

DFK-Standpunkt: Variable Vergütungssysteme weiterentwickeln

Der DFK spricht die Empfehlung aus, in den Vergütungssystemen der Unternehmen konsequent einen Total Compensation-Ansatz zu verfolgen, mit dem der Unternehmenserfolg und nur besondere individuelle Leistungen der Mitarbeiter honoriert werden und stärker auf Vertrauen gesetzt wird.

In die Landschaft der Vergütungssysteme ist in den letzter Zeit spürbar Bewegung gekommen. Immer mehr Unternehmen und Konzerne weltweit aber auch in Deutschland nehmen Abstand von Bonuszahlungen, die an die Erfüllung individueller Ziele anknüpfen. Stattdessen werden Boni vermehrt nach dem Unternehmensergebnis gemessen und durch sogenannte „spot awards“ für besondere individuelle Leistungen von Mitarbeitern ergänzt.

Bereits seit einigen Jahren warnen Personalwissenschaftler davor, einen Zusammenhang zwischen Leistung und Motivation auf der einen Seite und Individualboni auf der anderen Seite zu vermuten. Im Gegenteil verursachen solche Boni häufig Korrumpierungseffekte und erhöhen sogar die Compliance-Risiken für Unternehmen und Mitarbeiter.

Der DFK wird daran mitarbeiten, neue zukunftstaugliche Vergütungssysteme zu entwickeln, die die positiven Effekte stärken und die negativen Begleiterscheinungen eliminieren.