

Erfolgsprämien

## Frauen haben bei Boni oft das Nachsehen

Von Ulrich Schreyer - 24. März 2019 - 18:04 Uhr

Sonderzahlungen gibt es eher in Männerberufen. Pauschalbeträge nützen vor allem Beschäftigten mit einem geringem Verdienst.



Im weniger bonusfreudigen Einzelhandel arbeiten 1,7 Millionen Frauen und etwa 700 000 Männer. In dieser Branche sind viele Frauen auch in Teilzeit beschäftigt. Dies kann eine Ursache für geringere Boni sein.  
Foto: 110309159

Stuttgart - Frauen kommen seltener in den Genuss von Boni (</inhalt.erfolgsbeteiligung-zulieferer-zahlen-keine-ueppigen-praemien.3dd2dc6e-7b6e-410b-ae4d-db565954c1c7.html>) als Männer. Und wenn sie welche erhalten, sind sie oft geringer als die Erfolgsprämien der Männer. „Die höchsten fixen und variablen Gehälter werden im produzierenden Gewerbe gezahlt“, so die Diagnose von Patrick Kampkötter. „Dort aber sind signifikant mehr Männer als Frauen tätig“, sagt der Inhaber des Lehrstuhls für Managerial Accounting an der Universität Tübingen.

Besonders häufig werden Boni in der Metall- und Elektroindustrie gezahlt, zu der auch Autohersteller und der Maschinenbau gehören – beides eher Männerdomänen. So waren etwa im deutschen Maschinenbau zum Stichtag 30. Juni 2018 rund 880 000 Männer tätig, aber nur 177 000 Frauen. Ähnlich sieht es bei der Autoindustrie und den Zulieferern aus. Anders ist die Lage dagegen im weniger bonusfreudigen Einzelhandel: 1,7 Millionen Frauen stehen dort 700 000 Männern gegenüber. Zudem arbeiten Frauen oft nicht in Vollzeit: „Frauen haben eine starke Teilzeitquote“, berichtet Holger Bonin, Forschungsdirektor beim Bonner Institut für die Zukunft der Arbeit (IZA) – ebenfalls eine Ursache für geringere Boni.

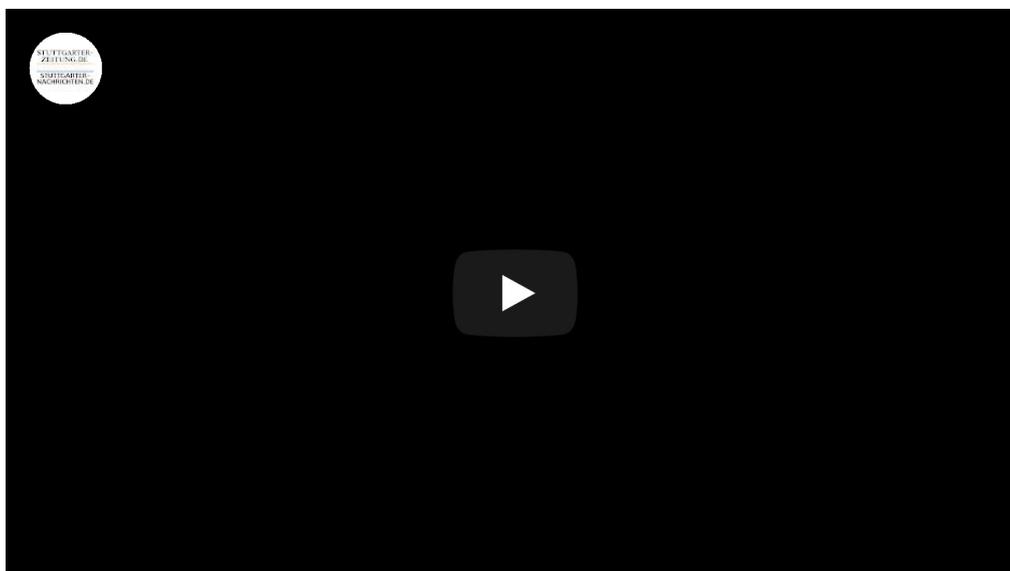
### Prämien als Belohnung für Leistung

Verwerflich findet es Bonin keineswegs, wenn sich Boni an der Höhe des

Gehalts orientieren, also etwa einen Prozentsatz des Fixgehalts ausmachen – auch wenn dies von weniger gut bezahlten Beschäftigten als Nachteil empfunden werden könnte: „Jemand bekommt auch einen höheren Lohn, weil er mehr zur Wertschöpfung im Unternehmen beiträgt.“ Andererseits aber führe ein Fixbetrag „zu einem gewissen unternehmensinternen Ausgleich“, denn „wer weniger verdient, wird relativ bessergestellt“. Den Beschäftigten werde zudem deutlich gemacht, „dass der Hausmeister genauso viel wert ist wie der Leitende Angestellte“ – was auch den Zusammenhalt im Unternehmen stärken kann.

Die IG Metall überlässt die Regelung von Erfolgsprämien den einzelnen Unternehmen. Doch wegen der eher ausgleichenden Wirkung sei ein Pauschalbetrag „in der Regel besser“, sagt eine Sprecherin der Bezirksleitung Baden-Württemberg – allerdings müsse dieser dann auch entsprechend hoch sein. Arbeiten Frauen in einer Branche, die Boni zahlt, werden sie nach Meinung von Tarifsekretär Sebastian Fay keineswegs generell benachteiligt, dies sei auch durch Tarifverträge sichergestellt. Auch Patrick Kampkötter sagt mit Blick auf weibliche Arbeitskräfte: „Im Tarifbereich gibt es eine gewisse Sicherheit.“ Dann müsse die variable Vergütung nicht individuell ausgehandelt werden. Bei persönlichen Gesprächen seien Frauen eher im Nachteil, weil sie im Verhandeln oft nicht so geübt seien.

Sehen Sie im Video, was Stuttgarter über Gleichberechtigung zwischen Frau und Mann denken:



### **Pauschalen wirken ausgleichend**

Von unserer Zeitung befragte Unternehmen aus dem produzierenden Gewerbe zahlen überwiegend eine pauschale Prämie. Eher eine Ausnahme ist Bosch. Der Konzern zahlt einen Anteil am Monatsgehalt. Für 2018 waren dies 54 Prozent. Wer viel verdient, kommt also besser weg. Das Unternehmen will so berücksichtigen, „dass unterschiedlich anspruchsvolle Aufgaben auch in der Vergütung unterschiedlich behandelt werden“, sagt ein Sprecher. Die Zahlung kommt mit dem Aprilentgelt. Anspruch auf die

Erfolgsbeteiligung haben rund 58 300 Tarifmitarbeiter der Muttergesellschaft, bei Tochtergesellschaften gelten unterschiedliche Regelungen. „Jedes Jahr leisten unsere Mitarbeiter hervorragende Arbeit. Mit der jährlichen Arbeits- und Erfolgsprämie beteiligen wir sie am Erfolg des Unternehmens“, erklärt Christoph Kübel, der für das Personal zuständige Geschäftsführer.

Die 130 000 anspruchsberechtigten Beschäftigten von Daimler bekommen mit dem Aprilgehalt einen Pauschalbetrag von bis zu 4965 Euro. Die Mitarbeiter des Sportwagenbauers Porsche (/chance-fuer-daimler-zeitarbeiter-porsche-sucht-hunderte-arbeiter) bekommen für 2018 eine Sonderzahlung von 9700 Euro. Die Sonderzahlung wird an rund 25 000 Mitarbeiter der Porsche AG ausgezahlt. Sie ist auch abhängig von der persönlichen Arbeitszeit und von der Firmenangehörigkeit. Die Sonderzahlung wird ebenfalls mit dem Aprilgehalt ausgezahlt.

Ein Mischmodell gibt es beim Waiblinger Sägen- und Gartengerätehersteller Stihl. Im vergangenen Jahr erhielten die Beschäftigten für 2017 eine freiwillige Erfolgsprämie in Höhe von 60 Prozent eines Monatsgehalts. Als „soziale Komponente“ gibt es zudem einen Mindestbetrag für Beschäftigte mit einem geringeren Einkommen. Dieser lag 2018 für Vollzeitbeschäftigte bei 2075 Euro. Zudem können die Mitarbeiter jedes Jahr Genussrechte in Höhe von 1350 Euro erwerben – 450 Euro müssen sie selbst bezahlen, den größten Teil aber steuert das Unternehmen bei. Abhängig vom Erfolg der Firma werden die Genussrechte mit bis zu zehn Prozent verzinst – so auch 2018 für das Geschäftsjahr 2017.

Porsche stach schon in der Vergangenheit mit der Höhe seiner Prämien besonders hervor. Übertroffen aber wird die Erfolgsbeteiligung der Stuttgarter noch von einem Unternehmen aus Ulm: Liqui Moly zahlte im vergangenen Jahr für 2017 den im Südwesten wohl einmaligen Spitzenwert von 11 000 Euro – und dies an jeden der 850 Mitarbeiter. Eine Erfolgsbeteiligung erhalten auch die etwas mehr als 70 Beschäftigten bei ausländischen Tochtergesellschaften.