

IM RAMPENLICHT

Managerlöhne: Ein Spiel ohne Grenzen



«Willst du nicht endlich lange Hosen anziehen, den Paradeplatz zurückbringen und etwas Anstand lernen?»

Die Gehälter der Topmanager sind explodiert, weil es in den Unternehmen keine Gruppe gibt, die dies verhindern könnte. Der Lohn entkoppelt sich immer mehr von der Leistung.

Von **Daniel Hug**

Wir müssen den Managern dankbar sein. Sie haben uns die Augen geöffnet. Ob die Figuren Daniel Affolter, Mario Corti oder Percy Barnevik heissen: Dass sie ein paar, ein Dutzend oder mehr als 100 Millionen Franken für ihre Tätigkeit kassierten, wissen wir, weil in den Führungsetagen der Unternehmen offenbar heftig gestritten wird.

Nur so lässt sich erklären, dass Zahlen, die bislang zu den bestgehüteten Geheim-

nissen der Machträger gehörten, plötzlich ans grelle Scheinwerferlicht gezerrt werden. Manager desavouieren damit ehemalige Arbeitskollegen, um von eigenen Problemen abzulenken oder um sich «Altlasten» zu entledigen. Die Öffentlichkeit ist entsetzt – und nimmt staunend zur Kenntnis, dass die Beträge bei jeder Enthüllung noch höher sind.

Managerklasse steigt auf

Doch das ist nur die Spitze des Eisbergs. «Im beständigen Kampf um Macht und Privilegien in modernen Industriegesellschaften», schrieb der US-Professor Gerhard Lenski bereits Anfang der 1970er-Jahre, «gibt es keine Berufsklasse, die es so rasch so weit gebracht hätte wie die Managerklasse. (...) Es ist durchaus damit zu rechnen, dass diese Entwicklung in Zukunft anhält.»

Seine Prognose hat sich durchaus erfüllt. Der renommierte Ökonom und Nobelpreisträger Paul A. Samuelson staunte Anfang der 1980er-Jahre noch darüber, dass «die höchstbezahlten Vorstandsmitglieder als Gehalt, Tantiemen und Prä-



mien mehr als eine Million Dollar im Jahr erhalten - und einige sogar das Doppelte». Doch er wusste noch nichts vom Chef der bankrotten Global Crossing, der sich in den vier Jahren vor seinem Abgang insgesamt 730 Millionen Dollar zuschanzte. Und auch nichts von Enron-Chef Kenneth Lay, der aus seinem Unternehmen in zwei Jahren über 200 Millionen Dollar herausgezogen hatte, bevor es kollabierte. Das sind keine Einzelfälle, wie die Statistik zeigt: Mittlerweile kassieren die Spitzenmanager in den USA das 475fache des Durchschnittsarbeiters (siehe Grafik), der real immer noch etwa gleich viel Geld heimträgt wie vor zwanzig Jahren.

Lohn von Leistung entkoppelt

Gegen hohe Löhne wäre ja an sich nichts einzuwenden. Stossend ist nur, dass ihnen keine Leistung gegenübersteht - und manchmal nur ein Scherbenhaufen übrig bleibt. «In der Marktwirtschaft», beobachtet Ethik-Professor Peter Ulrich von der Universität St.Gallen, «wurden Gewinne bisher dadurch gerechtfertigt, dass Unternehmer Risiken tragen und Erfolg haben. Das Risiko liegt aber mittlerweile bei den Entlassenen, während sich die Topmanager mit goldenen Fallschirmen absichern.»

In der liberalen Gesellschaft bestimmt sich das Einkommen nach der Leistung, nicht nach der Herkunft oder Zugehörigkeit zu einer Gruppe. «Inzwischen», so Ulrich, «hat sich ein neuer Stand gebildet: Topmanager beanspruchen Privilegien - unabhängig von ihrer Leistung. Das ist ein neofeudales Element, das nicht in die liberale Gesellschaft gehört.» Denn es entmutigt die Menschen, die fleissig strampeln, um vorwärts zu kommen. Und demotiviert Unternehmer, Risiken einzugehen.

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts finden wir wieder neofeudale Zustände vor. Welche Spielregeln gelten, wenn die Manager die Einkünfte in einem Unternehmen auf Angestellte, Aktionäre und sich selber verteilen? «Die Spieler sind unter sich - ohne Schiedsrichter», sagt Norbert Thom, Professor für Organisation und Personal an der Universität Bern. Deshalb komme es zu «exzessiven Bezügen, die völlig aus dem Rahmen fallen». Ent-

schädigungen im eingangs erwähnten Ausmass sind laut Thom «vom Arbeitswert her nicht mehr begründbar». In Schweizer Verwaltungsräten sitzen oft

Vertreter des Topmanagements, «man ist unter sich». Der Verwaltungsrat ist zum Anhängsel des Managements geworden und hat seine Funktion als Instrument der Aktionäre verloren. Die Löhne und Boni der Manager sind deshalb so hoch, weil es in der Firmenorganisation keine Gruppe gibt, die dies verhindern könnte. Die Führungsspitzen folgen der Devise: Lade dem Karren auf, so viel er tragen kann.

Plündern statt Sorge tragen

Dabei vergessen die Manager, dass sie eigentlich nur die Treuhänder der Besitzer - der Aktionäre - sind. Im Extremfall erleben die Aktionäre, wie vor ihren Augen ihr Unternehmen geplündert wird; im Fall von Enron und Global Crossing sind sie faktisch enteignet worden, weil die Unternehmen heute bankrott und die Aktien wertlos sind.

Um solches Treiben zu stoppen, muss die Wirtschaft von der Demokratie lernen: Sie ist entstanden, um Exzesse der Machtausübung zu verhindern. «Die Unternehmen brauchen mehr Corporate Governance, also Kontrolle und Überwachung», meint Thom. Die Gewaltenteilung zwischen Verwaltungsrat und Management müsse durchgesetzt werden. «Wir brauchen einen Gestaltungsrat, nicht einen Verwaltungsrat.» Damit meint der Professor eine professionelle Aufsicht, in der auch unabhängige Persönlichkeiten sitzen.

Nicht nur Kapitalvertreter sollen dem Gremium angehören, sondern auch andere Anspruchsgruppen wie die Vertreter des Personals. An den Generalversammlungen sollen die Aktionäre über die Gehälter der Manager abstimmen können, «dann müssen sie begründen, warum sie so viel verdienen», rät Thom. Pensionskassen müssten vermehrt kritische Fragen stellen und ihre Stimmen bündeln, um mehr Einfluss nehmen zu können.

In einem Punkt zeichnet sich ein erster Fortschritt ab: Die Schweizer Börse will von den börsenkotierten Unternehmen wenigstens verlangen, dass sie Löhne und Zusatzleistungen von Verwaltungsräten und der Geschäftsleitung als Gesamtpaket offen legen.

Lieferschein Nr. : 1352341 ; Medien Nr. : 1374 ; Medienausgabe Nr. : 602062 ; Objekt Nr. : 6887654 ; Subjekt Nr. : 3 ; Lektoren Nr. : 14 ; Abo Nr. : 377009 ; Treffer Nr. : 9843675

