

**Debatte.** Verdienen die CEOs von Großunternehmen zu viel? Vertreter der Wirtschaft meinen »nein«.

VON PATRICK BALDIA

## »Unser Gesellschaftsmodell hinterfragen«

Die Vergütung von Topmanagern ist nicht zuletzt seit der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise ein Thema, das die Gemüter erhitzt. Für „Normalsterbliche“ sind die astronomisch anmutenden Gehälter und Bonuszahlungen – die selbst in Zeiten, wo die Gesellschaft den Gürtel enger schnallen muss, ausbezahlt werden – ein rotes Tuch. Experten warnen allerdings vor einer „Neid-Debatte“ und deren möglichen Konsequenzen für den Standort Österreich.

„In Österreich haben wir keinen Grund, die Debatte zu führen. Hier werden nicht dieselben Gehälter bezahlt wie international üblich.“

Norbert Zimmermann, Berndorf AG

Günther Tengeler, geschäftsführender Gesellschafter Amrop Jenewein, sieht die Diskussion um die Vergütung von Spitzenführungskräften stark getrieben von der Finanzindustrie – vor allem von der US-amerikanischen und englischen. „Dort hat es tatsächlich Unternehmen gegeben, in denen Manager sehr schlecht gearbeitet und trotzdem sehr gut verdient haben.“ Mit Jahresgehältern zwischen zwei und vier Millionen Euro würden österrei-



Der Markt für Führungskräfte ist mittlerweile international geworden – daher müssen auch Saläre international vergleichbar sein, so Günther Tengeler und Norbert Zimmermann.

chische CEOs deutlich weniger verdienen als etwa ihre deutschen Kollegen, die zwischen fünf und sieben Millionen kassieren.

„In Österreich haben wir keinen Grund, die Debatte zu führen. Hier werden nicht dieselben Gehälter bezahlt wie international üblich“, meint auch Norbert Zimmermann, Aufsichtsratsvorsitzender und ehemaliger Vorstand der Berndorf Industrieholding AG. Dabei wären die Leistungen heimischer Un-

ternehmen im internationalen Vergleich top. Er glaubt, dass es in Österreich nicht einmal zehn Topführungskräfte von Großunternehmen gibt, auf die die Bezeichnung „Spitzenverdiener“ zutrifft.

Den Personalmarkt der High Potentials bezeichnet Zimmermann als „offenen internationalen Markt“. „Wenn wir uns in Österreich dazu bekennen, international zu sein, dann brauchen wir auch die besten Köpfe,

um wettbewerbsfähig zu sein.“ Dass Österreich „immer stärker ein Teil der Welt wird“, glaubt auch Tengeler. „Alle international tätigen Unternehmen haben die Konsequenz, dass ihre Manager auch international tätig sind.“ Dass die Personalbranche die Vorstandsgehälter rauftrieb, „hat vielleicht früher einmal gestimmt“.

Tengeler spricht sich gegen komplexe Anreizsysteme aus, die infolge des steigenden Drucks der Öffentlichkeit derzeit diskutiert werden. Bei sieben bis acht Modulen würde der Anreiz, gute Arbeit zu leisten, schnell verloren gehen. „Nicht ist schlimmer als Deckelungen, um dem Neid Rechnung zu tragen.“ Für Zimmermann ist es ohnehin das faireste Modell, die Manager – im Übrigen auch normale Mitarbeiter – am Unternehmen zu beteiligen, wie das etwa bei der OMV der Fall sei. „Das ist ein großer Werthebel“, so der Experte.

Zimmermann warnt davor, bei der Diskussion um die Vergütung von Topmanagern die Realität aus den Augen zu verlieren. Ungleichheiten gebe es schließlich auch in Nordkorea oder auf Kuba. „Wenn CEOs nicht entsprechend verdienen dürfen, dann sollten wir uns unser Gesellschaftsmodell überlegen und fragen, ob Eigentum überhaupt erwünscht ist.“ Den meisten Menschen sei es nicht bewusst, dass Vorstände von großen Unternehmen einem „unglaublich erfolgsgetriebenen Prozess ausgesetzt sind“, fügt Tengeler hinzu.