

13.03.2017

Managergehälter: Angenommen 10 Millionen ...

Nichts stört den Frieden in einer Gemeinschaft stärker als soziale Ungerechtigkeit. Sie drückt sich beispielsweise in den Einkommensunterschieden zwischen einem einfachen Arbeiter und einem Spitzenmanager aus. 17 Millionen Euro betrug der Verdienst von Martin Winterkorn als Vorstandsvorsitzender des VW-Konzerns, der Mitarbeiter am Montageband muss mit 3.000 Euro monatlich über die Runden kommen. Faktor zwischen den beiden Extremwerten: **470!**

Dass das böse Blut hervorruft, haben mittlerweile sogar schon Politiker bemerkt. Um Besorgnis und Aktivitäten vorzutäuschen, bringen sie allerlei Vorschläge aufs Tapet. Am populärsten ist zurzeit eine Deckelung auf 10 Millionen Euro. Ein einfacher Ansatz, der dem geistigen Niveau unserer Politiker entspricht. Man weiß nicht, was größer ist: der Zynismus und die Unverfrorenheit derjenigen, die diesen Ansatz vertreten, oder die Dummheit derer, die sich davon beeindrucken lassen.

Am Beispiel der Boni für Investmentbanker kann man sich die Folgen solcher verfehlten Maßnahmen leicht ausrechnen. Als Antwort auf die Bonibeschränkungen stiegen die Festgehälter seit 2010 um 100 Prozent! Man sieht, die Betroffenen finden problemlos Mittel und Wege, solche Beschränkungen auszuhebeln, ja sie sogar ins Gegenteil zu verkehren. In diesen Dingen sind Topmanager erfinderischer als in ihrem eigentlichen Aufgabengebiet. Das gilt auch bei einer Deckelung der Gehälter. Man kann davon ausgehen, dass bei einer Grenze von 10 Millionen im ersten Schritt alle Vorstände, die momentan noch unter diesem Grenzwert liegen, ihr Gehalt bis dahin anheben.

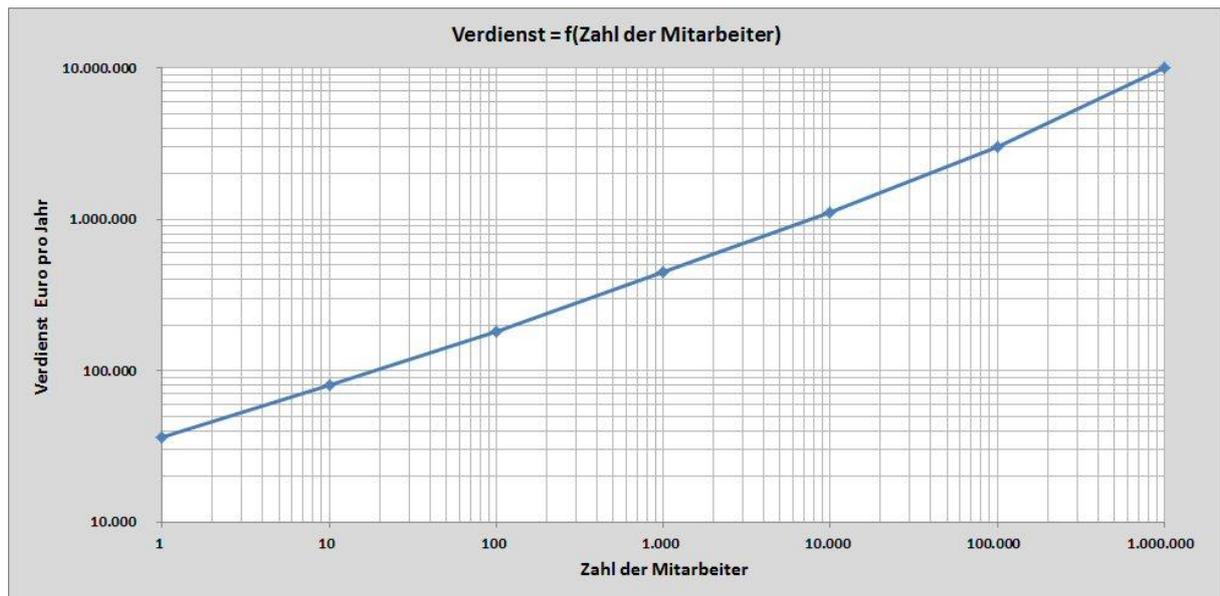
Andere Vorschläge wollen die Managervergütung an den Lohn eines einfachen Arbeiters koppeln. Allerdings nicht mit dem Faktor 470, und auch nicht mit einem Faktor 280 wie bei 10 Millionen, sondern deutlich niedriger. Die Rede ist von Faktoren in der Größenordnung von 25 bis 50. Die Erfolgsaussichten solcher weltfremden Vorschläge sind gleich Null. Was fehlt, ist ein gangbarer Mittelweg, der für alle akzeptabel ist, und bei dem die Schere zwischen oben und unten nicht noch weiter aufgeht.

Das Hauptargument der Bestverdiener ist immer die Schwere der Verantwortung, die sie für das Unternehmen und die Mitarbeiter tragen müssen. (Nebenbei bemerkt, wie diese Verantwortung in der Praxis aussieht, zeigt sich am Beispiel VW-Dieselskandal:

<http://der-autokritiker.de/Mediennachlese%20pdf/Das%20Prinzip%20Verantwortung.pdf>)

Könnte man nicht den Verdienst an die Zahl der Mitarbeiter koppeln, für die der Manager Verantwortung übernehmen muss? Daneben muss natürlich auch das Einkommen eines einfachen Arbeiters eine Rolle spielen. Setzen wir einfach mal einen Startpunkt bei 36.000 Euro Jahreseinkommen und 1 Mitarbeiter (er selbst), und den Endpunkt bei 10 Mio. Euro und einer Million Mitarbeiter, und verbinden diese beiden Extremwerte mit einer Funktion, die das Einkommen in Abhängigkeit von der Zahl der Mitarbeiter beschreibt.

Die Funktion lässt sich am besten in einem doppelt-logarithmischen Diagramm abbilden. Sie ergibt dort (annähernd) eine Gerade, die dann die Obergrenze für Managergehälter darstellt. Sie darf unter-, aber nicht überschritten werden.



Dieser Ansatz bietet eine ganze Reihe von Vorteilen.

- Der Jahresverdienst eines Vorstandsvorsitzenden mit 600.000 Mitarbeitern beträgt nur „sozialverträgliche“ 7,5 Millionen Euro.
- Steigt der Lohn des einfachen Arbeiters, steigt auch der Verdienst der Vorstände und übrigen Führungskräfte. Den Gewerkschaften sollte eine Lohnanpassung leichter fallen.
- Die Vorgehensweise begrenzt die Gehälter aller außertariflichen Führungskräfte einer Aktiengesellschaft. Angenommen, der Vorstand bestünde aus 6 Mitgliedern mit je 100.000 Mitarbeitern, so würde jeder etwa 3 Mio. Euro im Jahr verdienen.
- Es dämpft die Bereitschaft, den Kreis der Führungskräfte beliebig zu erweitern und neue Posten zu generieren, weil es das Einkommen der anderen schmälert.
- Sinkt die Zahl der Mitarbeiter, sinkt auch das Einkommen der Führungskräfte. Das sollte sich positiv auf Outsourcing, Werkverträge und Verlagerungen zu den Lieferanten auswirken.

Der Ansatz erhebt keineswegs den Anspruch, perfekt zu sein. Ein wirklich sozialverträglicher Ansatz würde vom Mindestlohn ausgehen. Der beträgt 8,50 Euro die Stunde, was einem Jahreseinkommen von 18.000 Euro, also der Hälfte des oben gewählten Einstiegslohns entspricht. Dementsprechend niedrig fielen auch die Gehälter der außertariflichen Führungskräfte aus. Vielleicht würde sich dieser Effekt positiv auf den Mindestlohn auswirken, wer weiß.

Hoffen wir, dass die sog. Elite Deutschlands ein Einsehen hat und sich zu Maßnahmen durchringt, die die Schere zwischen arm und reich nicht weiter aufgehen lassen. Denn sonst ist die Gefahr groß, die Menschen in hellen Scharen in die Arme der Rechtspopulisten zu treiben.

Jacob Jacobson