

## Geleitwort

In den letzten Jahrzehnten ist die Entlohnung von (Top) Manager in Deutschland kontinuierlich gestiegen und es sind zunehmende Einkommensunterschiede zwischen Führungskräften und tariflich sowie außertariflich vergüteten Mitarbeitern zu verzeichnen. Diese Entwicklungen führten zu intensiven und kontroversen Diskussionen zur (Über-)Bezahlung der Manager und einem damit im Zusammenhang stehenden ansteigendem Ungerechtigkeitsempfinden.

Frau Kluckow widmet sich mit ihrer Dissertationsschrift dem vermeintlichen Problem überhöhter Managerentlohnungen. Sie setzt sich mit diesem aktuellen Themenbereich in sechs Inhaltskapiteln wissenschaftlich auseinander. Ausgangspunkt der Arbeit ist die Erkenntnis, dass es den gerechten Lohn nicht gibt und bisher auch noch keine allgemein gültigen Gerechtigkeitsmaßstäbe entwickelt wurden.

Frau Kluckow leistet mit ihrer Arbeit einen sowohl historisch, als auch systematisch interessanten Zugang zu dem vielfältigen Konstrukt der Gerechtigkeit. Sie zeigt auf, dass die Entwicklung der organisationalen Gerechtigkeitstheorien und die Unterscheidung verschiedener Gerechtigkeitsaspekte ihren Ursprung in der Zeit des antiken Griechenlands haben. Sachlich fundiert und sehr ausführlich werden formale Elemente und Regeln der Gerechtigkeit dargestellt und in Form von Gerechtigkeitsdimensionen für die empirische Analyse aufbereitet. Der Zusammenhang von Fairness und Entlohnung wird auf der Grundlage einer umfassenden Literaturrecherche dargelegt. Darüber hinaus liefert Frau Kluckow sehr gut recherchierte Ausführungen zu den einzelnen Entlohnungssystemen von Managern.

Auf Grundlage der organisationalen Gerechtigkeitsdimensionen und der berücksichtigten Literatur zur Managerentlohnung setzt Frau Kluckow insgesamt 13 Kriterien der distributiven, prozeduralen und interaktionalen Gerechtigkeit in Beziehung zur Entlohnung von Managern. Die Autorin formuliert Vergütungssituationen mit entsprechenden Entlohnungsmerkmalen, die relevant für eine Gerechtigkeitsbeurteilung sind, und überprüft deren „gerechte“ Beurteilung. Ein faktorieller Survey (Vignettenanalyse) wird als wissenschaftlich-methodisches Design gewählt, sodass Rückschlüsse auf Ursache-Wirkungszusammenhänge möglich werden. Mithilfe einer Online-Befragung konnten Daten von 542 Personen gewonnen werden. Frau Kluckow stellt die gewonnen Urteile der befragten Arbeitnehmer und Manager mithilfe einer hierarchisch-linearen Regression gegenüber. Die bestätigten und falsifizierten Forschungshypothesen dienen als Basis zur Formulierung von Handlungsempfehlungen für die Praxis.

Obwohl Frau Kluckow nur sehr zurückhaltend Handlungsempfehlungen gibt, konnten Erkenntnisse für die Führungs-, Entlohnungs- und Personalpraxis abgeleitet werden. Ein wichti-

ges Resultat der Dissertation ist, dass ein „gerechtes Einkommen“ und eine als „gerecht empfundene Entlohnung“ zu trennen sind. Ferner wird aufgezeigt, dass das Gerechtigkeitsempfinden der befragten Personen einen unkritischen Bereich (120.000 Euro brutto), einen geduldeten Bereich (240.000 Euro brutto) und einen Grenzbereich (480.000 Euro brutto) aufweist. Das Verfahren der Vergütungsfestlegung sowie der Umgang der beteiligten Parteien untereinander prägen das Gerechtigkeitsempfinden. Ein Gehaltssystem wird nur dann als gerecht empfunden, so die Erkenntnis der Arbeit, wenn es in die Kultur, die Reife und die aktuelle wirtschaftliche Situation des Unternehmens eingebettet ist.

Frau Kluckow leistet mit ihrer Arbeit sowohl für die Wissenschaft als auch für die praktische Gestaltung der Managerentlohnung einen wesentlichen Erkenntnisbeitrag. Der theoretische, der empirische und der praxisrelevante Erkenntnisgewinn sind bemerkenswert. Die Gestaltung von gerecht empfundenen und leistungsfähigen Entlohnungskonzepten profitiert von den Erkenntnissen dieser Arbeit.

Es würde mich sehr freuen, wenn diese umfassende Analyse auf ein breites Interesse in Wissenschaft und Praxis trifft und als Anregung für weitere Untersuchungen dient. Die Lektüre der Arbeit hilft, Vorurteile durch Erkenntnis zu ersetzen. Das ist ein großer Gewinn.

Mainz, 15. Juni 2014

Prof. Dr. Manfred Becker

Managerentlohnung

Distributives, prozedurales und interaktionales

(Un-)Gerechtigkeitsempfinden

Kluckow, N.

2014, XXIV, 433 S. 37 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-07429-6