



Vergütung

ist ein Haupttreiber für
Wohlbefinden am
Arbeitsplatz

Die Vergütung der Mitarbeitenden spiegelt wider, wie wichtig einem Unternehmen das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist.

Mitarbeitende, die fair bezahlt werden, sind zufriedener mit ihrem Job, loyal gegenüber ihrem Unternehmen, besser in der Lage, für ihre Familie zu sorgen, und bringen sich aktiver in das kommunale Leben ein. Neben Fairness müssen Unternehmen auch darauf achten, welche Verhaltensweisen ihre Vergütungsstruktur fördert, um unbeabsichtigte Folgen zu vermeiden, die sich negativ auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die Leistung auswirken.



Vergütung Interventionen

Seien Sie transparent beim Gehalt, um Ungleichbehandlung zu verringern

Unternehmen, die Richtlinien zu Gehaltstransparenz einführen und konkrete Gehälter oder Gehaltsskalen für Stellen offenlegen, können die Wahrscheinlichkeit erhöhen, Ungleichbehandlung beim Gehalt zu verringern, insbesondere zwischen den Geschlechtern^{1,2}

Damit Gehaltstransparenz erfolgreich ist, müssen die Mitarbeitenden in der Lage sein und die Möglichkeit haben, über ihr Gehalt zu verhandeln. Die Führungskräfte müssen wiederum offen dafür sein, das Gehalt von Mitarbeitenden zu erhöhen, insbesondere, wenn ihr Gehalt unter dem Durchschnitt liegt³ Unternehmen sollten deutlich machen, welches Ziel sie mit der Einführung von Gehaltstransparenz verfolgen, um eine negative Einstellung dazu und Konflikte am Arbeitsplatz zu minimieren.



Quellen:

1. Gamage et al. (2020)
2. Oblog and Zenger (2022)
3. Cullen and Pakzad-Hurson (2023)



Vergütung Interventionen

Geben Sie die Bedingungen für Gehaltsverhandlungen an

Wenn Arbeitgeber nicht kommunizieren, dass über Gehälter verhandelt werden kann, bestehen Gender-Pay-Gaps weiter fort. Eine Studie hat gezeigt, dass, wenn in Stellenanzeigen keine Bedingungen für Gehaltsverhandlungen dargelegt sind, Männer eher um ein höheres Gehalt verhandeln, während Frauen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit ihre Bereitschaft signalisieren, für weniger zu arbeiten.¹ Wenn Arbeitgeber jedoch in Stellenanzeigen ausdrücklich angeben, dass das Gehalt verhandelbar ist, verkleinert sich die Gender-Pay-Gap.



Ziehen Sie in Betracht, eine Arbeitsplatzrichtlinie einzuführen, in der der Prozess für Gehaltsverhandlungen erläutert wird, oder ermutigen Sie Vorgesetzte, mit ihren Teams über dieses Thema zu sprechen. Es kann sein, dass Mitarbeitende fälschlicherweise davon ausgehen, dass sie erst über ihr Gehalt verhandeln können, wenn sie befördert werden. Möglicherweise haben sie auch Angst, dieses Thema anzusprechen.

Quellen:

1. Leibbrandt and List (2015)



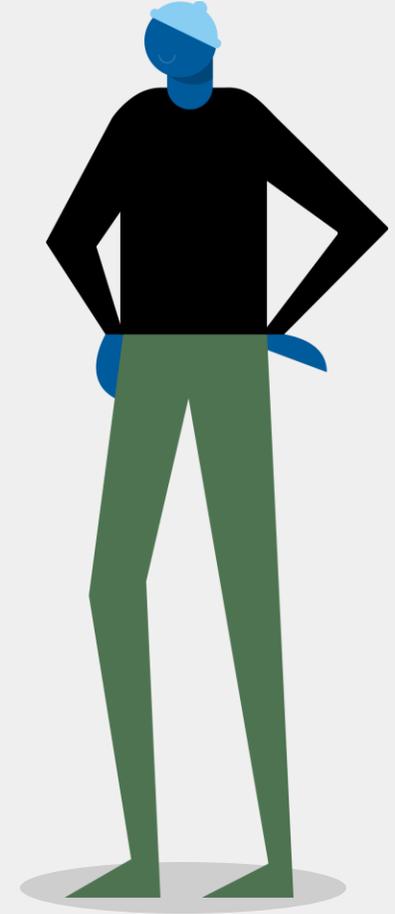
Vergütung Interventionen

Zahlen Sie mindestens einen existenzsichernden Lohn

Ein existenzsichernder Lohn entspricht dem, was ein/e Mitarbeitende/r benötigt, um grundlegende Ausgaben basierend auf den Lebenshaltungskosten im jeweiligen Umfeld zu decken. Er ist in der Regel höher als der Mindestlohn und hat sowohl für die Arbeitnehmenden als auch für das gesellschaftliche Wohlbefinden erhebliche positive Auswirkungen.

Ziehen Sie in Betracht, sich lokalen Initiativen für einen existenzsichernden Lohn anzuschließen, um sicherzustellen, dass alle Ihre Mitarbeitenden ihre Grundbedürfnisse decken können, einschließlich Lebensmitteln, Wohnraum, Transportmitteln und Kinderbetreuung.

Forschungsergebnisse zeigen, dass sich durch einen existenzsichernden Lohn die eigene Einschätzung der Gesundheit und der soziale Status verbessern und Symptome psychischer Erkrankungen gemildert werden^{1, 2}



Quellen:

1. Linneker and Willis (2016)
2. Burmaster et al. (2016)

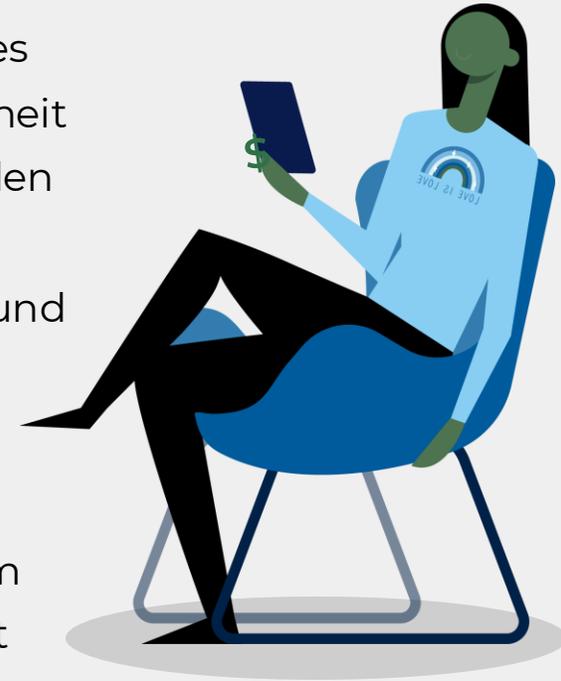


Vergütung Interventionen

Beteiligen Sie die Mitarbeitenden am Gewinn

Aktienoptionen oder Boni für Mitarbeitende können besonders während bedeutendem Erfolg des Unternehmens die Motivation, die Bindung, das Vertrauen in den Arbeitsplatz und die Zufriedenheit mit der Arbeit steigern. Eine langfristige Studie mit britischen und europäischen Arbeitnehmenden zeigte, dass Mitarbeitende zufriedener mit ihrem Job sind, wenn sie auf Grundlage der Leistung ihrer Gruppe bezahlt werden.¹ Dies lag zum Teil an der Wahrnehmung, dass mehr Gerechtigkeit und Loyalität gegenüber dem Unternehmen zu beobachten waren.

Eine gruppenbasierte Bezahlung nach Leistung kann negative Auswirkungen schlechter Arbeitsbedingungen auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden verschleiern. Dies kann wiederum langfristig zu Risiken für die Leistung des Unternehmens führen, wenn diese Auswirkungen nicht bemerkt werden. Diese Probleme können durch Befragen der Mitarbeitenden zu Stressfaktoren am Arbeitsplatz erkannt und über die Vergütung hinaus minimiert werden.²



Quellen:

1. Bryson et al. (2016)
2. Fox et al. (2022)



Vergütung Interventionen

Bezahlung nach Leistung in Gruppen

Eine Analyse der Unternehmen auf der Liste „100 Best Companies to Work for in America“ (Die 100 besten Arbeitgeberunternehmen in den USA) zeigte, dass Mitarbeitende, die eine Bezahlung nach Leistung in Gruppen erhalten, sich mehr an Entscheidungen beteiligen, häufiger Informationen teilen, dem Management mehr vertrauen und von einer positiveren Kultur am Arbeitsplatz berichten – im Gegensatz zu denjenigen, die diese Boni nicht bekommen.¹

Es gibt verschiedene Arten der Bezahlung nach Leistung in Gruppen, darunter Teamboni, Beteiligungsprogramme für Mitarbeitende, Gewinnbeteiligung und Aktienoptionen. Die jeweils geeignete Herangehensweise hängt von der Art der Arbeit in einem Unternehmen und dessen strategischen Zielen ab. Arbeitsanforderungen müssen gerecht auf alle Teammitglieder verteilt werden, um Trittbrettfahren zu vermeiden, denn dies kann zu Unmut und einem Gefühl von mehr Ungerechtigkeit unter Mitarbeitenden führen.



Quellen:

1. Blasi et al. (2016)



Vergütung

Referenzen (in Englisch)

Bryson, A, Clark, AE., Freeman, RB., & Green, CP (2016). Share capitalism and worker wellbeing. *Labour Economics*, 42, 151-158.

Burmester, KB, Landefeld, JC, Rehkopf, DH, Lahiff, M, Sokal-Gutierrez, K, Adler-Milstein, S, & Fernald, LCH (2015). Impact of a private sector living wage intervention on depressive symptoms among apparel workers in the Dominican Republic: A quasi-experimental study. *BMJ Open*, 5(8), E007336.

Cullen, ZB & Pakzad-Hurson, B (2023). Equilibrium Effects of Pay Transparency. *Econometrica*, 91(3), 765-802.

Diriwaechter, P & Shvartsman, E (2018). The anticipation and adaptation effects of intra- and interpersonal wage changes on job satisfaction. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 146, 116-140.

Fox, KE, Johnson, ST, Berkman, LF, Sianoja, M, Soh, Y, Kubzansky, LD, & Kelly, EL (2022). organizational- and group-level workplace interventions and their effect on multiple domains of worker well-being: A systematic review. *Work & Stress*, 36(1), 30-59.

Gamage, DK, Mallick, S, Kavetsos, G, & Sevilla, A. (2020). Pay Transparency Initiative and Gender Pay Gap: Evidence from Research-Intensive Universities in the UK.

Leibbrandt, A, & List, JA (2015). Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large-Scale Natural Field Experiment. *Management Science*, 61(9), 2016-2024.

Linneker, B, & Wills, J (2016). The London living wage and in-work poverty reduction: Impacts on employers and workers. *Environment and Planning. C, Government & Policy*, 34(5), 759-776.

Obloj, T, & Zenger, T (2022). The influence of pay transparency on (gender) inequity, inequality and the performance basis of pay. *Nature Human behavior*, 6(5), 646-655.

Das Beste aus dieser Ressource machen



Der Leitfaden zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz basiert auf einer systematischen Literaturrecherche und bietet kompakte, praxisorientierte Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens im Arbeitsumfeld. Er bietet eine übersichtliche Zusammenfassung evidenzbasierter Interventionen, die nach 12 Schlüsselfaktoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz kategorisiert und aus über 3.000 wissenschaftlichen Studien abgeleitet wurden.

Er richtet sich an vielbeschäftigte Berufstätige und vermittelt leicht zugängliche Erkenntnisse zur Steigerung des Mitarbeiterwohlbefindens.

Dieser Leitfaden basiert auf den wissenschaftlich fundierten Empfehlungen des World Wellbeing Movement und zeigt auf, [wie man das Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz](#) messen und die Ursachen [dafür verstehen kann](#). Anschließend können Sie den Leitfaden zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz nutzen, um die Bereiche mit Verbesserungsbedarf in Ihrer Organisation gezielt anzugehen.

Führungskräfte werden dazu ermutigt, Vielfalt als zentralen Aspekt zu berücksichtigen, wenn sie das Handbuch nutzen, um eine **ganzheitliche** Strategie für das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden zu entwickeln. Zwar garantiert keine einzelne Maßnahme den Erfolg, doch kann die Kombination mehrerer Ansätze auf verschiedenen Ebenen und mit unterschiedlichen Faktoren für das Wohlbefinden positive Ergebnisse für Organisationen erzielen.

Gemeinsame Nutzung dieser Ressource



Diese Ressource zitieren.

Cunningham, S., Fleming, W., Regier, C., Kaats, M., & De Neve, J. (2024). *Leitfaden zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz Eine systematische Übersicht über evidenzbasierte Interventionen zur Verbesserung des Wohlbefindens von Mitarbeitenden*. World Wellbeing Movement.

Leitfaden zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz © 2024 der World Wellbeing Movement ist lizenziert unter CC BY-NC-ND 4.0 

Die Forschung von William Fleming wird vom National Institute for Health and Care Research (NIHR) Oxford Health Biomedical Research Centre [NIHR203316] unterstützt. Die geäußerten Ansichten sind die des Autors und nicht unbedingt die des NIHR oder des Department of Health and Social Care (Ministerium für Gesundheit und Soziales).