

Der Ordnungspolitische Kommentar

Nr. 04/2013

02. April 2013

Die Schweiz als Vorbild? Zur Zählung „gieriger“ Manager

Von Christine Arentz

Man konnte in letzter Zeit leicht den Überblick verlieren über all die arbeitsmarktpolitischen Eingriffe, die in Berlin und Brüssel angedacht wurden: Mindestlöhne in allen möglichen Formen, wahlweise regional, nach Branchen oder flächendeckend; alle möglichen Vorschläge für gesetzliche Auszeiten wie Großeltern- oder Pflegezeit; Frauenquote für Führungspositionen; zuletzt der Vorschlag aus Brüssel zur Kappung der Boni von Bankern, der in Deutschland nach Ansicht einiger Politiker sogar noch verschärft werden soll. Bisher war man solche Ideen von Gruppen oder Parteien gewöhnt, die seit jeher davon überzeugt waren, dass mehr staatliche Lenkung nicht nur auf dem Arbeitsmarkt zu besseren und vor allem sozial gerechteren Ergebnissen führe als marktlicher Wettbewerb. Mittlerweile darf man wohl alle im Bundestag vertretenen Parteien zu diesen Staatsgläubigen zählen. Aber nun kommt ein weitgehender Eingriff ausgerechnet aus der Schweiz, deren Bevölkerung bisher eher für ihren Staatsskeptizismus bekannt war: Per Volksentscheid wurde die gesetzliche Regelung von Managergehältern beschlossen.

Symbolpolitik für Volkes Seele...

Was ist passiert? Die Finanzmarktkrise und ihre wirtschaftlichen Folgen haben das Vertrauen in unsere Wirtschaftsordnung nachhaltig beschädigt und paradoxerweise das Vertrauen in den Staat erhöht. Paradoxerweise muss man hier sagen, denn es ist mitnichten so, dass der Staat keinen Anteil an der Krise hat und hatte. Der Staat hat weder eine weiße Weste, was die Entstehungsfaktoren der Krise angeht und noch viel weniger eine, wenn es um die Bewältigung der Folgen der Krise geht: Durch die staatlichen Rettungsmaßnahmen haften nicht etwa die Verantwortlichen für die riskanten Geschäfte, die zu der Krise geführt haben, sondern bis heute müssen die Steuerzahler die finanziellen Lasten tragen. Da ist die Wut der Bevölkerung verständlich, die zusehen muss, wie manche Manager trotz schlechter Leistungen mit goldenem Handschlag verabschiedet werden oder Banken ohne nachhaltiges Geschäftsmodell weiterleben dürfen und zum Dank wieder anfangen, hohe Risiken einzugehen. Und all dies ohne dass eine ausreichende Regulierung besteht, die die Folgen riskanter Investitionen in Zukunft wieder dem Verursacher anlasten.

Für die Politik ist dies eine willkommene Stimmung, Symbolpolitik zu betreiben, statt grundlegende Reformen durchzusetzen, die die Steuerzahler von zukünftigen Rettungsmaßnahmen verschonen und vor allem Sündenböcke zu finden für das, was man zumindest teilweise mitverursacht hat. Selbst die deutsche Kanzlerin persönlich hat sich in die Debatte eingeschaltet und meint: „Maßlosigkeit darf in einer freien und sozialen Gesellschaft nicht sein“ (Interview mit der Freien Presse vom 13.3.2013). Nur, wer bestimmt eigentlich in einer „freien“ Gesellschaft, was maßlos ist?

...verhindert marktwirtschaftliches Handeln

In einer Marktwirtschaft sollten sich Preise für Güter oder eben auch Arbeitskräfte nach dem Prinzip von Angebot und Nachfrage bilden können. Die Nachfrager signalisieren über ihre Zahlungsbereitschaft, welches Gut (bzw. Qualifikation) ihren Präferenzen am ehesten entspricht und bestimmen damit, was produziert werden soll. Das Preissystem versorgt alle Akteure am Markt mit der Information darüber, wie stark ein Produkt oder eine Qualifikation nachgefragt wird, so dass die Anbieter entsprechend auf die Wünsche der Nachfrager reagieren können. Der Preismechanismus ermöglicht somit, dass die Ressourcen dort eingesetzt werden, wo sie am dringlichsten benötigt werden und den größten Beitrag zum Wohlstand der Gesellschaft leisten.

Wer soll über die Managergehälter entscheiden?

Nun kann der Bürger einwenden, dass die hohen Bankerboni, Managergehälter und Abfindungen keineswegs seinen Präferenzen entsprechen und er daher keinerlei Zahlungsbereitschaft dafür hat. Nur: Das muss er auch gar nicht. Solange er nicht Eigentümer eines betroffenen Unternehmens ist, ist seine Zahlungsbereitschaft für die Gehälter guter oder auch schlechter Manager völlig irrelevant. Da er ökonomisch nicht betroffen ist, gibt es keinen Sachgrund, dass seine Meinung einen Einfluss auf die Entlohnung haben sollte.

Ist er Eigentümer, bspw. durch den Erwerb einer Aktie, stellt sich die Lage anders dar. Als Eigentümer muss er die Kompetenz haben, über die Vergütung seiner angestellten Manager zu entscheiden, denn er profitiert als Eigentümer nicht nur von den Erfolgen des Unternehmens, sondern haftet (im Normalfall ohne staatliche Rettungsmaschinerie) auch mit seinem (anteiligen) Vermögen, wenn die Leistungen der Manager zu wünschen übrig lassen und die Geschäfte des Unternehmens nicht mehr gut

laufen. In der Schweiz wurde jetzt per Volksabstimmung durchgesetzt, dass die Eigentümer in der Aktionärshauptversammlung über die Vorstandsvergütung bestimmen sollen. Man hat den Eigentümern also die Kompetenz gegeben, selbst zu bestimmen, was die angestellten Manager in ihren Augen „verdient“ haben. Soweit ist das Schweizer Vorgehen konsequent marktwirtschaftlich: Der Nachfrager einer Leistung bestimmt mit seiner Zahlungsbereitschaft die Entlohnung des Anbieters. Der zweite Teil der Schweizer Entscheidung ist jedoch das ziemliche Gegenteil von Marktwirtschaft: Den Aktionären wird nämlich per Gesetz verboten, Abfindungen oder Antrittsgelder zu genehmigen, d.h. man spricht ihnen ab, selbst darüber zu entscheiden, was sie als sinnvolle Entlohnungsbestandteile erachten.

Die Schweiz als Vorbild?

Wie sieht es nun in Deutschland aus? Vor der Bundestagswahl will sich natürlich keine Partei die Gelegenheit entgehen lassen, auf die gierigen Manager zu schimpfen, denen es nun gehörig ans Salär gehen soll. Einig ist man sich wohl in der Stärkung der Entscheidungsbefugnisse der Aktionäre. Bisher bestimmt der (paritätisch besetzte!) Aufsichtsrat über die Vergütung des Vorstands. Seit 2009 kann die Aktionärshauptversammlung per „Advisory Vote“ über die Vergütungsstruktur des Unternehmens abstimmen. Rechtlich bindend ist dieses „Advisory Vote“ indes nicht. Stimmt die Hauptversammlung gegen die bisherige Gehaltsstruktur, muss der Aufsichtsrat sich lediglich nochmals mit der Gehaltsfrage befassen, ist aber zu einer Änderung nicht gezwungen. Insbesondere bleiben seine Rechte (und Pflichten), was die Vergütungsfrage angeht, völlig unberührt. Hier könnte eine Stärkung der Aktionärsrechte durchaus sinnvoll sein.

Es besteht nämlich die Gefahr, dass Aufsichtsräte nicht immer im Sinne der Eigentümer entscheiden: In Aufsichtsräten sitzen Vorstände anderer Unternehmen, die mit der Entscheidung über die Vergütung des Vorstands auch einen Vergleichsmaßstab für ihre eigene Vergütung schaffen. Zudem wird es umso unwahrscheinlicher, dass der Aufsichtsrat den Vorstand bei schlechtem Management wirklich sanktioniert, wenn man sich unter Führungskräften kennt und sich nicht gegenseitig etwas am Zeug flicken will. In diesem Fall wäre die Entlohnung kein Spiegel der Leistung der Manager, sondern würde lediglich die Qualität ihres persönlichen Netzwerks widerspiegeln. Eine Stärkung der Aktionärsinteressen könnte diese Kungelei aufbrechen. Dies ist auch nötig, denn der Aktionär haftet voll mit seinem Aktienvermögen

für etwaige Fehlentscheidungen des Managements, während Vorstand und Aufsichtsrat nur begrenzt für Managementfehler aufkommen müssen. Man sollte sich aber an der Schweizer Entscheidung kein allzu großes Vorbild nehmen. Wenn die Aktionäre als Eigentümer sinnvoller Weise über die Gehälter bestimmen sollen, dann ohne jede weitere Einschränkung. Kein Gesetzgeber weiß besser als die haftenden Eigentümer, was eine angemessene Entlohnung für die Vorstände und Manager ist. Dies schließt alle möglichen Gehaltsbestandteile wie Antrittsgelder, Abfindungen, Pensionsansprüche und ähnliches ein.

Ob die alleinige Stärkung der Aktionärsrechte zu einer, aus Sicht der Bevölkerung oder auch der Kleinaktionäre, „maßvollen“ Entlohnung führt, ist indes nicht ausgemacht. Auf Hauptversammlungen spielen Großaktionäre kraft ihrer Entscheidungsmacht eine große Rolle. Auch hier ist eine Interessensverflechtung mit dem Vorstand nicht ausgeschlossen.

Vertrauensverlust in unsere Wirtschaftsordnung als eigentliches Problem

Interessant bleibt die Tatsache, dass die hohen Gehälter anderer Berufsgruppen, wie bspw. von Fußballern, kaum Anstoß in der Bevölkerung hervorrufen. Warum? Zum einen haben viele Bürger wohl nicht den Eindruck, für die hohen Gehälter aufkommen zu müssen (auch wenn durchaus Steuergelder in den Fußball fließen). Zum anderen haben viele Menschen wohl auch das Gefühl, etwas von den Fußballern zurückzubekommen und gönnen ihnen deshalb ihr Gehalt: Fußballabende vor dem Fernseher oder im Stadion bringen „Spiel, Spaß und Spannung“.

Das ist wohl der Unterschied zu den Managergehältern: Selbst wenn der einfache Bürger im Normalfall keinen Cent für diese Gehälter ausgeben muss, scheint er insgesamt nicht das Gefühl zu haben, von Managerleistungen zu profitieren. Auch wenn diese sich auf dem Spielfeld des Wettbewerbs genauso anstrengen und Erfolge einfahren wie die Fußballer im Stadion, scheinen sie den Menschen nicht mehr begreiflich machen zu können, was sie und ihre Unternehmen für die Gesellschaft leisten können. Und noch viel weniger, dass Wettbewerb in einer Sozialen Marktwirtschaft auch „Spiel, Spaß und Spannung“ bieten kann. Das ist es, was den Politikern, Managern und Verfechtern der Sozialen Marktwirtschaft wirklich Sorgen bereiten sollte.

9267 Zeichen

Dieser Ordnungspolitische Kommentar reflektiert die Meinung der Autorin, nicht notwendigerweise die des Instituts für Wirtschaftspolitik oder des Otto-Wolff-Instituts für Wirtschaftsordnung. Der Inhalt kann vollständig oder auszugsweise bei Erwähnung der Autorin zu Publikationszwecken verwendet werden. Für weitere Informationen und Rückfragen zum Inhalt wenden Sie sich bitte direkt an die Autorin.

Dipl.-Volksw.‘in Christine Arentz ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des Instituts für Wirtschaftspolitik. Kontakt: Tel: 0221-470 5351 oder E-Mail: christine.arentz@wiso.uni-koeln.de.