

Salär Bessere Leistung durch mehr Lohn?

Würden die Aktionäre die Löhne der Verwaltungsrat-Mandatsträger und angestellten Manager festlegen, würden diese bestimmt tiefer ausfallen. Ausser wenn jene selbst Teil eines Systems sind, von welchem sie andernorts profitieren. Der Verwaltungsrat (VR) legt seine eigenen und die Löhne der Geschäftsleitung (GL) fest. Dazu werden Berater hinzugezogen, um sogenannte marktgerecht zu entlohnen. Massstab dabei sind amerikanische Verhältnisse, wo einfache Buezer die immensen Einkommen ihrer Chefs vergöttern, ohne zu merken, dass das Geld von ihnen als Kunden stammt und dies auch auf Kosten ihrer eigenen Lohntüte geht.

Bei meinen Kunden stelle ich fest, dass die Löhne bei Neuanstellungen substanziell unter Druck sind. Wo vorher 300 000 Franken bezahlt wurden, sind es vielleicht noch 200 000 Franken (pro Jahr!). Ein Lohn von 10 Millionen Franken jährlich bedeutet 27 000 pro Kalendertag. Die Topmanager sind schliesslich auch 24/7/365 für die Firma unterwegs. Ein Konzernchef ist jedoch nie allein, arbeitet er doch mit einer Geschäftsleitung sowie deren Fachspezialisten. Hinzu kommen die vielen externen Berater. Würden die Vollkosten der Kompetenz auf oberster Stelle umfassend berechnet, wären die Kosten pro Entscheidung (gut oder schlecht; ohne Folgekosten) noch ernüchternder als nur schon die Löhne. Ich würde wetten: In den Firmen, welche im Kreuzfeuer um Topsaläre stehen, sind genug fähige



«Die Löhne bei Neuanstellungen sind unter Druck.»

Christoph Hilber
Personalberater, P-Connect

und ehrgeizige Mitarbeitende zu finden, welche die CEO-Position ebenso gut machen und zu einem Bruchteil der Entlohnung übernehmen würden. Voraussetzung sind Nachfolgeplanung und Mitarbeiterentwicklung - Aufgabe jeder GL, jedes VR. Und ein Umdenken im VR, um sich von veralteten, monetären Nachahmermodellen zu lösen.

Echte Unternehmer tragen existenzielle Risiken

Wohl über 90 Prozent der Manager von börsennotierten Firmen sind Angestellte, Lohnausweisungsempfänger. Ihr einziges Risiko besteht darin, gelobt, gefeuert oder abgeworben zu werden. Wie bei jedem Angestellten. Unternehmer dagegen tragen Risiken mit direktem Impact auf ihre Existenz. Ihre Entlohnung steht nicht in der Kritik. Nur bei angestellten Managern glaubt man, dass einzig exzessive Löhne zu einer gu-

ten Leistung führen. Hochlohneempfänger füllen zwar die Kassen der Steuerämter, wovon auch die Geringverdiener profitieren - nur bleibt die ethisch-moralisch bedenklich klaffende Schere zwischen Top-Middle-Bottom. Und Lohnerhöhungen bei schlechten Resultaten.

Das Thema Corporate Social Responsibility (CSR) ist Standard an Elite-Hochschulen. Lohngerechtigkeit gehört dazu. Überlegungen sind angebracht, ob die Businessmodelle (und CSR) die exzessiven Löhne an der Spitze überhaupt noch tragen. Überlegungen, welche auf unterer Ebene bereits umgesetzt werden.

Man kann Managern nicht verübeln, ein vom Verwaltungsrat angebotenes, sehr attraktives Paket anzunehmen. Wird es Zeit, dass für hervorragende Leistung ein hervorragendes Salär bezahlt wird und zum Beispiel ein Salär von 10 000 Franken pro Kalendertag (plus Spesen und Fringe Benefits) als hervorragend betrachtet wird?