

AK-Studie: Trotz Börsekrise erneut Rekordgagen für ATX-Manager ATX-Vorstände kassieren 2007 bereits das 48-fache eines Beschäftigten

Die Studie der betriebswirtschaftlichen Abteilung der AK Wien hat auf Basis der im Jahr 2008 veröffentlichten Geschäftsberichte die Vorstandsvergütung der ATX-Unternehmen ins Visier genommen. Das Ergebnis: Die Schere zwischen den überzogenen Gagen der Vorstände und ihrer Beschäftigten öffnet sich immer mehr. Trotz laufender Kritik der Arbeiterkammer, aber auch aus Gesellschaft und Politik, ist den aktuellsten Zahlen zufolge keine Trendwende in Sicht. Im Gegenteil: Die Einkommensspanne zwischen Vorstand und Beschäftigten hat sich erneut erhöht und liegt jetzt bereits beim 48-fachen.

Pro Kopf stiegen die Vorstandsgehälter der ATX-Unternehmen auf hohem Niveau erneut um 14%, der Bruttobezug für ein/e MitarbeiterIn verzeichnete einen Rückgang von 5%. Demnach verdiente 2007 ein Top-Manager in Österreich durchschnittlich 1.300.426 Euro und ein/e ArbeitnehmerIn 27.349 Euro brutto pro Kopf. Der Rückgang beim Personalaufwand um 5% ist in erster Linie auf den konzernweiten Beschäftigungszuwachs vor allem in Ländern, die unter dem heimischen Lohnniveau liegen, zurückzuführen. Die analysierten ATX-Unternehmen beschäftigen konzernweit rund 323.000 ArbeitnehmerInnen.

Ergebnisse der Studie und AK-Forderungen im Detail:

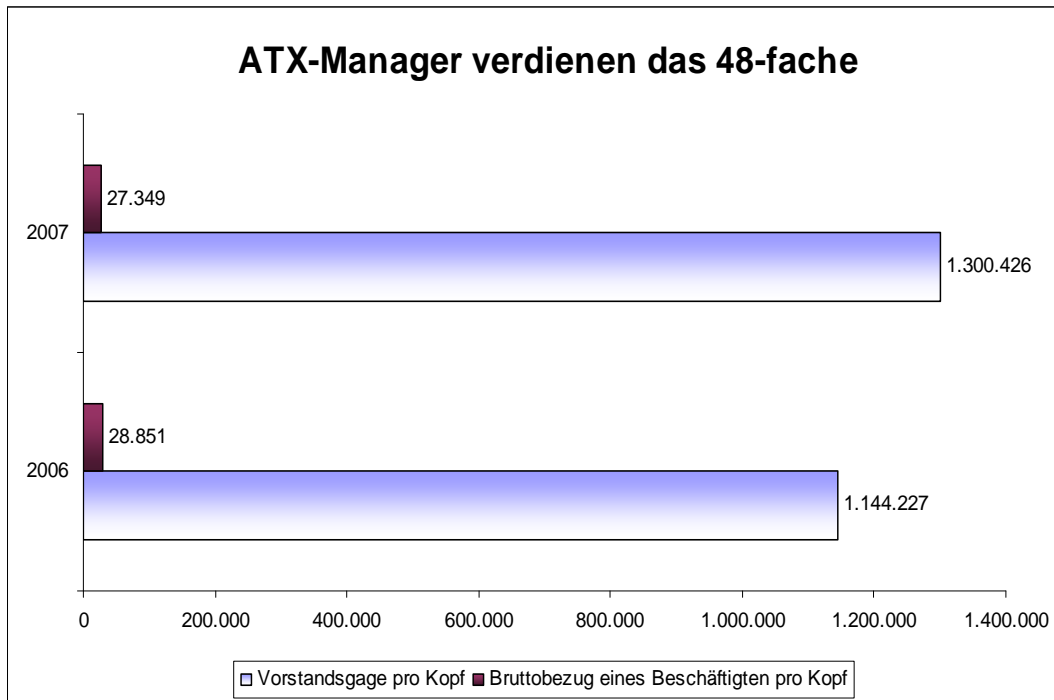
Die Auswertung der Arbeiterkammer Wien basierend auf den veröffentlichten Geschäftsberichten 2007 der ATX Unternehmen belegt einen weiteren Anstieg der Vorstandsbezüge auf dem hohen Niveau der Vorjahre. Während die Vorstandsgagen pro Kopf im Durchschnitt um 14% angehoben wurden, sank der Bruttobezug eines/r Beschäftigten pro Kopf um 5%. Dieser Rückgang beim Personalaufwand ist auf den konzernweiten Zuwachs an Beschäftigten in Ländern, die unter dem heimischen Lohnniveau liegen, zurückzuführen. Insgesamt beschäftigen die ATX-Konzerne rund 323.000 ArbeitnehmerInnen. Der Anstieg der Beschäftigten um 22% im Vergleich zum Vorjahr ist in erster Linie auf Expansionen zurückzuführen (z.B. Erste Bank mit einer Personalsteigerung in Osteuropa um 48%).

	2005	2006	2007	Veränderung
Vorstandsgagen/Kopf in Euro	1.008.292	1.144.227	1.300.426	+14%
Bruttobezug/Kopf in Euro	24.890	28.851	27.349	-5%

Tabelle 1: Pro Kopf Vergütungen von Vorstand und ArbeitnehmerIn in ATX-Unternehmen, AK- Berechnungen (ohne Schoeller-Bleckmann, Voestalpine, Böhler-Uddeholm und Zumtobel)

Zum Zeitpunkt der Auswertung im Mai 2008 sind folgende Unternehmen im ATX notiert: Andritz, BWIN, Erste Bank, Flughafen Wien, Intercell, Mayr-Melnhof Karton, Österreichische Post, OMV, Palfinger, Raiffeisen International, RHI, Strabag SE, Telekom Austria, Verbund, Wr. Städtische und Wienerberger. Bei Schoeller-Bleckmann Oilfield beziehen sich die Geschäftsberichtsangaben auf die Vorstandsvergütung aller Konzerngesellschaften, daher ist dieses Unternehmen nicht in die Untersuchung inkludiert. Die Jahresabschlüsse von Voestalpine, Böhler-Uddeholm sowie Zumtobel

liegen wegen des abweichenden Wirtschaftsjahres für 2007 noch nicht vor und sind deshalb nicht in der Untersuchung enthalten.



TOP-5 Pro-Kopf Managementvergütungen 2007

	pro Kopf in T €	Veränderung zu 2006	2007 in T € Gesamtaufwand
OMV	3.120	+30%	15.600
Andritz	2.386	+6%	11.928
Erste Bank	2.026	+8%	15.192
Telekom	1.247	-33%	3.740
Intercell	1.177	+11%	3.824

Tabelle 2: Angaben laut veröffentlichten Geschäftsberichten 2007, AK-Berechnungen (ohne Schoeller-Bleckmann, Voestalpine, Böhler-Uddeholm und Zumtobel)

Bei den durchschnittlichen Gagen pro Kopf führen die Vorstände der OMV, Andritz und der Erste Bank mit jeweils mehr als 2 Mio. Euro pro Jahr, Telekom und Intercell geben im Durchschnitt rund 1,2 Mio. Euro für ein Vorstandsmitglied aus. Der Rückgang bei der Managementvergütung der Telekom ist auf geringere Gewinne aus Aktienoptionen zurückzuführen, 2007 lukrierte der Vorstand 747 Tsd. Euro mit Stock-Options, im Jahr davor waren es noch 3,4 Mio. Euro.

TOP-5 Steigerungsraten der Pro Kopf Managementvergütung in T €

	2006	2007	Veränderung
Palfinger	353	524	+48%
Strabag SE	822	1.163	+42%
OMV	2.408	3.120	+30%
Mayr Melnhof	928	1.156	+25%
Wienerberger	964	1.122	+16%

Tabelle 3: Angaben laut veröffentlichten Geschäftsberichten 2007
(ohne Schoeller-Bleckmann, Voestalpine, Böhler-Uddeholm und Zumtobel)

Über einen starken Anstieg bei der Pro-Kopf-Vergütung durfte sich 2007 das Top-Management von Palfinger, Strabag SE, der OMV, Mayr-Melnhof und Wienerberger freuen. Der ATX-Neuling und Kranhersteller Palfinger zahlte seinem Vorstand mit 524 Tsd. Euro nahezu den doppelten Gehalt des Vorjahres, die variable Vergütung wurde dabei sogar um 130% gesteigert und liegt bei 300 Tsd. Euro.

AK-Forderungen im Detail:

1. Gesetzliche Verpflichtung zur Einzelveröffentlichung von Vorstandsbezügen
2. Stärkere Einbeziehung der Hauptversammlung
3. Abschaffung der steuerlichen Begünstigung von Stock Options
4. Mehr Transparenz der tatsächlichen Kosten von Stock Options Plänen
5. Erarbeitung von Kriterien der Angemessenheit von Managergehältern
6. Unangemessene Managergehälter sollen nicht als Betriebsausgabe geltend gemacht werden können
7. Nachhaltige Kriterien statt Orientierung an Stock Options

1. Gesetzliche Verpflichtung zur Einzelveröffentlichung von Vorstandsbezügen

Aus Sicht der Arbeiterkammer sollten die börsennotierten Unternehmen und die großen im öffentlichen Interesse stehenden Unternehmen gem. § 271a Abs 1 UGB in die gesetzliche Verpflichtung zur Einzelveröffentlichung von Vorstandsbezügen einbezogen werden, dies sollte im § 239 UGB (Pflichtangaben über Organe und ArbeitnehmerInnen) verankert werden.

Im Detail hat eine gesetzliche Regelung folgende Mindestinformationen über die Zusammensetzung eines Vorstandsbezugs zu enthalten: Angaben zum relativen Gewicht der fixen und variablen Gehaltsbestandteile; Aktien und Aktienbezugsrechte bzw. sonstige Gewinnbeteiligungen, die gewährt werden; Beiträge zu zusätzlichen Altersversorgungssystemen; Kredite, Vorauszahlungen oder Bürgschaften für einzelne Vorstandsmitglieder; Höhe der Beendigungsansprüche bei vorzeitiger Vertragsauflösung (Abfindungen, Ruhegehälter, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art); sowie sonstige Vergütungsbestandteile z.B. Dienstfahrzeug oder Dienstwohnung.

2. Stärkere Einbeziehung der Hauptversammlung

Nach Wahl des Vorstands durch den Gesamtaufsichtsrat erfolgt die Ausarbeitung der Anstellungsverträge regelmäßig im Aufsichtsratspräsidium. Oftmals gehören dem Aufsichtsratspräsidium Mitglieder an, die gleichzeitig agierende Vorstandsmitglieder in anderen Gesellschaften sind. Da die Höhe der Vorstandsbezüge von verschiedenen Parametern abhängt (Branche, Größe der Unternehmen, generelle Gehaltsentwicklungen etc), bestimmen letztlich die Vorstandsmitglieder im Aufsichtsratspräsidium indirekt auch über ihre Gehaltsentwicklung ab. Die AK fordert, dass die Hauptversammlung über die Vorstandsverträge sowie die individuelle Einzelvergütung informiert werden muss.

3. Abschaffung der steuerlichen Begünstigung von Stock Option-Plänen

Mit dem Kapitalmarktoffensivegesetz wurde im Jahr 2001 eine steuerliche Begünstigung für sogenannte Stock-Options Modelle eingeführt. Diese Begünstigung kommt in der Praxis zum überwiegenden Teil TOP-Managern zugute. Der Großteil der ArbeitnehmerInnen profitiert hingegen von dieser Steuerbegünstigung nicht. Durch diese Begünstigung werden Gewinne aus Aktienoptionsmodellen, im Ausmaß von bis zu 50% von der Einkommensteuer befreit¹. Diese Steuerbegünstigung, die sachlich nicht zu rechtfertigen ist, ist daher wieder rückgängig zu machen.

4. Mehr Transparenz der tatsächlichen Kosten von Stock Option-Plänen

Die Transparenz der tatsächlichen Kosten von Stock Options muss verbessert werden. Im Anhang (§ 239 UGB) ist anzugeben, welche Belastung des Unternehmensgewinnes bzw. der Aktionäre im jeweiligen Geschäftsjahr aus Stock Optionsprogrammen insgesamt sowie aus Programmen speziell für Vorstandsmitglieder entstehen.

5. Erarbeitung von Kriterien der Angemessenheit von Managergehältern

Der Arbeitskreis für den Corporate Governance Kodex unter dem Vorsitz des Regierungsbeauftragten für den Kapitalmarkt soll sich dieser Thematik annehmen und Kriterien erarbeiten, die für die Beurteilung der Angemessenheit von Managergehälter maßgeblich sind. Dabei sind auch Maßstäbe zu entwickeln, die als Orientierung für Obergrenzen sowohl bei den laufenden Bezügen aber auch bei Abfertigungen, Abfindungen, Pensionsregelungen etc herangezogen werden können. Ein wichtiges Kriterium ist dabei die Höhe der Vorstandsgehälter im Verhältnis zu den durchschnittlichen Personalaufwendungen.

6. Steuerliche Maßnahmen gegen übermäßige Vorstandsgehälter

Aus Sicht der AK sollen unangemessen hohe Vorstandsgehälter (ab dem 20-fachen eines Arbeitnehmereinkommens) nicht mehr als Betriebsausgabe absetzbar sein. Jener Teil des Vorstandsbezuges, der als unangemessen hoch qualifiziert wird, soll nicht von der Körperschaftssteuer abgeschrieben werden können.

7. Nachhaltige Kriterien statt Orientierung an Stock Options

¹ Die Begünstigung kommt nur insoweit zur Anwendung, als der Wert der Beteiligung im Zeitpunkt der Einräumung der Option den Betrag von Euro 36.400,- nicht übersteigt.

Bei der Gestaltung der variablen Anteile der Vorstände sind statt einer Koppelung an den Aktienkurs nachhaltige Kriterien aufzunehmen. Unternehmen, die soziale Verantwortung (Schlagwort CSR – Corporate Social Responsibility) ernst nehmen, dürfen ihre Vorstände nicht alleine nach finanziellen Kriterien entlohnen, es müssen auch soziale und ökologische Kriterien berücksichtigt werden. Dabei darf das Kriterium „Schaffung von neuen Arbeitsplätzen“ in keinem Kriterienkatalog fehlen. Die Umsetzung dieser Maßnahme sollte im Corporate Governance-Kodex als „comply or explain“-Regel erfolgen.