

Fred G. Becker · Michael H. Kramarsch

Leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung für Führungskräfte

PRAXIS DER PERSONALPSYCHOLOGIE



HOGREFE



Leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung für Führungskräfte

Praxis der Personalpsychologie

Human Resource Management kompakt

Band 11

Leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung für Führungskräfte

von Prof. Dr. Fred G. Becker und MBA Michael H. Kramarsch

Herausgeber der Reihe:

Prof. Dr. Heinz Schuler, Dr. Rüdiger Hossiep,

Prof. Dr. Martin Kleinmann, Prof. Dr. Werner Sarges

Leistungs- und erfolgs- orientierte Vergütung für Führungskräfte

von
Fred G. Becker
und Michael H. Kramarsch

HOGREFE



GÖTTINGEN · BERN · WIEN
TORONTO · SEATTLE · OXFORD · PRAG

Prof. Dr. Fred G. Becker, geb. 1955. Ausbildung zum Bankkaufmann. Studium der Betriebswirtschaftslehre an den Universitäten Wuppertal und Köln. Promotion 1985. Habilitation 1991. 1991 Vertretungsprofessur (Internationales Management) an der Universität der Bundeswehr München. 1992-1996 Inhaber des Lehrstuhls für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre an der Universität Jena. Seit 1996 Inhaber des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Organisations-, Personal- und Unternehmensführung, an der Universität Bielefeld.

Michael H. Kramarsch, geb. 1970. Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Donauuniversität Krems. 1994 Master of Business Administration (MBA). 1991-1995 Consultant bei einer österreichischen HR-Beratung. 1995 Managing Partner bei H. Neumann International in München. Seit 1998 bei Towers Perrin Unternehmensberatung beschäftigt. Seit 2005 Managing Director bei Towers Perrin Deutschland.

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

© 2006 Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG
Göttingen · Bern · Wien · Toronto · Seattle · Oxford · Prag
Rohnsweg 25, 37085 Göttingen

<http://www.hogrefe.de>

Aktuelle Informationen · Weitere Titel zum Thema · Ergänzende Materialien



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlagbild: © Getty Images, München
Satz: Grafik-Design Fischer, Weimar
Druck: AZ Druck und Datentechnik GmbH, Kempten
Printed in Germany
Auf säurefreiem Papier gedruckt

ISBN 3-8017-1928-6

Inhaltsverzeichnis

1	Leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung	1
1.1	Einführung und Begriffe	1
1.2	Definition	2
1.3	Abgrenzung zu ähnlichen Begriffen	5
1.4	Bedeutung für das Personalmanagement	8
1.5	Betrieblicher Nutzen	9
1.6	Weitere Ziele	12
2	Modelle	15
2.1	Theoretische Ausgangsmodelle	15
2.2	Konzeptionelle Überlegungen	24
2.3	Zur Variabilität von Vergütungen	26
3	Analyse und Maßnahmenempfehlung	27
3.1	Kurzer Einstieg	27
3.2	Kurzfristig variable Vergütung	29
3.2.1	Bewertung von Performance	30
3.2.2	Ausschüttung	39
3.2.3	Empfehlungen	42
3.3	Langfristig variable Vergütung	43
3.3.1	Kurzer Einstieg	43
3.3.2	Aktienpläne	45
3.3.3	Aktioptionen	47
3.3.4	Wertsteigerungsrechte	49
3.3.5	Phantom-Pläne	50
3.3.6	Cash-basierende Pläne	51
3.3.7	Marktübersicht aktienbasierter Managementvergütung	51
3.3.8	Empfehlungen	62
4	Probleme bei der Anwendung	63
4.1	Überblick	63
4.2	Mess- bzw. Bewertungsproblem	64
4.3	Könnens-Probleme	65
4.4	Manipulationsproblem	69

4.5	Teamproblem	70
4.6	Verdrängungsproblem	71
4.7	Selektionsproblem	73
4.8	Fazit	74
5	Fallbeispiele aus der Unternehmenspraxis	76
5.1	Fallstudie: Luftfahrtunternehmen	76
5.1.1	Ausgangslage	76
5.1.2	Zielsetzung der Veränderung	77
5.1.3	Design	78
5.1.4	Implementierung und Kommunikation	79
5.1.5	Ergebnisse	80
5.2	Fallstudie: Internationales Pharmaunternehmen	80
5.2.1	Ausgangslage	80
5.2.2	Zielsetzung	81
5.2.3	Design	81
5.2.4	Implementierung und Kommunikation	83
5.2.5	Ergebnisse	85
6	Literaturempfehlungen	85
7	Literatur	86

Karten:

Welche Funktionen sollen variable Vergütungen erfüllen?

Welche Performance-Standards können bei der variablen Vergütung verwendet werden?

Grundsätzliche Fragen zur variablen Vergütung

Empfehlungen für Long-term-Incentive-Pläne

1 Leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung

1.1 Einführung und Begriffe

Gegenstand dieses Buches sind leistungs- und erfolgsorientierte Vergütungssysteme für Führungskräfte und AT-Mitarbeiter. Darunter werden diejenigen variablen Vergütungsbestandteile gefasst, die eng an die individuelle Leistung eines Mitarbeiters¹ und/oder den Erfolg eines Unternehmens gekoppelt sind. Sie sind insofern i. d. R. nur ein Bestandteil eines umfassenderen Vergütungssystems.²

Die Auseinandersetzung fokussiert dabei v. a. auf die *Führungskräftevergütung*. Unter „Führungskräften“ werden also im Wesentlichen Leitende Angestellte sowie AT-Mitarbeiter verstanden. Die Unternehmen haben hier eine wesentlich größere Handlungsautonomie, da für diesen Personenkreis kaum arbeits-, sozial- und tarifrechtliche Restriktionen bestehen. Die Führungskräftevergütung wird weitgehend auf einzelvertraglicher Grundlage und betriebsspezifisch geregelt. Führungskräfte haben Einfluss auf das Unternehmensgeschehen, zumindest auf Teile hiervon. Sie erhalten des Weiteren eine ausreichend hohe Vergütung, um Teile davon variabel, d. h. auch unsicher in ihrer Auszahlung, zu gestalten.

**Führungskräfte,
Leitende
Angestellte,
AT-Mitarbeiter**

Die Führungskräftevergütung kann insofern – wesentlich gezielter als bei tariflich vergüteten Mitarbeitergruppen – als Anreiz zur Beeinflussung des Leistungsverhaltens eingesetzt werden. Die Vergütung der tariflichen Mitarbeiter ist dagegen zum überwiegenden Teil kollektivvertraglich durch die Sozialpartner zentral gestaltet. Zwar sind in den letzten Jahren auch für den Tarifbereich leistungs- und/oder erfolgsorientierte Vergütungen zu verwirklichen versucht worden. Innerhalb dieser relativ starren tariflichen Systeme kann eine solche leistungsbezogene Wirkung aber allenfalls zufällig oder durch andere, nicht-monetäre Mittel erreicht werden.

Ein Wort zur Kritik der Führungskräftevergütung: Fehlverhalten in manchen Unternehmen bezüglich der Höhe von Vergütungen generell wie auch gerade in schlechten Unternehmensjahren sollten nicht dazu verführen, pauschal jegliche Auseinandersetzung um systematische Vergütungsgestaltung

**Fehlverhalten
und Vergütung?**

1 Ohne diskriminieren zu wollen, verwenden wir aus Vereinfachungsgründen nur die Termini Mitarbeiter und Manager. Mitarbeiterinnen und Managerinnen sind selbstverständlich ebenso gemeint.

2 Danken möchten wir für ihre engagierte und kompetente Mitwirkung Andreas Enneking für inhaltliche Gestaltungsvorschläge zum Kapitel 2, Stephanie Schmelter für ihre den Kapiteln zur Marktpraxis variabler Vergütungssysteme zu Grunde liegenden Studien, Alexandra Wurm für die Erstellung der Abbildungen und Erika Mohnhardt für das Korrekturlesen. Unser besonderer Dank gilt Dr. Christine Harbring für ihre umfassenden, die inhaltliche Strukturierung wesentlich beeinflussenden und inhaltlich sehr wertvollen Verbesserungsvorschläge.

zu meiden. Gerade die spezifische Diskussion von Systemelementen wie Gestaltungswirkungen ermöglicht es, effektivere Führungskräftevergütungen umzusetzen. Wir beschäftigen uns in diesem Buch mit dem formalen Entgeltproblem (das System), also der Auseinandersetzung um monetäre Anreize, Instrumente und deren Wirkungen. Das materielle Entgeltproblem (die Höhe der Vergütung) ist immer eine Frage des Marktes, da gibt es kein generell „richtig oder falsch“, kein „sinnvoll oder unsinnig“ – selbst wenn viele von uns dazu eine Meinung teilen.

1.2 Definition

Materielle Belohnungen

Unter *Vergütung* wird im Folgenden das gesamte Arbeitseinkommen der Mitarbeiter aus beruflicher Arbeit verstanden. Der Begriff gilt dabei als Sammelbegriff für Termini mit gleichen oder ähnlichen Begriffsinhalten, wie z. B. „Lohn“, „Entlohnung“ (beides hat sich bei Führungskräften nicht eingebürgert) sowie „Entgelt“. Rechtliche Basis jeder Vergütung ist vor allem der Arbeitsvertrag, der die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung einer Vergütung begründet. Die Differenzierung des Vergütungsbegriffs erfolgt sowohl in der Literatur als auch in der Praxis sehr unterschiedlich. Im Ergebnis bestehen jedoch oft keine (oder nur geringe) inhaltliche Unterschiede.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Vergütung ziemlich weit oben in der Wertschätzung der Führungskräfte und anderer AT-Mitarbeiter steht, sei es aus monetären Motiven heraus oder als Ausdrucksmittel des „Marktwertes“, der Leistungsanerkennung und Selbstwertschätzung. Insofern spricht vieles dafür, monetäre Stimuli einzusetzen, um das Verhalten dieses Personenkreises im Sinne der Organisation zu beeinflussen (Becker & Kramarsch, 2004; Schanz, 2000, S. 609 f.).

Das *Vergütungssystem* (hier synonym: Entgeltsystem) ist die Summe aller der vom Unternehmen i. d. R. auf Grund vertraglicher Vereinbarungen zu zahlenden materiellen Belohnungen für die durch die Mitarbeiter erbrachten Arbeitsleistungen (Leistungsverhalten und/oder Leistungsergebnis) (Berthel & Becker, 2003; Witt, 2004). Zum System gehören als weitere Elemente die Vergütungsberechnung und -auszahlung, verschiedene Sozial- und Nebenleistungen, gegebenenfalls auch Cafeteria-Systeme. Heutzutage wird vielfach der Terminus „Total Compensation“ für all die materiellen Belohnungen verwendet, die mit einem Vergütungssystem angeboten werden (s. u.).

Das *leistungs- und erfolgsorientierte Vergütungssystem* (synonym: Bonussystem) ist derjenige Teil des Vergütungssystems, der Teile des mate-

riellen Belohnungsangebots variabel i. d. R. an bestimmte, vorab festgelegte Leistungs- oder Erfolgsgrößen (Bemessungsgrundlagen) koppelt. Die individuellen, zeit- und situationsspezifischen Beziehungen zwischen variabler Vergütungshöhe einerseits und Bemessungsgrundlagen andererseits sind in einem Bonusplan festgelegt.

Manchmal wird in der Unternehmenspraxis auch eine mehr oder weniger willkürlich festgelegte Prämie (oft „Nasenprämie“ genannt) durch Unternehmenseigner oder Vorgesetzte im Nachhinein gezahlt, die den individuellen Leistungsbeitrag und/oder einen Anteil am Unternehmenserfolg repräsentieren sollen. Oft wird zudem die fixe Vergütung als „leistungsorientiert“ bezeichnet. Implizit liegt hier der Gedanke zu Grunde, dass sich die in der Vergangenheit gezeigte bzw. die für die Zukunft erwartete Leistung in der Höhe des Gehaltes niederschlägt. Es handelt sich insofern um eine Art „Vertrauensvergütung“. Auf diese Varianten gehen wir hier nicht näher ein.

Nasenprämie
und Vertrauens-
vergütung

Erfolg und Leistung sind, so unsere These, nicht gleichzusetzen (Becker, 2000), selbst wenn dies heutzutage häufig getan wird. Das „beste“ Leistungsverhalten beispielsweise einer Niederlassungsleiterin wird keinen Erfolg zeigen, wenn die Konkurrenz die besseren, preiswerteren Produkte anbietet. Dies und die semantischen Unterschiede beider Worte auch im unbewussten Verständnis von Mitarbeitern sprechen für eine explizite *Differenzierung* in erfolgs- und in leistungsorientierte Vergütung (vgl. auch die Diskussion der Wirkungen bei Rynes, Gerhart & Parks, 2005; siehe des Weiteren Abbildung 1):

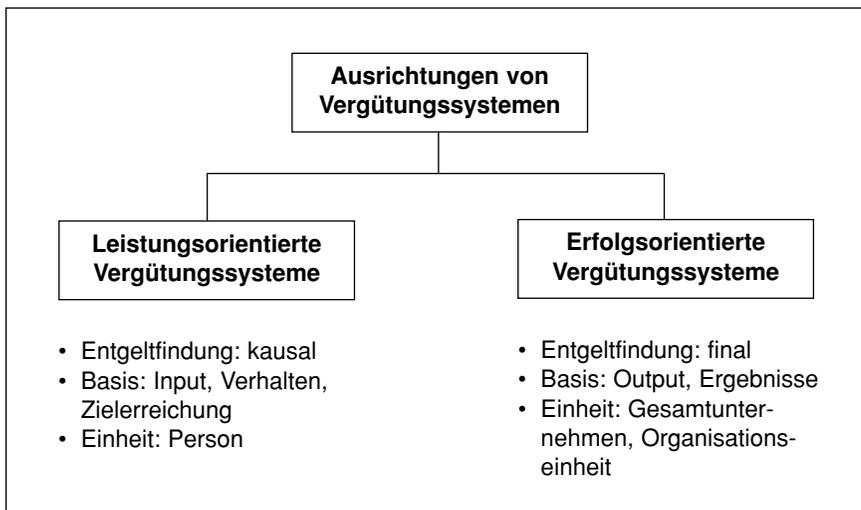


Abbildung 1:
Differenzierung erfolgs- und leistungsorientierter Vergütungssysteme