



NEUE STUDIE

Teilzeitbeschäftigte bekommen seltener Gehalts-Boni

AKTUALISIERT AM 20.06.2018 - 16:20



Boni motivieren vor allem dann, wenn sie nicht für persönliche Leistungen, sondern für Team- oder Unternehmenserfolge gezahlt werden. Bild: dpa

Von erfolgsabhängiger Bezahlung profitieren vor allem Vollzeitbeschäftigte. Frauen kommen seltener in den Genuss von Boni, weil sie häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten, zeigt eine neue Studie.



Teilzeitbeschäftigte bekommen einer Studie zufolge seltener Prämien oder Boni auf ihr Gehalt. Dabei setzen rund 60 Prozent der Betriebe in Deutschland variable Vergütungssysteme ein, wie aus einer Langzeitstudie hervorgeht, die von Bundesarbeitsministerium und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) am Mittwoch vorgelegt wurde.

„Die Studie zeigt, dass die Teilzeitfalle oft zur Bonifalle wird. Teilzeitbeschäftigte, also vor allem Frauen, werden bei erfolgsabhängigen Vergütungen oft nicht berücksichtigt. Diese Bonuskultur ist nicht mehr zeitgemäß“, erklärte dazu Staatssekretär **Björn Böhning** (SPD).

Gute Aussichten auf zusätzliche Zahlungen haben demnach leitende Beschäftigte mit hohem Bildungsniveau. Mitarbeiter in Teilzeit oder mit befristeten Verträgen werden hingegen seltener in Boni-Programme aufgenommen. Gerade die Teilzeit-Komponente treffe häufig Frauen.

Die persönliche Leistung steht seltener im Fokus

Bei Führungskräften beobachten die Forscher einen leichten Trend, die Prämien stärker an den Erfolg des ganzen Unternehmens oder mindestens der Organisationseinheit zu koppeln. Die persönliche Leistung stand im Jahr 2016 nur bei 33 Prozent der Führungskräfte im Fokus. Vier Jahre zuvor waren es noch 36 Prozent gewesen.

MEHR ZUM THEMA



48 NAHEZU IDENTISCHE ATTESTE

Massenhafter Klausurabbruch hat Konsequenzen

★ 134



DANK KÜNSTLICHER INTELLIGENZ

Wie ein Algorithmus Studienabbrecher frühzeitig erkennt

THERESA WEISS 13 ★ 19



GRÜNDERSERIE

Daten für eine bessere Luft

ULLA FÖLSING ★ 2

Der Monitor zeigt nach Ansicht der Verfasser, dass die Mitarbeiter zufriedener seien und sich stärker engagierten, wenn die Anreize an den Unternehmenserfolg gekoppelt seien. „Eine höhere Individualisierung der Vergütung hingegen senkt die Arbeitszufriedenheit und Kooperationsbereitschaft“, berichtete der Tübinger Wirtschaftsprofessor Patrick Kampkötter.

Quelle: dpa

Hier können Sie die Rechte an diesem Artikel erwerben.

[ZUR STARTSEITE](#)