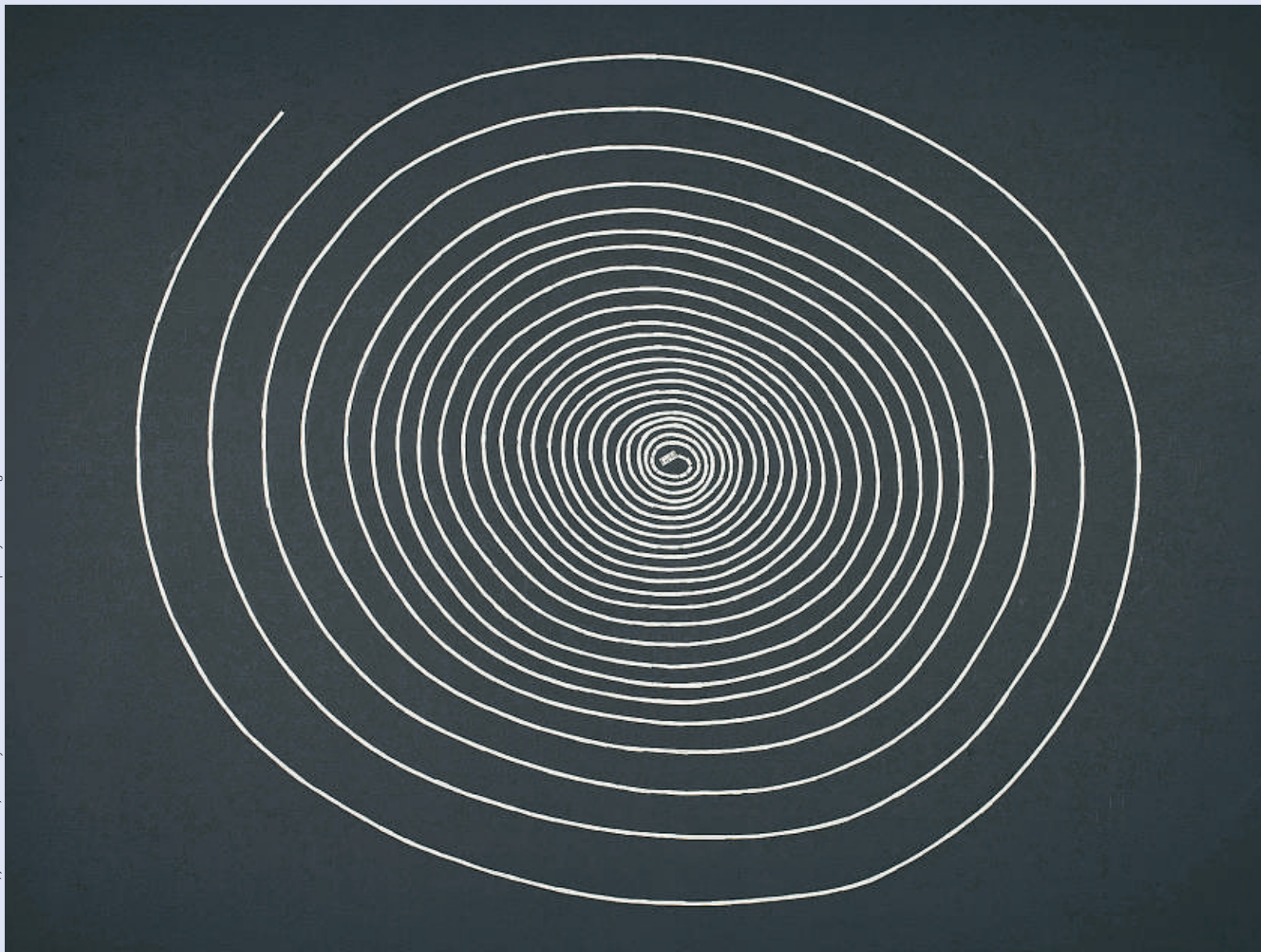


## Sind die Millionengehälter im Spitzenmanagement gerechtfertigt?

Foto: Lea Titz, Jochen Höller, Courtesy Galerie Mario Mauroner Contemporary Art, Salzburg, Vienna



Für das Werk „Georg Simmel – Die Philosophie des Geldes / Geldspirale II“ hat Künstler Jochen Höller alle Geld-Wörter aus dem Klassiker des deutschen Soziologen aus dem Jahr 1900 ausgeschnitten und spiralenförmig angeordnet. Es gibt viel „Geld“, aber auch Geldvorrat und mehrfach „Wergeld“, ein germanisches Sühnegeld. Simmels Schluss lautete: Geld wird Gott.

## Auf der Spitze der Pyramide

Rot und Schwarz bitten eine handverlesene Gruppe zur Kasse: Wer über eine Million Euro im Jahr verdient, soll künftig mehr Steuern bezahlen. Wer beurteilen will, ob das gerecht ist, muss wissen, warum Topmanager das verdienen, was sie verdienen. Eine Spurensuche.

András Szigetvari

Das große Geld ist in der Trabrennbahnstraße 6 zu Hause. Dort, im zweiten Wiener Gemeindebezirk, steht die Zentrale der OMV. In keiner anderen großen Aktiengesellschaft in Österreich wurden zuletzt in den Vorstandstagen derart hohe Gehälter gezahlt wie beim Energieriesen.

Jedes Jahr listet die Arbeiterkammer auf, wie viel die Chefs der größten börsennotierten Unternehmen in Österreich verdienen. Zuletzt führte die Liste der scheidende OMV-Vorstandsvorsitzende Gerhard Roiss mit einem Jahreseinkommen von 3,4 Millionen Euro an. Dahinter folgte OMV-Finanzchef David Davies mit 2,8 Millionen Euro. Allein Roiss verdiente demnach pro Arbeitstag rund 14.000 Euro brutto.

Roiss befindet sich in guter Gesellschaft. In den vergangenen Jahren haben die Vorstandsgehälter in den großen Unternehmen Österreichs deutlich zugelegt. Noch 2003 verdiente ein Manager einer im Aktienindex ATX gelisteten Firma im Schnitt 560.000 Euro. Das entsprach dem 24-Fachen des Median-Einkommens im Land. Zehn Jahre später liegt der Durchschnittsverdienst in den Chefetagen bei 1,3 Millionen Euro – dem 47-Fachen des Medians.

Die Vorstände profitieren davon, dass ihre Boni an die steigenden Aktienkurse gekoppelt sind. Doch die Bezüge sind seit 2003 stärker gestiegen als der ATX. Und selbst in Jahren, in denen es an der Börse abwärts ging, wuchsen die Topgagen. Warum also steigt das Gehaltsniveau an der Spitze, während die realen Haushaltseinkommen seit Jahren stagnieren?

Darüber tobt ein Streit zwischen zwei Denkschulen. Gewerkschaft und Arbeiterkammer sagen, dass die Vorstände deshalb so viel verdienen, weil eine kleine Clique die Spitzenposten gekapert habe. Diese „Freunde“ würden sich die Gehälter zuschanzen. Deshalb sei auch die von der Regierung geplante Erhöhung der Einkommenssteuer auf 55 Prozent für Superverdiener gerecht.

Das Gegenargument der Unternehmer lautet, dass in Wahrheit der Wettbewerb für Auftrieb sorgt. Österreichs Firmen seien zunehmend international ausgerichtet. Wer Manager nicht gut bezahle, bekomme keine guten Leute.

Was aber ist nun die Wahrheit? DER STANDARD hat sich auf die Spurensuche gemacht. Sie beginnt bei Martin Rossmann. Er ist Chef des OMV-Betriebsrates. Als solcher sitzt er als Belegschaftsvertreter im Aufsichtsrat des Energieriesen, sollte also wissen, warum Manager verdienen, was sie verdienen. Für Bestellung und „angemessene“ Vergütung des Vorstandes ist laut Gesetz schließlich allein der Aufsichtsrat verantwortlich.

### Zwei Denkschulen

Doch es folgt die erste Überraschung. Rossmann sitzt zwar seit 2004 im OMV-Aufsichtsrat. Über Gehaltsverhandlungen kann er aber wenig erzählen, wie er sagt. Rossmann ist nämlich nicht dabei. Bei der OMV wie bei allen anderen vom STANDARD kontaktierten Aktiengesellschaften ist in Wahrheit eine kleine Untergruppe des Aufsichtsrates für Gehaltsfragen zuständig. Diese Gruppe, „Präsidiale“ oder „Vergütungsausschuss“ genannt, besteht aus dem Aufsichtsratschef und maximal

zwei, drei Personen. Die Arbeitnehmer müssen zwar laut Gesetz ein Drittel der Aufsichtsräte stellen, aus der Präsidiale können sie aber ausgeschlossen werden – was in der Praxis die Regel zu sein scheint.

### Geschlossene Gesellschaft

Sieht man sich die Aufsichtsräte ohne Personalvertreter an, zeigt sich in der Tat, dass ein kleiner Personenkreis dominiert. Aufsichtsratschefs und ihre Stellvertreter in Firma A sind oft aktive oder ehemalige Vorstände in der Firma B. Fast immer entscheiden also Manager über die Gehälter anderer Manager.

Die Cliquesbildung lässt sich mit Zahlen belegen. Die Netzwerkanalysten des Wiener Instituts FAS Research untersuchen seit Jahren die Beziehungen auf der Führungsebene von Unternehmen. Innerhalb der großen heimischen Firmen habe eine Gruppe von rund 100 Personen das Sagen, meint Netzwerkanalyst Harald Katzmair. Die 50 umtriebigsten Personen halten im Schnitt 9,3

Mandate (Vorstand, Aufsichtsrat, Prokurist). „Diese Gruppe passt auf sich auf und sorgt dafür, dass die Verdienstkurve nur nach oben zeigt“, sagt Heinz Leitsmüller von der Arbeiterkammer Wien.

Allerdings gibt es ein Gegenargument. Laut Netzwerkanalyst Katzmair ist seit fünf Jahren eine Abnahme bei der Zahl der in persona vereinten Funktionen zu beobachten. Aufsichtsräte werden also bunter. Dies liege daran, dass die Regeln für gute Unternehmensführung zunehmend ernst genommen werden. Die Vernetzung der Wirtschaftselite mag also erklären, warum Topgagen auf hohem Niveau sind, aber nicht, warum sie steigen.

Die Suche geht weiter. Mehrere Aufsichtsräte bringen im Gespräch das Wettbewerbsargument. „Schauen Sie sich Wolfgang Eder (Chef der Voestalpine, Anm.) an“, sagt ein Aufsichtsratsboss. „Wenn man ihm nicht genug zahlt, wird er weggeschnappt.“

Ein guter Hinweis: Ließe sich zeigen, dass Manager hin und wieder „weggeschnappt“ werden, wäre der Beweis für das Marktargument erbracht. DER STANDARD kontaktiert also Personalberater (Roland Berger, Hay Group, Deloitte), die Wirtschaftsuniversität, Headhunter und Lobbygruppen auf der Suche nach Daten. Ohne Erfolg. Es existieren Managerumfragen zu ziemlich jedem Thema. Allerdings gibt es in Österreich anscheinend keine Untersuchungen darüber, ob Spitzenleute auch einmal wirklich abgeworben werden.

Was es gibt, ist eine Studie der Arbeiterkammer aus dem Jahr 2014 über die Karriereverläufe von 120 Managern. Zwei Drittel der Vorstände waren demnach schon vor ihrem Sprung in die Chefetage im Unternehmen beschäftigt – ein Drittel sind Quereinsteiger. Vier von fünf Topleuten sind Österrei-

cher. Das Argument, dass ein harter internationaler Wettbewerb tobt, kann also nicht überzeugen.

Ein Rundruf in den Aufsichtsräten der Voest, der RHI und einer Großbank soll Licht ins Dunkel bringen. Tatsächlich kommt ein interessantes Detail zutage.

Wenn ein neuer Posten zu besetzen ist, schaut man sich zunächst am Markt um und versucht herauszufinden, was man bezahlen müsste, erzählen Aufsichtsräte. Immer häufiger werden dabei externe Berater engagiert, die nicht nur Kandidaten suchen, sondern häufig auch Gehaltsbenchmarks erstellen. Spencer Stuart, Towers Watson, Korn Ferry heißen große Player.

Benchmarks werden mithilfe internationaler Vergleiche gemacht. Ist ein Chefposten in Österreichs Ölindustrie zu besetzen, wird geschaut, was ein Manager in Deutschland, Holland und Großbritannien verdient – dann wird ein Gehaltsrahmen erstellt, erzählt ein Berater.

Nun kann es sein, dass letztlich ein interner Kandidat aus dem Unternehmen zum Zug kommt oder ein Manager, der keine Alternative hat – dass es den analytischen Markt also gar nicht gibt. Aber die Benchmarks geben den Rahmen für die Gehaltsverhandlungen vor. Und in Westeuropa sind Vorstandsgehälter im Schnitt höher als in Österreich.

Die zunehmende Bedeutung internationaler Berater ist für den Netzwerkanalysten Katzmair einer der wesentlichen Gründe, warum die Topgehälter steigen. Die Beraterin Gundi Wentner von Deloitte erzählt schließlich, dass zwar nicht ihr Unternehmen, aber ein Teil der Konkurrenz auf Basis von Erfolgshonoraren arbeitet. Das bedeutet, dass, wenn das Bruttogehalt des Managers höher ausfällt, auch die Bezahlung der Berater steigt.



Es gibt einen Punkt, bei dem selbst Gerechtigkeit ungerecht ist.

Sophokles

(496–406 v. Chr.)  
griechischer Philosoph  
und Tragödiendichter