

Transfermarkt für Manager

Von Reiner Eichenberger

Gleich, ob 1:12 auf Jahres- oder Stundenlöhne zielt – seine Umsetzung wäre eine wirtschaftliche Katastrophe für die Schweiz. Die Unternehmungen wären im harten nationalen und internationalen Wettbewerb um fähige Manager und Spezialisten gezwungen, die Vorschrift immer aufwendiger zu umgehen, und die zuständigen Behörden müssten die Regel immer ausufernder kontrollieren. Konsequenz umgesetzt, bringen solche Lohnvorschriften den Polizeistaat, weniger konsequent umgesetzt, den Willkürstaat, und so oder so fördern sie die Kriminalisierung der Wirtschaft. Dabei hätten diejenigen Firmen und Branchen das Nachsehen, die die Regeln am schlechtesten umgehen können und für die sie am einschneidendsten sind. Das sind neben den für unseren Wohlstand besonders wichtigen stark international ausgerichteten Firmen gerade auch diejenigen, die vielen weniger gut qualifizierten Menschen Arbeit geben und deshalb bei den Löhnen für ihre Führungskräfte besonders stark eingeschränkt würden.

Aber natürlich sind die heutigen grossen Lohnunterschiede ein grosses Problem und manche Gehälter und Boni völlig überrissen. Doch die Lösung bringen nicht tumbe Lohnvorschriften, sondern nur ein besser funktionierender Markt für Manager.

Die Löhne von Managern hängen stark davon ab, wie viel sie der Firma nützen – also von ihren fachlichen Fähigkeiten, ihren sozialen Netzwerken und dem Wert der Mitarbeiter und Kunden, die mit ihnen zu- oder abwandern – sowie vom Angebot an anderen Managern. Je mehr Manager es gibt, die viel zu bieten haben, desto tiefer sind ihre Löhne.

Sowohl die Leistungen der Manager wie auch das Angebot hängen stark vom Verhalten der Firmen ab. All die vielfältigen Erfahrungen, Ausbildungen und Kontakte erhalten die Manager grossenteils durch ihre Unternehmungen. Genauso können die Manager nur deshalb gute Kunden und gute Mitarbeiter zu anderen Firmen mitbringen, weil sie vorher bei einer Firma gearbeitet haben. Und natürlich hängt das Angebot an Managern ganz entscheidend davon ab, wie die Firmen die Personalentwicklung organisieren, Talente fördern usw. Deshalb vertrete ich Folgendes: Manager sollen nicht mehr so behandelt werden, wie wenn sie alleine für den Erfolg 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 entsprechende Entschädigung – eine Transfersumme – an die bisherige Firma bezahlt.

Wie solche Transfermärkte funktionieren, zeigen verschiedene Sportarten, insbesondere im Ausbildungsbereich von Fussball und Eishockey. Dort binden die Vereine ihre Spieler mit langfristigen Verträgen, die auch schon mögliche Transfersummen festlegen. Das gibt den Vereinen Anreize, ihre Spieler optimal zu fördern und eine grosse Zahl von Jungen auszubilden. Mittlerweile stellen Ausbildung und Verkauf von Spielern ein wichtiges finanzielles Standbein vieler Vereine dar. Genauso würden ein

funktionierender Transfermarkt und die Möglichkeit, die Manager auf dem Markt zu verkaufen, 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.

.....
Reiner Eichenberger ist ordentlicher Professor für Theorie der Finanz- und Wirtschaftspolitik an der Universität Freiburg.