

Verdienen oder Abzocken? - Die Frage der Managementgehälter ist auch eine Frage der Integrität

Florian Wettstein

Institut für Wirtschaftsethik der Universität St. Gallen

In der Blüte des protestantischen Kapitalismus hatte es der fleissige Geschäftsmann noch gut: Sein unternehmerischer Erfolg galt ihm als Zeichen göttlicher Auserwählung - sein Kompensationspaket wurde quasi von höchster Instanz persönlich abgesegnet. Heute hingegen stehen „diejenigen, die Erfolg haben und Werte schaffen“ dafür vor Gericht, brüskierte sich Josef Ackermann am ersten Tag des Mannesmann-Prozesses. Mit „Werten“ meinte er natürlich Werte *für alle*; und da ja alle davon profitierten, der Manager sich also in den Dienst des Gemeinwohls stelle, sei damit die Frage nach der gerechten Entlohnung bereits beantwortet.

Die Delegation von Fragen des gerechten Zusammenlebens an die „unsichtbare Hand“ des Marktes (A. Smith) mutet bei näherer Betrachtung jedoch reichlich unverantwortlich - um nicht zu sagen absurd - an. Das zeigten nicht nur zahlreiche, fürstlich abgegoltene Misserfolge, sondern auch Massenentlassungen, zunehmender Leistungsdruck und Verlagerungen, die „gut“ verdienende Manager offenbar besonders gerne vornehmen. Das zahlt sich scheinbar aus - für die Manager: Während in den letzten 6 Jahren die Managerbezüge in den DAX-Unternehmungen um mehr als 80% zulegten, schafften es die Mitarbeiter gerade mal auf 15%. In den USA weist MIT-Ökonom Lester Thurow gar darauf hin, dass seit den 70er Jahren das reale Einkommen der mittleren und unteren Einkommensschichten um 8% gesunken ist, während die Top 10% das Ihrige um 30% steigern konnten. Hierbei auf die so viel extremeren Verhältnisse in den USA zu verweisen zählt nicht; es bedeutet lediglich, den einen Missstand mit einem anderen zu rechtfertigen. Wo in diesen Verhältnissen allerdings das viel zitierte Gemeinwohl zu erblicken sein soll, ist nur schwer ersichtlich.

Das Verhältnis zwischen den Bezügen von Topmanagement und Durchschnittsmitarbeiter ist in den späten neunziger Jahren von ursprünglich einmal Faktor 30 auf 200 bis 300 angestiegen. Als Begründung wird oft auf den „CEO-Markt“ verwiesen. Dieser existiert so aber nicht. Es handelt sich eher um einen „Country-Club“, wie Harvard-Professor Rakesh Khurana herausgefunden hat. Das Argument der hohen Verantwortung der Manager wirft ebenfalls Fragen auf: Mit exorbitanten Bezügen ist es jedenfalls nur solange vereinbar, als diese Verantwortung nicht gegenüber den Mitarbeitern wahrgenommen werden soll. Denn in den letzten Jahren wurden vor allem sie Opfer des Kostendrucks - notabene bei steigenden Managergehältern. Und zu guter Letzt das Leistungsargument: Keine Frage, eine Unternehmung erfolgreich zu führen verlangt einiges ab. Gegen Lohndifferenzen in der Unternehmenshierarchie ist nichts einzuwenden, und diese dürfen auch mal beachtlich sein. Ob aber ein Mensch grundsätzlich in der Lage ist, 300 mal mehr zu leisten als ein anderer, ist wohl eher zu bezweifeln.

Der Verdacht liegt nahe, dass sich hinter den Fällen Esser, Grasso, Schrempp, Ackermann, usw. ein Systemversagen verbirgt. Mit Blick darauf alle Verantwortung auf dieses abzuschieben, wäre aber wiederum zu bequem. Als Mitglied einer offenen Gesellschaft wird man von der Übernahme persönlicher Verantwortung nie vollumfänglich entlastet. Es liegt deshalb auch ganz direkt an jedem einzelnen Manager, nicht blind auf die vermeintlichen Markterfordernisse zu pochen, sondern sich in Bescheidenheit zu üben - Management-Integrität heisst hier das Zauberwort.