

WIEDERVORLAGE

Was haben neue Gesetze tatsächlich bewirkt?
Zum Auftakt: das **GESETZ ZUR ANGEMESSENHEIT
DER VORSTANDSVERGÜTUNG**

Die Wörter „Managergehälter“ und „angemessen“ zusammenzubringen widerspricht dem Zeitgeist. Doch der Name war Programm, als im August 2009 das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) verabschiedet wurde. Es sollte Managergehälter am langfristigen Unternehmenserfolg ausrichten, Aufsichtsräte stärker in die Pflicht nehmen und einen besseren Einblick in die Vergütung von Spitzenmanagern gewähren.

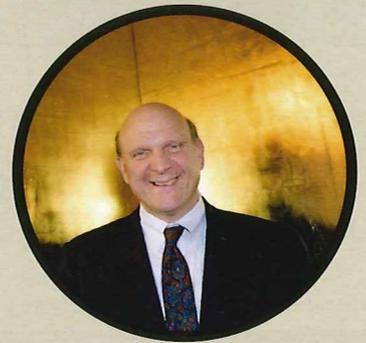
Vier Jahre später tobt die Debatte um Vorstandsgehälter weiter, als hätte es das VorstAG nie gegeben. Doch so schlecht sei dessen Bilanz nicht, meint Michael Wolff, Vergütungsexperte an der Universität Göttingen: „Das Gesetz hat den Druck auf die Aufsichtsräte erhöht, sich des Themas anzunehmen.“ Viele Unternehmen seien aktiv geworden und bewerteten nun ihr Vergütungssystem jährlich neu.

Beim Versuch, die Boni der Manager an langfristigen Trends auszurichten, geht es immerhin in die angestrebte Richtung – allerdings noch nicht so klar wie gewünscht, kritisiert Wolff. Da die Formulierung des Gesetzes an dieser Stelle schwammig ist, binden viele Unternehmen nicht die gesamte variable Vergütung der Manager an mehrjährige Erfolgsindikatoren, sondern nur einen Teil davon, monierte die Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz 2012 in einer Studie. Daher achten immer noch viele Spitzenkräfte eher auf die kurzfristige Performance ihres Unternehmens. Experten raten der Regierung, den Gesetzestext an diesem Punkt nachzujustieren.

Am magersten sind die Fortschritte bei der Transparenz der Vergütungen. Zwar veröffentlichen die meisten großen Unternehmen mittlerweile umfangreiche Tabellen, wer welche Ansprüche erworben hat. Jedoch: Man erfährt zwar, wer wie viel Geld erhält, aber nicht warum. Kaum ein DAX-30-Unternehmen macht publik, auf welcher Grundlage sein Vergütungssystem beruht und welche Indikatoren zur Berechnung der variablen Auszahlungen herangezogen werden. Das aber wäre notwendig, um Öffentlichkeit und Aktionären ein Urteil darüber zu erlauben, ob das Vergütungssystem sinnvoll aufgebaut ist.

TESTURTEIL:

ausreichend



SCHRIFT/BILD

Steve Ballmer, CEO von Microsoft

Diese Unterschriften bewegen Milliarden – und verraten viel über die Menschen dahinter. Die Schweizer Schriftpsychologin Marie Anne Nauer macht eine Blitzanalyse des Gekritzelns eines Mächtigen

DIE SCHRIFT

Dies sind durch und durch amerikanische Züge – an die Schweizer Wurzeln des Urhebers denkt man bei diesem Schriftbild nicht unbedingt. Sehr bewegungsbetont, impulsiv, emotional; mit ausfahrenden Oberschleifen hebt sich die Schrift von der Linie ab. Trotzdem ist sie nahe an der Sache, die Details sind vorhanden, wenn auch zum Teil verkürzt.

DIE PERSÖNLICHKEIT

Hier zeigt sich der visionäre Macher – mit hochfliegenden und (eventuell) großartigen Ideen, die auch umgesetzt sein wollen. Der Mann stößt vieles an, bleibt dran und hat immer das Ziel im Kopf. Die konkret-pingelige Ausführung aber ist weniger sein Ding, das müssen andere übernehmen, auch wenn er alles im Auge hat. Er wird sich auch nicht so rasch verausgaben, denn er scheint das Leben relativ locker zu nehmen.

DER AUSBLICK

Eine allfällige Entwicklung zu mehr innerer Ruhe ist kaum zu erwarten, obwohl sie seine Umgebung möglicherweise wünscht. Mister Ballmer ist voll in seinem Element und wird auch so weitermachen. Falls er mit seiner Art aber zu viele Konflikte produziert, können sich persönliche Verwicklungen ergeben. Hier heißt es aufpassen.

„Die Vergütungsstruktur ist bei börsennotierten Gesellschaften auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten.“

– VorstAG,
Artikel 1, 1a