

Herdentrieb statt Wettbewerb

Die üppigen Gehälter von US-Manager sind angeblich auf harten Wettbewerb zurückzuführen.

Tatsächlich taugt Herdenverhalten eher als Erklärung.

Dass Amerika das Land der unbegrenzten Möglichkeiten ist, scheint vor allem auf Spaltenverdiener zuzutreffen: Die Nettoeinkommen des reichsten Hundertstels sind laut einem Bericht des US-Kongresses zwischen 1979 und 2007 real um 275 Prozent gestiegen, die des ärmsten Fünftels dagegen nur um 18 Prozent. Jerry W. Kim, Bruce Kogut und Jae-Suk Yang gehen davon aus, dass die Gehälter von Top-Managern entscheidend zu dieser Entwicklung beigetragen haben. Die Sozialwissenschaftler von der Columbia Business School in New York haben untersucht, wie die enormen Gehaltssteigerungen von Chief Executive Officers (CEOs) zu erklären sind.* Ihrer Analyse zufolge sind soziale Normen entscheidend, die sich über berufliche Netzwerke verbreiten.

Oft werde das Gehaltsniveau von Managern als notwendige Folge von Angebot und Nachfrage betrachtet, schreiben die Forscher. Demnach habe der intensive Wettbewerb um besonders begabte Superstars die Einkommen von Konzernlenkern ähnlich wie die Bezüge von Spitzensportlern in die Höhe getrieben. Dass Konkurrenz um Talente durchaus eine Rolle spielt, halten auch Kim, Kogut und Yang für plausibel: Menschen mit den Fähigkeiten, die für die Steuerung einer großen und komplexen Organisation nötig sind, dürfte es nicht allzu viele geben. Anders als im Sport, wo Erfolg recht eindeutig definiert ist, sei die Produktivität von Führungskräften allerdings schwer zu messen. Daher, so die These der Autoren, lasse sich die Höhe der Bezüge eher soziologisch als ökonomisch erklären: Statt an den Gesetzen des Marktes orientiere man sich vor allem daran, was in berufenen Kreisen als legitim gilt.

Dass die Entwicklung der vergangenen Jahrzehnte mit einer rein ökonomischen Logik kaum vereinbar ist, legt nach Ansicht der Wissenschaftler bereits eine einfache Rechnung nahe: Zwar habe die durchschnittliche Marktbewertung der börsennotierten US-Unternehmen zugenommen, was eine höhere Bezahlung rechtfertigen könnte. Allerdings seien die Gehaltszuwächse weit darüber hinausgegangen. Das Verhältnis der Managervergütung zum Marktwert habe sich seit 1980 verdreifacht.

Die Sozialforscher vermuten, dass beim Wandel der Vergütungsnorm, der in dieser Entwicklung zum Ausdruck kommt, Netzwerke eine wichtige Rolle gespielt haben. Um diese Annahme empirisch zu überprüfen, haben sie über verschiedene Datenbanken die Bezüge von CEOs sowie das Beziehungsgeflecht zwischen diesen Managern und zwischen den von ihnen geführten Unternehmen rekonstruiert. Verbindungen gibt es zum einen dadurch, dass die für die CEO-Vergütung zuständigen Direktoren – sie ähneln deutschen Aufsichtsräten – oft in den Boards mehrerer Unternehmen sitzen. Zudem

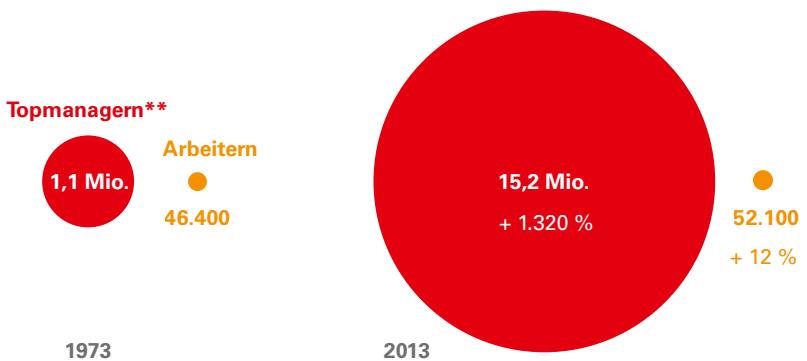
wird bei der Festlegung von Gehältern regelmäßig auf Vergleichsgruppen ähnlicher Firmen Bezug genommen. Darüber hinaus wurde recherchiert, welche CEOs an derselben Hochschule studiert haben.

Statistisch können die Wissenschaftler nachweisen, dass zumindest die Verbindungen von Board-Direktoren tatsächlich das Gehaltsniveau von CEOs beeinflussen. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Vergütung im Verhältnis zum Börsenwert des Unternehmens das übliche Maß übersteigt, nimmt signifikant zu, wenn zum Board-Netzwerk ein Konzern gehört, der seinen Boss ebenfalls überdurchschnittlich entlohnt. Das gilt auch dann, wenn Faktoren wie das Geschlecht, die Betriebszugehörigkeit oder die Amtszeit des CEOs berücksichtigt werden. Insofern sehen die Autoren ihre These von der Relevanz sozialer Normen bestätigt.

Als zusätzliches Indiz betrachten die Sozialwissenschaftler die Streuung der Managergehälter. Ihr Argument: Wenn der Arbeitsmarkt für CEOs wie der für Athleten funktionieren sollte, dann müsste auch die Einkommensverteilung ein ähnliches Muster aufweisen wie im Profisport, wo es zwischen den Normalverdienern und den Superstars enorme Unter-

US-Manager: Gehälter sind explodiert

So entwickelten sich in den USA die Jahresverdienste* von ...



*US-Dollar mit der Kaufkraft von 2013 ** Chefs der 350 umsatzstärksten Unternehmen; inkl. Boni, Aktienoptionen
Quelle: EPI 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

schiede gibt. Ein Vergleich mit der amerikanischen Baseball-Liga zeigt dagegen, dass die Ungleichheit bei den Unternehmenslenkern deutlich geringer ausfällt als bei Sportlern und sogar unter dem Wert für die Gesamtbevölkerung liegt. Die Gehälter der US-Manager seien in den vergangenen Jahren kollektiv angestiegen, ohne dass die Spreizung zugenommen hat, so Kim, Kogut und Yang. Das spreche gegen harten Wettbewerb und für den simplen Gehaltsvergleich zwischen Unternehmensführern als entscheidendes Kriterium für die CEO-Vergütung. ▶

* Quelle: Jerry W. Kim, Bruce Kogut, Jae-Suk Yang: Executive Compensation, Fat Cats, and Best Athletes, in: American Sociological Review 2/2015

Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de