

Auch «Kleine» sahnen ab

Im Windschatten einzelner weniger Grossverdiener bleiben die Bezüge der Chefs kleinerer Firmen oft unbemerkt. Zu Unrecht

Die Chefs von kleineren Firmen verdienen viel Geld, vor allem im Verhältnis zum Unternehmensgewinn. Neben dem Wettbewerb spielt auch Macht bei der Entlohnung eine Rolle, wie eine neue Studie zeigt.

Charlotte Jacquemart

Wer an überrissene Managerlöhne denkt, meint Brabeck, Vasella u. a. Die Lenker der Schweizer Riesenkonzerne wie Nestlé und Novartis beziehen jährlich 15 Mio. Fr. und mehr. Doch im Windschatten dieser – zu Recht kritisierten, absolut betrachtet überhöhten Bezüge – zahlen sich Chefs kleinerer Firmen oft Löhne aus, die auch nicht zu verachten sind. Dies zeigt sich dann, wenn man ihre Gehälter nicht nur absolut betrachtet, sondern ins Verhältnis zum Konzerngewinn stellt.

Prüft man ausgewählte Firmen auf dieses Kriterium, stehen plötzlich andere Namen im Rampenlicht (siehe Tabelle). So beträgt André Kudelskis Lohn 7,3% des Firmengewinns; es folgt Joachim Strähle, CEO von Sarasin, mit 4%. Auch Heliane Canepa, bis vor kurzem CEO von Nobel Biocare, Lawrence Howell von EFG International und Ernst Tanner, Chef von Lindt & Sprüngli, liegen vorne.

Stellt man den Gesamtbezug einiger Geschäftsleitungen in Relation zum Konzerngewinn, steht Sarasin mit 15,5% an der Spitze. Dann folgen Kudelski, Von Roll, Petroplus und Kuoni. Quervergleiche innerhalb der Branchen zeigen, dass sich nicht alle gleich bedienen: Während der Sarasin-Chef 4% bezieht, gibt sich sein Kollege Adolf Real von der liechtensteinischen VP Bank – bei ähnlich grossem Gewinn – mit 0,6% zufrieden. Markant auch der Unterschied zwischen Nobel Biocare und Straumann, beide im Bereich der Zahnimplantate tätig: Die Leitung von Nobel Biocare bezieht, gemessen am Gewinn, mit 5,5% doppelt so viel wie jene von Straumann. In einigen Fällen geht von der Totalentschädigung der Geschäftsleitung ein grosser Anteil an den Chef allein, so bei Lindt, Julius Bär oder OC Oerlikon.

Aktionärsrechte stärken

Den Aktionären kann es nicht egal sein, wie viel die Firmenspitze bezieht. Denn Löhne sind Aufwand, schmälern Gewinn und Dividende entsprechend. Tiefere Gewinne führen oft auch zu tieferen Bewertungen an der Börse.

Doch wie schaffen es Manager überhaupt, hohe Löhne zu ergattern? In einer neuen Untersuchung hat die Zürcher Wirtschaftsprofessorin Margit Osterloh zusammen mit Mitarbeiterin Katja Rost nachgewiesen, dass die Schweizer Managerlöhne nicht nur unter dem Einfluss von Wettbewerb entstehen. Die empirische Studie bezog die 200 grössten an der Schweizer Börse kotierten Firmen mit ein. Die Befunde lassen aufhorchen: Von 2002 bis 2005 stiegen die Durchschnittsgehälter der Verwaltungsräte und Geschäftsleitungsmitglieder um rund 60%. Die Löhne basieren aber nur zu 62% auf Marktkriterien – zu 38% beeinflussen Machtfaktoren die Gehälter. Macht entsteht unter anderem, weil man sich selbst den Lohn zuteilt, wegen wechselseitiger Gefälligkeiten oder einfach, weil das Aktionariat zersplittert ist.

Ein Beispiel, das die Studienergebnisse illustriert, ist Lindt-CEO Tanner: Er besitzt ein Doppelmandat und hat sich bis Ende 2007 den Lohn selbst zuteilt. Sein Lohn ist überdurchschnittlich hoch. Für Osterloh ist klar: Je grösser der Einfluss des Managements, desto mehr weichen seine Entlohnungen von Marktlöhnen ab. «Wären die Löhne wirklich nur von Marktkräften bestimmt, müssten die jährlichen Zuwachsraten rund ein Drittel tiefer ausfallen. Unsere Untersuchung zeigt, dass das Management durch ungeRechtfertigten Einfluss sein Einkommen im Zeitablauf kontinuierlich weit über eine Marktentlohnung hinaus erhöht.» Die Machtthese könnte erklären, wieso es auch gewissen Verwaltungsratspräsidenten gelingt, hohe Löhne zu erwirken. 2007 bezogen Peter Forstmoser, Swiss Re, 3,2 Mio. Fr., Rolf Schäuble, Bâloise, 3,5 Mio. und Walter Kielholz, Credit Suisse, gar 14,6 Mio. Fr. Alle drei gelten wegen der langjährigen Firmenzugehörigkeit als einflussreich.

Die Aktionärsvereinigung Actares lehnt solch hohe Gehälter ab, wie Geschäftsführer Roby Tschopp erklärt. «Wir sind der Meinung, dass Verwaltungsräte nicht mehr als 1 Mio. und

exekutive Konzernleitungsmitglieder nicht mehr als 3 Mio. Fr. verdienen sollten.» Im Fall der Swiss Re wird Actares deshalb die Décharge verweigern.

Wie aber kommt die Schweiz zu vertretbaren Löhnen? Die Zürcher Professorin fordert unter anderem die Rückkehr zu einem deutlich höheren Anteil an fixer Entlohnung, mehr Mitbestimmung der Aktionäre und einen Verwaltungsratspräsidenten ohne Stimmrecht, der als Mediator wirkt. Roman Huber, Partner der internationalen Executive Search Boutique Roy C. Hitchman in Zürich, will ebenfalls den Einfluss der Generalversammlung auf Kompensationsfragen verstärken. Diese Forderungen könnten in der anstehenden Revision des Schweizer Aktienrechtes umgesetzt werden. Im Ausland gibt es bereits konsultative Abstimmungen über die Lohnpolitik. In Grossbritannien ist im Vergleich zur Schweiz 2005 und 2006 eine geringere Zuwachsrate der Managementlöhne eingetreten. Headhunter Huber glaubt, dass konsultative Abstimmungen vorbeugend wirkten, weil niemand will, dass eine Generalversammlung stundenlang über Löhne diskutiert.