

metall



Nr. 10

Oktober 2005
Jahrgang 57
D 4713

Das Monatsmagazin



Auto der Zukunft

Weg vom Öl

Deutschland nach der Wahl



Foto: Marc Darchinger

Welche « Leistung lohnt » sich?

HANS-PETER BARTELS ÜBER DIE NEIDDEBATTE

Arbeitszeit zu kurz, jede Steuer zu drückend, jeder Sozialversicherungsbeitrag eine Strafe, jede Belegschaft zu groß und jede staatliche Regelung eine Sünde. Längst geht es nicht mehr um Arbeitszeitverkürzung.

Statt neue Leute einzustellen, wird lieber die 40-Stunden-Woche wieder eingeführt – bei hochprofitablen Konzernen ebenso wie im chronisch unterfinanzierten öffentlichen Dienst. Wenn in den Tarifrunden über den Preis der Ware Arbeitskraft verhandelt wird, kennt die Arbeitgeberseite nur noch eine akzeptable Richtung: nach unten.

Der Standort Deutschland, so die vorherrschende veröffentlichte Meinung, liege in den

letzten Zügen, alle müssten nun den Gürtel enger schnallen – alle? Die Bosse des Energiekonzerns E.on verzeichneten auf ihren Gehaltskonten von 2002 auf 2003 ein sattes Plus von 108 Prozent, die Allianz-Herren ein Plus von 46, Henkel von 22 und so weiter. Nur fünf von 30 Dax-Unternehmen kürzten die Vorstandsbezüge. Solche Bereicherungsexzesse machen in Zeiten von Massenentlassungen, von Lohn- und Sozialdumping gar keinen guten Eindruck.

Das sehen die Betroffenen etwas anders und warnen vor »Neiddebatten«. Die hohen Bezüge, so ihr erstes Argument, seien Ausdruck ihrer enormen Leistung, die natürlich angemessen bezahlt werden müsse. Aber was sind die Kriterien für Leistung? Der Gewinn vielleicht? Wohl kaum, denn Vorstandsbezüge steigen vielfach auch dann noch, wenn sich Unternehmensverluste ausweiten: So stieg der Verlust der Dresdner Bank von 942 Millionen Euro (2002) auf zwei Milliarden (2003) – die Ausgaben für die Vorstände stiegen aber von 9,6 Millionen Euro (2002) auf elf Millionen (2003). Die durchschnittlichen Bezüge eines Vorstandsmitglieds der Hypo-Vereinsbank betragen 2002 etwa 1,1 Millionen Euro, 2003 rund 1,3 Millionen – während sich der Verlust der Bank von 850 Millionen Euro auf 2,4 Milliarden ausweitete. Gutes Geld für gute Leistung? Der Schweizer

Seit dem Ende des Systemkonflikts zwischen kommunistischer Diktatur und liberaler Demokratie, zwischen Kommandowirtschaft und Marktökonomie, seit 1990 führt sich das Kapital immer

rabiater als Sieger der Geschichte auf. Die Forderungen aus dem Unternehmerlager werden immer maßloser. Aus der Perspektive der Fonds und mancher Aktiengesellschaften ist hierzulande jeder Lohn zu hoch, jede

Rezepte aus dem Mülleimer der liberalen Wirtschaftstheorie sind nicht hilfreich

»Das marktradikale Denken durchdringt jeden Lebensbereich.«

Sein Lebenslauf

Hans-Peter Bartels (44) ist seit 1998 SPD-Bundestagsabgeordneter für den Wahlkreis Kiel. Er hat, nach dem Studium der Politischen Wissenschaft und der Soziologie, als Journalist für Print und Hörfunk gearbeitet und später in der Staatskanzlei des Landes Schleswig-Holstein Dienst getan. Er ist Mitherausgeber der Zeitschrift »Berliner Republik« und Mitglied der SPD-Grundwertekommission.

Sein aktuelles Buch

»Victory-Kapitalismus«

Der Autor entlarvt in seinem Buch die Mythen der ökonomischen Leitideologie. Wie rational entscheiden eigentlich Manager, welche Opfer bringen sie für den Standort? Ist Deutschland, solange es nicht gesundgeschrumpft, dereguliert und rundum privatisiert ist, im internationalen Vergleich wirklich das Letzte? Der geistige Führungsanspruch der ökonomischen Elite hält dieser Überprüfung nicht stand. Eine überraschend moderne Kapitalismuskritik, zahlensicher und witzig.



Profitcenter Deutschland – der neokapitalistische Marktrausch
Kiepenheuer & Witsch 2005,
230 Seiten, 9,30 Euro

Altbanker Julius Bär meint, viele Manager folgten einer neuen Form von Ethik, die er »Bereicherungsethik« nennt.

Das durchschnittliche Jahresgehalt eines Vorstandsmitglieds in einem der 30 Dax-Unternehmen betrug im Jahr 2002 (ohne Aufsichtsratsvergütungen oder Aktienoptionen) das 52-fache des durchschnittlichen Arbeitnehmerinkommens (26 374 Euro). Nimmt man das Leistungsargument wörtlich, müsste der Konzernlenker die 52-fache Leistung eines Durchschnittsarbeitnehmers erbringen, um seinem Gehalt gerecht zu werden.

Das Kriterium »Leistung« bleibt schwammig: Ein Manager hat gewiss etwas geleistet, wenn es dem Unternehmen durch sein Handeln besser geht. Aber was heißt besser? Wenn sein Aktienkurs steigt? Oder der Gewinn? Oder der Umsatz? Oder

der Marktanteil? Oder gar die Zahl der Mitarbeiter?

Als zweites Motiv für ihre enormen Gehälter bringen unsere Topmanager gern die große Verantwortung ins Spiel, die auf ihren Schultern lastet. Die vier Vorstände der Deutschen Bank verdienten im Jahr 2002 gemeinsam gut sechsmal so viel wie unsere ganze Bundesregierung. Sechsmal so viel Verantwortung für die Welt? Und die 13 Vorstände von Daimler-Chrysler bekamen zur gleichen Zeit soviel wie alle 603 Bundestagsabgeordneten zusammen. Ein Daimler-Chrysler-Vorstand gleich 45 Abgeordnete?

Ein drittes Argument führen die leitenden Angestellten des Kapitals gern an: Wahre Spitzen-

kräfte seien selten, werden aber häufig gebraucht – das treibt die Preise in die Höhe, Marktwirtschaft eben. Tatsächlich aber hält sich die Rekrutierung der Wirtschaftsführer über den »Markt« hierzulande in engen Grenzen. Selten werden Spitzenjobs der Wirtschaft auf dem freien Markt

»Selten werden Spitzenjobs der Wirtschaft auf dem freien Markt ausgeschrieben.«

ausgeschrieben. Üblicherweise und in der Regel rückt jemand aus dem Vorstand

nach, und der alte Vorstandsvorsitzende wird zum neuen Aufsichtsratsvorsitzenden.

Sobald das hohe Niveau der Selbstversorgung allzu öffentlich wird, geben die Lautsprecher des Unternehmerlagers dann bereitwillig Empörung und Zerknirschung zu Protokoll – ohne erkennbare Langzeitwirkung. So

empfiehlt ein Kodex, vorgelegt von der Regierungskommission »Corporate Governance«, den börsennotierten Unternehmen, die individuelle Vergütung ihrer Vorstandsmitglieder wie auch in den USA üblich offen zu legen. Etwa zwei Drittel der Dax-Unternehmen halten sich nicht an diese Empfehlung.

Daraus lernen wir, dass es für den Schutz des Marktes, des Wettbewerbs, der Transparenz und der kleinen Aktionäre nicht reicht, auf Freiwilligkeit zu setzen. Deshalb hat der Staat im Juni das Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetz beschossen. Dabei geht es nicht um Neid: Die Vorstände von börsennotierten Aktiengesellschaften arbeiten mit fremdem Geld. Anteilseigner und Arbeitnehmer sollten deshalb wissen, welche finanziellen Anreize Vorstandsmitglieder für ihr Handeln haben. ◀