

Q D W R BLÄTTER :

SACHLICHE POLEMIKEN ZUR VOLKSAUFHETZUNG
REALISTISCHE WELTVERBESSERUNGSKONSTRUKTE
KETZERISCHE EINMENGUNGEN ZUR UMWÄLZUNG
ALLGEMEINVERSTÄNDLICHE AUFRUFE ZUM STREIT

94

VERGÜTUNG?

JAN 2009

Je enger sich der sprichwörtlich kleine Mann den Gürtel schnallen muss, desto gewaltiger steigen die Bezüge der Bezieher von Spitzengehältern. Ist die Effektivität in beiden Gruppen so unterschiedlich gestiegen, dass dieses Auseinanderklaffen der Bezüge – man mag gar nicht mehr von „Verdienst“ sprechen – gerechtfertigt ist?

Die weiterreichende Frage ist, ob denn Qualität und Quantität und das Ausmaß, in dem diese sich auf einen Betrieb auswirken, überhaupt messbar sind.

Nicht einmal anhand der Gewinnsituation des von ihm geführten Unternehmens ließe sich das Salär eines Managers ermitteln. Von zu vielen Faktoren hängt diese heute ab, auf die die Führung eines Unternehmens gar keinen Einfluss besitzt.

Dass bei der Bemessung von Vergütungen für das Management eher subjektive Maßstäbe Geltung besitzen, zeigt sich darin, dass Spitzenmanager allmählich zu Konkurrenten von Fußballspielern und Modemachern wurden, zu Wirtschaftsstars. Sie repräsentieren ihr Unternehmen, wie dieses sie selbst repräsentiert. Starkult. Niemand weiß,

niemand fragt, was sie verdienen. Der Star steht über allem. Jedenfalls so lange, bis er – unabhängig von Befähigung und Nichtbefähigung, unabhängig auch von echten Verdiensten (nicht Verdienst) – dem nächsthöher dotierten Star erliegt.

Dass die Bemessung des Einkommens für Spitzenmanager am shareholder value orientiert ist, ist ein Skandal, nicht nur der Höhe nach, sondern auch wegen der Willkür, die in diesem Prinzip steckt. Wirft er ein paartausend Mitarbeiter heraus und erhöht damit das Betriebseinkommen, so steigert sich auch sein eigenes. Mit solchem Beispiel erweist sich, dass der Spitzenmanager sich schmutziges Geld zuschustert.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass die Leistung von Spitzenmanagern u.ä. nicht messbar ist, dass sie unverdient verdienen und dass sie sich dabei auch noch zu Lasten anderer bereichern.

Dass dies so sein kann, ist eine Folge des Erstarkens des Neokonservatismus, denn zu früheren Zeiten wurden die Betriebe auch nicht schlechter geführt, obwohl die entsprechenden Spitzenbezüge nur einen

kleinen Teil heutiger ausmachten. Es ist heute bereits so weit gekommen, dass Unternehmen, die sich keine exorbitant überhöhten Spitzenmanagergehälter leisten wollen, als solche angesehen werden, die sie sich nicht leisten können. Daraus folgt ein ständiger Star-Abwerbungs-Kult und eine sich übersteigernde Spirale an Vergütungen. Zudem findet dieser Prozess in einem beschränkten Kreis statt, in dem Aufsichtsräte das Management benennen und umgekehrte Einflüsse wirken.

Nach Lucian Bebchuk und Jesse Fried („Pay Without Performance“) bestimmen die Spitzenmanager ihr Gehalt selbst und sie belegen, dass Qualität ihrer Arbeit keine Bedeutung besitzt.

Interessant ist, was sie als wirksames Mittel gegen diesen Trend bezeichnen, die massenhafte Empörung mit heftigen Reaktionen. Dem sollten wir uns anschließen, auch wenn dann die Wahlkampfspenden und ähnliche „Bestechungen“ geringer ausfallen. Besser wäre noch ein erheblich angehobener Spitzensteuersatz zur Beschränkung der Gier weniger:

: ANDERS SEIN + BESSER WERDEN

QUERLIEGENDE TEXTE GELTEN NUR ZUSAMMEN MIT QUERBLATT 1 • EINE 1-MANN-AKTION FÜR KRITISCHE GEISTER, FÜR LEMMINGE UNGEEIGNET
BEZUG: OT HOFFMANN IM BAUMHAUS, SCHLEIERMACHERSTRASSE 8, 64283 DARMSTADT, TEL: 06151 25980, FAX : 21622, OTHOFFMANN@GMX.DE, WWW.OTHOFFMANN.DE