

14.06.2012 - 09:00 Uhr

PwC-Studie: Zu komplexe Anreizsysteme motivieren wenig / "Making executive pay work - The psychology of incentives"

Zürich (ots) -

Entlöhnung - da scheuen die meisten Führungskräfte das Risiko. Sie beziehen lieber sofort eine tiefere Summe als eine potenziell höhere, aber unsichere in der Zukunft. Auch bei der variablen Vergütung bevorzugen Führungskräfte Cash gegenüber Aktien. Viele der bestehenden Anreizsysteme sind jedoch zu komplex und haben deshalb kaum mehr motivierende Wirkung. Einfachheit und Fairness sind gefragt. Für den "Traumjob" würden die meisten Teilnehmer eine Gehaltsreduktion von bis zu 28 Prozent in Kauf nehmen. Das zeigt eine Studie des Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmens PwC, für die weltweit mehr als 1100 Personen befragt wurden, 52 davon aus der Schweiz.

Viele Anreizsysteme für Führungskräfte sind so komplex und volatil geworden, dass sie kaum mehr motivieren. Eine klare Mehrheit der Teilnehmer bevorzugt eine transparente, sofortige Entschädigung statt eines komplexen Systems mit aufgeschobener Wirkung. Nur gerade 28 Prozent der Befragten sprachen sich für eine möglicherweise höhere, aber unsichere zukünftige Zulage als Anreiz aus. Die meisten Befragten ziehen zudem ein klar definiertes Lohnpaket einem vielleicht wertvolleren, aber komplizierten Vergütungskonstrukt vor. Systeme mit aufgeschobener Auszahlung werden von den Führungskräften meist zu einem massiv tieferen Wert eingestuft, als diese wirtschaftlich oder buchhalterisch tatsächlich haben.

Wirkung wird überschätzt

"Die Ergebnisse der Studie setzen ein grosses Fragezeichen hinter die Wirksamkeit der Anreizsysteme, die zunehmend komplexer gestaltet und von den Unternehmen als Mittel zur Motivation angeboten wurden", sagt Dr. Robert Kuipers, Partner HRS Consulting bei PwC Schweiz. Eine Anreizform, die zu komplex und nicht nachvollziehbar ist, habe kaum einen massgeblichen positiven Einfluss auf das Verhalten. "Fairness und Einfachheit sind gefragt", führt Robert Kuipers weiter aus.

Anreizsysteme sind dennoch nicht grundsätzlich unerwünscht. Zwei Drittel der Befragten wünschen sich als Messlatte für Anreize allerdings Kriterien, die sie aktiv mitgestalten können. Deshalb sollten die Systeme so einfach wie möglich gehalten sein und nur an wenige strategische Leistungsindikatoren anknüpfen. Dabei ist es wichtig, dass das Anreizsystem zum Unternehmen, zur Kultur und zur Risikofreude der Führungskräfte passt. Es gibt kein Standardmodell, das für sämtliche Firmen, Branchen, Manager und Regionen greift. Hier ist bemerkenswert, dass entgegen der allgemeinen Wahrnehmung Manager aus der Finanzwirtschaft ebenso risikoavers sind wie andere auch.

Fairness vor absoluten Zahlen

Die Frage nach der angemessenen Höhe der Entlöhnung beantworteten die Führungskräfte mit einer relativierenden Aussage. Für die meisten ist es ausschlaggebend, etwa gleich viel zu verdienen wie Personen in vergleichbaren Positionen. Die absolute Höhe der Entlöhnung spielt dabei eine eher untergeordnete Rolle. Für den "Traumjob" würden die meisten Teilnehmer eine Gehaltsreduktion von bis zu 28 Prozent in Kauf nehmen (Schweiz: 29,2 Prozent). Bei Drittpersonen geben die Befragten sogar einen Gehaltsverzicht von 60 Prozent an. Dieses Ergebnis ist gemäss den Autoren rund um die Welt und in den verschiedenen Kulturen weitgehend einheitlich.

Die PwC-Publikation kann als PDF bei Claudia Sauter bezogen werden.

Kontakt:

Dr. Robert W. Kuipers
Partner HRS Consulting
PwC Schweiz
E-Mail: robert.kuipers@ch.pwc.com

Claudia Sauter

Communications Director
PwC Schweiz
E-Mail: claudia.sauter@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100008191/100720113> abgerufen werden.