



Kleinfeld

KARRIEREN

Kleinfeld macht Kasse

Unter deutschen Managern macht sich eine Vollkaskomentalität breit – Millionengehalt bei begrenztem Risiko. So steigt Ex-Siemens-Chef Klaus Kleinfeld mit seinem geplanten Wechsel zum US-Aluminiumhersteller Alcoa dank diverser Nebenabsprachen in ungeahnte Gehaltshöhen auf. Übertrifft er die Vorgaben, kann er sein Grundgehalt von gut einer Million Euro auf rund 4,5 Millionen Euro steigern – und inklusive aktienbasierter Vergütungsbestandteile sein letztes Siemens-Gehalt von rund 3,6 Millionen Euro sogar toppen. Falls Kleinfeld bei Alcoa vorzeitig ausscheiden muss oder die Firma übernommen wird, sieht sein Vertrag zwei Jahresgehälter als Abfindung vor. Außerdem hat er Anrecht auf die Nutzung des Firmenjets und eine Umzugsbeihilfe in Höhe von knapp einer Million Euro. Als Sahnehäubchen erhält Kleinfeld zu seinem Amtsantritt am 1. Oktober ein Begrüßungsgeld (Sign-

on-Benefit) in Höhe von 5,6 Millionen Euro, obwohl er bei Siemens nicht abgeworben wurde, sondern selbst zurücktrat. Die Summe muss er nur erstatten, wenn er in den ersten drei Jahren kündigt. Ein Alcoa-Sprecher rechtfertigt den Bonus mit Kleinfelds „phantastischen Managementqualitäten“, außerdem habe er mehrere höher dotierte Angebote ausgeschlagen. Auch von Siemens erhält Kleinfeld zum Abschied gut vier Millionen Euro – zur Abgeltung einer Wettbewerbsklausel. Erst vergangene Woche hatten Aktionärschützer Auswüchse bei der Zusage von Ruhestandsbezügen gerügt. Jüngstes Negativbeispiel: Der erst 44-jährige Utz Claassen, der demnächst seinen Arbeitgeber EnBW verlässt, soll nach nur kurzer Amtszeit ein Übergangsgeld von angeblich rund 400 000 Euro pro Jahr erhalten, bis er einen neuen Job gefunden hat. Dabei hatte er nach eigenen Angaben selbst gekündigt.

MATTHIAS SCHRADER / PICTURE ALLIANCE / DPA

PHARMAINDUSTRIE

Zoff um Zulassung

Der Regierungsplan für eine schnellere und industriefreundlichere Arzneimittelzulassung stößt weiter auf heftigen Widerstand in den eigenen Reihen der Koalitionsparteien. Bei der Vorbereitung der Kabinettsklausur in Meseberg drohten Spitzenvertreter der Union damit, die von Gesundheitsministerin Ulla Schmidt betriebene Gründung einer „Deutschen Arzneimittel- und Medizinprodukteagentur“ (Dama) zu stoppen. Die Kritik, die vom Unionsfraktionsvize Wolfgang Zöllner, aber auch von einigen SPD-Politikern wie dem Gesundheitsexperten Karl Lauterbach geteilt wird, richtet sich vor allem gegen die geplante Gebührenfinanzierung. Diese gefährde die Unabhängigkeit der Agentur von der Pharmaindustrie. Die Kritiker verlangen zudem, dass die Zulassung von Arzneimitteln einerseits und die Kontrolle andererseits organisatorisch strikt voneinander getrennt werden. Die von Gesundheitsministerin Schmidt angekündigten Nachbesserungen an dem Gesetzentwurf reichten dafür nicht aus.



THOMAS PFLAUM / VISUM

Arzneimittel

EINKOMMEN

IG Metall gegen IBM

Wie bereits in den USA will der IT- und Unternehmensberatungskonzern IBM auch in Deutschland ein neues Vergütungssystem für einen Großteil seiner 21 000 Mitarbeiter einführen. Ein sogenanntes wachstumsorientiertes Gewinnbeteiligungsprogramm soll den bisher gültigen „Performance Bonus“ ersetzen. Das neue System solle zudem „eine Verpflichtung zu einer konkurrenzfähigen Bezahlung“ erkennen las-

sen und „Top-Performer“ belohnen. Die Mitarbeiter werden einem Schulnotensystem vergleichbar bewertet. Nur jene Beschäftigte, deren Noten sich zwischen „Eins“ und „Zwei plus“ bewegen, zählen dann zu den „Top-Contributoren“, die künftig stärker von Gehaltserhöhungen profitieren sollen. Alle übrigen Mitarbeiter würden leer ausgehen oder nur marktgerechte Gehaltsprünge zu erwarten haben. Um dieses Ziel zu erreichen, torpediert IBM Deutschland derzeit die Tarifverhandlungen mit der IG Metall. Das Unternehmen will nur dann in die Gespräche

einsteigen, wenn die Gewerkschaft dem neuen Bezahlungssystem generell zustimmt und zahlreiche bisherige tarifliche Regelungen abgeschafft werden. IBM begründet die Neuerung mit hohen Personalkosten, die „den größten Ausgabeposten darstellen“. Deshalb müsse sich das neue Gehaltsprogramm „sehr nahe am Geschäftserfolg orientieren“. Die IG Metall befürchtet einen „tarifpolitischen Rundumschlag“ und kündigt Widerstand an. Auch Ver.di beklagt, in Zukunft „sollen einige wenige mehr und einige viele weniger“ an Gehaltserhöhungen partizipieren.