

Kolumne Nr. 36/2021

Teamboni sind sinnvoll

n-tv v. 28.10.2021

Bonuszahlungen werden seit Jahrzehnten erfolgreich von Unternehmen eingesetzt: Urlaubs- und Weihnachtsgeld (13. Monatsgehalt) sind die bekanntesten Boni, Bonuszahlungen für individuelle Leistungen (soweit diese messbar sind) werden im Vertrieb gerne eingesetzt, Aktien und Aktienoptionen sind in börsennotierten Unternehmen als Kapitalbeteiligung häufig zu beobachten. Doch Team-Boni, die sich am Umsatz oder Gewinn eines Teams innerhalb eines Unternehmens orientieren, sind wenig verbreitet. Dabei liegt überzeugende empirische Evidenz für Team-Boni auch für Deutschland vor (vgl. Friebel et al. 2017).

So erklärte sich eine Bäckerei-Kette in Deutschland bereit, einen Teambonus empirisch mit wissenschaftlicher Begleitung testen zu lassen – eine vorbildliche Vorgehensweise, die sich in der Praxis selten findet. Die Forscher teilten nach einer Zufallsauswahl zwei Gruppen auf: Eine Gruppe hatte die Möglichkeit einen Teambonus zu erhalten (Programmgruppe), die andere arbeitete wie bisher weiter, wurde jedoch wissenschaftlich begleitet. Es zeigte sich, dass die Programmgruppe mehr Umsatz und Gewinn erzielte, so dass das Unternehmen nach Abzug der Teamboni einen erhöhten Gewinn erzielte. Der Kern der Erklärung: Das Team in der Bäckerei organisierte sich neu, so dass in einer Stunde mehr Kunden bedient werden konnten.

Prof. Dr. habil. Alexander Spermann ist Arbeitsmarktexperte und lehrt Volkswirtschaftslehre an der FOM Hochschule für Erwerbstätige in Köln sowie an der Universität Freiburg.

Literatur:

Friebel, Guido et al. (2017): Team Incentives and Performance: Evidence from a Retail Chain, *American Economic Review*, 108(7), 2168-2203