

## Wirtschaftsbücher

## Gefühlte Lohngerechtigkeit

Ist es wirklich in Ordnung, dass manche Topmanager das 200-Fache von dem verdienen, was einer ihrer Angestellten nach Hause trägt? Und wieso gibt es darüber so viel Negativberichterstattung, während kaum einer je hinterfragt, ob ein Jahresgehalt von fünf Millionen Euro für einen Nationaltorwart angemessen ist? Einkommensgerechtigkeit ist ein Thema, das fast alle Menschen irgendwann im Leben umtreibt. Nicht nur im Hinblick auf die Chefs, sondern auch beim Verdacht, dass auf dem Konto des Kollegen im Nachbarbüro monatlich deutlich mehr eintrudelt als auf dem eigenen. Allgemeinverständliche Bücher zur Frage „Warum verdienen wir, was wir verdienen?“ gibt es dennoch bislang kaum. Diesem Mangel hat der Personal-Expert Dirk Börnecke nun abgeholfen. Allerdings „nicht als Beitrag zur Neiddebatte“, wie er betont. Sein Buch will vielmehr die Subjektivität der „gefühlten Gehaltsgerechtigkeit“ verdeutlichen.

Börnecke diskutiert über die verschiedenen Vergütungsanteile von Fixgehalt bis Boni und die Frage, inwieweit sich Arbeitsplatzsicherheit oder die Möglichkeit zur Selbstentfaltung quantifizieren lassen. Während Kriterien wie Bildung, Leistung und Erfahrung zwar ein objektives Maß bei der Gehaltsfindung böten, komme es am Ende aber doch auf den

Markt an, schreibt er. In Wachstumsphasen, wenn qualifizierte Leute knapp sind, werde eben eingestellt, „was laufen kann, egal zu welchem Preis“. In der Flaute dann würden Vergütungsentscheidungen mit „ruhiger Hand“ getroffen. Solche Zyklen beeinflussen die Strukturen im Betrieb oft über Jahre und folglich liege eine Schwankungsbreite bei Gehältern in der Natur der Sache – und nicht am bösen Willen der Arbeitgeber.

Leidenschaftlicher wird Börnecke im fünften Teil des Buches, der sich mit Managervergütung beschäftigt. Hier bricht er eine Lanze für die so oft als „Abzocker“ verunglimpften Unternehmenschefs. Häufig werde in der Debatte nämlich vertraglich korrektes Verhalten – etwa die Auszahlung vereinbarter Boni – mit fragwürdigen Umständen in einen Topf geworfen. Beispielsweise wenn ein Top-Manager eine millionenschwere Abfindung erhalte, obwohl sein Unterneh-

men unter seiner Führung schwere Verluste erlitt. Dabei sei es in den meisten Fällen doch so, dass mit dem Aufstieg eines Managers auch sein Risiko wachse, bei Fehlentscheidungen persönlich zu haften. Die Frage der Öffentlichkeit „Ist der das wirklich wert?“ stelle sich aus Sicht des Topmanagers ganz anders, nämlich als: „Ist es das wirklich wert?“ Von einem Achtstundentag könne in den Vorstandsetagen nämlich nicht die Rede sein, eher von einer Verfügbarkeit von „24 mal sieben Stunden, 365 Tage lang“.

Börnecke bürstet die Debatte um die Chefgehälter gegen den Strich, auch in dem er vorrechnet, dass jemand im mittleren Management vielleicht fünf Prozent von dem Umsatz verdient, den er verantwortet – ein Topmanager jedoch nur 0,5 bis ein Prozent. Vielen werden diese mathematischen Spiele genauso sauer aufstoßen, wie Börneckes Vorschlag, sich doch mal darüber aufzuregen, dass „ein blondgefärbter Ex-Sänger hoffnungsvolle Show-Talente mit Ansagen fertig macht, die üblicherweise als Beleidigung geahndet werden, und dafür 1,2 Millionen Euro pro Casting-Staffel erhält“.

Dank seines Faktenreichtums ist das Buch lesenswert, versachlicht es doch eine oft sehr emotional geführte Debatte. Viele Besserverdiener – nach dem Armutsbericht der Bundesregierung ist in Deutschland schon reich, wer über 200 Prozent des mittleren Nettoeinkommens verfügt, also als Single über 3300 Euro im Monat verdient – werden auf solch ein Buch gewartet haben. *Barbara Bierach*



Dirk Börnecke: Die Gehälterlüge. Verdienen die Anderen wirklich mehr als ich? Publicis Publishing, Erlangen 2011. 212 Seiten. 19,90 Euro.

## Gefühlte Lohnungerechtigkeit

Ist es wirklich in Ordnung, dass manche Topmanager das 200-Fache von dem verdienen, was einer ihrer Angestellten nach Hause trägt? Und wieso gibt es darüber so viel Negativberichterstattung, während kaum einer je hinterfragt, ob ein Jahresgehalt von fünf Millionen Euro für einen Nationaltorwart angemessen ist? Einkommensgerechtigkeit ist ein Thema, das fast alle Menschen irgendwann im Leben umtreibt. Nicht nur im Hinblick auf die Chefs, sondern auch beim Verdacht, dass auf dem Konto des Kollegen im Nachbarbüro monatlich deutlich mehr eintrudelt als auf dem eigenen. Allgemeinverständliche Bücher zur Frage „Warum verdienen wir, was wir verdienen?“ gibt es dennoch bislang kaum. Diesem Mangel hat der Personalexperte Dirk Börnecke nun abgeholfen. Allerdings „nicht als Beitrag zur Neiddebatte“, wie er betont. Sein Buch will vielmehr die Subjektivität der „gefühlten Gehaltsgerechtigkeit“ verdeutlichen.

Börnecke diskutiert über die verschiedenen Vergütungsanteile von Fixgehalt bis Boni und die Frage, inwieweit sich Arbeitsplatzsicherheit oder die Möglichkeit zur Selbstentfaltung quantifizieren lassen. Während Kriterien wie Bildung, Leistung und Erfahrung zwar ein objektives Maß bei der Gehaltsfindung böten, komme es am Ende aber doch auf den

Markt an, schreibt er. In Wachstumsphasen, wenn qualifizierte Leute knapp sind, werde eben eingestellt, „was laufen kann, egal zu welchem Preis“. In der Flaute dann würden Vergütungsentscheidungen mit „ruhiger Hand“ getroffen. Solche Zyklen beeinflussen die Strukturen im Betrieb oft über Jahre und folglich liege eine Schwankungsbreite bei Gehältern in der Natur der Sache – und nicht am bösen Willen der Arbeitgeber.

Leidenschaftlicher wird Börnecke im fünften Teil des Buches, der sich mit Managervergütung beschäftigt. Hier bricht er eine Lanze für die so oft als „Abzocker“ verunglimpften Unternehmenschefs. Häufig werde in der Debatte nämlich vertraglich korrektes Verhalten – etwa die Auszahlung vereinbarter Boni – mit fragwürdigen Umständen in einen Topf geworfen. Beispielsweise wenn ein Top-Manager eine millionenschwere Abfindung erhalte, obwohl sein Unterneh-



Dirk Börnecke: Die Gehälterlüge. Verdienen die Anderen wirklich mehr als ich? Publicis Publishing, Erlangen 2011. 212 Seiten. 19,90 Euro.

men unter seiner Führung schwere Verluste erlitt. Dabei sei es in den meisten Fällen doch so, dass mit dem Aufstieg eines Managers auch sein Risiko wachse, bei Fehlentscheidungen persönlich zu haften. Die Frage der Öffentlichkeit „Ist der das wirklich wert?“ stelle sich aus Sicht des Topmanagers ganz anders, nämlich als: „Ist es das wirklich wert?“ Von einem Achtstundentag könne in den Vorstandsetagen nämlich nicht die Rede sein, eher von einer Verfügbarkeit von „24 mal sieben Stunden, 365 Tage lang“.

Börnecke bürstet die Debatte um die Chefgehälter gegen den Strich, auch in dem er vorrechnet, dass jemand im mittleren Management vielleicht fünf Prozent von dem Umsatz verdient, den er verantwortet – ein Topmanager jedoch nur 0,5 bis ein Prozent. Vielen werden diese mathematischen Spiele genauso sauer aufstoßen, wie Börneckes Vorschlag, sich doch mal darüber aufzuregen, dass „ein blondgefärbter Ex-Sänger hoffnungsvolle Show-Talente mit Ansagen fertig macht, die üblicherweise als Beleidigung gehandelt werden, und dafür 1,2 Millionen Euro pro Casting-Staffel erhält“.

Dank seines Faktenreichtums ist das Buch lesenswert, versachlicht es doch eine oft sehr emotional geführte Debatte. Viele Besserverdiener – nach dem Armutsbericht der Bundesregierung ist in Deutschland schon reich, wer über 200 Prozent des mittleren Nettoeinkommens verfügt, also als Single über 3300 Euro im Monat verdient – werden auf solch ein Buch gewartet haben. *Barbara Bierach*

# Wirtschaftsbücher

Ver-  
isten  
g ei-  
chse,  
n zu  
„Ist  
aus  
ders,  
ert?“  
den  
Rede  
von  
ng“.  
die  
h in  
ittle-  
zent  
ant-  
r 0,5  
ma-  
auf-  
sich  
„ein  
svol-  
ertig  
gung  
llio-  
“.  
das  
h ei-  
atte.  
Ar-  
st in  
200  
nens  
Euro  
h ein  
rach