

Slomka, Christine

Research Report

Erfolgsabhängige Entgelte in der Metall- und Elektroindustrie

IAQ-Report, No. 2013-03

Provided in Cooperation with:

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Suggested Citation: Slomka, Christine (2013) : Erfolgsabhängige Entgelte in der Metall- und Elektroindustrie, IAQ-Report, No. 2013-03, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg,
<https://doi.org/10.17185/dupublico/45691>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301510>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Erfolgsabhängige Entgelte in der Metall- und Elektroindustrie

Slomka, Christine

In: IAQ-Report / 2013-03

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt.

Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: <https://doi.org/10.17185/duepublico/45691>

URN: <urn:nbn:de:hbz:464-20180316-151133-0>

Link: <http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet?id=45691>

Christine Slomka

Erfolgsabhängige Entgelte in der Metall- und Elektroindustrie

2013

03

Auf den Punkt ...

- Die Verbreitung von Erfolgsentgelten nach Beschäftigten liegt in der Metall- und Elektroindustrie deutlich über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Zudem beteiligen die Unternehmen der Branche einen immer größer werdenden Teil ihrer Beschäftigten am Gewinn.
- Von der zunehmenden Verbreitung der Erfolgsbeteiligung sind jedoch nicht alle Beschäftigten gleichermaßen erfasst. Die Beteiligung am Erfolg und die Höhe der Gewinnbeteiligung variiert nach Betrieben und Beschäftigtengruppen und führt zu einer Ausdifferenzierung der Entgelte.
- Mit sinkender Unternehmensgröße und entlang der automobilen Wertschöpfungskette sinkt auch der Anteil der Beschäftigten, die eine Erfolgsbeteiligung erhalten. Zugleich divergieren der Anteil der Beschäftigten mit Erfolgsbeteiligung und die Höhe der Erfolgsbeteiligung nach beruflicher Stellung, Beschäftigungsform und Geschlecht.

Einleitung

Unter einer Erfolgsbeteiligung werden Komponenten des Entgeltes verstanden, die sich nach der Höhe des Unternehmensgewinns innerhalb eines festgelegten Zeitraumes richten. Im Falle der untersuchten Tarifbeschäftigten wird die Berechnung der Erfolgsentgelte auf die Zeitspanne eines Jahres bezogen. Dabei ist die Höhe der Erfolgsbeteiligung nicht direkt vom einzelnen Beschäftigten zu beeinflussen. Neben Gewinnkennziffern können für die Berechnung der Erfolgsbeteiligung auch weitere Kennzahlen wie z.B. die Unfallstatistik und/oder der Krankenstand herangezogen werden (vgl. Mehrens u.a. 2011). Durch ihre Ausrichtung am wirtschaftlichen Ergebnis unterscheidet sich die Gewinnbeteiligung von der Leistungsentlohnung, deren Referenzpunkt die zähl- bzw. messbare Leistung des einzelnen Mitarbeiters, einer Arbeitsgruppe oder einer Abteilung bezogen auf eine festgelegte Normal- oder Zielleistung ist. Gleichzeitig ist die Erfolgsbeteiligung von der Kapitalbeteiligung abzugrenzen, welche sich dadurch auszeichnet, dass die Mitarbeiter anteilig am Unternehmenskapital beteiligt werden (vgl. Priewe 2007). Im Vergleich zur Gewinnbeteiligung spielt die Kapitalbeteiligung in Deutschland nur eine geringe Rolle (vgl. Bellmann / Müller 2011).

Der Fokus dieses Beitrags liegt auf der Entwicklung der Gewinnbeteiligung in der Metall- und Elektroindustrie. Welchen Stellenwert die Gewinnbeteiligung in dieser Branche teilweise erlangt hat, zeigen besonders die Zahlen in der Automobilindustrie, über die in den vergangenen Jahren in den Medien vielfach berichtet wurde. Bei Audi lag die Erfolgsbeteiligung für das Jahr 2011 auf einem Rekordhoch von durchschnittlich 9.100 Euro pro Mitarbeiter. Damit überholte der Autobauer sogar Porsche mit 7.600 Euro und VW mit einer Erfolgsbeteiligung von 7.500 Euro für Tarifbeschäftigte (vgl. Döring 2012). Ein Facharbeiter bei BMW wurde 2011 mit circa 7.650 Euro am Gewinn beteiligt (vgl. Focus 2012).

Neben den beachtlichen Beträgen der Erfolgsbeteiligung lässt sich in der Metall- und Elektroindustrie ein Trend zur stärkeren kollektivvertraglichen Absicherung der Erfolgsentgelte beobachten. Diese Entwicklung findet sich vor allem in Großbetrieben, die zumeist die Erfolgsbeteiligung in einer Betriebsvereinbarung regulieren. Nur in wenigen Fällen wird ein Tarifvertrag zur Erfolgsbeteiligung abgeschlossen. Die tarifliche Absicherung hat mit Blick auf die Geltungskraft den Vorteil, dass sie im Gegensatz zu einer betrieblichen Vereinbarung nicht von der Arbeitgeberseite gekündigt werden kann, was die tarifliche Regulierung wiederum für die Arbeitgeber unattraktiv werden lässt.

Mit der zunehmenden kollektivvertraglichen Absicherung der Gewinnbeteiligung geht zugleich auch eine Finanzialisierung der Erfolgsentgelte einher. Finanzialisierung meint mit Blick auf die Entgelte die zunehmende Kopplung der Erfolgsentgelte an finanzwirtschaftliche Kennzahlen (z.B. EBIT, Jahresüberschuss, ROS etc.) sowie die Steuerung und Kontrolle innerhalb des Unternehmens mittels dieser Kennzahlen. Insbesondere wertorientierte Kennzahlen (EVA, CVA etc.) werden immer öfter in Großbetrieben als Berechnungsgrundlage für die Erfolgsbeteiligung herangezogen. Bei der Gewinnermittlung mittels wertorientierter Kennzahlen werden nicht nur die Kosten für Kredite, sondern auch die Ansprüche der Eigenkapitalgeber mit berücksichtigt (vgl. Groll 2003).

In der Regel ist die Gewinnbeteiligung in der Metall- und Elektroindustrie Bestandteil der übertariflichen Entlohnung. Eine Ausnahme bildet die Einführung einer Erfolgsbeteiligung als Ausgleich für die Nutzung von tariflichen Öffnungsklauseln, die in besonderen Fällen eine Abweichung vom tariflichen Entgelt ermöglichen. Von den Arbeitgebern und ihren Vertretern wird gefordert, dass die Tariflöhne teilweise flexibilisiert werden, um ein Teil des unternehmerischen Risikos auf die Mitarbeiter abwälzen zu können. Doch die Flexibilisierung von Tariflöhnen lehnt die IG Metall bislang wirkungsvoll ab und akzeptiert lediglich eine Gewinnbeteiligung „on top“ der Tarifentgelte. Anders sieht es hingegen in Branchen wie der chemischen Industrie und dem Bankgewerbe aus. Dort können tarifliche Einmalzahlungen in freiwilligen Betriebsvereinbarungen in einem tarifvertraglich festgelegten Rahmen variabilisiert werden.

Untersucht wird in diesem Beitrag die Verbreitung der Erfolgsbeteiligung nach Betrieben und Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie. Neben der Verbreitung soll zugleich auch die Verteilung der Erfolgsbeteiligung nach Betrieben und Beschäftigten analysiert werden.

Die Analyse der Erfolgsbeteiligung beruht auf den repräsentativen Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und auf den Daten des IAB-Betriebspanels (nähere Informationen siehe Kasten). Um die Entwicklung innerhalb der Metall- und Elektroindustrie vergleichen zu können, wurden zusätzlich Daten für das Verarbeitende Gewerbe und für alle Wirtschaftszweige insgesamt analysiert.

Datenbasis:

Das IAB-Betriebspanel erhebt jährlich Angaben von Arbeitgebern zur Beschäftigungs- und Unternehmenssituation. Insgesamt wurden ca. 16.000 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten per Zufall aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) ausgewählt und befragt. Bezüglich der Gewinnbeteiligung wurde abgefragt: „Gibt es in Ihrem Betrieb zusätzliche finanzielle Anreize für die Beschäftigten in Form einer Kapitalbeteiligung am Unternehmen oder in Form einer Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung?“ Unter dem Begriff „Betrieb“ wird vom IAB-Betriebspanel eine „regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig sind“ (vgl. FDZ Methodenreport 1/2008). Ausgewählt wurden die Vergleichsjahre 2001, 2005, 2009 und 2011. Dabei bestand zu keiner Zeit ein direkter Zugriff auf die IAB-Betriebsdaten, sondern die Enddurchführung der Datenauswertung erfolgte durch das Forschungsdatenzentrum. Die Daten des IAB-Betriebspanels wurden gewichtet und mittels der Betriebsdaten der BA auf die Grundgesamtheit hochgerechnet.

Das SOEP führt seit 1984 Wiederholungsbefragungen in privaten Haushalten in Deutschland durch. Abgefragt wurde im Erhebungsbogen, ob eine Gewinnbeteiligung, Gratifikation oder Prämie ausgezahlt worden ist und wenn ja, wie hoch diese ausfiel. Unter die Begriffe „Gratifikation“ und „Prämie“ fallen nicht nur Erfolgsgelte, sondern auch Sondervergütungen für z.B. Betriebstreue und besondere Arbeitsleistungen.

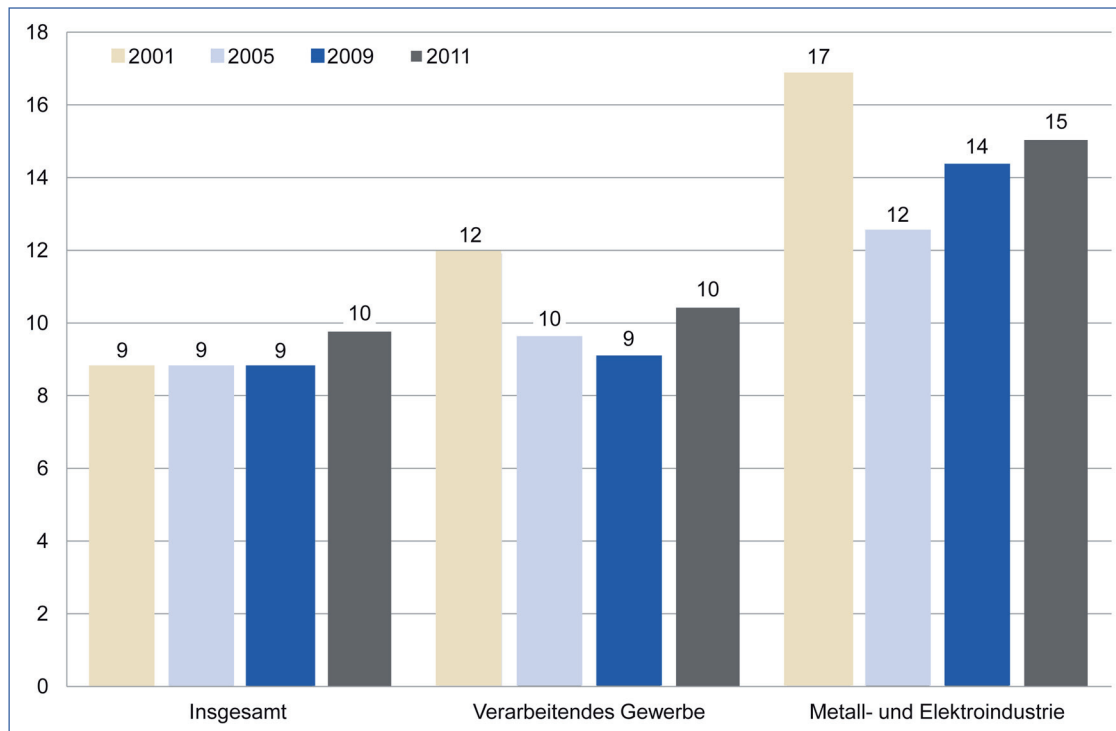
Dies führt zwar zu einer Überschätzung des Anteils an Beschäftigten mit Erfolgsentgelten. Allerdings ist davon auszugehen, dass der Anteil von Gratifikationen und gewinnunabhängigen Prämien eher abnimmt und sich bei den Sonderleistungen die Gewichte zugunsten der Gewinnbeteiligungen verschieben. Eine Zunahme der Verbreitung der abgefragten Kategorie dürfte dann ziemlich sicher der Ausweitung der Gewinnbeteiligung zuzurechnen sein (siehe hierzu auch S. 5f).

Um die Entwicklung der Erfolgsbeteiligung über die letzten zwei Dekaden analysieren zu können, wurden zeitliche Abstände von fünf Jahren gewählt (1995, 2000, 2005, 2010). Zur Untersuchung der aktuellen Entwicklung und des Kriseneffektes im Jahr 2008/2009 wurde ebenfalls das Jahr 2011 aufgenommen. Teilweise konnten jedoch nur Daten von 2001 bis 2011 ausgewertet werden, da nicht alle Fragen seit 1995 erhoben werden. Die Daten wurden mittels des vom SOEP zur Verfügung gestellten Faktors gewichtet und auf die Grundgesamtheit hochgerechnet. Bei der Betrachtung der Auswertungen ist zu beachten, dass Angaben zur Erfolgsbeteiligung zum jeweiligen Befragungszeitpunkt nur für das Vorjahr abgefragt wurden. Daher entsprechen die Jahresangaben in den entsprechenden Abbildungen nicht den Befragungsjahren.

Verbreitung und Intensität der Erfolgsbeteiligung in der Metall- und Elektroindustrie

Der Vergleich der Erfolgsbeteiligung in der Metall- und Elektroindustrie mit dem Verarbeitenden Gewerbe und allen Wirtschaftszweigen zeigt, dass deutliche Unterschiede hinsichtlich der Verbreitung und Intensität der Gewinnbeteiligung zwischen den Branchen bestehen. In der Metall- und Elektroindustrie liegt die Verbreitung der Erfolgsbeteiligung mit 15% (2011) auf einem überdurchschnittlich hohen Niveau. Auffällig ist, dass der Anteil der Betriebe mit Erfolgsbeteiligung in der Metall- und Elektroindustrie und im Verarbeitenden Gewerbe zwischen 2001 und 2005 sank und bis heute die Höhe von 2001 nicht wieder erreicht hat. 2001 betrug ihr Anteil in der Metall- und Elektroindustrie noch 17% und wuchs bis 2011 wieder auf 15% an. Im Verarbeitenden Gewerbe lag 2001 der Anteil der Betriebe mit einer Erfolgsbeteiligung bei zwölf Prozent und stieg nach zwischenzeitlichem Rückgang bis 2011 wieder auf zehn Prozent. Innerhalb aller Wirtschaftszweige blieb der Anteil der Betriebe mit Erfolgsbeteiligung zwischen 2001 und 2009 hingegen konstant bei neun Prozent und nahm bis 2011 lediglich um einen Prozentpunkt zu (vgl. Abbildung 1). Bei der Betrachtung der Verbreitung von erfolgsabhängigen Entgelten ist zu beachten, dass Betriebe, die angeben, ein Erfolgsbeteiligungssystem zu besitzen, nicht unbedingt alle Beschäftigten des Unternehmens am Gewinn teilhaben lassen.

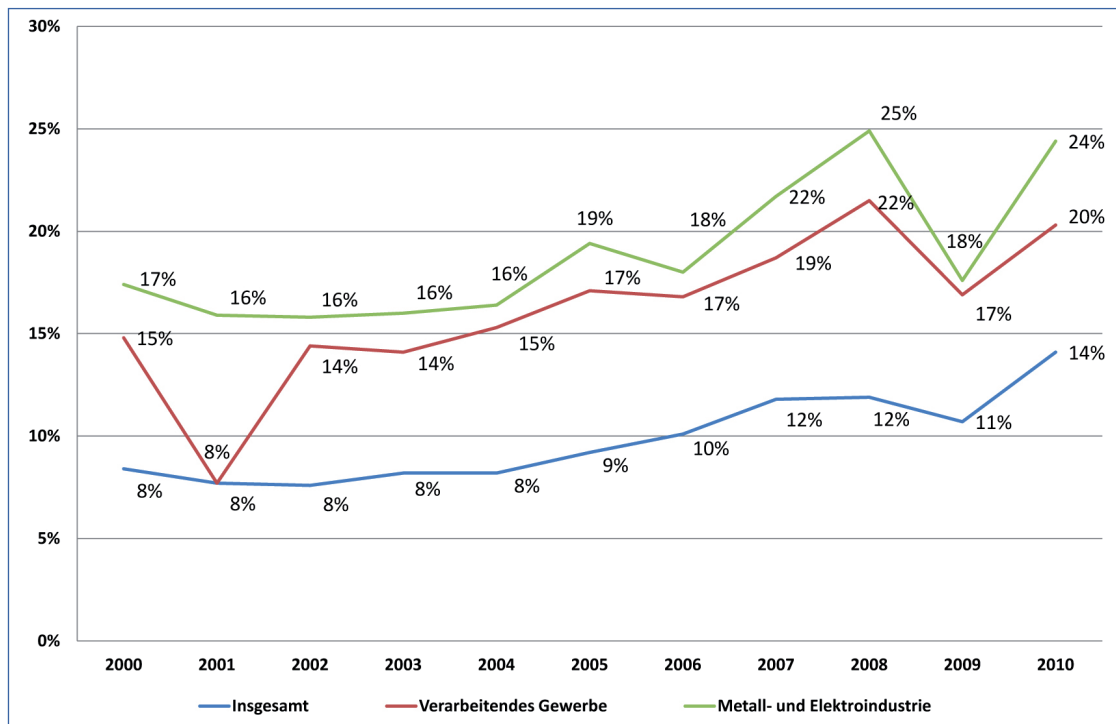
Abbildung 1: Anteil der Betriebe mit einem Erfolgsbeteiligungssystem nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen

Daher ist auch der Anteil der Beschäftigten mit Erfolgsbeteiligung zu betrachten. Die Verbreitung der Erfolgsbeteiligung in Deutschland liegt im europäischen Vergleich zwar weiterhin auf einem mittleren Niveau (vgl. Bellmann & Möller 2006a; Kalmi u.a. 2005), nach den Daten des sozio-oekonomischen Panels ist der Anteil der Beschäftigten mit erfolgsabhängiger Vergütung von 1994 bis 2010 jedoch nahezu stetig gestiegen. Diese Entwicklung zeigt sich sowohl in der Metall- und Elektroindustrie, als auch im Verarbeitenden Gewerbe und in der Gesamtwirtschaft.

Innerhalb der Metall- und Elektroindustrie und des Verarbeitenden Gewerbes nahm die Beteiligung der Mitarbeiter zwischen 2000 und 2008 deutlich zu. Auf einem besonders hohen Niveau liegt der Anteil der Beschäftigten mit Erfolgsbeteiligung in der Metall- und Elektroindustrie. Bereits 2000 gab schon fast jeder fünfte Beschäftigte dieser Branche an, am Erfolg seines Unternehmens beteiligt worden zu sein. Bis 2010 war dies sogar schon jeder Vierte. Im Verarbeitenden Gewerbe stieg im selben Zeitraum der Anteil von einem Sechstel auf ein Fünftel der Beschäftigten. Die Wirtschaftskrise hat in der Metall- und Elektroindustrie und im Verarbeitenden Gewerbe jedoch ihre Spuren hinterlassen. 2009 gaben nur noch 17% der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe an, eine Erfolgsbeteiligung im Vorjahr erhalten zu haben. In der Metall- und Elektroindustrie sank ihr Anteil sogar fast auf das Niveau von 2000. Im Jahr 2010 erreicht die Gewinnbeteiligung in der Metall- und Elektroindustrie und im Verarbeitenden Gewerbe allerdings wieder fast das Vorkrisenniveau (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Anteil der Beschäftigten mit Erfolgsbeteiligung nach Branchen

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen

Über alle Wirtschaftszweige hinweg ist die Zahl der Beschäftigten mit Erfolgsbeteiligung von 2000 bis 2008 von acht auf zwölf Prozent gestiegen. Aufgrund der starken Konjunkturabhängigkeit erfolgsabhängiger Entgelte wurde diese Entwicklung jedoch auch hier von der Wirtschaftskrise im Jahr 2009 ausgebremst. In der Gesamtwirtschaft ging die Beteiligung der Beschäftigten am Erfolg um einen Prozentpunkt zurück, stieg bis 2010 jedoch wieder auf ein Rekordhoch von 14%.

Der gestiegene Anteil an Beschäftigten mit Erfolgsbeteiligung und die zunehmende Verbreitung der Gewinnbeteiligung in der Metall- und Elektroindustrie beruht auf drei grundsätzlichen Entwicklungen: Erstens werden bestehende feste übertarifliche Leistungen immer häufiger an die wirtschaftlich Entwicklung des Unternehmens bzw. Betriebes gekoppelt. Zweitens existiert seit den 1990ern die Möglichkeit der Nutzung von Öffnungsklauseln für Abweichungen von den Tarifstandards, die seit 2004 in der Pforzheimer Vereinbarung vereinheitlicht sind. Bei Gebrauch der Öffnungsklauseln werden von der IG Metall Gegenleistungen von den Unternehmen gefordert. Eine mögliche Gegenleistung für die Abweichung von Tarifentgelten ist die Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmensgewinn. Drittens wurden in der Metall- und Elektroindustrie im letzten Jahrzehnt die Entgelttarifverträge (ERA) erneuert. Ziel der ERA-Umstellung war die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten aufzuheben und die Entgelte beider Beschäftigtengruppen zu vereinheitlichen. Hierzu wurden die Tätigkeiten neu bewertet und die Beschäftigten neu eingruppiert (vgl. Haipeter 2009).

Da durch die ERA-Einführung zum Teil bestehende übertarifliche Leistungen weggefallen wären, wurde zur Sicherung eine Erfolgsbeteiligung von den Betriebsparteien ausgehandelt.

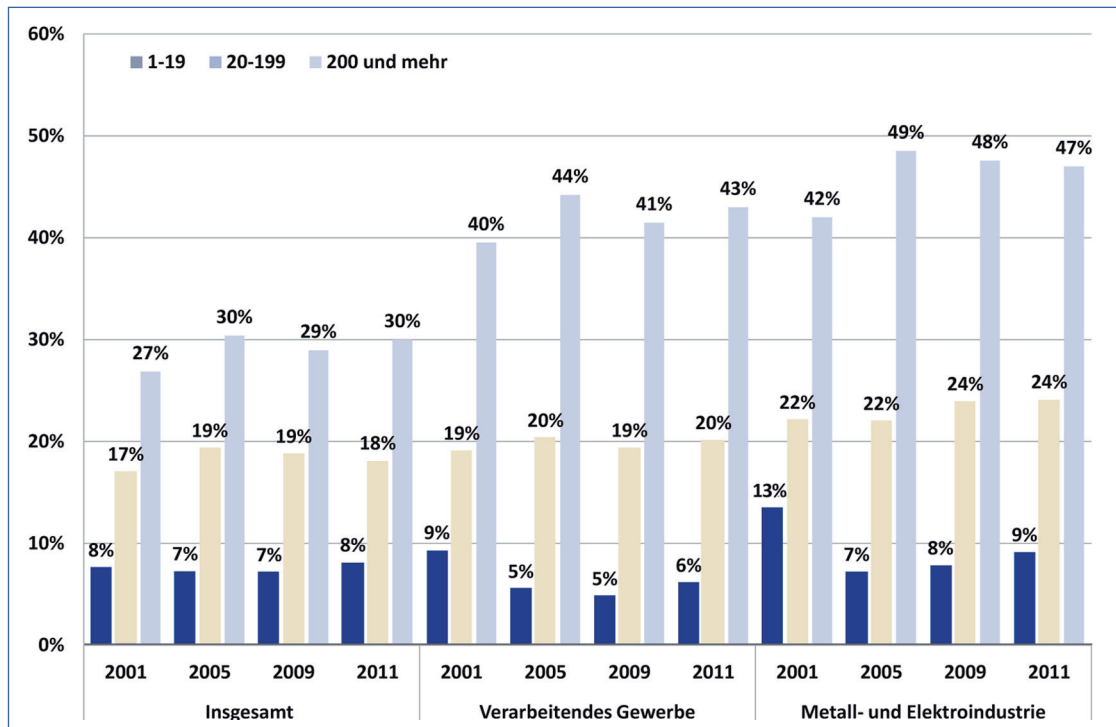
Fragmentierungslinien zwischen den Unternehmen

Aber nicht nur zwischen den Branchen, sondern auch zwischen den Betrieben einer Branche verstärkt die Erfolgsbeteiligung die Lohnungleichheit zwischen den Beschäftigten.

Betriebsgröße

Vor allem die Unternehmensgröße hat einen entscheidenden Einfluss auf die Beteiligung der Mitarbeiter am Gewinn. Sowohl in der Metall- und Elektroindustrie, im Verarbeitenden Gewerbe als auch innerhalb aller Wirtschaftszweige, steigt mit der Größe der Unternehmen auch der Anteil der Beschäftigten, die am Gewinn beteiligt werden. Knapp die Hälfte aller Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie mit einer Beschäftigtenzahl von mehr als 200 Beschäftigten, aber nur ein Viertel der Betriebe mit 20 bis 200 Beschäftigten beteiligt die Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens. Der Anteil der Beschäftigten mit Gewinnbeteiligung in Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern liegt in der Metall- und Elektroindustrie und im Verarbeitenden Gewerbe weit darunter und hat im Vergleich der Jahre 2001 und 2011 sogar noch abgenommen (vgl. Abbildung 3). Ihr Anteil sank in der Metall- und Elektroindustrie von 13% auf neun Prozent. Der Einfluss der Unternehmensgröße auf die Erfolgsbeteiligung zeigt sich besonders in der Automobilindustrie. Von den großen Automobilherstellern abwärts nehmen der Anteil der Betriebe mit Erfolgsentgelten und die Höhe der Erfolgsbeteiligung drastisch ab. Eine hohe Erfolgsbeteiligung kann meist nur von den erfolgreichen Endherstellern gezahlt werden. Höhere Erfolgsbeteiligungen sind jedoch nur auf Kosten der Zulieferbetriebe möglich. Daher können nur einige wenige erfolgreiche System- oder Modullieferanten der ersten Zulieferstufe ihren Mitarbeitern Erfolgsbeteiligungen im mittleren Bereich zahlen. Zulieferbetriebe der unteren Stufen haben Erfolgsbeteiligungen allenfalls sporadisch oder nur als Bestandteil von Tarifabweichungen.

Abbildung 3: Anteil der Betriebe mit Erfolgsbeteiligung nach Betriebsgröße und Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen

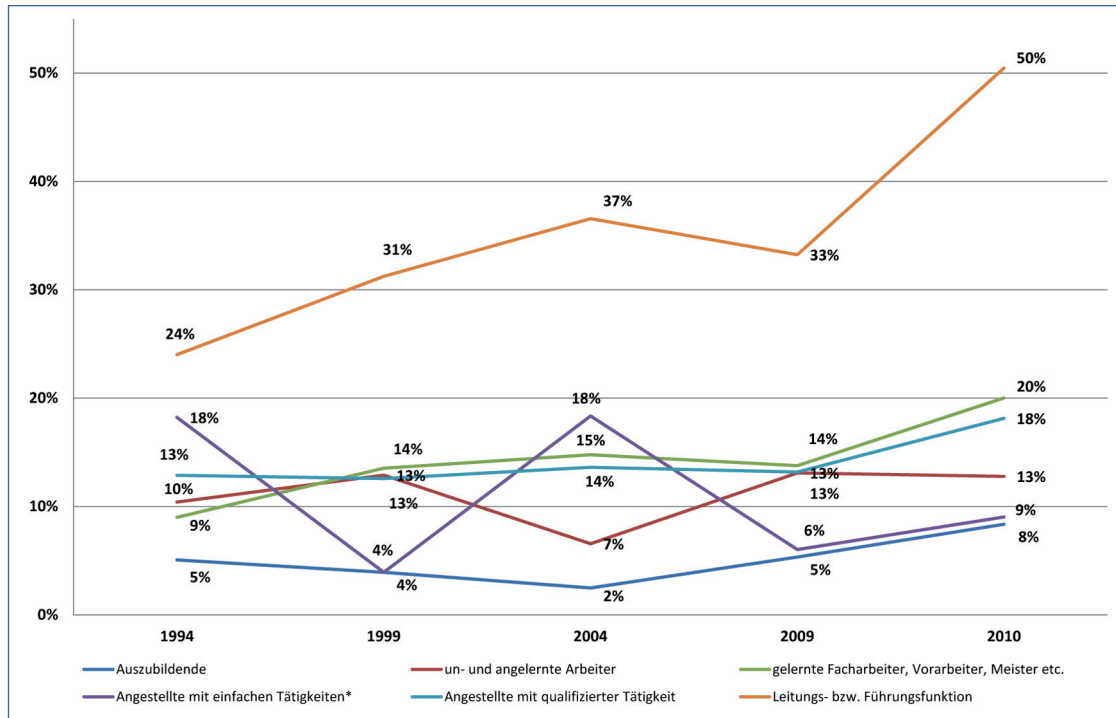
Fragmentierungslinien innerhalb von Unternehmen

Auch innerhalb der Unternehmen führt die Erfolgsbeteiligung zu einer weiteren Ausdifferenzierung der Entgelte verschiedener Beschäftigtengruppen.

Berufliche Stellung und Leiharbeit

Die Verteilung der Gewinnbeteiligung in der Metall- und Elektroindustrie nach beruflicher Stellung zeigt, dass zwar alle Beschäftigtengruppen von der zunehmenden Verbreitung der Erfolgsbeteiligung profitieren, jedoch deutliche Unterschiede hinsichtlich der Verteilung der Gewinnbeteiligung nach beruflicher Stellung bestehen. Auszubildende und un- und angelernte Arbeitskräfte werden nur selten am Unternehmenserfolg beteiligt. Ihr Anteil blieb zwischen 1994 und 2010 relativ konstant auf niedrigem Niveau. Der Anteil der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten und einer Beteiligung am Erfolg ist über die Zeit starken Schwankungen unterworfen. Zuletzt lag ihr Anteil bei neun Prozent. Insbesondere qualifizierte Arbeitskräfte, Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit und Leitungs- bzw. Führungskräfte partizipieren am Unternehmensgewinn. Der Anteil der Angestellten mit qualifizierter Tätigkeit stieg von 1994 bis 2010 um fünf Prozent und der Anteil qualifizierter Arbeiter mit Erfolgsbeteiligung stieg von 1994 bis 2010 um elf auf 20 Prozent. Im Vergleich zum gestiegenen Anteil an Leitungs- und Führungskräften mit Erfolgsbeteiligung fällt diese Entwicklung jedoch fast schon bescheiden aus. 1994 wurde jede vierte Leitungs- bzw. Führungskraft am Gewinn des Unternehmens beteiligt, 2010 war es dagegen schon jede zweite (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Anteil der Beschäftigten mit Erfolgsbeteiligung in der Metall- und Elektroindustrie nach beruflicher Stellung



Quelle: SOEP, eigene Berechnungen

Insbesondere die Zugehörigkeit zur Stamm- oder Randbelegschaft hat einen Einfluss auf die Teilhabe am Gewinn. Zur Randbelegschaft gehören atypisch bzw. prekär beschäftigte Arbeitnehmer/innen; in der Metall- und Elektroindustrie sind dies insbesondere Leiharbeiter/innen. Obwohl sie gleichermaßen zum Erfolg des Unternehmens beitragen wie die Stammbeschäftigten, werden sie jedoch äußerst selten am erwirtschafteten Gewinn beteiligt. Berechnungen auf der Grundlage des SOEP ergaben, dass im Jahr 2010 lediglich 2% der Leiharbeiter/innen in der Metall- und Elektroindustrie eine Gewinnbeteiligung erhalten haben. Damit werden die ohnehin bestehenden Entgeltunterschiede zwischen Stamm- und Randbeschäftigten noch verstärkt.

Geschlechterdifferenzen

Zwischen den Geschlechtergruppen bestehen ebenfalls deutliche Unterschiede hinsichtlich der Beteiligung am Unternehmensgewinn. Schon lange ist bekannt, dass Frauen im Durchschnitt weniger Bruttolohn erhalten als Männer (vgl. Deutscher Bundestag 2011). Weit weniger bekannt ist, dass die Erfolgsbeteiligung zur Ungleichverteilung der Einkommen beiträgt.

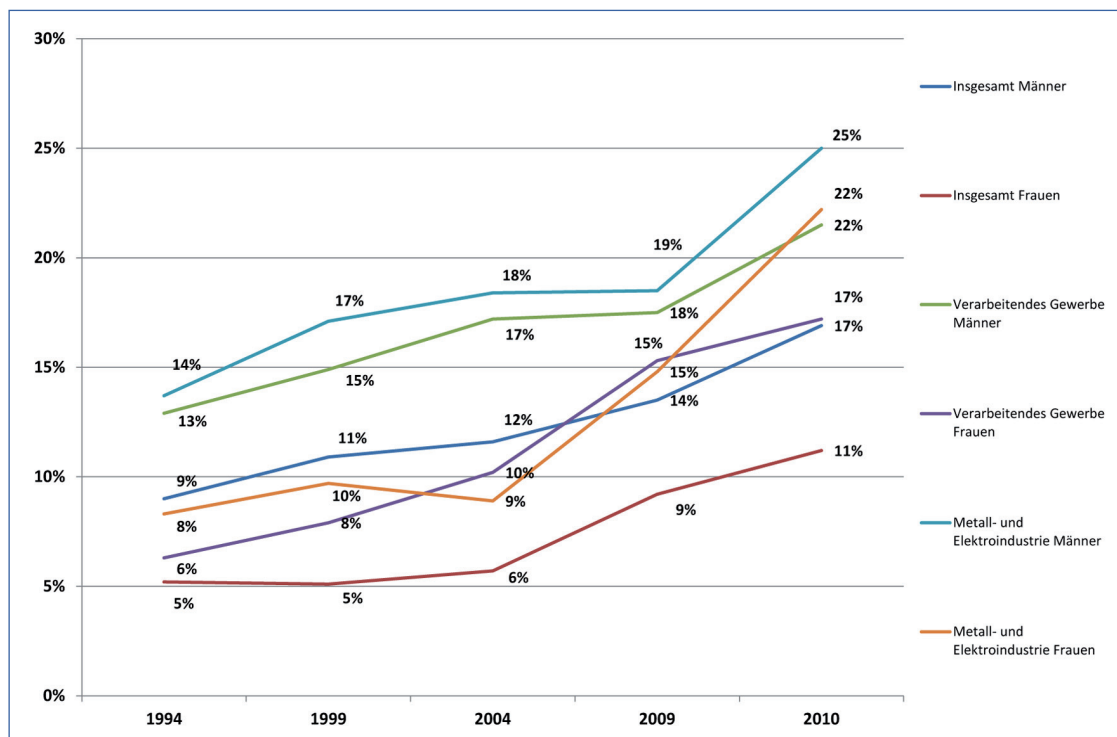
Besonders deutlich fiel der Unterschied zwischen den Geschlechtern 1994 in der Metall- und Elektroindustrie und im Verarbeitenden Gewerbe aus. Der Abstand zwischen den Geschlechtern betrug sechs bzw. sieben Prozentpunkte. In der Metall- und Elektroindustrie lag der Anteil der Männer mit Erfolgsbeteiligung bei 14%, Frauen wurden nach eigenen Angaben hingegen nur zu acht Prozent beteiligt.

Während im Verarbeitenden Gewerbe 13% der Männer eine Erfolgsbeteiligung erhielten, waren dies zugleich nur 6% der Frauen.

Nicht ganz so deutlich war die Differenz zwischen den Geschlechtern innerhalb aller Wirtschaftszweige. Dort unterschied sich die Beteiligung von Männern und Frauen „nur“ um vier Prozentpunkte.

Zwischen der Metall- und Elektroindustrie, dem Verarbeitenden Gewerbe sowie der Gesamtwirtschaft zeigen sich zwei widersprüchliche Entwicklungstrends. Zwar ist der Anteil der Männer wie auch der Anteil der Frauen mit einer Erfolgsbeteiligung von 1994 bis 2010 gestiegen, trotzdem ist ein geschlechtsspezifisches Gewinnbeteiligungsgefälle weiterhin deutlich erkennbar. In der Metall- und Elektroindustrie verringerte sich der Abstand zwischen den Geschlechtern auf drei und im Verarbeitenden Gewerbe auf fünf Prozentpunkte (vgl. Abbildung 5). Allerdings hat sich nach Angaben der Befragten gesamtwirtschaftlich die Kluft zwischen den Geschlechtern sogar noch um zwei auf sechs Prozentpunkte erweitert.

Abbildung 5: Anteil der Beschäftigten mit Erfolgsbeteiligung nach Geschlecht und Branche



Quelle: SOEP, eigene Berechnungen

Frauen werden nicht nur seltener am Unternehmenserfolg beteiligt, sondern erhalten im Durchschnitt auch eine geringere Erfolgsbeteiligung als Männer. Zwar ist die Erfolgsbeteiligung im Zeitverlauf für beide Geschlechter gestiegen, jedoch nahm die durchschnittliche Erfolgsbeteiligung für Männer stärker zu als für Frauen. In der Metall- und Elektroindustrie erhielten Männer 2011 im Durchschnitt eine Erfolgsbeteiligung von knapp 5.900 Euro.

Für Frauen lag die durchschnittliche Erfolgsbeteiligung hingegen nur bei knapp 1.600 Euro (ungewichtete Daten).

Die Metall- und Elektroindustrie ist immer noch eine von Männern dominierte Branche. Gerade einmal 20% der Beschäftigten sind weiblich (vgl. Gesamtmetall 2012). Dass die Erfolgsbeteiligung weiterhin maßgeblich zur Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern beiträgt, mag daran liegen, dass von Frauen dominierte Tätigkeiten meist weniger wertgeschätzt werden, was sich in der Entlohnung der Arbeit niederschlägt (vgl. Liebeskind 2004). Hinzu kommt – wie bereits in Abbildung 4 gezeigt wurde –, dass insbesondere Leitungs- und Führungskräfte von der Einführung eines Erfolgsbeteiligungssystems profitieren. Frauen stoßen im Laufe ihrer Karriere jedoch häufig an eine Art „gläserne Decke“, d.h. Männer werden für Führungspositionen bevorzugt, da der Frau Arbeitsausfälle aufgrund von Pflege- und Erziehungszeiten unterstellt werden (vgl. Littmann-Wernli / Schubert 2001 und BMFSFJ 2009). Auch die hohen Teilzeitquoten von Frauen haben einen negativen Einfluss auf ihre Erfolgsbeteiligung. Üben Frauen eine Teilzeitbeschäftigung aus, erhalten sie anteilmäßig auch eine geringere Gewinnbeteiligung. Frauen profitieren daher seltener und geringer als Männer von der hohen Verbreitung und Intensität der Erfolgsbeteiligung in der Metall- und Elektroindustrie.

Zusammenfassung und Fazit

Die Analyse hat gezeigt, dass der Anteil der Beschäftigten mit Erfolgsbeteiligung in der Metall- und Elektroindustrie zugenommen hat. Ein Grund hierfür ist, dass die Erfolgsbeteiligung für die Arbeitgeber ein attraktives Vergütungselement darstellt, da sie sich eine Steigerung der Mitarbeitermotivation und damit auch eine Steigerung der Gewinne erhoffen. Durch die Kopplung von Entgeltkomponenten an den Unternehmensgewinn erreichen sie zudem eine Teilflexibilisierung der Löhne.

Für die Beschäftigten ist die Erfolgsbeteiligung als Entgeltkomponente ambivalent zu bewerten. Hohe Profite bedeuten für die Beschäftigten oftmals auch eine hohe Erfolgsbeteiligung. Dies gilt jedoch nur solange ihr Unternehmen die für die Auszahlung festgelegten Finanzkennzahlen erreicht. Mit ausbleibenden bzw. zu geringen Gewinnen entfällt auch die Gewinnbeteiligung. Für die Beschäftigten ist die Kopplung von Entgeltbestandteilen an den Unternehmensgewinn daher risikoreicher als feste übertarifliche Lohnbestandteile.

Zudem wurde gezeigt, dass nicht alle Beschäftigten (in gleicher Höhe) am Unternehmensgewinn beteiligt und aus diesem Grund die Fragmentierungslinien zwischen den Beschäftigtengruppen noch verstärkt werden. Die Ausdifferenzierung der Entgelte ist sowohl zwischen den Branchen als auch zwischen den Unternehmen einer Branche zu beobachten. Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie werden deutlich häufiger am Unternehmensgewinn beteiligt als Beschäftigte des Verarbeitenden Gewerbes oder innerhalb aller Wirtschaftszweige. Insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie verringert sich mit abnehmender Betriebsgröße und entlang der Wertschöpfungskette die Chance der Belegschaft am Unternehmenserfolg beteiligt zu werden.

Auch innerhalb der Unternehmen zeigt sich eine Vertiefung der Fragmentierungslinien zwischen den verschiedenen Beschäftigungsgruppen aufgrund der unterschiedlichen Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Besonders die berufliche Stellung und die Zugehörigkeit zur Stamm- oder Randbelegschaft haben einen Einfluss auf die Beteiligung der Beschäftigten am Gewinn. Randbeschäftigte wie Leiharbeitskräfte – welche in der Metall- und Elektroindustrie weit verbreitet sind – werden in die Vereinbarungen zur Gewinnbeteiligung zumeist nicht mit einbezogen. Mit abnehmender beruflicher Stellung sinkt zugleich auch der Anteil der Beschäftigten mit Erfolgsbeteiligung. Auch das Geschlecht wirkt sich auf die Verteilung und die Höhe der Gewinnbeteiligung aus. Zwar hat sich der erfolgsabhängige Gender Pay Gap in der Metall- und Elektroindustrie verringert, trotzdem werden Frauen weiterhin seltener am Erfolg beteiligt als Männer.

Die zunehmende Ausdifferenzierung der Entgelte aufgrund der unterschiedlichen Beteiligung der Beschäftigten am Gewinn ist jedoch keine unaufhaltbare Entwicklung, sondern es bestehen Möglichkeiten zur Eindämmung wie z.B. die Einbeziehung von Leiharbeitskräften in die Regelungen zur Erfolgsbeteiligung oder die Gleichbehandlung von Frauen und Männer bezüglich der Beteiligung am Unternehmensgewinn.

Literatur

Bellmann, Lutz / Möller, Iris, 2011: Selbst die Finanzkrise sorgt nicht für stärkere Verbreitung. In: IAB-Kurzbericht 17/2011 [Abstract](#)

Bellmann, Lutz / Möller, Iris, 2006a: Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter. Die Betriebe in Deutschland haben Nachholbedarf. In: IAB-Kurzbericht 13/2006 [Abstract](#)

Bellmann, Lutz / Möller, Iris, 2006b: Produktivitätswirkungen der materiellen Mitarbeiterbeteiligung für das Unternehmen. In: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Bereich Mitbestimmung und Unternehmenspolitik: Kapital in Mitarbeiterhand: Hemmschuh oder Motor für die Mitbestimmung? Dokumentation des Workshops am 16. Mai 2006 in Berlin. Berlin, S. 27-32 [Volltext](#)

Bispinck, Reinhard, 2007: Bezahlung nach Erfolg und Gewinn – Verbreitung und tarifliche Regulierung. In: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): WSI-Tarifhandbuch 2007. Frankfurt am Main: Bund Verl., S. 55-82

Bundesagentur für Arbeit, 2012: Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe 2. Halbjahr 2011 [Volltext](#)

Bundesagentur für Arbeit Statistik, 2001: Arbeitnehmerüberlassung - lange Zeitreihe

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2009: Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland [Volltext](#)

Deutscher Bundestag, 2011: Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten der Sachverständigenkommission. Drucksache 17/6240 [Volltext](#)

Döring, Tobias, 2012: Hohe Erfolgsbeteiligungen: Zeit für Frühlingsgefühle. Handelsblatt.com vom 03.03.2012, 11:26 Uhr [Volltext](#)

Fischer, Gabriele / Janik, Florian / Müller, Dana / Schmucker, Alexandra, 2008: Das IAB-Betriebspanel – von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung. FDZ Methodenreport 01/2008. Nürnberg: Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) [Volltext](#)

Fietze, Simon / Tobsch, Verena / Matiaske, Wenzel, 2010: Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland. GESIS Datenarchiv, Köln. ZA4661 Datenfile Version 1.0.0

Focus Online, 2012: Rekordbeteiligung: BMW zahlt Mitarbeitern 7650 Euro Prämie. Von Mittwoch, 14.03.2012, 18:08 Uhr [Volltext](#)

Gesamtmetall, 2012: Die Metall- und Elektroindustrie in der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen, Ausgabe 2012. Berlin: Gesamtmetall [Downloadmöglichkeit](#)

Haipeter, Thomas, 2009: Tarifabweichungen und Tarifverträge: Eine Analyse der Regulierungspraxis in der Metall- und Elektroindustrie. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwissenschaften

Kalmi, Panu / Pendleton, Andrew / Poutsma, Erik, 2005: Financial participation and performance in Europe. In: Human Resource Management Journal 15 (4), pp. 54-67

Lesch, Hagen / Stettes, Oliver, 2008: Gewinnbeteiligung. Eine theoretische und empirische Analyse auf Basis des IW-Zukunftspanels. Köln: Dt. Inst.-Verl. IW-Analysen: Forschungsberichte aus dem Institut der Deutschen Wirtschaft Köln ; 35

Liebeskind, Uta, 2004: Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. Vom Wert „weiblicher“ Arbeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 56 (4), S. 630-652

Littmann-Wernli, Sabina / Schubert, Renate, 2001: Frauen in Führungspositionen – Ist die „gläserne Decke“ diskriminierend? In: Arbeit 10 (2), S. 135-148 [Abstract](#)

Mehrens Klaus / Stracke Stefan / Wilke Peter, 2011: Die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung praxistauglich weiterentwickeln. Expertise. In: WISO Diskurs August 2011. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung [Volltext](#)

Priewe, Jan, 2007: Vom Arbeitnehmer zum Mitunternehmer? Überschätzte Wirkung von Kapital- und Gewinnbeteiligung. In: WSI-Mitteilungen 60 (12), S. 678-684 [Abstract](#)

Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), 2012: Daten für die Jahre 1984-2010, Version 27.1. Kurzversion: SOEP v27.1.

Die Autorin:



Christine Slomka

ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsschwerpunkt Arbeitszeit und Arbeitsorganisation (AZAO) des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen.

Kontakt: christine.slomka@uni-due.de

IAQ-Report 2013-03

Redaktionsschluss: 11.11.2013

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

Redaktion:

Claudia Braczko
claudia.braczko@uni-due.de

Thomas Haipeter
thomas.haipeter@uni-due.de

IAQ im Internet

<http://www.iaq.uni-due.de>

IAQ-Reports:

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste: <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.