert Stern. Allerdings federt das System auch Übertreibungen nach oben ab. Zu den Unternehmen, die dieses Prinzip anwenden und sich mit anderen Firmen messen, gehören Burckhardt Compression, ein führender Hersteller von Kolbenkompressoren, der Bauzulieferer Geberit sowie der Schweizer Testgerätehersteller Comet. Im Bankensektor ist es schon länger verbreitet.

Die Tücken liegen in der Umsetzung des Systems, denn der jährliche Vergleich mit der Konkurrenz ist aufwändig.

Das gibt auch Stern, einer der Verfechter des Siegtreppchen-Modells, zu: „Die Berechnung lohnt sich nur etwa ab 20 Mio. € Umsatz und wenn die Unternehmensergebnisse eine gewisse Stabilität haben.“ Doch selbst, wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, bleiben Fragen: „Mit wem vergleichen Sie sich? Wie reagiert das System, wenn Konkurrenten fusionieren?“, gibt Vergütungsexperte Hofferberth zu denken. Er erwartet, dass sich das Prinzip Siegtreppchen nur bei einigen Konzernen und hier auch nur auf der Topmanagement-Ebene verbreiten wird. CONSTANTIN GILLIES