

Managerinnen im Nachteil

Höhere Boni lassen die Gehälter von Topmanagern stark steigen. Frauen in Spitzenpositionen verdienen weit weniger. **Seite 19**

Die Bosse haben deutlich mehr verdient

Gewinnvorgaben und Ziele überwiegend erreicht: Die Gagen der heimischen Top-Manager steigen durch höhere Bonuszahlungen deutlich. Zwischen Männern und Frauen klafft ganz oben ein großes Einkommensloch.

Karin Bauer

Die heimische Top-Führungsrige an den Wirtschaftsrundern sieht dank guter Konjunktur deutlich mehr Cash auf ihren Konten. Insgesamt zeigt die aktuelle Gagenstatistik des Wirtschaftsforums der Führungskräfte (WdF) 2018 rund 225.700 Euro Jahresbrutto für die erste Führungsebene, 142.200 jährliches Gesamteinkommen brutto für die zweite Führungsebene an. Im Jahr davor waren das 207.600 bzw. 128.200 Euro.

Am höchsten entlohnt wird in Konzernen mit Sitz im Ausland: Netto blieb für Manager der ersten Ebene 2018 bei inländischen Privatunternehmen 121.000 Euro, bei ausländischen Privatunternehmen 132.000 Euro, beim öffentlichen Dienst und bei Beteiligungsunternehmen 104.000 Euro. Unternehmensgröße und Gewinn sind ausschlaggebend für die Einkommenshöhe.

Die Branchen Transport & Verkehr (258.300 Euro Jahresbrutto), gefolgt von Handel (256.900 Euro Jahresbrutto) und der Industrie (253.100 Euro Jahresbrutto) führen im Gagenranking der Spitzen-



Foto: AFP / Johannes Eisele

Die gute Konjunktur spüren die Bosse auch am Salär. Bei Frauen fällt das deutlich weniger üppig aus.

bosse. Durchleuchtet wurden dafür von Triconsult über 600 Manager, 90 Prozent davon männlich.

Besonders auffällig: Die Statistik über die Spitzeneinkommen nach Geschlecht betrachtet weist einen enormen Gender-Pay-Gap aus. Männer kriegten 2018 im Chefsessel durchschnittlich 230.700 Jahresbrutto. Frauen in derselben Position nur 177.600 Euro Jahresbrutto. Am besten verdienen Männer über 50 Jahre mit Hochschulabschluss.

Laut WdF sind die Einkommenszugewinne vor allem auf höhere variable Gehaltsbestandteile zurückzuführen. 2018 erhielten 64

Prozent in der ersten und 69 Prozent in der zweiten Ebene erfolgsabhängige Geldleistungen. Die Parameter dafür sind klassisch: Gewinn, Zielerreichung und andere betriebswirtschaftliche Kennzahlen. Die so oft geforderten modernen Kennzahlen für einen Bonus wie etwa Nachhaltigkeit, Diversität oder Mitarbeiterzufriedenheit scheinen nicht auf. Die variablen Anteile werden überwiegend cash ausbezahlt (nur neun Prozent haben hier Aktienoptionen) und zeigen eine breite Streuung – von 25.000 bis 100.000 Euro.

Interessanter Wandel beim Fringe-Benefit No. 1, dem Auto:

Hier hat in der ersten Führungsebene BMW nun Audi überholt, in den unteren Führungsebenen wird weiter Audi/VW zur Verfügung gestellt. Etwa die Hälfte der Manager in der ersten Ebene und 55 Prozent in der zweiten erhalten eine betriebliche Altersvorsorge – die Familie ist dabei nur in jedem zweiten Vertrag begünstigt.

Laut Befragung sind die Bosse viel unterwegs: 58 Tage in der ersten Ebene und 47 Tage in der zweiten. Und sie arbeiten zwischen 50 und 60 Stunden pro Woche – die erste Ebene gibt an, mehr als 17 Überstunden wöchentlich zu leisten.