

| | |
|---|---|
| Antidiskriminierungsgesetz: Schutz vor Diskriminierung schadet nicht dem Arbeitsmarkt | 2 |
| Unternehmenssteuern: Harmonie auf zwei Ebenen | 3 |
| Berufsausbildung: Der lange Weg von Kopenhagen | 4 |
| Tarifverträge: Familienfreundlich? Nur im Ansatz | 5 |
| Arbeitsmarktpolitik: Vermittlungsgutscheine bisher ein Flop | 6 |
| Öffentlicher Dienst: Stress wie bei den Privaten | 6 |
| Dänemark: Viel Verantwortung für Arbeitnehmer | 7 |
| TrendTableau | 8 |

VORSTANDSVERGÜTUNGEN

Um den heißen Brei gedruckt

Nach welchen Kriterien bestimmen die Unternehmen die Gehälter ihrer Vorstandsmitglieder? Woran bemessen sie Tantieme, Bonus oder Aktienoption? Eine Analyse der aktuellen Geschäftsberichte aller im DAX und M-DAX notierten Unternehmen* zeigt: Über Details ihrer Vergütungssysteme schweigen sich die meisten Unternehmen immer noch aus. Von Transparenz keine Rede.

Nur mit einer Information gehen alle 80 DAX- und M-DAX-Unternehmen gleichermaßen freimütig um: Alle bezahlen ihre Vorstände mit einem Mix aus fixer und variabler Vergütung. Sodann versickert der Informationsfluss. Nur 24 Unternehmen machen Angaben, die darauf schließen lassen, dass sie die Höhe der Festgehälter systematisch ermitteln. Zum Beispiel anhand internationaler Vergleiche.

Bei den variablen Vergütungen wie Tantieme und Bonus schweigen sich ebenso viele Unternehmensberichte über jegliche Bezugsgröße dafür aus. Ob der Unternehmenserfolg überhaupt eine Rolle spielt, bleibt offen. Aber auch aus den meisten anderen Berichten lässt sich nicht schließen, in welcher Weise die Höhe der variablen Vergütung mit dem Erreichen eines Ziels verbunden ist, ermittelte der Volkswirt Reiner Rang für die Hans-Böckler-Stiftung. Dass es anders geht, zeigen beispielhaft RWE, E.ON und Lufthansa.

Ganz bedeckt halten sich die Unternehmen zu aktienorientierten Vergütungssystemen. Kein einziges von 59 gibt zu erkennen, warum eine Führungskraft eine bestimmte Anzahl von Aktien oder Optionen erhält.

Auffällig ist auch die dürftige Information über Pensionszusagen für aktive Vorstandsmitglieder. Fast sieht es so aus, als gäbe es die nur für ausgeschiedene Vorstände. Nicht nur hier muss die Bundesregierung ihren **Gesetzesentwurf zur Offenlegung der Vorstandsgehälter nachbessern**, meint Matthias Müller,* Wirtschaftsexperte in der Hans-Böckler-Stiftung: „Jeder muss sich aus dem Geschäftsbericht ein Urteil bilden können, welche Verhaltensanreize und Vergütungsmodelle es für den Vorstand gibt.“ Das sei noch wichtiger, als den genauen Verdienst der Manager zu erfahren. ◀

* Quelle: Reiner Rang: Publizität der Vorstandsvergütung, Studie für die Hans-Böckler-Stiftung, April 2005; Dr. Matthias Müller leitet das Referat „Wirtschaft II“ in der Hans-Böckler-Stiftung
Download unter www.boecklerimpuls.de

Vorstandsvergütungen: Verschwiegene Geschäftsberichte

Von den 80 im DAX und M-DAX notierten Unternehmen machen in ihrem Geschäftsbericht ...



keine erläuternden Angaben über Festgehälter



keine Angaben zu Bezugsgrößen der variablen Vergütungen



keine Angaben zum Aufwand für Pensionszusagen für aktive Vorstandsmitglieder

Alle 80 vergüten ihre Vorstände mit festen und variablen Gehaltsbestandteilen

Aktienorientierte Vergütungen haben **74 %**

Kriterien und Bezugsgrößen nennen **0 %**

Quelle: Reiner Rang, April 2004; ausgewertet: bis 22.4.2004 erschienene Geschäftsberichte © Hans-Böckler-Stiftung 2005