

ESSAY

Managergehälter haben ihre eigene Logik

Aufsichtsräte von börsennotierten Unternehmen sind in Zukunft verpflichtet, Obergrenzen für die Gehälter ihrer Manager festzulegen. Mit diesem neuen Gesetz hat der Bundestag jüngst eine europäische Aktionärsrechte-Richtlinie umgesetzt. Das Gesetz kann in der Bevölkerung mit großer Akzeptanz rechnen. Alle Umfragen belegen, dass die Mehrheit der Deutschen findet, Managergehälter seien weit überhöht. Umfragen in anderen Ländern zeigen, dass die Kritik an hohen Managergehältern kein deutsches Phänomen ist.

Aber warum ist das eigentlich so? Mit dieser Frage hatte sich die Forschung bislang nicht beschäftigt. Jetzt aber haben im Rahmen einer Untersuchung zur Einstellung der Bevölkerung zu reichen Menschen die Meinungsforschungsinstitute Allensbach und Ipsos Mori in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und den USA insgesamt etwa 4300 repräsentativ ausgewählte Personen befragt, um herauszufinden, warum die meisten Menschen Managergehälter als überhöht empfinden.

Die Vergütungen für Top-Manager werden ausgehandelt auf einem engen Markt für Führungskräfte. Die Unternehmen konkurrieren um eine kleine Zahl von Spitzenkräften, und wer zu wenig anbietet, muss erleben, wie der Manager zu einem anderen Unternehmen geht. Dass Angebot und Nachfrage die Höhe der Vergütung im Markt für Top-Manager bestimmen, ist jedoch nur wenigen Menschen bewusst. Bei der oben erwähnten Umfrage wurde den Befragten folgendes Statement über Manager vorgelegt, die 100 Mal so viel verdienen wie normale Angestellte: „Unternehmen können nur dann die besten Manager bekommen, wenn sie solche Gehälter zahlen, sonst gehen diese Manager zu einem anderen Unternehmen, das mehr zahlt, oder machen sich selbstständig.“ Nur 21 Prozent der Befragten in Deutschland

Warum wird in der Wirtschaft kritisiert, was im Sport üblich ist? Die hohe Vergütung von Spitzenkräften kann man gut begründen, meint *Rainer Zitelmann*

stimmen dieser Aussage zu. Drei Mal so viel Zustimmung (63 Prozent) fand eine andere Aussage: „Ich finde es unangemessen, wenn Manager so viel mehr verdienen, schließlich arbeiten sie nicht so viel härter und so viel mehr als ihre Angestellten, dass dies gerechtfertigt wäre.“

Das Argument, dass Manager zu viel verdienen, weil es ja gar nicht sein könnte, dass ein Unternehmensvorstand beispielsweise 100 Mal so viel oder so hart arbeite wie ein durchschnittlicher Angestellter, ist eines der am meisten bemühten Argumente in der Debatte über Managergehälter. Eine Medieninhaltsanalyse im Rahmen der Studie „Die Gesellschaft und ihre Reichen“, für die auch die Umfrage durchgeführt wurde, zeigt, dass in Medien und von Politikern gerade dieses Argument immer wieder ins Feld geführt wird, um zu begründen, warum Managergehälter als überhöht beziehungsweise „sozial ungerecht“ empfunden werden.

Dahinter verbergen sich implizite Gehaltsvorstellungen, die man als „Angestellendenken“ bezeichnen könnte. Der durchschnittliche Arbeiter oder Angestellte macht die Erfahrung, dass seine Vergütung in der Regel proportional ist zu seinem Arbeitseinsatz: Wer sich mehr anstrengt oder länger arbeitet (zum Beispiel Überstunden schiebt), verdient auch mehr. Laut Un-

tersuchungen akzeptieren die Menschen daneben allenfalls noch, dass die Ausbildung eine Rolle spielt, also beispielsweise, ob jemand studiert hat oder nicht. Sie übertragen diese Erfahrungen auf einen Bereich, für den er jedoch kaum relevant hat.

Es gibt enge Märkte für Spitzenkräfte, die nach anderen Mechanismen funktionieren und in denen weder die formale Ausbildung noch der Zeiteinsatz eine Rolle spielen. Das gilt nicht nur für Spitzenkräfte in der Wirtschaft, sondern beispielsweise auch im Sport. Lionel Messi und Cristiano Ronaldo verdienten laut „Forbes“ zeitweise mehr als 100 Millionen Dollar im Jahr. Trainieren die beiden 1000 Mal mehr oder schwitzen sie 1000 Mal stärker als ein Fußballer, der 100.000 Euro im Jahr bekommt? Natürlich nicht. Aber ihre Vergütung richtet sich – wie beim Spitzenmanager – eben nicht danach, wie sehr sie sich anstrengen oder wie viele Stunden sie arbeiten.

Und der Vergleich gilt auch in anderer Hinsicht: Die Vergütung eines Top-Sportlers wird beim Vertragsabschluss vereinbart. Sie beruht auf einer Prognose über seine künftigen Leistungen, und diese Prognose beruht auf seinen in der Vergangenheit erbrachten Leistungen. Sollen seine Leistungen in der Zukunft schlechter sein, dann hat der Verein in der Tat zu viel bezahlt. Aber derartige Fälle lassen sich kaum vermeiden, weil wir die Zukunft nicht kennen. Manchmal entsprechen die Leistungen den Erwartungen, manchmal sind sie sogar besser und manchmal eben auch schlechter. Den Schaden trägt im letzteren Fall aber nicht die Gesellschaft, sondern der Verein. Ähnlich ist es bei einem Spitzenmanager, dessen Leistungen unter den Erwartungen bleiben und dessen Vertrag dennoch erfüllt werden muss: Wenn seine Leistungen dann schlechter ausfallen, dann bekommt er in der Tat „zu viel“ Gehalt. Aber das geht nicht zulasten der Gesellschaft, sondern der Aktionäre.

Die oben erwähnte Studie zeigte noch ein anderes Ergebnis. Es wurde

gefragt, welchen Personengruppen man ihren Reichtum mehr oder weniger gönne. Genannt wurden beispielsweise Unternehmer, Selbstständige, Top-Manager, Lotteryspieler oder Erben. Die Befragten insgesamt gönnten Reichtum am ehesten Unternehmern. Aber die Teilgruppe der Befragten, die besonders starken Sozialinequale auf Reiche zeigten, gönnten den Reichtum am ehesten Lotteryspielern. Gleichzeitig unterstützte sie besonders häufig die Aussage, es sei ungerecht, wenn ein Manager 100 Mal so viel verdiene wie ein Angestellter, weil er ja nicht so viel mehr oder so viel härter arbeite. Logisch ist das nicht, denn der Lotteryspieler arbeitet ja gar nicht für seinen Reichtum, sondern hatte nur Glück, weil er seine Kruppe an der richtigen Stelle machte.

Ein anderes Argument in der Debatte über hohe Managergehälter lautet, dass sie nicht so viel verdienen dürften, weil sie nicht so wie ein Unternehmer hätten. Oder es wird argumentiert, die Höhe des Verdienstes sei zwar in Ordnung, aber nicht in Ordnung sei, dass sie nicht haften. Manager haften jedoch durchaus – bei Vorsatz oder Fahrlässigkeit. Sie haften nicht für fahrläufige wirtschaftliche Entscheidungen, die sie nach bestem Wissen und Gewissen gefällt haben. Das unterscheidet sie in der Tat von einem Familienunternehmer, der beispielsweise einen Kredit aufgenommen hat, für den er auch persönlich einstehen muss. Die für einen Durchschnittsverdiener astronomisch anmutenden Managergehälter wirken gering, wenn man sie mit den Einkünften vergleicht, die der Inhaber eines Unternehmens mit ähnlichen Kennzahlen (Umsatz, Gewinn, Zahl der Mitarbeiter) bekommt. Darin spiegelt sich das höhere Risiko des selbstständigen Unternehmers im Vergleich zum angestellten Manager wider.

■ Der Autor ist promovierter Historiker und Soziologe. Dieses Jahr erschien seine Studie „Die Gesellschaft und ihre Reichen“.