

Rückenwind für leistungsorientierte Vergütung – Schlechte Noten für Politik und Unternehmen

- **Repräsentative Umfrage im Auftrag von Hostettler, Kramarsch & Partner analysiert erstmals die öffentliche Wahrnehmung von Management-Vergütung**
- **Klare Befürwortung leistungsabhängiger Löhne bei gleichzeitiger Forderung nach Vergütungsobergrenzen – Vorgeschlagene Vergütungsobergrenzen untauglich**
- **Politik und Unternehmen haben bisherige Fortschritte bei Vergütungssystemen nicht ausreichend kommuniziert**

Frankfurt, 15. September 2011. Unternehmen wie Regulatoren haben nicht genügend unternommen, um gefühlte Missstände bei Vergütungssystemen zu adressieren. Zu diesem Ergebnis kommt die von der auf Vergütungsthemen spezialisierten Unternehmensberatung Hostettler, Kramarsch & Partner (hkp///) in Auftrag gegebene repräsentative Umfrage „hkp/// Stimmungsbarometer Management-Vergütung 2011“. Sie belegt, dass überzogene Bonuszahlungen von 70% der deutschen Bevölkerung als grundlegendes Systemproblem und nicht als Einzelfälle wahrgenommen werden. Als Lösung werden von den Befragten die Begrenzung von Boni und die Einführung von Vergütungsobergrenzen gesehen. Doch bereits wenn es um konkrete Obergrenzen geht, zeigen sich Ratlosigkeit und Unkenntnis bei den Befragten. Dennoch: Die Studienteilnehmer unterstreichen die motivierende Wirkung variabler, leistungsorientierter Vergütungen und wollen diese für sich selbst angewendet sehen. Sie bestätigen auch, dass Unternehmen mit solchen Vergütungssystemen leichter bessere Mitarbeiter gewinnen können.

„Aktuelle Analysen der Vergütungspraxis haben deutlich gemacht, dass Unternehmen in Deutschland den neuen gesetzlichen Regelungen zur Ausgestaltung ihrer Vergütungssysteme nachkommen, zum Teil sogar darüber hinausgehen. Unsere Studie zeigt nun, dass es Unternehmen und Politik nicht gelungen ist, diese Entwicklung sachlich darzustellen und in der öffentlichen Diskussion zu verankern, erklärt Michael H. Kramarsch, Managing Partner von hkp///. „Die Bevölkerung nimmt ein Systemproblem ‘Management-Vergütung’ wahr, wo es eigentlich keines gibt“, so der Studienautor.

Emotionale Sicht auf ein „Systemproblem“ und deutliche Forderungen nach Vergütungsobergrenzen

Immerhin 41% der Deutschen beschäftigt das Thema Management-Vergütung sehr bzw. eher schon, in der Schweiz sind es mehr als die Hälfte der Befragten (53%). In beiden Ländern zeigen sich junge Menschen dem Thema weniger aufgeschlossen, ältere und gut ausgebildete Menschen dafür mehr. In Deutschland wie der Schweiz wird die Diskussion als überwiegend emotional und nicht sachlich empfunden.

Überhöhte Bonuszahlungen werden in Deutschland stärker als in der Schweiz als Systemproblem (70% vs. 66%) und nicht als Einzelfälle betrachtet. In der Konsequenz befürworten deutsche Studienteilnehmer stärker Vergütungsobergrenzen (77% vs. 72%). Die Bereitschaft oder das Vermögen eine solche Obergrenze konkret festzulegen, ist in beiden Ländern gering ausgeprägt. Während in der Schweiz häufiger absolute Werte für Vergütungsobergrenzen angeführt werden, wird die Höhe der Entlohnung in Deutschland

häufiger in Relation zu einem Faktor wie Unternehmenserfolg, durchschnittlicher Markt- oder Branchenlohn etc. angesetzt.

In den Fällen, in denen ein konkretes Limit definiert wurde, streuen die Werte erheblich, wenngleich in unterschiedlicher Bandbreite. Nur 5% der Nennungen in Deutschland laufen auf eine Vergütungsobergrenze von mehr als einer Million Euro hinaus (in der Schweiz sind es dagegen 23%). Ebenso viele nennen eine – wohl nicht ernstgemeinte – Obergrenze von Null Euro.

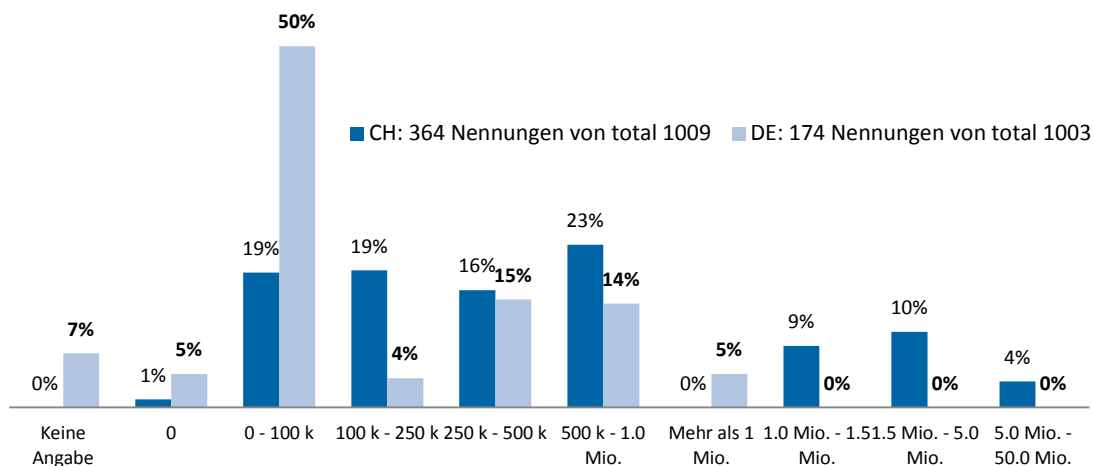


Abb. Streuung der Angaben der Studienteilnehmer in Deutschland und der Schweiz zu den Vergütungsobergrenzen (Werte in € Kurs €/CH 1,4, Quelle: Demoscope/GfK)

Beachtenswert ist, dass in Deutschland die Hälfte der Antwortenden für eine Begrenzung der Vergütungshöhen bei maximal 100.000 Euro votiert. „Bei durchschnittlichen Vergütungen von Facharbeitern zwischen 65.000 und 90.000 Euro sowie Bezügen leitender Angestellter von durchschnittlich bis zu 170.000 Euro sind die als Vergütungsobergrenze für das (Top-) Management angeführten 100.000 Euro ein Wert fern jeder Realität“, interpretiert hkp/// Managing Partner Michael H. Kramarsch. „Selbst die Vergütung von politischen Mandatsträgern auf Bundes- und Landesebene liegt darüber. Das Verhältnis der Öffentlichkeit zu Boni und Manager-Vergütung ist hoch irrational und emotionale besetzt. Es ist nicht gelungen, der Bevölkerung ein Verständnis unseres Wirtschaftssystems zu vermitteln.“

„Ja“ zur leistungsbasierten, variablen Vergütung

Mit überraschender Deutlichkeit schreiben die Studienteilnehmer leistungsabhängigen, variablen Bezügen eine motivierende Wirkung zu. In Deutschland sind es 81% der Befragten, in der Schweiz 77%, die Boni als leistungsfördernd empfinden. Jeweils mehr als die Hälfte der Befragten würde für sich selbst eine leistungsorientierte Vergütung wählen. Es wird konstatiert, dass Unternehmen damit leichter bessere Mitarbeiter gewinnen können (64%).

Demgegenüber meinen nur 46% der Deutschen und 48% der Schweizer, dass Arbeitgeber die Leistung ihrer Mitarbeiter zuverlässig messen können. Sie stellen so den Führungs- und Vergütungssystemen ein schlechtes Zeugnis aus.

Zwei Drittel der deutschen und 59% der schweizerischen Studienteilnehmer befürworten zudem die Existenz einer Malus-Komponente in einem variablen Vergütungssystem, also eine

Kürzung von variablen Bezügen im Fall ungenügender Leistung. Die Akzeptanz dieses Instruments nimmt mit zunehmendem Alter deutlich zu.

Massives Vermittlungsproblem in Vergütungsfragen

Nach Auffassung der Studienautoren belegen die Resultate des „Stimmungsbarometers Management-Vergütung 2011“ eine verzerrte öffentliche Sicht auf die Management-Vergütung. Entgegen der in der Umfrage deutlich gewordenen Wahrnehmung, ist der Umbau der Vergütungssysteme entlang der neuen gesetzlichen und regulatorischen Maßnahmen in deutschen Unternehmen weit vorangeschritten. Nicht zuletzt mit dem Gesetz zur Angemessenheit in der Vorstandsvergütung (VorstAG) oder der Instituts- bzw. Versicherungsvergütungsverordnung sind Detailierungsgrad und Reichweite der Regelungen weltweit einzigartig und führend. Trotzdem konnte der Öffentlichkeit dieses Bild bislang nicht vermittelt werden.

Die Forderung nach einer Vergütungsobergrenze existiert, ist aber von der breiten Öffentlichkeit inhaltlich nicht auszufüllen. „Der Weg, über entsprechende regulatorische Vorgaben den Eigentümern eine stärkere Mitsprache in Vergütungsfragen zu geben, scheint in dieser Gemengelage sinnvoll“, erklärt hkp/// Managing Partner Michael H. Kramarsch. Er verweist darauf, dass die öffentliche Meinung zu Vergütung kein reines Anliegen der Wirtschaft ist. „Mehr Verantwortung und Unterstützung der Politik ist geboten, um sozialen Sprengstoff zu vermeiden. Aber auch Unternehmen müssen in Vergütungsfragen Vertrauen aufbauen“, so der Studienautor. „Vergütungssysteme wurden offensichtlich nicht verständlich genug kommuniziert. Ihre Akzeptanz bei Mitarbeitern wie auch bei Aktionären, Politikern und der breiten Öffentlichkeit muss durch Transparenz und klare Kommunikation erhöht werden.“

Hintergrundinformationen zur Studie

Die repräsentative Umfrage „Stimmungsbarometer Management-Vergütung 2011“ wurde von hkp/// bei dem Marktforschungsinstitut Demoscope in Auftrag gegeben und in Deutschland mit Unterstützung der GfK realisiert. Die Studie analysiert erstmals die öffentliche Wahrnehmung von Management-Vergütung in Deutschland. In Telefoninterviews wurde im Juli 2011 eine repräsentative Bevölkerungsgruppe, 1.003 Deutsche ab 14 Jahren, befragt. Zeitgleich wurde die Umfrage in fast identischer Form auch in der Schweiz durchgeführt, nach 2010 zum zweiten Mal.

Hostettler, Kramarsch & Partner (hkp///) ist eine unabhängige und partnergeführte internationale Unternehmensberatung mit Sitz in Zürich, Genf/Schweiz sowie Frankfurt am Main/Deutschland. Beratungsschwerpunkte sind Executive Compensation, Finanz- und Risiko-Management, Talent-Management, Board Services sowie Banking Services. Im Beratungssegment Compensation Insights & Technology werden alle Produkte und Dienstleistungen zur Bereitstellung verlässlicher, maßgeschneiderter Vergütungsdaten und -analysen sowie dafür erforderlicher IT-Lösungen gebündelt. Die hkp/// Partner verfügen über langjährige internationale Beratungserfahrung und sind im Markt anerkannte Fachexperten, die von Verwaltungs- und Aufsichtsräten, Vorständen und Geschäftsleitungen sowie Top-Managern und Spezialisten als kompetente Ansprechpartner geschätzt werden.

Anzahl Wörter: 1.084 - Zeichen (inkl. Leeranschlüge): 8.850

Kontakt Hostettler, Kramarsch & Partner (hkp///)

Thomas Müller
Leiter Marketing & Communication hkp/// Gruppe
Grüneburgweg 16-18, D-60322 Frankfurt am Main
Tel: +49 69 175 363 323
E-Mail: thomas.mueller@hkp.com, www.hkp.com