

Eichenberger**Mehr Manager,
tiefere Löhne**

Die Einkommen vieler Spitzenmanager sind weiterhin frivol hoch. Zwar haben viele Aktionäre dagegen angekämpft, aber mit wenig Erfolg. Weshalb sind die Aktionäre trotz Umsetzung der Abzocker-Initiative zur Stärkung der Aktionärsrechte immer noch so schwach?

Erstens hat die Abzocker-Initiative keine wirksame Aktionärsdemokratie gebracht. Demokratie bedingt, dass die Bürger zwischen konkurrierenden realistischen Alternativen wählen können. Aktionäre können aber nur zwischen Ja und Nein zum vom Verwaltungsrat vorgeschlagenen Lohnpaket wählen, wobei völlig unklar ist, was ein Nein bedeuten würde. Richtig wäre, dass der Verwaltungsrat einen Salärorschlag macht, dann andere Aktionärsausschüsse Gegenvorschläge machen, und dann die Aktionäre zwischen diesen verschiedenen Vorschlägen wählen können. Wetten, dass die Löhne in einem solchen «Wettbewerb der Salärpakete» schnell sanken?

Zweitens sind halbwegs fähige Manager zu knapp. Deshalb gilt es, ihre Zahl zu erhöhen. Die Löhne von Managern hängen stark von zwei Aspekten ab: Zum einen von ihrem Nutzen für die Firma, also von ihren fachlichen Fähigkeiten, ihren sozialen Netzwerken und dem Wert der Mitarbeiter und Kunden, die mit ihnen zu- oder abwandern. Zum anderen vom Angebot an anderen Managern. Je

mehr Manager es gibt, desto tiefer sind ihre Löhne.

«Das gibt Vereinen Anreize, ihre Spieler optimal zu fördern»

Beide Aspekte – Nützlichkeit und Zahl der Manager – hängen stark vom Verhalten der Firmen ab. All die vielfältigen Erfahrungen, Ausbildungen und Kontakte erhalten die Manager grossenteils durch ihre Firma.

Manager können nur deshalb gute Kunden und gute Mitarbeiter zu Firmen mitbringen, weil sie vorher bei anderen Firmen gearbeitet haben. Zugleich hängt das Angebot an Managern ganz entscheidend davon ab, wie die Firmen die Personalentwicklung organisieren, Talente fördern etc.

Deshalb vertrete ich Folgendes: Manager sollen nicht mehr so behandelt werden, wie wenn sie allein für den Erfolg ihrer Firmen verantwortlich wären. Vielmehr soll der Spiess umgedreht werden. Da der Marktwert von Managern stark durch die Möglichkeiten geprägt wird, die ihnen ihre Firma bietet, sollen die Manager mit langfristigen Verträgen an ihre Firmen gebunden werden. Sie dürfen die Firma nur wechseln, wenn die abwerbende Firma eine angemessene Entschädigung – eine Transfersumme – an die bisherige Firma bezahlt. Wie gut solche Transfermärkte funktionieren, zeigen verschiedene Sportarten, insbesondere Fussball und Eishockey. Die Vereine haben mit ihren Spielern langfristige Verträge, die auch schon mögliche Transfersummen festlegen. Das gibt den Vereinen Anreize, ihre Spieler optimal zu fördern und eine grosse Zahl von Jungen auszubilden.

Genauso würde ein Transfermarkt für Manager den Firmen wirksame Anreize geben, mehr gute Manager auszubilden, bzw. mehr fähige Mitarbeiter in Positionen und Situationen zu bringen, die sie zu guten Managern werden lassen. So würden dann die Manager nicht nur besser, sondern wegen des schnell wachsenden Angebots an guten Managern auch billiger.

Prof. Dr. Reiner Eichenberger ist Ordinarius für Theorie der Finanz- und Wirtschaftspolitik an der Universität Freiburg (Schweiz) und Forschungsdirektor von Crema, Center for Research in Economics, Management and the Arts.