

BERUF & ERFOLG

MANAGEMENT-VERGÜTUNG IN DER KRISE?

Gehälter Eine Studie der Zeppelin-Universität und der Personalberatung LAB & Company liefert frische Zahlen, was Stadtwerke-Chefs verdienen und wie transparent Vergütungen sind. Neid sei dabei kein guter Ratgeber, sagen die Studienpartner. Allerdings plädieren sie für mehr Transparenz



Mit einer jährlichen Untersuchung wollen die Studienpartner eine verlässliche Datengrundlage schaffen, um Vergütungsentscheidungen zu vereinfachen. Dabei können besonders Vergleichsgruppen eine gute Orientierung bieten.

Bild: © Diltok/Adobe Stock

Julian Korb, Berlin

Nur knapp vier Prozent der Top-Managementmitglieder in öffentlichen Unternehmen erhalten eine Gesamtvergütung von über 500 000 Euro. Das ist eine der Erkenntnisse der Public-Pay-Studie 2022 des Lehrstuhls für Public Management & Public Policy der Zeppelin-Universität und der Personalberatung LAB & Company (LAB). Demnach erhalten noch 17 Prozent eine Vergütung von über 300 000 Euro. Zwischen 150 000 Euro und 300 000 Euro erhalten immerhin 40,7 Prozent, weniger als 150 000 Euro sind es bei 42,3 Prozent des Managements.

Neben der Größe der jeweiligen Unternehmen spielte dabei eine Rolle, in welchem Sektor diese tätig sind. So liegt die Vergütung in der Branche »Energie- & Wasserversorgung und Stadtwerke« (durchschnittlich 234 000 Euro) und »Verkehr/ÖPNV & Transport« (191 000 Euro) substanzial höher als etwa in der Branche »Gesundheits- & Sozialwesen« (110 000 Euro).

Bei der Vergütungshöhe sei es wichtig, die Debatte immer wieder zu versachlichen, betont Ulf Papenfuß, Professor für Public Management & Public Policy an der Zeppelin-Universität Friedrichshafen und einer der Studienautoren. »Spitzenkräfte mit besonderen Fähigkeiten für das öffentliche Gemeinwesen sollen angemessen vergütet werden und einer eventuellen Neiddebatte sollte entschieden entgegengetreten werden«, betont der Forscher.

Guter Markt für junge Kandidaten

Auch Klaus Aden, Geschäftsführer der Personalberatung LAB & Company und Studienpartner, warnt vor Fehlschlüssen. »Den Neidfaktor können wir jetzt nicht gebrauchen, der führt bei knappen Kandidatenmärkten zu starken Qualitätseinbußen.« In der Energiekrise seien die kommunalen Unternehmen auf ein fähiges Management angewiesen. Langfristige Vertragsverlängerungen wie von Sebastian Jurczyk bei den Stadtwerken Münster zeigten, dass auch vergleichsweise junge Kandidaten einen guten Markt hätten. Der Vertrag des 42-jäh-

rigen Wirtschaftswissenschaftlers war erst kürzlich bis 2029 ausgedehnt worden.

Dennoch könnte sich die Stimmung durch Skandale wie beim RBB und durch die explodierenden Energiepreise drehen. »Die Debatte wird weiter an Bedeutung gewinnen«, meint Aden. »Wenn es im Winter oder im kommenden Jahr dazu kommt, dass Strom- und Gaskunden um ein Vielfaches höher belastet werden, werden sich die Aufsichtsgremien fragen, wie sie mit Bonusansprüchen der Geschäftsführung umgehen wollen.«

Kluge Geschäftsführungsmitglieder hätten dann eine Antwort, so der Personalberater weiter. Das könne auch der Vorschlag sein, eigene Ansprüche temporär teilweise auszusetzen. Der LAB-Geschäftsführer rät Managern dazu, sich im Vorhinein zu überlegen, wie sie in eine entsprechende Aufsichtsratsitzung gehen wollen, um nicht in die Defensive zu geraten.

»Wir sehen eine gegenläufige Dynamik: Zum einen steigt das Verhandlungspotenzial von krisenresilienten Kandidaten. Zum anderen herrscht in der Öffentlichkeit eine massive Diskussion über

steigende Energiepreise und die Überforderung von Kunden«, erläutert Aden.

Auch bei den Aufsichtsräten und den städtischen Organen nimmt er eine Veränderung wahr. »Wir erleben in jüngster Zeit eine zunehmende Sensibilisierung bei Vergütungsfragen ihrer Organmitglieder.« So nehme LAB & Company inzwischen häufiger eine Gutachterrolle ein, um geplante Vergütungen einzuschätzen. »Wenn über Markt gezahlt wird, braucht es dafür gute Gründe«, sagt Aden. Die Public-Pay-Studie schaffe mehr Transparenz und Vergleichbarkeit.

Bei Transparenz zeitnah handeln

Neben der Vergütungshöhe fokussiert die Studie auf die Vergütungstransparenz in den öffentlichen Unternehmen. Im Jahr 2021 legten nur 21,8 Prozent der kommunalen Unternehmen die Vergütung personenbezogen offen. Auf Bundes- beziehungsweise Landesebene war der Wert bei 43,5 Prozent. Unter den insgesamt 403 Kommunen mit mindestens fünf öffentlichen Unternehmen haben nur sechs Kom-

munen eine personenbezogene Vergütungsoffenlegungsquote von 100 Prozent.

»Bei der Vergütungstransparenz wäre es aufgrund der Diskussion um die Vorkommnisse beim öffentlichen Rundfunk wie beim RBB sowie der Diskussion um Vertrauen in den Staat und öffentliche Institutionen nun bei öffentlichen Unternehmen folgerichtig, überall zeitnah zu handeln«, sagt Studienautor Papenfuß.

Viele Akteure in der Politik hätten sich sehr offensiv für Vergütungstransparenz bei öffentlichen Unternehmen ausgesprochen. »Dazu ist jedoch in jedem Bundesland ein Transparenzgesetz und in jeder Gebietskörperschaft ein Public-Corporate-Governance-Kodex (PCGG) erforderlich«, so der Forscher.

Diese Kodizes könnten neben Vergleichsgruppen dazu beitragen, nachhaltige Vergütungsstrukturen aufzubauen. »Transparenz ist wesentlich für Vertrauen in den Staat und öffentliche Institutionen, wovon eine Demokratie lebt«, so Papenfuß. »In einigen Städten ist Transparenz längst zur Selbstverständlichkeit geworden.« Hieran könnten andere Städte anknüpfen.

TOP-FÜHRUNGSKRÄFTE GESUCHT? FINDEN WIR GUT.

“

Mit Transparenz und Offenheit kommt man am weitesten. Das gilt auch für die Kommunikation in unseren Besetzungsverfahren.

– Holger Kasper, Principal

”

0211 159 799 - 36
www.labcompany.net



20 JAHRE LAB
ERFOLGSFAKTOR: MENSCH