

Ergebnispräsentation

LAB Managerpanel

Dezember 2007

Blitzpanel: Managergehälter – greift jetzt die Politik ein?

Autor: Dr. Klaus Aden

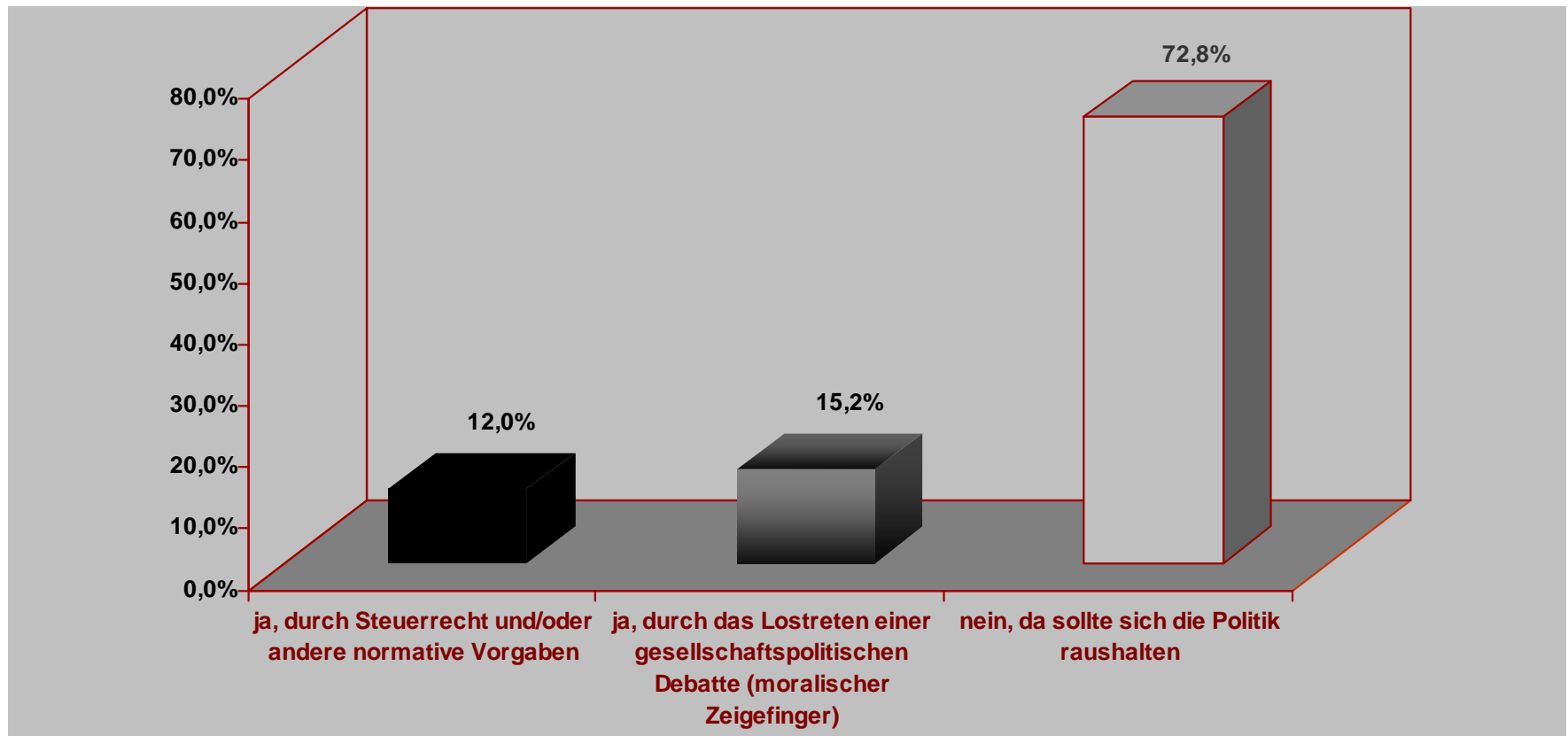
1. **Blitzpanel: Managergehälter – greift jetzt die Politik ein?**

- Ergebnischarts
- Zitate Panelteilnehmer

2. **Statistische Daten**

3. **Autoreninformationen**

Die Diskussion um die Angemessenheit von Gehältern im Top-Management reißt nicht ab. Sollte die Politik einschreiten, um auf die Höhe und Struktur der Vergütungen Einfluss zu nehmen?
Gesamt



Zitate der Panelteilnehmer

Frage: Die Diskussion um die Angemessenheit von Gehältern im Top-Management reißt nicht ab. Sollte die Politik einschreiten, um auf die Höhe und Struktur der Vergütungen Einfluss zu nehmen?(1)

- *Die Spanne zwischen niedrigsten Gehältern (oder durchschnittlichen Vergütungen) und Top-Verdiensten muss gedeckelt sein.*
- *Das ist eine typisch deutsche Neiddebatte. Wer gute Arbeit leistet soll gutes Geld verdienen, sprich: wer Werte für seine Eigentümer/ Aktionäre schafft, soll an der Wertentwicklung auch partizipieren.*
- *.. wie schade, dass Deutschland sich durch diese Diskussion international nicht gerade als Land empfiehlt, das Engagement und Leistung nach freien Marktwirtschaftsprinzipien honoriert. .. die Übernahme des englischen Modells der Verabschiedung der Managergehälter durch die Aktionäre (nicht nur durch den Aufsichtsrat) könnte die Diskussion schlagartig beenden und weitere (Reputations-)Schäden vermeiden.*
- *Das Aktienrecht sollte nach englischem Vorbild angepasst werden: Grundbezüge legt der Aufsichtsrat fest, weitere Bestandteile müssen von der Aktionärsversammlung bewilligt werden. Dadurch wird internes Gemauschel vermieden und es werden transparente Entscheidungen getroffen.*
- *Leider gibt sich die Politik inzwischen in allen Details hemmungslosem Populismus hin.*

Zitate der Panelteilnehmer

Frage: Die Diskussion um die Angemessenheit von Gehältern im Top-Management reißt nicht ab. Sollte die Politik einschreiten, um auf die Höhe und Struktur der Vergütungen Einfluss zu nehmen?(2)

- *Die Regelung von Gehältern sollte ausschließlich dem Konzern / Unternehmen überlassen sein. Mehr noch sollte es eine allgemeine, für alle Mitarbeiter des Unternehmen, gültige und leistungsorientierte Bezahlung geben, die sich an persönlichen und unternehmerischen Zielen orientiert - ausnahmslos von der Putzfrau bis zum Vorstand. ...*
- *Da sich Parlamentarier selbst unangemessene (nicht leistungsbezogene) Diätenerhöhungen gönnen, sollten sich Politiker bei dieser Debatte besser zurückhalten. Allerdings ist eine öffentliche Diskussion zu diesem Thema sicher wünschenswert und nötig. Schon bei Vertragsabschluß sollte geregelt werden, was im Falle einer vorzeitigen Beendigung zu zahlen ist. Versagen, verbraten von Kundengeldern oder Missmanagement sollte jedenfalls nicht vergoldet werden. Wer Firmenwerte vernichtet und Unternehmen abwirtschaftet, sollte dafür nicht auch noch honoriert werden.*
- *Auch die gesellschaftspolitische Debatte halte ich für wichtig. Es geht nicht an, dass Politiker-Gehälter bzw. Diäten permanent an den Pranger gestellt werden, Zahlungen der Wirtschaft aber sakrosankt und tabu sind. Solange der Vorstand der Deutschen Bank höhere Vergütungen bezieht als der gesamte Deutsche Bundestag ist die Diskussion falsch, wie sie z.B. vom Bund der Steuerzahler geführt wird.*

Zitate der Panelteilnehmer

Frage: Die Diskussion um die Angemessenheit von Gehältern im Top-Management reißt nicht ab. Sollte die Politik einschreiten, um auf die Höhe und Struktur der Vergütungen Einfluss zu nehmen?(3)

- *...Kritisch ist es immer, wenn Lohn- und Gehaltskürzungen sowie Entlassungen mit Millionenhonoraren vergütet werden, nachdem das Unternehmen strategisch (vom gleichen Management) gegen die Wand gefahren wurde. Kritisch sehe ich auch den goldenen Fallschirm, vor allem, wenn Manager wegen Missmanagement vorzeitig abgelöst werden - hier könnten dem Aufsichtsrat stärkere Prüfungsrechte und -pflichten auferlegt werden um Schaden vom Unternehmen abzuwenden.*
- *Ich halte die Diskussion für absurd und gefährlich. Zum einen verlassen jetzt schon viele der besten Talente Deutschland. Zum anderen sehe ich auch die Gefahr, dass wenn es zu solchen Regelungen käme viele Arbeitsplätze und immense Steuereinnahmen in Deutschland verloren gehen. Denn ausgesprochen oder noch gefährlicher unausgesprochen wird dies ein wichtiges Argument bei Standortentscheidungen und -verlagerungen sein!*
- *Entweder, es gibt eine übergreifende Norm (auch für die Masse der Topverdiener aus Medien, Politik, Sport, ...), oder das Thema ist nur heuchlerisch. Außerdem egalisiert das Steuerrecht die Gehälter sowieso zunehmend.*

Statistische Daten des Managerpanels

Mitglieder gesamt 859

I. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?

< 100	20,6 %
101 – 1.000	30,7 %
> 1.000	48,7 %

IV. Wie alt sind Sie?

bis 30 Jahre	3,0 %
31 – 39 Jahre	34,1 %
40 – 49 Jahre	51,0 %
50 – 59 Jahre	11,5 %
60 und älter	0,4 %

II. In welcher Hierarchieebene Ihres Unternehmens sind Sie tätig?

1. Hierarchieebene	26,1 %
2. Hierarchieebene	41,0 %
3. Hierarchieebene	23,6 %
4. Hierarchieebene	9,3 %

V. Welchem Geschlecht gehören Sie an?

männlich	92,3 %
weiblich	7,7 %

III. Wie hoch war Ihre ungefähre Gesamtjahresvergütung 2005 (inkl. variabler Bestandteile)?

bis 60.000 €	6,6 %
60.000 – 100.000 €	37,5 %
100.000 – 200.000 €	44,3 %
über 200.000 €	11,6 %

VI. Anzahl der Panelteilnehmer:

Teilnehmerzahl Blitzpanel Dezember 2007 159
Befragungszeitraum: 12. bis 13. Dezember 2007

Autoreninformation

Dr. Klaus Aden

Dr. Klaus Aden ist Geschäftsführender Gesellschafter der LAB Lachner Aden Beyer & Company. Bereits seit 1993 ist er als Personalberater aktiv. Vor seiner LAB-Zeit war er Partner bei Kienbaum und später bei Heidrick & Struggles, wo er unter anderem für die Leitung der European Energy & Utilities und die German Industry Practice verantwortlich war.

Die Schwerpunkte seiner Beratertätigkeit liegen im Bereich der Energie- und in der öffentlichen Wirtschaft, wo er seine Mandanten bei der Besetzung von Führungspositionen auf der ersten und zweiten Ebene unterstützt.

Dr. Klaus Aden

 Aden@LABcompany.net

LAB Lacher Aden Beyer & Company

LAB Lachner Aden Beyer & Company ist eine international tätige Personalberatung, spezialisiert auf die Suche und Auswahl von Top-Führungskräften in allen wichtigen Marktsegmenten. LAB gehört zu den Top 15 der führenden Personalberatungen in Deutschland (Süddeutsche Zeitung vom 1.12.2006). Die Gesellschaft verfügt über Büros in Düsseldorf, München, Hamburg und Zürich. LAB & Company ist Mitglied des globalen Netzwerks Penrhyn International sowie des weltweit bedeutendsten Verbands für Personalberatungen, der Association of Executive Search Consultants (AESC).