TOP 3.5.1 AK Wien: Kritik an Managergehältern ist klar belegbar

„Tatsachen kann man nicht wegargumentieren. Die Managergehälter haben sich in den vergangenen Jahren enorm entwickelt und von der Lohnentwicklung abgekoppelt“, sagt der Leiter der AK Abteilung Betriebswirtschaft Heinz Leitsmüller zu einer Kritik des Wirtschaftspublizisten Michael Hörl an der AK-Studie zu Managergehältern. Die Daten, auf die sich die AK-Studie bezieht, sind schwarz auf weiß in den Geschäftsberichten der Unternehmen nachzulesen. Die exorbitante Entwicklung der Gehälter in den letzten Jahren wurde auch von Seiten der Gesetzgeber erkannt. Entsprechende Versuche seitens der EU aber auch auf nationaler Ebene etwa im Bankbereich bezeugen dies. Selbst im Corporate Governance-Kodex an der Wiener Börse wurden mittlerweile Empfehlungen aufgenommen, die eine zukünftig maßvollere Entwicklung der Managergehälter gewährleisten soll. „Da wird versucht auf unfaire Art unsere Expertise anzuputzen, weil sie dem einen oder anderen nicht ins politische Konzept passt“, so Leitsmüller weiter. „Mit wissenschaftlich fundierter Kritik hat das nichts zu tun.“

Richtig ist, dass es sich die AK erlaubt, die Managergehälter mit der Gehaltsentwicklung sämtlicher Konzernmitarbeiter oder der Gehaltsentwicklung eines durchschnittlichen österreichischen Beschäftigten zu vergleichen. Ein Vergleich mit sämtlichen Konzernmitarbeitern ist aus Sicht der AK deshalb richtig, da die Manager auch für alle Konzernmitarbeiter verantwortlich sind und die internationale Aufstellung von Konzernen bewusst genutzt wird, um die Konzern-Personalaufwendungen mittels Verlagerungen, Umstrukturierungen, Rationalisierungen etc konzernweit zu reduzieren. Versuche, die Managerkosten konzernweit einzudämmen, sind der AK bislang nicht bekannt. Ein Einkommensvergleich mit sämtlichen österreichischen Beschäftigten ist aus Sicht der AK ebenfalls legitim, um zu zeigen, wie sich die Gehälter der Manager im Verhältnis zu den „Normal-Beschäftigten“ entwickeln. Selbstverständlich sind im Medianeinkommen aller österreichischen Beschäftigten auch Handwerker, Dienstleister, aber auch Angestellte oder etwa Führungskräfte enthalten. Die Einkommen österreichischer Arbeitnehmer deshalb als „nebulos“ zu bezeichnen, ist aus der Sicht der AK völlig inakzeptabel. Richtig ist, dass die AK bei den Managergehältern auch Abfindungszahlungen berücksichtigt. Dies wird in den Studien auch eigens ausgewiesen. Dies deshalb, da Manager in ihren Verträgen üblicherweise drei Bezugskomponenten vereinbaren: Fixgehälter, Boni und Abfertigungen/Abfindungen. Aus unserer Sicht ist es wenig relevant aus welcher einzelnen Komponente der Gehalt bezogen wird – in der Vertragsgestaltung besteht hier wohl ein enormer Gestaltungsfreiraum. Einzig ausschlaggebend ist, wie hoch der Gesamtbezug der Vorstände ist. Laut Unternehmensgesetzbuch sind daher auch die Gesamtbezüge der Manager in den Geschäftsberichten auszuweisen. Darauf bezieht sich auch die AK-Studie. Sie weist auch die Entwicklung der einzelnen Komponenten wie Fixgehälter, Boni und Abfertigungen extra aus, zumal auch diese in den letzten Jahren wiederholt von verschiedensten Seiten bezüglich ihrer Höhe und ihrer Entwicklung massiv kritisiert wurden. Die AK hat in ihrer letzten Studie auch deutlich aufgezeigt, dass auch Fixgehälter und Boni stärker steigen als die Einkommen der übrigen österreichischen Beschäftigten.

Mit Ihrer Kritik an den überzogenen Managergehältern steht die AK weder in Österreich noch europaweit allein. „Es wirft ein Schlaglicht auf die Qualität der Kritik, wenn eine seit Jahren europaweit in Gang befindliche Diskussion über die Auswüchse der Managergagen insbesondere bei überhöhten Abfindungszahlungen und Boni offensichtlich nicht zur Kenntnis genommen wird“, so Leitsmüller.