

Studie

Mitarbeitervergütung im deutschen Mittelstand 2013

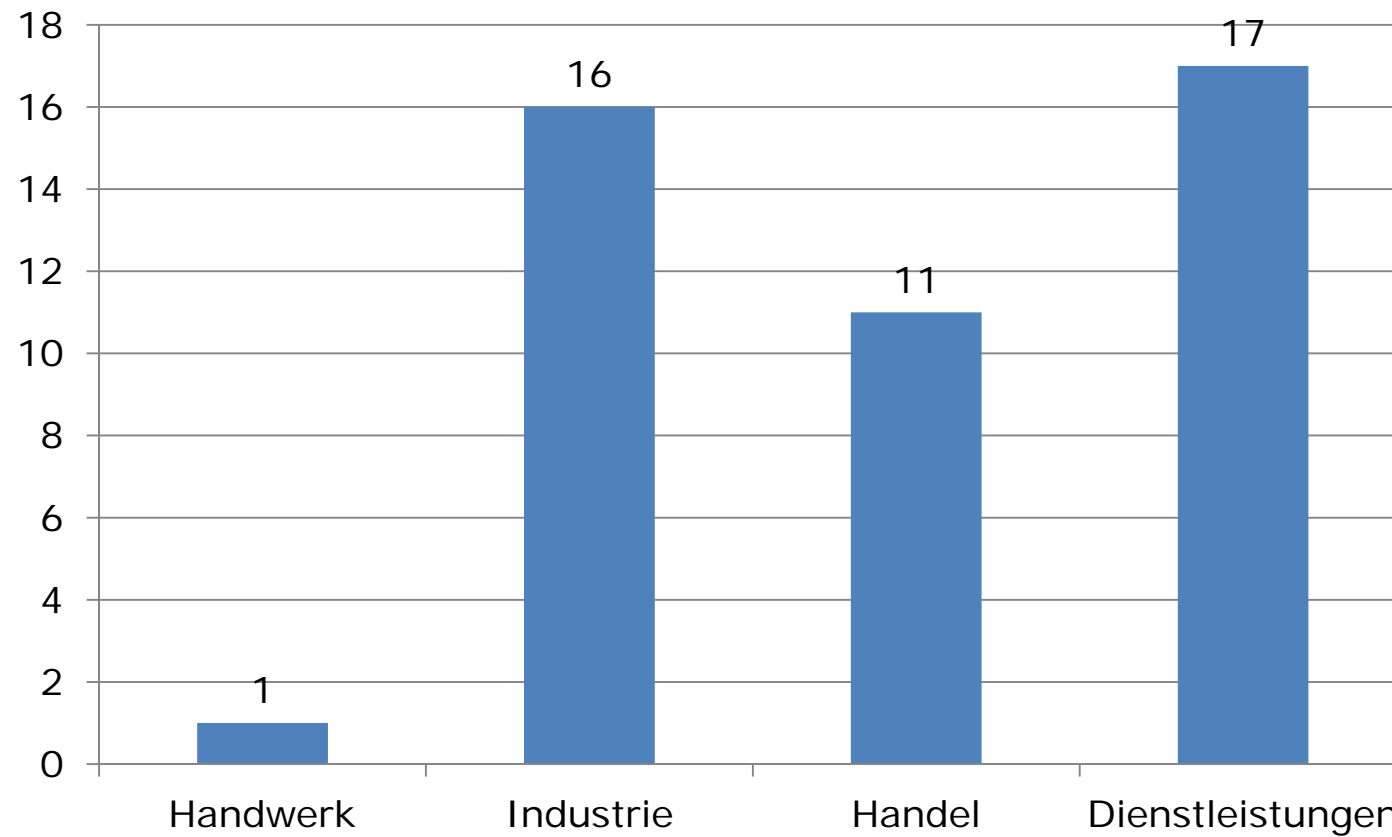
Bamberg, 09.11.2013

Technische Daten

Grundgesamtheit:	ca. 1.100 Ansprechpartner in ca. 800 Unternehmen
Rücklauf:	45 Antwortbögen = 4,1 % Rücklaufquote unter Bezug auf Ansprechpartner = 5,6% Rücklaufquote unter Bezug auf Unternehmen
Befragungszeitraum:	22.10.-08.11.2013

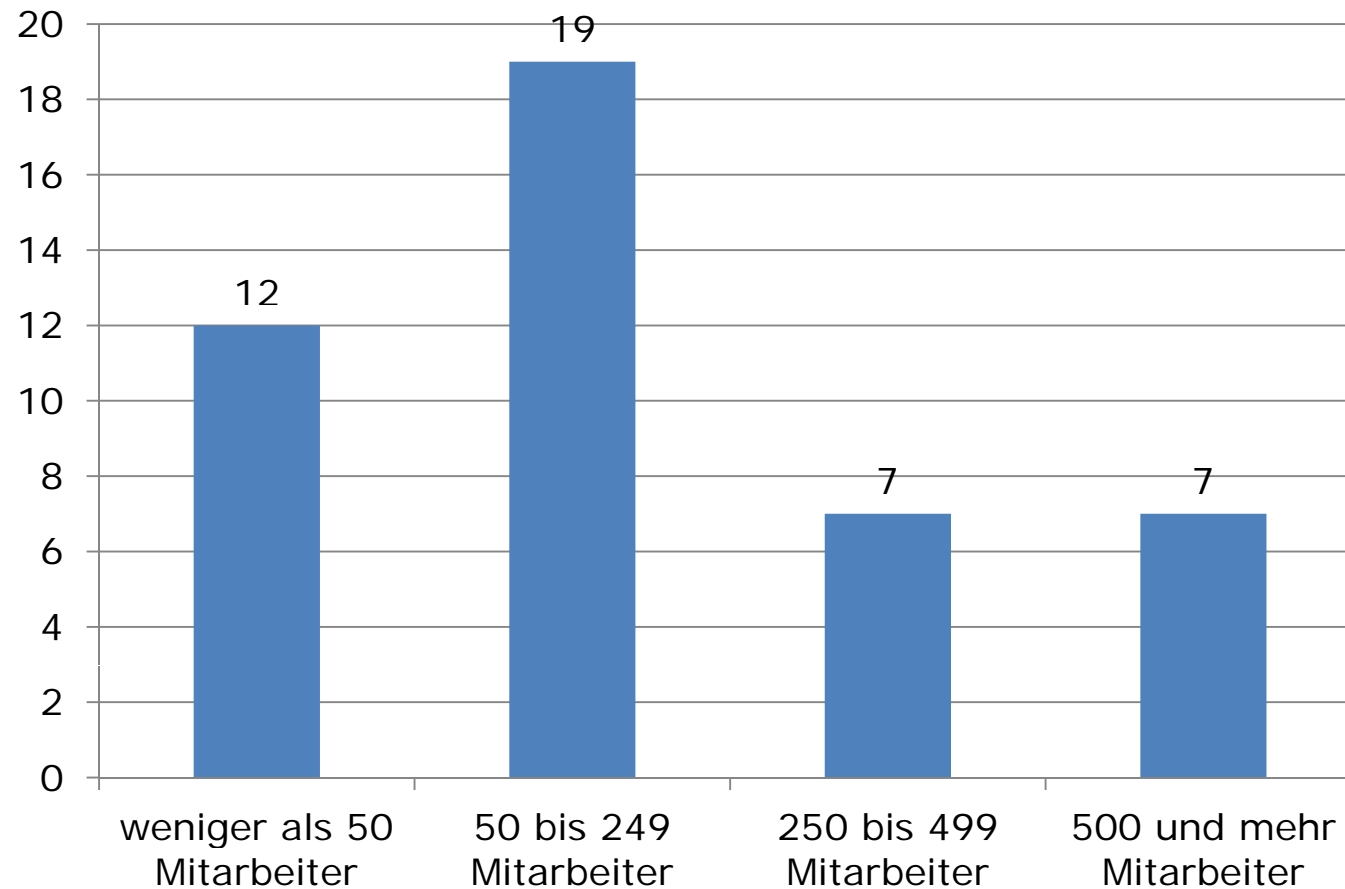
Teilnehmerstruktur

(nach Wirtschaftsbereich, absolute Verteilung)



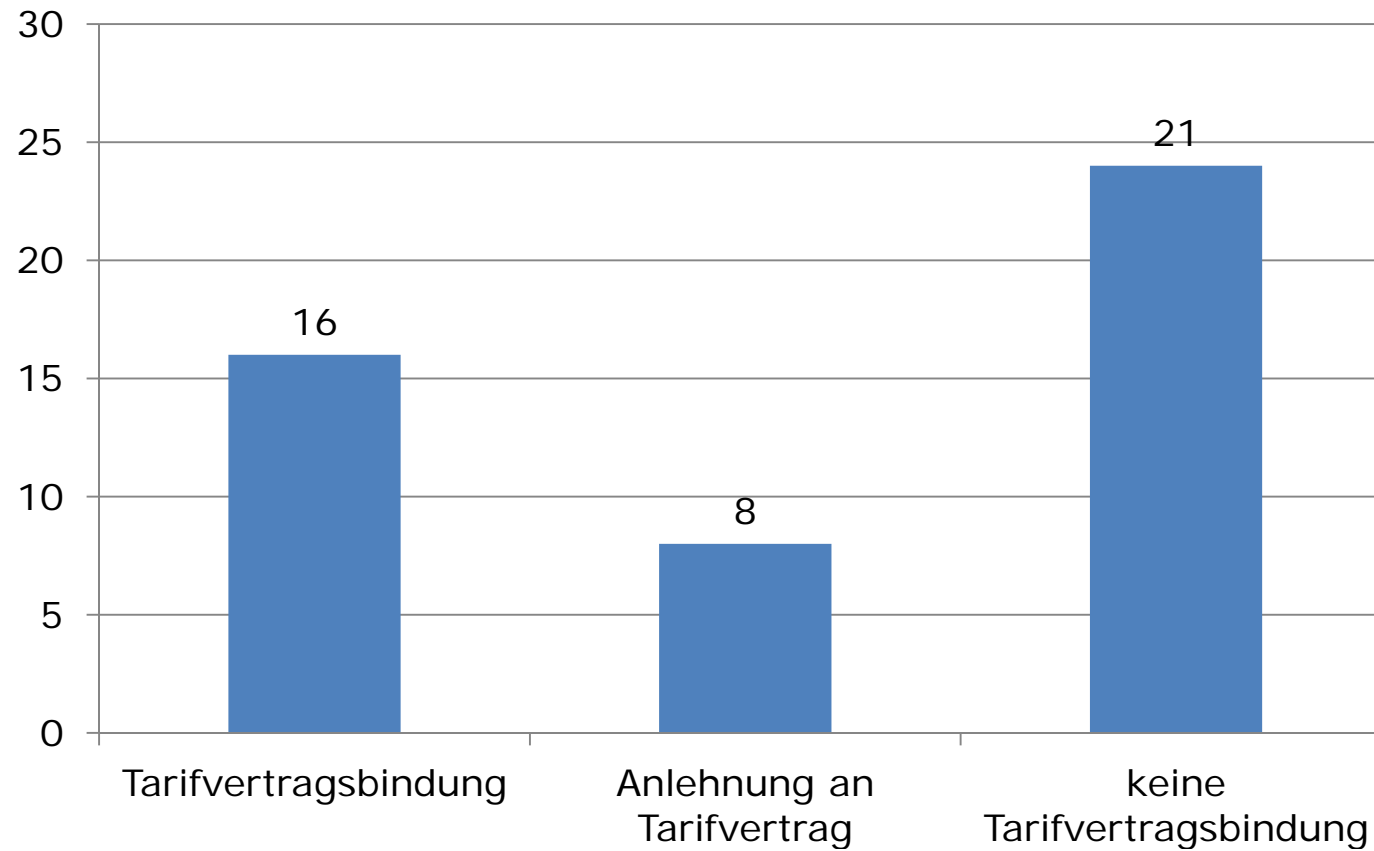
Teilnehmerstruktur

(nach Mitarbeiterzahl, absolute Verteilung)

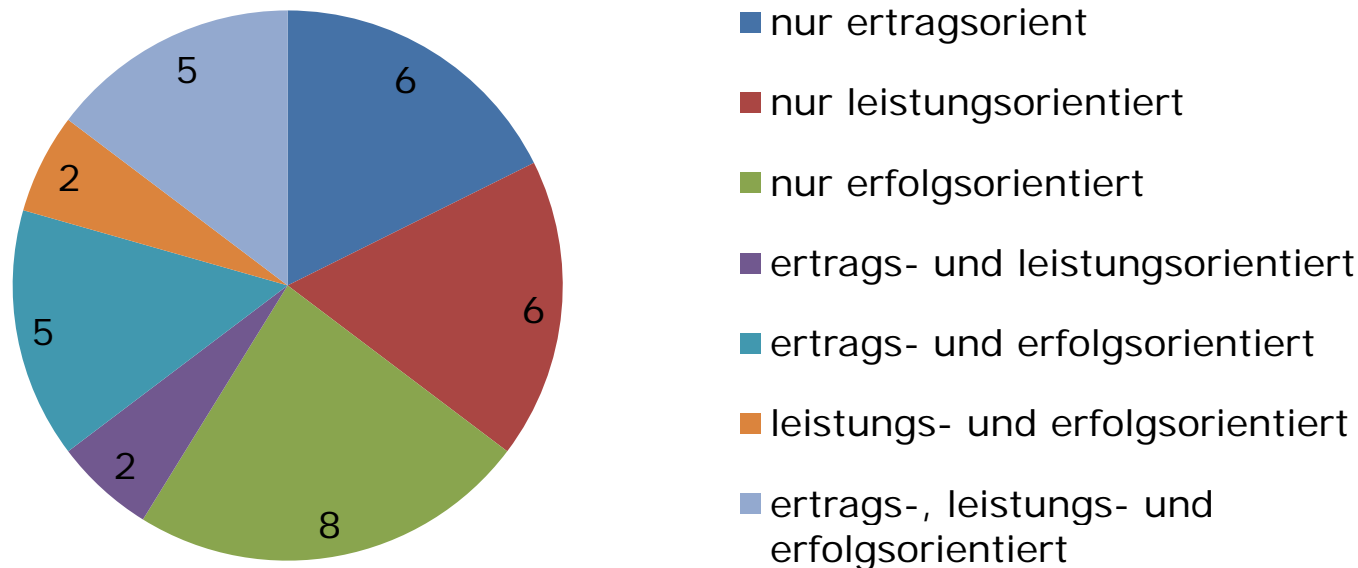


Teilnehmerstruktur

(nach Tarifbindung, absolute Verteilung)



Formen variabler Vergütungsmodelle (absolute Verteilung)



Insgesamt wurden 18 ertragsorientierte Modelle (z.B. auf Grundlage von Umsatz oder Deckungsbeitrag), 15 leistungsorientierte Modelle (z.B. auf Grundlage von Akkord oder Zielvereinbarung) und 20 erfolgsorientierte Modelle (z.B. auf Grundlage der Gewinnbasis) aufgeführt. Variable Vergütungsmodelle auf Grundlage einer Steigerung des Unternehmenswertes (z.B. Aktienoption oder Stock Appreciation Rights) waren nicht zu verzeichnen.

Variable Vergütungsmodelle finden Anwendung bei ... (absolute Verteilung)



18 Unternehmen (= 47%) wenden variable Vergütungsmodelle auf alle Mitarbeiter des Unternehmens an, wobei die Mehrheit (13 Unternehmen) die Modellgestaltung innerhalb der Belegschaft differenziert. Insgesamt 20 Unternehmen (= 53%) vergüten variabel selektiv nach Hierarchiebereichen (z.B. Führungskräfte) oder nach Unternehmensbereichen (z.B. im Vertrieb).

Variable Vergütungsmodelle finden Anwendung bei ...

Acht von 18 ertragsorientierten Modellen (= 44%) werden nur in einzelnen Unternehmensbereichen angewandt. Traditionell ist dies der Vertriebsbereich.

Nur sechs ertragsorientierte Modelle (= 33%) sehen eine Differenzierung der Berechnung der Mitarbeiterzuwendung vor. Die überwiegende Mehrheit (zwei Drittel der Modelle) wird unternehmensweit in identischer Form praktiziert.

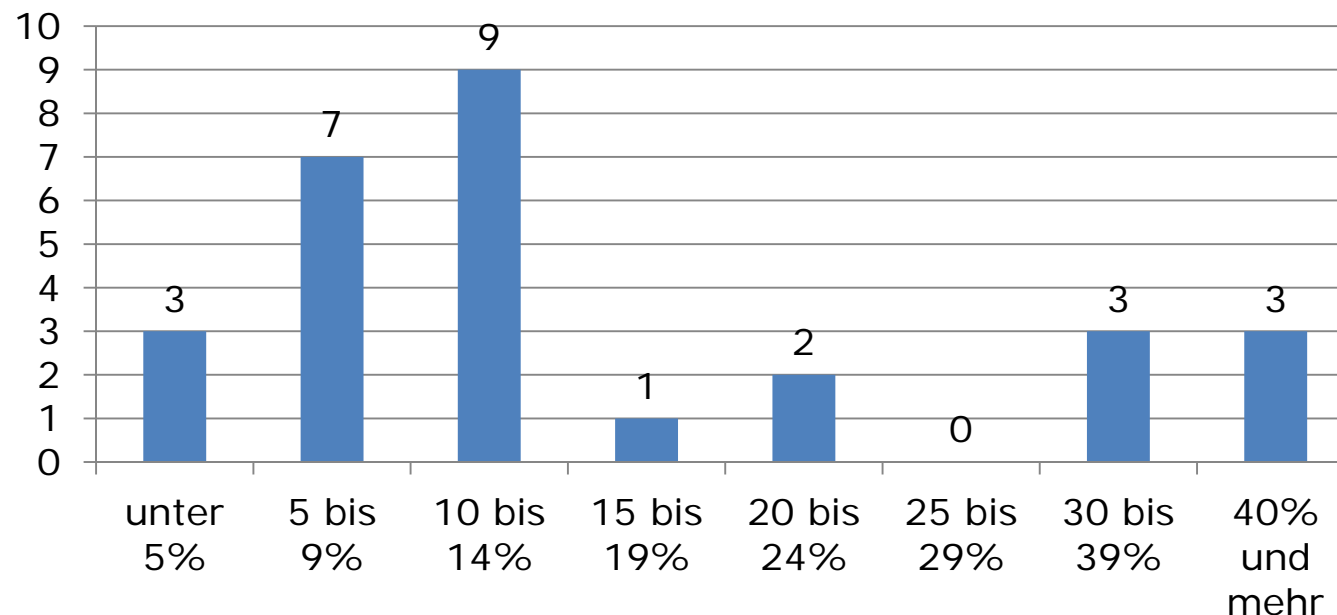
Leistungsorientierte Modelle werden in 11 Unternehmen (= 73%) mit der Gesamtbelegschaft praktiziert. Zwei Unternehmen vereinbaren Ziele nur in bestimmten Hierarchiestufen, weitere drei Firmen selektieren bei der Verwendung des Instruments nach Hierarchiestufe und Bereich.

Variable Vergütungsmodelle auf Erfolgsbasis stehen oft in der Kritik, nach dem Gießkannenprinzip variable Einkünfte zu verteilen. Dies bewahrheitet sich auf Grundlage unserer Ergebnisse nicht, da nur drei der genannten zwanzig Modelle (= 15%) auf alle Mitarbeiter in gleicher Form angewendet werden.

Zehn Unternehmen (= 50%) beteiligen ihre Gesamtbelegschaft in differenzierter Form am Erfolg. Weitere vier Teilnehmer unterscheiden in der Modellgestaltung nach Hierarchie, drei Unternehmen nach Hierarchie und Bereich in Kombination.

12 Teilnehmer (= 27%) gaben an, Mitarbeiter nicht variabel zu vergüten.

Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung beträgt ca. ... (absolute Verteilung)

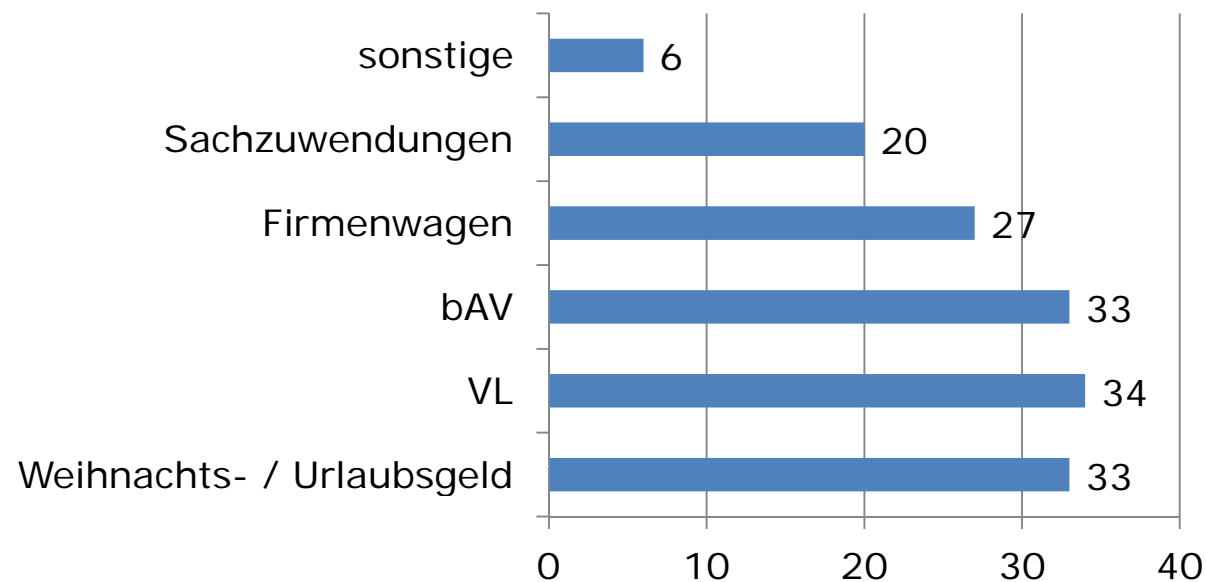


19 Unternehmen (= 68% der Firmen, die zu dieser Frage eine Angabe machten) vergüten ihre Mitarbeiter mit einem variablen Anteil am Gesamteinkommen von weniger als 15%. Der durchschnittliche variable Einkommensanteil liegt bei 17,8%.

Die von den Befragungsteilnehmern genannten Spitzenwerte betragen 90% bei einem Autohaus, 70% bei einem Industrie- und 50% bei einem Dienstleistungsunternehmen.

Gehaltszulagen werden gewährt in den Formen ...

(absolute Verteilung)



Zwei Unternehmen praktizierten lediglich eine Zulageform, vier Firmen brachten zwei Zulagetypen zur Anwendung. Drei Zulageformen wurden bei insgesamt 18 Unternehmen verwendet, vier Formen von 13 Firmen und insgesamt fünf Zulageformen bei acht Firmen. Dies bringt zum Ausdruck, wie intensiv viele Unternehmen Zulageinstrumente in die Gehaltsgestaltung einbinden. Die Anzahl der praktizierten Formen ließ sich nicht auf die Unternehmensgröße zurückführen.

Kapitalbeteiligungen bestehen in ...

17 Unternehmen gaben an, ihren Mitarbeitern eine Beteiligung am Unternehmenskapital anzubieten. Der hohe Anteil von annähernd 38% an Kapitalbeteiligungen in den teilnehmenden Unternehmen ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass die Grundgesamtheit ca. 200 Beteiligungsunternehmen beinhaltet und diese Unternehmen erfahrungsgemäß auskunftsfreudig sind.

Die Beteiligungsformen Stille Beteiligung und Genussrecht werden in 15 Unternehmen praktiziert. Jeweils ein Unternehmen gewährt eine Beteiligung am Stammkapital oder in Darlehensform. Die Variante des Mitarbeiterguthabens wurde, jeweils in Kombination mit einer anderen Beteiligungsform zweimal aufgeführt.

Es zeigte sich, dass Kapitalbeteiligungsmodelle in den vier Größenstufen annähernd in identischer Anzahl (vier bzw. fünf Modelle je Kategorie) vertreten waren.

Selektiert nach Wirtschaftsbereichen ergab sich ein Schwerpunkt von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen im Bereich der Industrie (sieben Modelle), gefolgt von der Dienstleistungsbranche (fünf Modelle) und Handel (vier Modelle).

Zusammenfassung

- Annähernd drei Viertel der Befragungsteilnehmer vergüten ihre Mitarbeiter variabel auf der Grundlage von Ertrag, Leistung oder Umsatz.
- Gehaltszulagen in unterschiedlicher Form werden intensiv genutzt. Auch kleinere Unternehmen bringen Zulagen vielfältig zum Einsatz.
- Modelle der Mitarbeiterkapitalbeteiligung werden von Unternehmen aller Größenordnungen praktiziert. Der Schwerpunkt der Modelle liegt hier eindeutig im mezzaninen Bereich.
- Die Daten weisen in einzelnen Bereichen Schwerpunkte der Vergütungsgestaltung aus. Von eindeutigen Trends kann in diesem Rahmen jedoch nicht gesprochen werden. Dies lässt die Schlussfolgerung zu, dass die befragten Unternehmen ihre Vergütungsstruktur individuell an die jeweiligen Bedürfnisse und Verhältnisse anpassen.

Kontakt / Verantwortlich für den Inhalt

mit-unternehmer.com Beratungs-GmbH

Austr. 4

96047 Bamberg

Tel. 0951-3018336-0

Fax 0951-2098093

www.mit-unternehmer.com

Stefan Fritz

Geschäftsführender Gesellschafter

stefan.fritz@mit-unternehmer.com

Mobil 0172-8302155