Veränderungen bei Vergütungs- und Entlohnungssystemen

Zusammenfassung

Einleitung

Die Vergütung ist die Grundlage der Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz, die Qualität der Arbeit und den Lebensstandard beeinflusst. Zusätzlich zum Grundgehalt nutzen die Unternehmen zunehmend ergänzende Systeme zur Entlohnung von Arbeitnehmern, um Leistung zu belohnen und die Mitarbeiter zu motivieren. Diese Systeme umfassen leistungsbezogene Zahlungen, Löhne in Form von Sachleistungen, zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge und finanzielle Beteiligungsmodelle wie Gewinnbeteiligung.

In diesem Bericht wird der Umfang dieser Modelle in den EU-Mitgliedstaaten und Norwegen untersucht. Es werden ihre Merkmale und ihre Entwicklung sowie die entsprechenden gesetzlichen Regelungen oder Tarifvereinbarungen beschrieben und die Sichtweisen der Sozialpartner dargestellt.

Politischer Kontext

Die Europäische Union verfügt nur über eine sehr geringe Regelungskompetenz im Bereich der Bezahlung. Ihre Rolle ist auf die Bekämpfung von Diskriminierung und die Förderung gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit beschränkt. Aufgrund ihrer Auswirkungen auf Wachstum und Beschäftigung sind Lohnentwicklungen jedoch eine Angelegenheit von gemeinsamem Interesse für die EU-Mitgliedstaaten und werden im Rahmen des in die Strategie Europa 2020 eingebetteten beschäftigungs- und wirtschaftspolitischen Koordinierungsprozesses genau überwacht.

Entsprechend dem Jahreswachstumsbericht für 2016 sollten „Rahmen für die Lohnfestsetzung wie etwa Tarifverträge ein bestimmtes Maß an Flexibilität für differenzierte branchenübergreifende und brancheninterne Lohnerhöhungen ermöglichen, damit die Entwicklung der Reallöhne im Laufe der Zeit in geeigneter Weise an die Entwicklung der Produktivität angeglichen werden kann. In diesem Zusammenhang ist von Belang, dass die Vertretung der Arbeitnehmer gewährleistet ist und dass die Verhandlungsmodalitäten zwischen und auf den verschiedenen Ebenen effektiv abgestimmt sind.“ Eine Reihe von im Rahmen des Europäischen Semesters herausgegebenen länderspezifischen Empfehlungen spiegelt diese Ziele wider. Sie zielen darauf ab, das Funktionieren des Arbeitsmarktes zu verbessern und die Schaffung von Arbeitsplätzen in einer gerechten und nachhaltigen Weise unter Wahrung der Tarifautonomie zu fördern.

Darüber hinaus werden in der Europäischen Beschäftigungsstrategie und der Strategie Europa 2020 Prioritäten festgelegt, um die Qualität der Arbeitsplätze zu verbessern und bessere Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Die zunehmende Arbeitnehmerbeteiligung an den Finanzergebnissen von Unternehmen und das Angebot einer besseren Entlohnung könnten zum Erreichen dieser Ziele beitragen.

In der Mitteilung der Europäischen Kommission vom 12. Dezember 2012 wird ein Aktionsplan für das europäische Gesellschaftsrecht und Corporate Governance dargelegt, in dem ein Rahmen für engagiertere Aktionäre und nachhaltige Unternehmen vorgeschlagen wird.

Wichtigste Erkenntnisse

Nach den Daten der Europäischen Unternehmenserhebung (ECS) aus dem Jahr 2013 nutzen 62 % der europäischen Betriebe eine Form der variablen Vergütung. Am häufigsten ist eine mit der individuellen Leistung verknüpften Bezahlung, die im Zuge einer Beurteilung durch die Unternehmensführung festgelegt wird (43 %), gefolgt von einer ergebnisabhängigen Bezahlung (34 %), Gewinnbeteiligung (30 %) und einer mit der Konzernleistung verknüpften Bezahlung (25 %). Kapitalbeteiligungsmodelle werden von 5 % der Betriebe eingesetzt.

Die nationalen Daten bestätigen die häufige Verwendung von variablen leistungsbezogenen Vergütungsformen in den meisten Ländern, wobei diese zwischen 5 % und 10 % der Gesamtgehälter darstellen, obwohl die Daten lückenhaft sind und es erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern gibt. Auch Löhne und Gehälter in Form von Sachleistungen sind in den meisten Mitgliedstaaten üblich, während finanzielle Beteiligungsmodelle (mit Ausnahme einer Gewinnbeteiligung) weniger verbreitet sind.

Die Nutzung von ergänzenden Entlohnungssystemen variiert entsprechend den Merkmalen der Unternehmen erheblich. Diese Systeme sind im privaten Sektor weitaus verbreiteter als im

öffentlichen Sektor (mit einigen nationalen Ausnahmen) und finden sich vorwiegend in bestimmten Wirtschaftssektoren, insbesondere in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologie, Finanzen und Versicherung sowie Beratung. Größere Unternehmen nutzen diese Systeme häufiger als kleine und mittlere Unternehmen und sie sind bei ausländischen Kapitalgesellschaften bzw. multinationalen Unternehmen sowie Unternehmen mit Sitz in wirtschaftlich zentralen oder weiterentwickelten Regionen verbreiteter.

Auch entsprechend den Merkmalen der Arbeitnehmer bestehen Unterschiede. Demnach profitieren Männer in der Regel stärker von diesen Modellen als Frauen und kommen sie den mittleren Altersgruppen stärker zugute als jüngeren und älteren Arbeitnehmern. Bonuszahlungen, Gehälter in der Form von Sachleistungen und Sozialleistungen sind unter Managern, Führungskräften, Fachkräften und Technikern verbreiteter als unter Arbeitnehmern, die in der Beschäftigungsstruktur weiter unten angesiedelt sind.

Es liegen nur begrenzte Informationen über die Beziehung zwischen ergänzenden Entlohnungssystemen und Arbeitsbedingungen vor. Im Allgemeinen ist eine ergänzende Bezahlung in Unternehmen, die die Einbindung ihrer Beschäftigten in Entscheidungsprozesse und Autonomie am Arbeitsplatz fördern, sowie in Unternehmen, die höhere Gehälter zahlen, häufiger anzutreffen. In manchen Fällen betrachten die Beschäftigten eine ergänzende Entlohnung nicht als Vorteil, insbesondere wenn die Festlöhne niedrig sind.

Die Verbreitung von ergänzenden Entlohnungssystemen hat in den letzten Jahrzehnten sowohl was die Zahl der Unternehmen anbelangt, die diese Systeme nutzen, als auch mit Blick auf die betroffenen Arbeitnehmer zugenommen. Für Arbeitgeber ermöglichen sie Flexibilität und stellen ein Instrument zur Stärkung der Motivation sowie eine Möglichkeit zur Verknüpfung der Bezahlung mit der Leistung des Unternehmens dar. Zahlreiche Länder bieten Anreize für die Einführung dieser Systeme in Form von Steuernachlässen oder Abzügen bei den Sozialversicherungsbeiträgen. Die jüngste Wirtschaftskrise hatte jedoch negative Auswirkungen auf die Nutzung ergänzender Entlohnungssysteme, da die Unternehmen versucht haben, die Lohnkosten zu senken, und die Regierungen die damit verbundenen Steuer- oder Sozialversicherungsvergünstigungen abbauten.

Ergänzende Entlohnungssysteme werden durch eine Kombination aus Arbeitsrecht, Steuervorschriften und Tarifverträgen reguliert. Die Bedingungen im nationalen Arbeitsrecht sind in der Regel darauf ausgerichtet, die allgemeinen Parameter für die Bezahlung, aber nicht unbedingt für ergänzende Entlohnungssysteme vorzugeben. Der Umfang der Regulierung unterscheidet sich zwischen den einzelnen Ländern. In einigen Ländern gibt es Vorschriften für Entlohnungssysteme im öffentlichen Sektor, während in anderen klare Grenzwerte für die Vergütung in Form von Sachleistungen bestehen und in wiederum anderen Ländern überhaupt keine speziellen Regelungen in Bezug auf eine ergänzende Entlohnung gelten. Die aktuellen Änderungen an den nationalen Vorschriften zielen auf eine stärkere Kontrolle der Bonuszahlungen im Finanzsektor.

Empfehlungen für die Politik

Die Nutzung und das Vorhandensein ergänzender Entlohnungssysteme für Arbeitnehmer werden künftig vermutlich zunehmen, insbesondere vor dem Hintergrund einer wirtschaftlichen Erholung und besonders im privaten Sektor. Arbeitgeber vertreten generell der Auffassung, dass durch leistungsbezogene Entlohnungsmodelle die Motivation der Arbeitnehmer gesteigert, die Identifikation mit dem Unternehmen verbessert und unternehmerisches Verhalten gefördert wird. Zudem bieten sie eine größere Flexibilität, um die Lohnkosten unter Kontrolle zu halten, und können zur Erhöhung des Eigenkapitals genutzt werden. Steuervorteile und niedrigere Sozialversicherungsbeiträge sind ein zusätzlicher Anreiz.

Gewerkschaften sehen ergänzende Entlohnungssysteme für Arbeitnehmer in der Regel positiv, sie weisen jedoch auch darauf hin, dass diese Systeme bei einer nicht angemessenen Konzeption zu Ungleichheit sowie Einkommensinstabilität führen können. Variable Vergütungssysteme gelten bisweilen als Möglichkeit, um vor dem Hintergrund niedrigerer Festlöhne und hoher Arbeitslosigkeit mehr Kontrolle des Managements durchzusetzen. Die Gewerkschaften machen zudem geltend, dass Leistung zwar ein legitimer Grund für eine unterschiedliche Bezahlung sein kann, die Systeme zur Messung der Leistung aber solide und transparent sein müssen. Des Weiteren haben die Gewerkschaften darauf hingewiesen, dass bestimmte Zusatzleistungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen nicht oder in einer geringeren Höhe berücksichtigt werden, was sich auf den künftigen Anspruch auf Leistungen bei Krankheit und Arbeitslosigkeit sowie Altersversorgungsleistungen auswirken kann.

Selbst wenn die Gewerkschaften bereit sind, Löhne und Produktivität miteinander zu verknüpfen (wie es in einigen von der Krise besonders betroffenen EU-Mitgliedstaaten der Fall war), legen sie darauf Wert, dass angemessene Grundgehälter garantiert werden sollten.

Das Machtverhältnis zwischen den Sozialpartnern (einschließlich gewerkschaftlichen Organisationsgrads und Tarifbindung) sowie die Nutzung öffentlicher Anreize (z. B. Steuervergünstigungen) sind von zentraler Bedeutung, um diese Formen der Vergütung sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer attraktiver zu machen.

Politische Entscheidungsträger, die für die Konzeption von Sozialversicherungssystemen, Steuern und finanzielle Beteiligungsoptionen für Arbeitnehmer zuständig sind, müssen sich der Regelungsrahmen in den verschiedenen Ländern sowie der Vorteile und Beschränkungen der verschiedenen Verfahren bewusst sein, so dass sie Modelle auswählen können, die für die nationale Situation am geeignetsten sind.

Weitere Informationen

Der vollständige Bericht „Changes in remuneration and reward systems“ (Veränderungen bei Vergütungs- und Entlohnungssystemen) ist abrufbar unter http://www.eurofound.europa.eu/publications.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Stavroula Demetriades, Leitende Programmmanagerin, unter std@eurofound.europa.eu.