

PRESSEDIENST

05.07.2018

Abstand deutlich gestiegen

Vorstände im Dax verdienen im Mittel 71-mal so viel wie durchschnittliche Beschäftigte

Vorstände von Dax-Unternehmen verdienen im Durchschnitt 71-mal so viel wie die durchschnittlichen Beschäftigten in ihrer Firma. Der Abstand hat sich zwischen 2014 und 2017 deutlich vergrößert und ist höher als in allen anderen zuvor untersuchten Jahren. Schaut man auf die einzelnen Unternehmen im Dax 30, reichte die Bandbreite der sogenannten Manager to Worker Pay Ratio 2017 vom 20-Fachen bis zum 159-Fachen – beides ebenfalls Höchststände. Die Vorstandsvorsitzenden im Dax haben im zurückliegenden Geschäftsjahr 2017 im Schnitt sogar das 97-Fache eines durchschnittlichen Beschäftigten in ihrem Unternehmen erhalten. Das zeigt eine neue Studie der Hans-Böckler-Stiftung.* „Die Schere öffnet sich weiter“, erklärt Marion Weckes, Vergütungsexpertin im Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Stiftung.

Die Ökonomin und Aufsichtsratsberaterin moniert Transparenzdefizite beim Thema Entgeltrelation in den Unternehmen. Die betreffen nicht nur die öffentlich zugänglichen Geschäftsberichte, sondern teilweise sogar die Unterlagen, auf deren Basis der Aufsichtsrat über Vergütungen entscheiden soll. Weckes empfiehlt, in den Deutschen Corporate Governance Kodex Berichtsempfehlungen aufzunehmen, um die große Ungleichheit zwischen Topmanagern und den übrigen Beschäftigten in den Aufsichtsräten stärker auf die Agenda zu bringen. Zudem sieht die I.M.U.-Expertin die Bundesregierung in der Pflicht, mit der anstehenden Umsetzung der EU-Aktionärsrichtlinie in deutsches Recht für mehr Transparenz zu sorgen. „Das ist auch mit Blick auf das Gerechtigkeitsempfinden und die Motivation der Belegschaften wichtig“, sagt Weckes.

Wer die Verantwortung für die Geschicke eines großen Unternehmens mit zig tausend Arbeitsplätzen trägt, erbringt eine beachtliche Leistung und sollte anständig bezahlt werden. Dagegen wird kaum jemand etwas einwenden. Die Frage ist aber, wie hoch der Gehaltsaufschlag ausfallen darf. Eine Messgröße ist hier die Manager to Worker Pay Ratio, auf die seit 2013 auch der Deutsche Corporate Governance Kodex Bezug nimmt. Wie hoch die Ratio – also das Verhältnis zwischen Vorstandvergütung und durchschnittlichem Verdienst im Unternehmen ausfällt –, muss von deutschen Unternehmen allerdings bislang nicht publiziert werden.

„Managergehälter müssen leistungsgerechter werden. Das nachhaltige Unternehmen mit Perspektiven für Arbeitsplätze und Standorte muss dafür der Maßstab sein – und nicht nur der Börsenwert eines Unternehmens. Es gibt aus Mitbestimmungssicht keinen triftigen Grund, warum Managergehälter und Durchschnittsverdienste derart auseinanderklaffen. Deshalb setzen wir uns dafür

Ansprechpartner in der
Hans-Böckler-Stiftung:

Geschäftsführung
Michael Guggemos

Rainer Jung
Leiter Pressestelle
Telefon +49 211 7778-150
Telefax +49 211 7778-4150
rainer-jung@boeckler.de

Mitbestimmungs-, Forschungs-
und Studienförderungswerk des
Deutschen Gewerkschaftsbundes

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf, Germany
Telefon +49 211 7778-0
Telefax +49 211 7778-120

presse@boeckler.de
www.boeckler.de

ein, der Manager to Worker Pay Ratio im überarbeiteten Deutschen Corporate Governance Kodex zwingende und transparente Regeln zu geben," sagt Dr. Norbert Kluge, Direktor des I.M.U. zu den Ergebnissen der neuen Studie.

I.M.U.-Vergütungsexpertin Weckes hat die Pay Ratios für die 30 Dax-Unternehmen zum fünften Mal berechnet. Dazu setzt die Forscherin die Vorstandsvergütungen ins Verhältnis zu den Durchschnittsverdiensten im jeweiligen Konzern. Ausgewertet wurden die Geschäftsberichte in den Jahren 2005, 2008, 2011, 2014 und 2017. Angaben für inländische Beschäftigte waren nicht durchgängig verfügbar und erlaubten daher keinen Vergleich.

Zentrale Ergebnisse: In einem guten Jahrzehnt ist der Gehalts-Abstand zwischen Topmanagern und durchschnittlichem Konzern-Beschäftigten um rund 70 Prozent gewachsen: 2005 bekam ein Vorstandsmitglied im Dax durchschnittlich 42-mal so viel wie ein Beschäftigter, 2017 musste ein durchschnittlich bezahlter Mitarbeiter hingegen rechnerisch 71 Jahre arbeiten, um auf das Jahressalär des Topmanagers zu kommen. Das ist deutlich mehr als bei der letzten Analyse für 2014 (das 57-Fache) und im bisherigen Extremjahr 2011, als Weckes das 62-Fache errechnete (siehe auch Grafik 1).

Erstmals hat die Forscherin zudem zwischen den Vergütungen von Vorstandsvorsitzenden (CEOs) und „einfachen“ Vorständen differenziert. 2017 verdiente ein Dax-CEO im Durchschnitt 97-mal so viel wie der Durchschnitt der Belegschaft. Bei den übrigen Vorstandsmitgliedern war es im Mittel das 45-Fache.

Bezogen auf den gesamten Vorstand reicht die Spanne im Dax vom 20-Fachen bei der Commerzbank über das 47-Fache bei Linde oder das 90-Fache beim Autobauer Volkswagen bis zum 159-Fachen bei der Deutschen Post. Vier Dax-Unternehmen weisen eine Ratio von mehr als 100 auf, nur drei eine von 30 oder weniger (Grafik 2).

Der CEO-Posten ist nach wie vor der höchst vergütete im gesamten Vorstand. Entsprechend größer ist die Einkommensdistanz zwischen CEO und durchschnittlichem Beschäftigten des jeweiligen Unternehmens. Sie liegt für 2017 zwischen dem 25-Fachen bei der Commerzbank und dem 232-Fachen bei der Post (Grafik 3). 12 Unternehmen zahlen dem Vorstandschef mindestens das 100-Fache des durchschnittlichen Gehalts. Unter den „einfachen“ Vorstandsmitgliedern erhielten vier maximal das 20-Fache des Durchschnittsgehalts in ihrem Unternehmen, eines mehr als das 100-Fache (Grafik 4).

*Marion Weckes: Manager to Worker Pay Ratio 2017. Das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Mitarbeitervergütung im DAX 30, Mitbestimmungsreport Nr. 44, Juli 2018. Download:

https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2018_44.pdf

Kontakt in der Hans-Böckler-Stiftung

Marion Weckes

Vergütungsexpertin, I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung

Tel. 0211-7778-166

E-Mail: Marion-Weckes@boeckler.de

Rainer Jung

Leiter der Pressestelle

Tel. 0211-7778-150

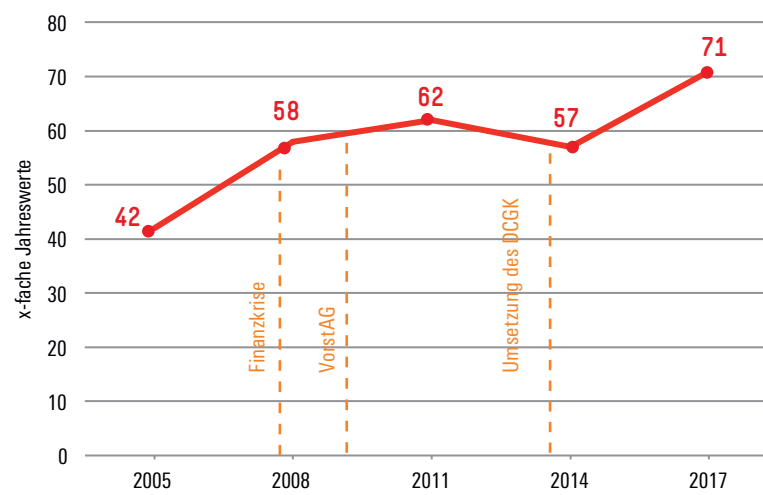
E-Mail: Rainer-Jung@boeckler.de

Sie erhalten unsere Pressemitteilungen und Presseeinladungen als Mitglied unseres Presseverteilers. Die Einwilligung zum Bezug unserer Materialien können Sie jederzeit widerrufen. Wir löschen dann umgehend Ihre Daten aus dem Verteiler. Schicken Sie dazu bitte einfach eine kurze Mail an: presse@boeckler.de

Link zur Datenschutzerklärung:

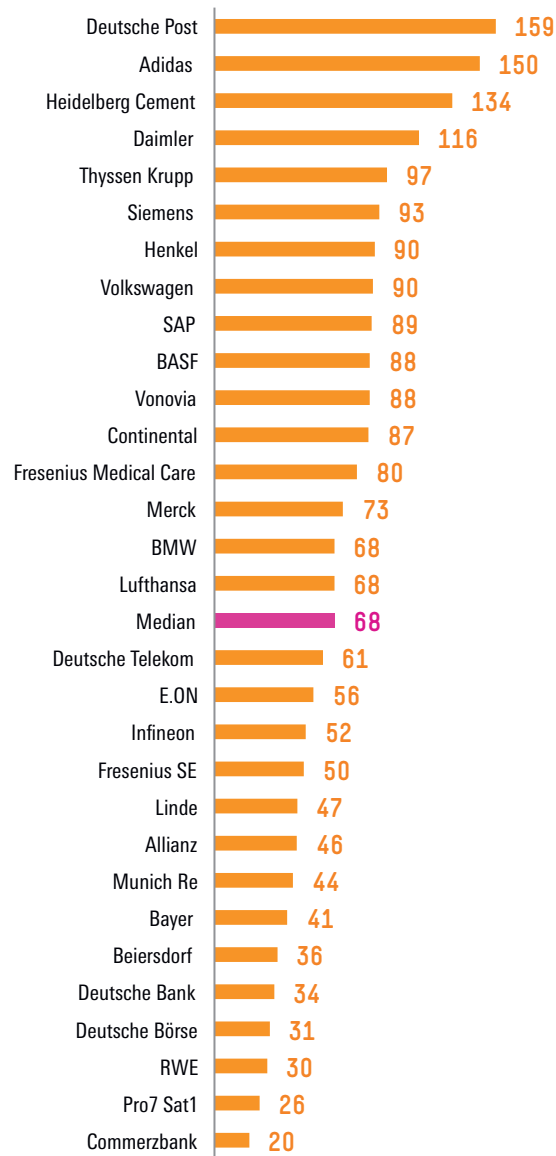
http://www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Externe.pdf

Entwicklung der durchschnittlichen Manager to Worker Pay Ratio der Dax-30-Unternehmen in den Jahren 2005, 2008, 2011, 2014 und 2017



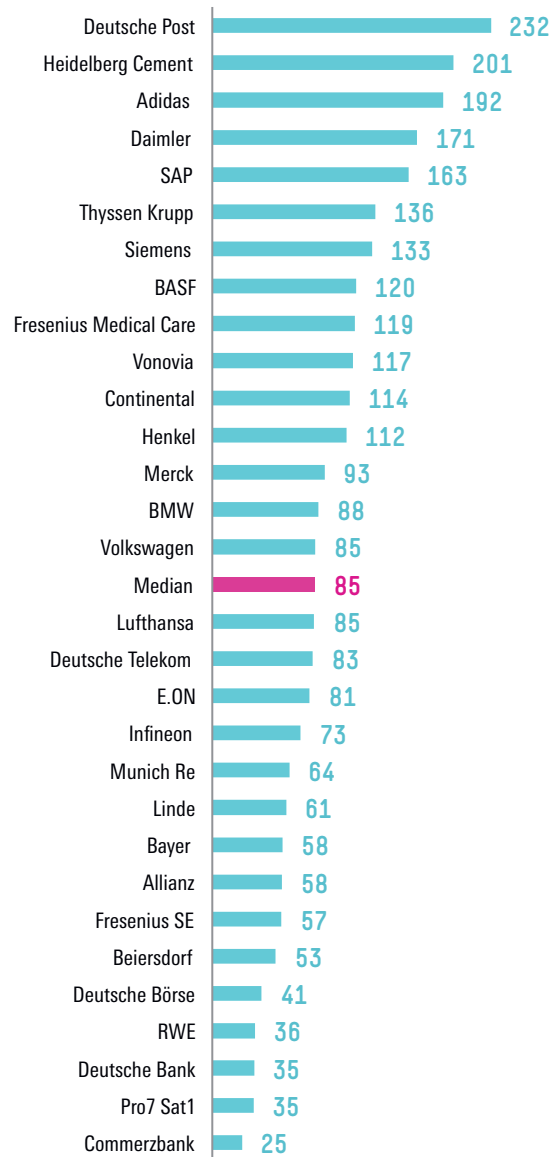
Quelle: eigene Darstellung © I.M.U. 2018

Durchschnittliche Manager to Worker Pay Ratio der einzelnen Dax-30-Unternehmen und Median (2017)



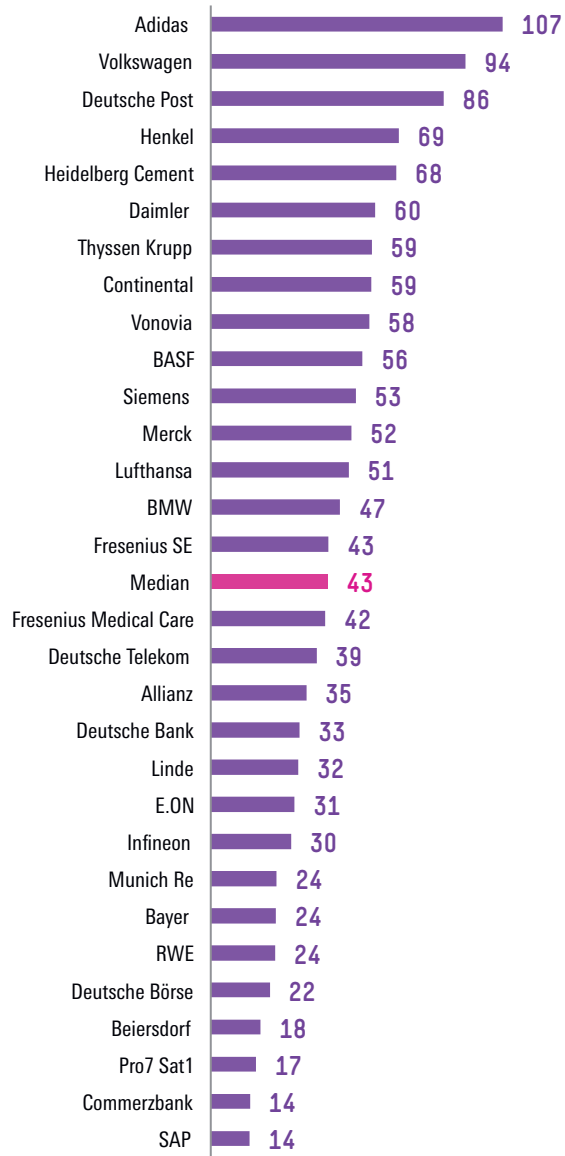
Quelle: Geschäftsberichte 2017, eigene Darstellung © I.M.U. 2018

**CEO to Worker Pay Ratio der Dax-30-Unternehmen
und Median (2017)**



Quelle: Geschäftsberichte 2017, eigene Darstellung © I.M.U. 2018 **I.M.U.**

OVM to Worker Pay Ratio der Dax-30-Unternehmen und Median (2017)



Quelle: Geschäftsberichte 2017, eigene Darstellung © I.M.U. 2018