

Besser als Boni: Transfermarkt für Manager

Reiner Eichenberger und Michael Funk

Universität Fribourg

Jetzt geht die Diskussion um Managergehälter und -boni erst richtig los. Denn mit dem Ende der Wirtschaftskrise werden die Unternehmensgewinne und damit die Boni explodieren. Was uns droht zeigen Firmen wie Novartis und ABB, die ihren Topmanager wieder Riesenboni zahlten. Solche exorbitanten „Entschädigungen“ sind auch in guten Zeiten kaum zu rechtfertigen. Denn hohe Gewinne und Kurssteigerungen sind oft nicht Folge besonders guter Managementarbeit, sondern von Gesamtmarkt-, Länder- und Branchenentwicklungen. Hohe Boni wären bestenfalls dann berechtigt, wenn sie – was bisher die Ausnahme war – von den Gewinnen und Kursen relativ zu denjenigen direkter Konkurrenten abhängig wären. Aber selbst dann wäre ihre Anreizwirkung klein, weil die Manager für etwas selbstverständliches bezahlt würden: für vollen Einsatz und gute Leistung.

Grosse Boni erscheinen deshalb auf den ersten Blick als unsinnig. Weshalb aber sind sie trotzdem so verbreitet? Selbstbereicherung der Manager wäre eine Erklärung. Die bessere ist folgende: Firmen müssen ihre Manager nach ihrem Marktwert bezahlen. Ansonsten können sie weniger gut neue Manager rekrutieren und ihre bisherigen Manager drohen eher abgeworben zu werden. Dabei treiben drei Faktoren den Marktwert eines Managers: Seine fachlichen Fähigkeiten, sein soziales Netzwerk, und der Wert der Mitarbeiter und Kunden, die mit ihm ab- oder zuwandern.

Aber gleich mit welcher Theorie Riesenboni zu rechtfertigen versucht werden: Die Faktoren, die den Wert eines Managers ausmachen, werden zum grossen Teil nicht vom Manager, sondern von der Firma geschaffen. Die Korrelation zwischen Firmengewinn und Managerqualität ergibt sich vor allem, weil gute Firmen gute

Manager erkennen und einstellen und sie entsprechend fördern. Genau so können manche Manager gute Kunden und gute Mitarbeiter mitnehmen, nur weil sie bisher bei einer guten Firma gearbeitet haben.

Für die Zukunft der Managemententlohnung vertreten wir deshalb eine gänzlich neue Lösung: Manager sollen nicht mehr so behandelt werden, wie wenn sie alleine für den Erfolg verantwortlich sind. Vielmehr soll der Spiess umgedreht werden. Da der Marktwert von Managern stark durch die Möglichkeiten geprägt wird, die ihnen ihre Firma bietet, sollen die Manager mit langfristigen Verträgen an die Firma gebunden werden. Sie dürfen die Firma nur wechseln, wenn die abwerbende Firma eine entsprechende Entschädigung – eine Transfersumme – an die bisherige Firma bezahlt. Wie solche Transfermärkte funktionieren, zeigen verschiedene Sportarten, insbesondere der Fussball. Dort binden die Vereine ihre Spieler mit langfristigen Verträgen, die auch eine mögliche Transfersumme festlegen. Ein guter Spieler ist eben auch nur so gut, wie ihn der Trainer fördert, die Betreuer pflegen, und wie es die Mannschaft zulässt. Dank der langfristigen Verträge haben die Vereine grosse Anreize ihre Spieler optimal einzusetzen und zu fördern. Auch Firmen haben mit langfristigen Verträgen bessere Anreize, in die Fähigkeiten der Manager zu investieren. Die Manager haben ebenfalls viel bessere Anreize, den Firmengewinn langfristig zu steigern und auf kurzfristige und firmenschädigende Handlungen zu verzichten. Der Markt schliesslich würde Firmen dazu zwingen, ihre Machtposition gegenüber den vertraglich langfristig gebundenen Managern nicht ungehörig auszunützen – schliesslich wollen sie ja auch neue Manager einstellen und langfristig vertraglich binden.

3440 Anschläge (mit Leerzeichen)