

Kürzungen bei Gehältern und Boni befürchtet

Die durch die Corona-Pandemie ausgelöste Wirtschaftskrise wird Arbeitnehmer empfindlich in der Vergütung treffen. Das prognostiziert die Personal- und Organisationsberatung Korn Ferry als Folge einer Befragung von rund 4.000 Unternehmen zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf die Vergütung ihrer Mitarbeiter und das Management. In Deutschland wurden hierzu 45 Firmen in dem Zeitraum 15. bis 24. April für den „2nd Pulse Survey Impact of COVID-19 on Rewards & Benefits“ befragt.

Demnach haben von den Firmen hierzulande zwar erst sieben Prozent faktisch Gehaltskürzungen durchgeführt, allerdings wird diese Maßnahme gerade von 14 Prozent überprüft. Diesjährige Gehaltserhöhungen wurden aber schon von mehr als jedem zweiten Unternehmen entweder abgesagt (25 Prozent) oder verschoben (27 Prozent), elf Prozent passen die geplanten Erhöhungen an.

Beim Aussetzen, Verzögern oder der Reduktion von kurzfristig zu gewährenden Boni gehen die Unternehmen aktuell noch deutlich behutsamer vor. Jedoch werden in den vielen Fällen, in denen die Höhe der Boni in großen Teilen auf der Geschäftsentwicklung der Unternehmen beruht, die Boni faktisch ohnehin stark sinken. „Finanzabteilungen können damit schon heute Szenarien entwickeln, wie groß die Einsparungen je nach spezifischer Prognose der Geschäftsentwicklung sein werden“, rät Helmuth Uder, Managing Director bei Korn Ferry.

Bei langfristigen Vergütungsbestandteilen, wie sie sich vor allem in Aktiengesellschaften wiederfinden, zeigen sich derzeit noch die geringsten Veränderungen. Uder rechnet aber damit, dass Manager-Boni, egal ob kurz- oder langfristig gewährt, Teil von öffentlichen Debatten sein werden. Wie sich diese auf vor der Krise vereinbarte Boni auswirken, wird sich dann zeigen.

Vera Treitschke, Wiesbaden

Mitbestimmung stärkt

Mitbestimmung ist wesentlich für eine gute Corporate Governance. Zu diesem Schluss kommen die Forscher einer von der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit Wissenschaftlern der Universität Duisburg-Essen und des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung durchgeführten Studie, für die die Daten von 172 im deutschen C-DAX gelisteten Unternehmen aus den Jahren 2006 bis 2017 untersucht wurden. Unter anderem ging es darum herauszufinden, wie Mitbestimmung, Unternehmensstrategie und -Performance zusammenhängen. Dabei konzentrierten sich die Forscher auf die Unternehmensstrategien Kostenführerschaft und Differenzierung sowie eine Mischung aus beidem. Sie fanden heraus, dass Unternehmen, die die Differenzierungsstrategie verfolgen, innovativer sind und wirtschaftlich besser fahren als Unternehmen, die überwiegend stark auf die Kosten schauen. Eine hohe Mitbestimmung durch Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten ist dabei kein Hindernis, im Gegenteil: Diese Unternehmen entscheiden sich mehr als doppelt so häufig für die Differenzierungsstrategie als Unternehmen ohne Mitbestimmung. Zudem haben sie eine signifikant höhere Performance.

Vera Treitschke, Wiesbaden

🔗 Lesen Sie mehr auf <https://tinyurl.com/boeckler-imu>.

Erratum zu: Dynamisches Portfolio Management von Digitalaktivitäten

Autoren: Friedrich von Boeselager, Patrice Motlik, Hendrik Hellhammer, Robin Aden
in: Controlling & Management Review, 64 (4), S. 56-63.
Die Online-Version des Originalartikels ist unter <https://doi.org/10.1007/s12176-020-0105-7> zu finden.

In diesem Artikel wurden an zwei Stellen versehentlich falsche Autorenangaben gemacht.

Im Text auf Seite 59, vorletzter Absatz, zweite Zeile, muss es statt „Gleich/Möller 2015“ heißen:
„Arbeitskreis Integrationsmanagement für neue Produkte der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e. V. 2018“.

Auf Seite 62 ist die Literaturangabe zu „Gleich, R./Möller, K. (2018)“ nicht korrekt. Sie sind nicht die Autoren des dort angegebenen Artikels. Der richtige Autor ist:
„Arbeitskreis Integrationsmanagement für neue Produkte der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e. V.“.

Wir bitten um Beachtung.