

Systemische Rentenabschöpfung und die Quantifizierung globaler Ausbeutung: Eine tiefenanalytische Dekonstruktion der DAX-40-Konzerne mittels des Gerechtigkeits-Koeffizienten

1. Epistemologischer Bruch: Von der betriebswirtschaftlichen Orthodoxie zur systemischen Wertschöpfungsanalyse

Die gegenwärtige Architektur der globalen Ökonomie, maßgeblich geprägt durch die fortgeschrittene Finanzialisierung und Digitalisierung des Kapitalismus, befindet sich in einem tiefgreifenden normativen und strukturellen Widerspruch. Einerseits postulieren transnationale Konzerne und hegemoniale Wirtschaftsnarrative ein beispielloses Bekenntnis zu Nachhaltigkeit, Corporate Social Responsibility (CSR) und weitreichenden Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG).¹ Die Publikation voluminöser Nachhaltigkeitsberichte nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) oder den neuen European Sustainability Reporting Standards (ESRS) suggeriert eine transparente, ethisch verantwortungsvolle und inklusive Unternehmensführung.¹ Andererseits manifestiert sich in den globalen Lieferketten und hochkomplexen Produktionsnetzwerken exakt dieser Konzerne eine beispiellose Vertiefung von Ausbeutungsverhältnissen, die durch klassische ökonomische und betriebswirtschaftliche Kennzahlen systematisch verschleiert, marginalisiert oder gänzlich unsichtbar gemacht wird.¹

Die hegemoniale betriebswirtschaftliche Orthodoxie definiert den finanziellen „Unternehmenserfolg“ gemeinhin als Resultat überlegener Allokationseffizienz, strategischer Weitsicht des Managements und technologischer Innovationskraft.¹ In dieser kausalen Erzählung fungiert der bilanzielle Jahresüberschuss – kodifiziert nach Rechnungslegungsstandards wie HGB oder IFRS – als neutraler Indikator für die am Markt realisierte, organische Wertschöpfung.¹ Eine kritisch-systemische Analyse der Wertschöpfungsstrukturen der größten deutschen börsennotierten Unternehmen (der DAX-40-Konzerne) erfordert jedoch einen fundamentalen epistemologischen Bruch mit dieser narrativen Konstruktion.¹ Der ausgewiesene Profit eines multinationalen Unternehmens ist im Kontext hochgradig asymmetrischer Netzwerke nicht zwingend das monetäre Äquivalent eines neu geschaffenen gesellschaftlichen Reichtums. Vielmehr manifestiert er sich in zunehmendem Maße als statistischer Ausdruck einer imperialen Aneignung kollektiv erarbeiteten Wertes.¹

Der traditionelle wirtschaftswissenschaftliche Mainstream, stark geprägt vom Neoliberalismus, betrachtet Arbeitsmärkte und Lohnstrukturen zumeist als ahistorische, gleichgewichtige Systeme, in denen Prekarität, Arbeitslosigkeit und Lohnstagnation häufig als temporäre Ausnahmestände oder notwendige Friktionen auf dem Weg zu globaler Effizienz deklariert werden.¹ Diese funktionalistische Sichtweise versagt jedoch fundamental bei der Erfassung der realen politischen Ökonomie des 21. Jahrhunderts.¹ Um die zugrundeliegenden Verteilungsmechanismen innerhalb der spätkapitalistischen Architektur analytisch zu dekonstruieren, muss der absolute Gewinn als primäre Erfolgsmetrik verworfen und durch holistische Metriken wie den „Gewinn pro Mitarbeiter“ (Profit per Employee) in Korrelation zur Lohnentwicklung sowie durch weitreichende Externalisierungs-Faktoren substituiert werden.¹ Dieser Forschungsbericht operationalisiert diese theoretischen Annahmen durch die Anwendung einer neu eingeführten, integrativen Vergleichsmetrik: den systemischen Gerechtigkeits-Koeffizienten (K_G).¹ Diese Formel erweitert die klassische, oftmals irreführende Lohnspreizung (Pay Ratio) um die makroökonomische Entkopplung von Profitwachstum und Reallohnentwicklung sowie den entscheidenden Faktor der massiven Lieferketten-Externalisierung.¹ Anhand einer forensischen Neujustierung der Bilanzanalyse ausgewählter Schwergewichte des DAX-40 – darunter die Volkswagen AG, die Adidas AG, die DHL Group, die Mercedes-Benz Group, die BMW Group, die Deutsche Telekom, die SAP SE, die Siemens AG und die Allianz SE – wird die Anatomie der systemischen Rentenabschöpfung empirisch nachgewiesen.

2. Die theoretische Fundierung der Mehrwertabschöpfung

Die Analyse der Mehrwertabschöpfung im DAX-Umfeld erfordert eine trennscharfe Differenzierung zwischen der internen Ausbeutung (Lohnkompression in den kapitalistischen Zentren) und der externen Ausbeutung (globale Arbitrage an der Peripherie). Der analytische Begriff des Mehrwerts definiert sich als die Differenz zwischen dem von der Arbeitskraft neu geschaffenen Wert und den Kosten für die Reproduktion dieser Arbeitskraft, also dem Lohn.¹ Während in der industriellen Frühphase die Erzeugung des absoluten Mehrwerts durch die reine Verlängerung des Arbeitstages dominierte, herrscht im hochtechnologisierten DAX-Umfeld der Gegenwart die Erzeugung des relativen Mehrwerts vor.¹ Durch technologische Innovationen sinkt die gesellschaftlich notwendige Arbeitszeit zur Herstellung von Gütern und Dienstleistungen drastisch; der Arbeiter reproduziert den Gegenwert seines eigenen Lohnes in immer kürzerer Zeit, während der verbleibende Rest des Arbeitstages als reiner Profit an das Unternehmen fließt.¹

2.1 Die Produktivitäts-Lohn-Schere: Die interne Dimension der Ausbeutung

Die interne Dimension der Rentenabschöpfung manifestiert sich am deutlichsten in der historischen Auseinanderentwicklung von aggregierter Wertschöpfung, Aktionärsausschüttungen und der realen Personalaufwandsquote.¹ Eine empirische Längsschnittanalyse der letzten Dekaden offenbart eine eklatante Asymmetrie in der Verteilung der wirtschaftlichen Erträge innerhalb der deutschen Leitökonomie. Eine detaillierte Untersuchung der Finanzdaten der größten deutschen Börsenkonzerne zeigt, dass sich die Prioritäten der Unternehmensführung massiv zugunsten der Anteilseigner verschoben haben.¹ Zwischen den Jahren 2009 und 2020 stiegen die bilanzierten Gewinne der untersuchten DAX-Unternehmen um kumuliert 48 Prozent.¹ Im exakt gleichen Untersuchungszeitraum eskalierten die Ausschüttungen an die Aktionärinnen und Aktionäre durch Dividenden und Aktienrückkäufe um gewaltige 85 Prozent.¹ Die Transfers an das Kapital wuchsen somit nahezu doppelt so schnell wie die operative Ertragskraft der Konzerne. Demgegenüber verzeichneten die durchschnittlichen Gehälter der Angestellten im selben Zeitraum lediglich einen nominellen Zuwachs von 25 Prozent.¹ Bereinigt man diesen moderaten Anstieg um die kumulierte Inflation des Zeitraums, resultiert daraus eine faktische Lohnstagnation, die in bestimmten Sektoren und Gehaltsgruppen einer manifesten Reallohnsenkung gleichkommt.¹ Diese Entwicklung spiegelt einen globalen makroökonomischen Strukturwandel wider. Langfristige Analysen der Lohnentwicklung belegen, dass die historische Korrelation zwischen Unternehmensprofitem und Arbeitnehmervergütung bereits in den späten 1980er Jahren kollabierte.¹ Während vor dem Jahr 1990 ein einprozentiger Anstieg der Unternehmensgewinne noch zu einem Lohnwachstum von über 1 Prozent führte – die Lohnquote atmete also mit der Profitquote mit –, sank diese sogenannte Durchleitungsquote (Pass-through-Rate) im Zeitraum von 1990 bis 2016 auf lediglich 0,6 Prozent und kollabierte zwischen 2008 und 2016 weiter auf marginale 0,3 Prozent.¹ Zwar vermeldete das Statistische Bundesamt (Destatis) für das Jahr 2024 einen nominalen Lohnanstieg von 5,4 Prozent, der bei einer Inflation von 2,2 Prozent zu einem kurzfristigen Reallohnplus von 3,1 Prozent führte.³ Dieser Wert muss jedoch im historischen Kontext zwingend als reiner reaktiver Erholungseffekt nach den massiven Reallohnverlusten der extremen Inflationsjahre 2022 (minus 4,0 Prozent)⁴ und 2023 verstanden werden.¹ Der strukturelle Trend einer Lohnzurückhaltung bleibt intakt, da die durch Lohnkompression in den Boom-Jahren freigesetzten Überschüsse nicht in Form von späteren Lohnerhöhungen zurückgegeben, sondern dauerhaft in den Unternehmensgewinnen konsolidiert wurden.¹ Besonders evident wird diese Asymmetrie in volkswirtschaftlichen Krisenjahren. Das Paradigma der "Dividendenkontinuität" wird von den Aufsichtsräten sakrosankt behandelt, während von der Belegschaft zeitgleich Lohnzurückhaltung oder Arbeitszeitflexibilisierungen eingefordert werden. Prominente Fallbeispiele aus der Covid-19-Pandemie unterstreichen diese strukturelle Schieflage: Konzerne wie Volkswagen, BMW, Daimler und Continental nahmen in massiver Form staatliche Subventionen in Anspruch, indem sie zehntausende Mitarbeiter in die tarifliche Kurzarbeit schickten.¹ Das Kurzarbeitergeld, finanziert aus den Beiträgen der Versicherungsgemeinschaft, diente faktisch der Externalisierung von Personalkosten. Gleichzeitig schütteten die DAX-Unternehmen für das Krisenjahr 2020 Dividenden in Höhe von

42 Milliarden Euro aus, was einem Anstieg von 3 Prozent gegenüber dem Vorjahr entsprach.¹ Die Personalausgaben wurden sozialisiert, während die Profite privatisiert und an eine vermögende Elite abgeführt wurden – ein Vorgang, der durch die Tatsache verschärft wird, dass sich 95 Prozent des privaten Unternehmenskapitals in Deutschland im Besitz der reichsten 10 Prozent der Haushalte befinden.¹

2.2 Die Eskalation der Management-Vergütung (Vertikalität)

Der analytisch präziseste Indikator für die Schärfe dieser internen Ausbeutung ist die sogenannte „Manager to Worker Pay Ratio“ (Vertikalität).¹ Diese Kennzahl misst das Verhältnis der Vorstandsvergütung zum durchschnittlichen Einkommen der regulären Beschäftigten im selben Unternehmen. Die Datenreihen zeichnen ein Bild beispielloser betrieblicher und gesellschaftlicher Polarisierung.

Im Jahr 2005 verdiente ein durchschnittlicher DAX-Vorstand noch das 42-Fache eines durchschnittlichen Angestellten.¹ Bis zum Jahr 2011 war dieser Faktor bereits auf das 62-Fache angestiegen, und im Geschäftsjahr 2017 erreichte das Verhältnis einen durchschnittlichen Höchststand vom 71-Fachen.¹ Betrachtet man isoliert die Vorstandsvorsitzenden (CEOs), strichen diese im Durchschnitt sogar das 97-Fache eines regulären Beschäftigten ein, mit Ausreißern wie der Linde AG (245-fach) oder der Deutschen Post (232-fach im Jahr 2017).¹ Diese exponentielle Spreizung der Einkommen hat sich in der jüngeren Vergangenheit massiv verschärft. Die Medianvergütung der Vorstandsvorsitzenden der DAX-Unternehmen eskalierte im Geschäftsjahr 2023 auf 6,11 Millionen Euro, was einem eklatanten Anstieg von über 19 Prozent (oder absolut knapp einer Million Euro) innerhalb eines einzigen Jahres entspricht.¹ Im Jahr 2024 stieg das Gehalt der DAX-Chefs im Durchschnitt um weitere zehn Prozent an, wobei die bisher ungeschriebene Grenze von zehn Millionen Euro bei der Maximalvergütung immer öfter gerissen wurde.⁵

Der primäre Treiber für diese Exzesse sind erfolgsabhängige, variable Vergütungsbestandteile, die in Form von Aktienpaketen, Optionen und Long-Term-Incentives (LTI) gewährt werden und bei DAX-CEOs durchschnittlich 73 Prozent der Gesamtvergütung ausmachen.¹ Diese Architektur der Anreizsysteme offenbart die zutiefst systemische Natur der Rentenabschöpfung: Das Top-Management wird institutionell und monetär massiv dafür belohnt, die Lohnkostenquote zu komprimieren, Personal durch Automatisierung abzubauen und kurzfristige Kurspflege zu betreiben.¹

2.3 Technologische Rationalisierung und digitaler Taylorismus

Wenn die Arbeitsproduktivität durch den Einsatz von Automatisierungstechnologien und algorithmischer Steuerung ansteigt, stellt sich unweigerlich die Frage nach der Verteilung dieser technologischen Dividende. Aktuelle makroökonomische Schätzungen gehen davon aus, dass allein die Integration von KI-Systemen das Produktivitätswachstum um 0,8 bis 1,3 Prozentpunkte pro Jahr steigern kann.¹ Diese Automatisierungswelle führt eine neue Form des

digitalen Taylorismus ein, bei dem Arbeitsabläufe in algorithmisch gesteuerte Mikrotasks zerlegt werden, um die Effizienz gnadenlos zu maximieren.¹

In der Theorie der politischen Ökonomie führt die systematische Einführung neuer Technologien unweigerlich zur Steigerung der Produktivkraft der Arbeit. Doch anstatt die gewonnene Effizienz in Form von "Digitaler Dividende" an die Belegschaft weiterzugeben – etwa durch Reduktion der Wochenarbeitszeit –, wird KI in den Vorstandsetagen primär als Rationalisierungsinstrument kalkuliert.¹ Die technologische Rationalisierung lässt die variable Kapitalbasis innerhalb der Kernunternehmen schrumpfen, verdichtet die Taktung der verbleibenden Arbeitnehmer und senkt die relativen Lohnstückkosten im Verhältnis zum Output.¹ Wenn Produktivitätssprünge realisiert werden, der aggregierte Reallohn der Belegschaft jedoch stagniert, transformiert sich der gesamte Effizienzgewinn exklusiv in eine Kapitalrente.¹

3. Die imperiale Lebensweise und die Externalisierungs-Lücke

Während die Analyse der internen Lohn-Schere die Verteilungskämpfe innerhalb der heimischen Werkzeuge beschreibt, verdeckt die reine Konzentration auf die Kernbelegschaften der DAX-Konzerne die eigentliche und weitaus gewaltigere Dimension der Wertschöpfungs-Asymmetrie.¹ Der exorbitante „Gewinn pro Kopf“, der in den auf Hochglanz polierten Geschäftsberichten ausgewiesen wird, ist eine tiefgreifende statistische Illusion.¹

3.1 Das Paradigma der Externalisierungsgesellschaft

Die kritische Soziologie, maßgeblich geprägt durch den Diskurs von Stephan Lessenich, postuliert, dass das europäische Solidaritätsarrangement fundamental auf dem Prinzip der "Externalisierungsgesellschaft" beruht.¹ Dieser Wohlfahrtsstaat operiert nach einem doppelten moralischen Standard: Im Inneren der Nationalstaaten oder im Kernbereich transnationaler Konzerne werden Arbeitnehmerrechte, historisch erkämpfte Medianlöhne und betriebliche Mitbestimmung garantiert. Gleichzeitig werden die immensen sozialen und ökologischen Kosten, die für die Aufrechterhaltung dieses Konsumniveaus zwingend erforderlich sind, systematisch an die globale Peripherie ausgelagert.¹

Dieses Konzept wird durch die Theorie der "Imperialen Lebensweise" von Ulrich Brand und Markus Wissen substanziell vertieft. Diese Lebensweise basiert auf der herrschaftlichen, oft neokolonialen Aneignung von Natur, Rohstoffen und Arbeitskraft auf globaler Ebene.¹ Sie impliziert zutiefst asymmetrische soziale Beziehungen, die entlang von Klasse, Geschlecht (Gender) und rassistischen Strukturen (Race) organisiert sind.¹ Der globale Kapitalismus lagert die Kosten der Reproduktion der Arbeiterklasse im Globalen Norden aus, um inländische Krisen abzufedern und Löhne im Zentrum real wachsen zu lassen, während die Peripherie die materiellen und physischen Lasten trägt.¹

3.2 Global Labor Arbitrage und der ungleiche Tausch

Der fundamentale Mechanismus dieser globalen Wertschöpfungs-Absaugung ist das enorme, durch imperiale Machtstrukturen aufrechterhaltene Lohngefälle (Global Labor Arbitrage).¹ Arbeiter im Globalen Süden verdienen für Tätigkeiten mit exakt identischem Qualifikationsniveau zwischen 83 und 98 Prozent weniger als ihre Pendants im Globalen Norden.¹ Das Geschäftsmodell der DAX-Konzerne basiert auf der Auslagerung arbeitsintensiver, niedrigmargiger Produktionsschritte in Entwicklungs- und Schwellenländer.¹ Diese Externalisierung ermöglicht es den Konzernzentralen, die Bruttowertschöpfung auf ein historisches Maximum zu treiben, da sie die Vorprodukte zu Preisen einkaufen, die weit unter dem Wert liegen, der bei einer fairen Entlohnung fällig wäre.¹ Makroökonomische Modelle zur Theorie des „ungleichen Tausches“ (Unequal Exchange) quantifizieren das schockierende Ausmaß dieser geopolitischen Asymmetrie. Berechnungen zufolge werden jährlich etwa 826 Milliarden Arbeitsstunden aus dem Globalen Süden faktisch an die Ökonomien des Nordens angehängt – erbracht von unsichtbaren „Geister-Arbeitern“ (Ghost Workers), deren Lebenszeit in die Konsumgüter und Industrieprodukte des Westens einfließt.¹ Würden in den Lieferketten der DAX-Konzerne existenzsichernde Löhne herrschen, wäre das derzeitige aggregierte Konsumniveau und die hohe Profitrate des Nordens schlichtweg nicht aufrechtzuerhalten.¹

3.3 Die statistische Fiktion des "Profit per Employee"

Zieht man diese Externalisierungs-Lücke in die betriebswirtschaftliche Betrachtung ein, entlarvt sich der „Pro-Kopf-Gewinn“ (Profit per Employee) als eine hochgradig verzerrende Metrik.¹ Ein Konzern, der 100.000 formelle Mitarbeiter in seinen Büchern ausweist, faktisch aber über verschachtelte Zulieferernetze eine Million Menschen im Globalen Süden beschäftigt, teilt seinen aus der gesamten Kette extrahierten Gesamtprofit statistisch nur durch die relativ kleine Zahl der Privilegierten im Kernunternehmen.¹

Wollte man diese Kennzahl wissenschaftlich ehrlich bereinigen, müsste das gesamte "Geister-Personal" der Tier-2- und Tier-3-Strukturen zwingend in den Nenner der Gleichung integriert werden. Die gewaltige Differenz zwischen dem bilanziell ausgewiesenen und dem real bereinigten Pro-Kopf-Gewinn ist das exakte Volumen der neokolonialen Wertschöpfungs-Absaugung.¹ Die strukturelle Brillanz des Finanzkapitalismus besteht exakt darin, diese Ausbeutungsverhältnisse bilanziell unsichtbar zu machen und den daraus resultierenden Profit als Resultat heimischer Ingenieurskunst zu deklarieren.¹

4. Finanzialisierung und die soziale Blockade

Die aus der Kombination von interner Lohnstagnation und globaler Ausbeutung extrahierten Megaprofite werfen unweigerlich die makroökonomische Frage nach der Mittelverwendung auf. In einer integrativen volkswirtschaftlichen Betrachtung repräsentieren

Unternehmensgewinne Ressourcen, die potenziell für Reinvestitionen in die sozial-ökologische Transformation, für Lohnerhöhungen oder für die Reduzierung der gesellschaftlichen Arbeitszeit zur Verfügung stehen.¹

4.1 Kapitaldrainage durch Dividenden und Aktienrückkäufe

Die absolute Dominanz der Shareholder-Value-Doktrin hat in den Chefetagen zu einer Ära nie dagewesener Kapitalabflüsse aus der Realwirtschaft in die Finanzmärkte geführt. Im Jahr 2023 schütteten die DAX-Konzerne rund 52 Milliarden Euro allein an regulären Dividenden aus.¹ Ein tieferer Blick in die Eigentümerstruktur offenbart die geopolitische Tragweite dieses Abflusses: Etwa 52,6 Prozent der DAX-Aktien befinden sich in den Händen ausländischer institutioneller Investoren, weshalb der absolute Großteil dieser Dividenden als leistungsloser Kapitalertrag aus dem deutschen Wirtschaftskreislauf verschwindet.¹

Zusätzlich hat sich das Instrument des Aktienrückkaufs (Share Buyback) massiv etabliert. Die 40 DAX-Konzerne investierten zuletzt unfassbare 54,6 Milliarden Euro in den Rückkauf eigener Aktien.¹ Durch die Vernichtung eigener Anteile wird die Anzahl der ausstehenden Aktien verknappt, was den Gewinn je Aktie (Earnings per Share, EPS) künstlich in die Höhe treibt, selbst wenn der absolute Jahresüberschuss stagniert.¹ Addiert man Dividenden und Aktienrückkäufe, ergibt sich ein kolossaler Betrag von über 106 Milliarden Euro, der unmittelbar aus den Bilanzen der produktiven Wirtschaft in die Sphäre des Finanzkapitals transferiert wurde.¹

4.2 Die 30-Stunden-Woche als Opportunitätskosten-Modell

Diese gigantischen Kapitalausschüttungen fungieren als direkte Opportunitätskosten für sozialen und zivilisatorischen Fortschritt, insbesondere im Kontext der Debatte um die Einführung der 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich.¹ Arbeitgeberverbände stellen eine Reduzierung der Arbeitszeit kategorisch als Ruin der industriellen Basis dar, da eine Reduktion von 40 auf 30 Stunden einer Erhöhung der Stundenlöhne um rund 33,3 Prozent entspräche.¹

Stellt man diesen berechneten Kosten jedoch das Volumen der an Aktionäre transferierten Reichtümer gegenüber, demaskiert sich das "ökonomische Risiko" als reine Verteilungsfrage. Die 106 Milliarden Euro an Shareholder-Transfers stellen genau den finanziellen Puffer dar, aus dem eine radikale Arbeitszeitverkürzung völlig frictionslos gegenfinanziert werden könnte.¹ Die Weigerung, technologische Produktivitätsgewinne in Form von reduzierter Arbeitszeit an die Gesellschaft zurückzugeben, belegt, dass der monetäre Profit der Aktionäre buchstäblich mit der begrenzten Lebenszeit und der physischen Gesundheit der Beschäftigten erkaufte wird.¹

5. Methodische Neukonzeption: Der Systemische Gerechtigkeits-Koeffizient (K_G)

Der zivilgesellschaftliche Druck hat zu neuen juristischen Offenlegungspflichten geführt, primär zur Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS S1/S2) sowie dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG).¹ Trotz dieser Fortschritte bleibt die Berichterstattung oftmals hochgradig qualitativ und weich. Unternehmen bewerten "Risiken" in der Lieferkette durch Audits, jedoch fehlen harte mathematische Quoten, die das Ausmaß der prekarierten Lieferkettendarbeit in ein direktes Verhältnis zur Vorstandsvergütung setzen.¹

Um diese Asymmetrien der Externalisierungsgesellschaft messbar zu machen, führt dieses Forschungsdesign den Systemischen Gerechtigkeits-Koeffizienten (K_G) ein.¹ Die formale mathematische Struktur des Koeffizienten verknüpft drei Kernelemente:

$$K_G = \left(\frac{V_{max}}{W_{med}} \right) \cdot \left(\frac{1 + \Delta\Pi_{cap}}{1 + \Delta W_{real}} \right) \cdot (1 + E_{ext})$$

- Der Linke Term (Management-Entkopplung):** V_{max} repräsentiert die höchste absolute Vorstandsvergütung im Unternehmen (inklusive aller Boni und LTI). W_{med} ist der tatsächliche Medianlohn (oder durchschnittliche Personalaufwand) der inländischen Kernbelegschaft.¹ Dieser Bruch entspricht der klassischen Vertikalität (Pay Ratio).
- Der Mittlere Term (Mehrwertabschöpfung):** $\Delta\Pi_{cap}$ misst das prozentuale Wachstum des Gewinns pro Kopf über einen rollierenden 5-Jahres-Zeitraum, während ΔW_{real} die reale Lohnentwicklung im selben Zeitraum abbildet.¹ Dieser Term bestraft Unternehmen, die Reallohnverluste zulassen, während sie Rekordgewinne einfahren. Basierend auf makroökonomischen Trends (durchschnittliches Profitwachstum von 15% bei Reallohnverlusten von 5%) wird für die folgenden Berechnungen eine Konstante von **1,21** für diesen Term appliziert.¹
- Der Rechte Term (Imperiale Aneignung):** E_{ext} (Externalisierungs-Faktor) misst das Verhältnis von indirekt Beschäftigten in der globalen Lieferkette (Tier-1 bis Tier-3, Subunternehmer) zur direkten Kernbelegschaft (N_{ext} / N_{int}).¹ Dieser Multiplikator verhindert die "Gewerkschafts-Illusion" von künstlich erhöhten internen Löhnen durch massives Outsourcing.

Ein hoher K_G -Wert indiziert eine massive Toxizität in der ökonomischen Struktur des Unternehmens. Der Wert eskaliert exponentiell, wenn sich das Management monetär abkoppelt, Produktivitätsgewinne dem Faktor Arbeit vorenthalten werden und der Profit maßgeblich auf globaler Lohnarbitrage basiert.¹

6. Forensische Bilanzanalyse ausgewählter DAX-40-Konzerne

Die Anwendung des Gerechtigkeits-Koeffizienten auf ausgewählte Top-DAX-Konzerne dekonstruiert die divergierenden Geschäftsmodelle und offenbart die spezifischen Modalitäten der Wertschöpfungsextraktion – von postfordistischen Marken bis hin zu hochtechnisierten Cloud-Infrastrukturen.

6.1 Postfordistische Asymmetrie und die Illusion der Marke: Adidas AG

Die Adidas AG präsentiert das radikalste postfordistische Wertschöpfungsmodell im DAX. Das Geschäft basiert fast vollständig auf immateriellen Werten wie Design und Marketing, während die physische Produktion zu nahezu 100 Prozent an unabhängige Fertigungspartner im Globalen Süden (Vietnam, Kambodscha) ausgelagert ist.¹ Adidas monopolisiert die intellektuellen Eigentumsrechte im Zentrum und verschiebt das Produktionsrisiko an die Peripherie.

Die Datenlage zur Management-Entkopplung ist eklatant: CEO Bjørn Gulden bezog im Referenzjahr 2023 eine Vergütung von 9,18 Millionen Euro (V_{max}).¹ Dem stand ein durchschnittlicher Personalaufwand der inländischen Kernbelegschaft von rund 50.000 Euro (W_{med}) gegenüber, was zu einer massiven klassischen Vertikalität von 183,6 führt.¹

Die Externalisierungs-Struktur (E_{ext}) sprengt jegliche Verhältnisse. Die direkte interne Belegschaft (N_{int}) ist mit 59.030 Mitarbeitern bemerkenswert klein für einen 21-Milliarden-Euro-Konzern.¹ In der tatsächlichen Produktion sind intern kaum noch Mitarbeiter beschäftigt. Im scharfen Gegensatz dazu arbeitet Adidas nach eigenen Angaben mit 388 unabhängigen Lieferstätten zusammen.¹ Arbeiterrechtsorganisationen gehen davon aus, dass weit über 1.000.000 Arbeiter in Tier-1 und Tier-2 Fabriken für Adidas tätig sind.¹ Daraus resultiert ein astronomischer Externalisierungs-Faktor von $E_{ext} = 16,94$.¹

Berechnung des K_G für Adidas: $K_G = 183,6 \cdot 1,21 \cdot (1 + 16,94) \approx 3985$.¹

Ein Gerechtigkeits-Koeffizient von annähernd 4000 demaskiert Adidas als die toxischste Form der systemischen Ausbeutung im DAX. Die Millionengagen von Bjørn Gulden (der anmerkte, er verdiene "weniger als ein Bayern-Bankdrücker"¹) werden durch die beispiellose Asymmetrie zwischen der elitären Verwaltungsschicht und einem gigantischen, ausgebeuteten Prekariat ermöglicht. Empirisch belegt wird dies durch den "Wage Theft" (Lohnraub) in Kambodscha, wo Textilarbeiter laut Clean Clothes Campaign (CCC) allein in zwei Pandemienmonaten um 109 Millionen US-Dollar betrogen wurden.¹ Da über 70 Prozent der Beschäftigten in der textilen Lieferkette Frauen sind, basiert diese hohe Profitabilität elementar auf der systematischen, geschlechtsspezifischen Unterbezahlung im Globalen Süden.¹

6.2 Industrielle Ressourcen-Externalisierung: Volkswagen AG

Die Volkswagen AG ist der globale Prototyp des fordistischen Akkumulationsregimes und verkörpert die "imperiale Automobilität", welche auf einem immensen Ressourcenverbrauch im Globalen Süden beruht.¹

CEO Oliver Blume bezog 2023/2024 eine Gesamtvergütung von 10,35 Millionen Euro (V_{max}).¹

Dem stand ein durchschnittlicher Personalaufwand von etwa 76.000 Euro (W_{med}) für die stark gewerkschaftlich organisierte Belegschaft gegenüber, woraus eine klassische Lohnspreizung von 135,8 resultiert.¹

Der Konzern wies 2024 eine direkte Kernbelegschaft (N_{int}) von weltweit 614.082 Mitarbeitern aus.¹ Um in der Elektromobilität wettbewerbsfähig zu bleiben, plant VW massive Einschnitte und den Abbau von 35.000 Stellen, um Arbeitskosten zu senken.¹ Die ausgelagerte Produktion ist jedoch gigantisch. Makroökonomische Input-Output-Modelle (IMPLAN) belegen für die Automobilindustrie einen Beschäftigungsmultiplikator von 4,89.¹ Wendet man diesen auf die VW-Belegschaft an, ergibt sich eine externalisierte Belegschaft (N_{ext}) von schätzungsweise 3.002.860 Arbeitern in Minen (Kobalt, Lithium), Kabelbaumfabriken und Batteriewerken.¹

Berechnung des K_G für Volkswagen: $K_G = 135,8 \cdot 1,21 \cdot (1 + 4,89) \approx 968$.¹

Ein Wert von knapp 1000 dekonstruiert das Image des mitbestimmten VW-Konzerns. Die Vorstandsvergütungen ruhen auf den Schultern von drei Millionen "unsichtbaren" Lieferkettendarbeitern. Kontroversen um Zwangsarbeit von Uiguren in Xinjiang oder prekäre Bedingungen beim Kobaltabbau untermauern, wie VW die Kosten der ökologischen Transformation an die schwächsten Glieder der globalen Kette weiterreicht.¹

6.3 Premium-Margen: Mercedes-Benz Group und BMW Group

Im kapitalintensiven Segment der Premium-Automobilindustrie erreicht die Abschöpfung des Mehrwerts durch Margenmaximierung ("Value over Volume") historische Dimensionen.¹

Die **Mercedes-Benz Group** erwirtschaftete 2023 ein operatives Ergebnis (EBIT) von 19,7 Milliarden Euro bei 166.056 Mitarbeitern, was einem exorbitanten Pro-Kopf-EBIT von 118.634 Euro entspricht.¹ CEO Ola Källenius verzeichnete 2024 eine Ziel-Gesamtvergütung von 7,54

Millionen Euro (V_{max})¹⁸, wobei erhebliche Teile variabel und aktienbasiert an die Margenziele gekoppelt sind. Ähnlich verhält es sich bei der **BMW Group**: Ein EBIT von 18,5 Milliarden Euro

bei 154.950 Mitarbeitern führt zu einem Pro-Kopf-Gewinn von 119.393 Euro.¹ Die Vergütung von CEO Oliver Zipse lag 2024 bei 5,7 Millionen Euro¹⁹, mit Zielvergütungen in ähnlichen Sphären.²⁰

Der gewaltige Pro-Kopf-Profit in Stuttgart und München ist jedoch eine buchhalterische Fiktion, die die Lohnarbitrage der Zulieferer ausblendet.¹ Die rechnerische Produktivität des deutschen Montagearbeiters resultiert maßgeblich daraus, dass ihm von tausenden

unsichtbaren Händen hochgradig vorverarbeitete Komponenten (z.B. aus Osteuropa oder Asien) zugereicht werden, deren Wertschöpfung durch massive Unterbezahlung geprägt ist.¹

Wendet man analog zu VW den branchenüblichen Multiplikator ($E_{ext} = 4,89$) und eine geschätzte Vertikalität von 100 an, würden auch BMW und Mercedes K_G -Werte im Bereich von 700 bis 800 erreichen.

6.4 Digitaler Monopolismus und Skalierung: SAP SE

Die SAP SE offenbart die Mechanismen der digitalen Mehrwertabschöpfung. Durch den Wandel hin zu hochmargigen Cloud-Abonnements generiert SAP enorme Skaleneffekte, bei denen die Software weltweit lizenziert wird, ohne dass die Personalkosten proportional ansteigen.¹

Im Jahr 2023 beschäftigte SAP 107.602 Mitarbeiter¹ und wendete über 6,3 Milliarden Euro für Forschung und Entwicklung auf.²³ Trotz eines Nettogewinns von 7,5 Milliarden Euro im Jahr 2025²¹ kündigte der Konzern den Abbau tausender Stellen an.²⁴ Die Vergütung von CEO Christian Klein eskalierte zeitgleich massiv: Für 2024 bezog er knapp 19 Millionen Euro (inklusive langfristiger Anreize)¹, für 2025 wurden über 16,2 Millionen Euro gemeldet.²¹ Setzt man einen hohen durchschnittlichen Personalaufwand (W_{med}) von 100.000 Euro an, ergibt sich eine enorme Vertikalität von ca. 162.

Die Externalisierung (E_{ext}) bei Softwarekonzernen wird oft unterschätzt. SAP stützt sich für seine SAP Cloud Infrastructure auf ein weltweites Netz eigener und gemieteter Rechenzentren (teilweise in Kooperation mit Hyperscalern wie AWS oder Azure).¹⁶ Der Bau und Betrieb dieser Hardware-Infrastruktur, das globale IT-Consulting-Ecosystem (Nearshoring nach Indien oder Osteuropa) sowie die Heere von Klickarbeitern zur Datenkategorisierung (KI-Training) bilden eine gewaltige Schattenbelegschaft.¹ Unter der Annahme eines moderaten Multiplikators von $E_{ext} = 2,0$:

Berechnung des K_G für SAP:

$$K_G = 162 \cdot 1,21 \cdot (1 + 2,0) \approx 588$$

Die Digitalisierung führt nicht zur Auflösung imperialer Strukturen, sondern zentriert den extrahierten Reichtum bei den Inhabern der Plattform-Monopole, während die zugrundeliegende physische Infrastruktur externalisiert bleibt.

6.5 Infrastruktur und innere Fraktalisierung: Deutsche Telekom und DHL Group

Die **Deutsche Telekom** und die **DHL Group** repräsentieren eine hochkomplexe Facette der Kapitalakkumulation: Die Externalisierung findet hier oftmals als Fraktalisierung innerhalb der

Zielländer statt.¹

Die **Deutsche Telekom** wies 2023 ein "EBITDA nach Leasing" (EBITDA AL) von 46,8 Milliarden Euro aus.¹ Bei 204.856 Beschäftigten¹⁴ entspricht dies einem EBITDA AL pro Vollzeitkraft von astronomischen 197.899 Euro.¹ Der durchschnittliche Personalaufwand liegt bei rund 93.100 Euro.¹ Die Mehrwertrate liegt hier weit über 100 Prozent: Der Angestellte arbeitet weniger als ein Drittel seiner Zeit für seinen eigenen Lohn und mehr als zwei Drittel für die Marge und Dividenden des Konzerns.¹ CEO Timotheus Höttges unterliegt einer strengen

Maximalvergütung (Zufluss-Cap) von 9,1 Millionen Euro (V_{max}).²⁸ Dies begrenzt die klassische Vertikalität auf 97,7. Der Konzern baut jedoch parallel zum Profitwachstum Stellen ab (z.B. in den USA und Europa)¹⁴ und stützt den massiven Glasfaser- und 5G-Ausbau auf tief gestaffelte Subunternehmerketten, in denen häufig Wanderarbeiter unter extremem Preisdruck agieren.

Setzt man einen Infrastruktur-Multiplikator von $E_{ext} = 2,0$ an: **Berechnung des K_G für**

Deutsche Telekom: $K_G = 97,7 \cdot 1,21 \cdot (1 + 2,0) \approx 354$.

Die **DHL Group** betreibt die Logistik als zirkulatorisches Nervensystem des globalen

E-Commerce.¹ CEO Tobias Meyer erhielt 2023 eine Vergütung von 3,85 Millionen Euro (V_{max}).¹

Bei einem internen Durchschnittslohn (W_{med}) von 49.000 Euro ergibt sich eine niedrige Vertikalität von 78,5.¹ Mit 601.723 direkten Mitarbeitern ist DHL ein Gigant.¹ Jedoch stützt sich das Geschäft auf der "letzten Meile" massiv auf prekäre Subunternehmer-Fahrer in einem deregulierten Schattenmarkt voller Lohndumping und Scheinselbstständigkeit.¹ Schätzt man

den Subunternehmer-Faktor konservativ auf $E_{ext} = 1,0$ (ca. 600.000 indirekte Fahrer

weltweit)¹: **Berechnung des K_G für DHL Group:**

$K_G = 78,5 \cdot 1,21 \cdot (1 + 1,0) \approx 190$.¹ Trotz des nominell niedrigsten Werts beweist der

K_G die Existenz einer massiven "inneren Externalisierung" direkt vor der eigenen Haustür.

6.6 Zwillingstrategie und Finanzialisierte Aneignung: Siemens AG und Allianz SE

Die **Siemens AG** positioniert sich als Vorreiter des nachhaltigen digitalen Unternehmens. Der Konzern wies 2024 rund 318.000 Mitarbeiter aus³⁰ (bzw. 327.000 inkl. discontinued operations³¹) und erzielte 2023 Gewinne von 8,5 Milliarden Euro¹ (bzw. ein EBIT von über 10,4 Milliarden

Euro in 2024).³² CEO Roland Busch steigerte seine Vergütung auf 12,3 Millionen Euro (V_{max}).³³

Bei einem geschätzten W_{med} von 80.000 Euro liegt die Vertikalität bei 153,7. Siemens demonstriert die Zwillingstrategie aus KI und Stellenabbau: Trotz Rekordgewinnen durch Automatisierung kündigte das Management den Abbau von 6.000 Stellen an.¹ Zudem bedient

sich Siemens als Hardware-Gigant tiefer globaler Lieferketten ($E_{ext} \approx 4,0$). **Berechnung des K_G für Siemens:** $K_G = 153,7 \cdot 1,21 \cdot (1 + 4,0) \approx 929$.

Die **Allianz SE** als Gigant der Finanzdienstleistung verkörpert die absolute Finanzialisierung der Wirtschaft. Finanzkonzerne extrahieren Renditen aus der Realwirtschaft und weisen gigantische "Financed Emissions" (Scope 3) auf, die ihren Einfluss belegen.³⁵ CEO Oliver Bäte bezog im Jahr

2024/2025 eine Rekordvergütung von 11,6 Millionen Euro (V_{max}).³⁶ Ironischerweise wurden seine jährlichen Pensionsbeiträge von 50% auf 25% der Grundvergütung halbiert, nur um den frei werdenden Betrag vorrangig zur Stärkung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung zu

nutzen.³⁶ Bei einem geschätzten W_{med} von 85.000 Euro ergibt sich eine Vertikalität von 136,4. Unter Berücksichtigung ausgelagerter globaler IT- und Callcenter-Dienstleistungen ($E_{ext} = 1,5$):

Berechnung des K_G für Allianz SE:

$K_G = 136,4 \cdot 1,21 \cdot (1 + 1,5) \approx 412$.

7. Synthese der Toxizitäts-Metriken im DAX-40

Die tabellarische Gegenüberstellung der untersuchten Konzerne konsolidiert die empirischen Befunde und belegt die tiefgreifende Asymmetrie der deutschen Leitökonomie.

Konzern / Sektor	Modell der Ausbeutung	Klassische Pay Ratio (V/W)	Multiplikator (Eext)	Gerechtigkeits-Koeffizient (KG)
Adidas AG	Postfordistische Textil-Externalisierung	183,6	16,94	~ 3985
Volkswagen AG	Industrielle Ressourcen-Externalisierung	135,8	4,89	~ 968
Siemens AG	Automatisierung & globale Hardware-Lieferketten	153,7	4,00	~ 929
SAP SE	Digitaler Taylorismus & Cloud-Infrastruktur	162,0	2,00	~ 588
Allianz SE	Finanzialisierte Aneignung & globale IT-Auslagerung	136,4	1,50	~ 412
Deutsche Telekom	Infrastruktur-Auslagerung (Subunternehmer)	97,7	2,00	~ 354
DHL Group	Innerstaatliche Logistik-Fraktalisierung	78,5	1,00	~ 190

Anmerkung: Berechnungen basieren auf den im Text hergeleiteten Werten und dem Konstanten-Trend von 1,21 für die Mehrwertabschöpfung.

Die Matrix demaskiert die Nachhaltigkeits-Illusion der Unternehmen. Würde man sich allein auf die klassische Pay Ratio verlassen, erschienen Adidas (183,6) und SAP (162,0) nur moderat asymmetrischer als Volkswagen (135,8) oder Allianz (136,4).¹ Durch die zwingende Integration

des Externalisierungs-Faktors im K_G explodiert der Wert von Adidas jedoch auf beinahe 4000. Diese Metamorphose beweist, dass "Asset-Light"-Modelle, die keine eigenen Fabriken

mehr besitzen, die radikalste Form der imperialen Ausbeutung darstellen.¹

8. Wirtschaftspolitische Implikationen und normative Ableitungen

Die vorliegende Forschung dekonstruiert den wirtschaftspolitischen Mythos, dass massive Reallohnsteigerungen oder Arbeitszeitverkürzungen aufgrund mangelnder ökonomischer Substanz utopisch seien. Der finanzielle Spielraum für eine radikale Neubewertung der menschlichen Arbeit ist historisch beispiellos. Die bisherigen freiwilligen CSR-Instrumente und Berichtspflichten wie die CSRD haben versagt, den inhärenten Profitanreiz zur Auslagerung zu adressieren.¹ Aus der Analyse ergeben sich weitreichende, operative regulative Eingriffe in die Primärverteilung des Kapitals.

8.1 Implementierung einer an die Lohnentwicklung gekoppelten Übergewinnsteuer

Das Konzept der Übergewinnsteuer (Excess Profit Tax) darf nicht auf unvorhersehbare Marktschocks (wie im Energiesektor) beschränkt bleiben.¹ Moderne wirtschaftswissenschaftliche Modelle (wie die des IWF) belegen, dass eine intelligent kalibrierte Übergewinnbesteuerung als nicht-verzerrende Rentensteuer (Non-distortionary Rent Tax) fungieren kann, ohne Investitionen abzuwürgen.¹

Die Steuergesetzgebung für DAX-Konzerne muss invertiert werden: Der Steuersatz auf Unternehmensgewinne (Corporate Income Tax) muss progressiv ansteigen, wenn erzielte Produktivitätsgewinne nicht an die Belegschaft weitergegeben werden. Wenn der bilanzierte Gewinn pro Kopf (wie bei Mercedes, BMW oder Telekom in Regionen von 118.000 bis 197.000 Euro) massiv wächst, die reale Medianlohnentwicklung jedoch stagniert, muss diese mathematische Differenz als "systemischer Abschöpfungsgewinn" klassifiziert werden.¹ Dieser Betrag ist mit einem prohibitiven Strafsteuersatz (beispielsweise 80 bis 90 Prozent) zu konfiszieren. Diese Regulation würde den finanziellen Anreiz des Managements zur Lohnkompression sofort neutralisieren.¹

8.2 Direkter Durchgriff auf das Aktiengesetz und Clawback-Klauseln

Es bedarf eines direkten gesellschaftsrechtlichen Durchgriffs auf die Vorstandsvergütungen.

Bonuszahlungen (V_{max}) in zweistelliger Millionenhöhe (wie bei Klein, Busch, Bäte oder Blume) dürfen gesetzlich nicht länger ausschließlich an rein finanzielle Indikatoren (EBITDA, Free Cashflow) oder weiche Diversitätsquoten gekoppelt sein.¹

Das Aktiengesetz muss reformiert werden, sodass die variable Vergütung linear an die absolute

Reduktion des Gerechtigkeits-Koeffizienten (K_G) gebunden wird. Eine exzessive Ausweitung von Leiharbeit, Sub-Lieferketten oder Lohnraub (wie bei Adidas) muss zu zwingenden,

massiven finanziellen Abzügen (Clawbacks) im Management-Bonus führen.¹ Der K_G liefert hierfür den mathematisch unangreifbaren Hebel. Transnationale Konzerne müssen rechtlich als konsolidierte Einheit mit ihren Tier-1 und Tier-2 Produzenten betrachtet werden, um die Durchsetzung von globalen Existenzlöhnen (Living Wages) vor europäischen Gerichten einklagbar zu machen.¹

8.3 Arbeitszeitverkürzung als zwingende Produktivitätsrendite

Angesichts der empirisch dargelegten Profit-Explosion und der Verdopplung der Aktionärsausschüttungen (mit 106 Milliarden Euro an Dividenden und Rückkäufen in einem einzigen Jahrgang) ist das Standardargument der Arbeitgeberverbände gegen Arbeitszeitverkürzungen obsolet.¹

Die flächendeckende Senkung der Regelarbeitszeit auf 30 Stunden pro Woche bei vollem Lohnausgleich ist keine karitative Subvention, sondern die mathematisch zwingende Rückgabe der durch Digitalisierung und KI kollektiv erarbeiteten Produktivitätsgewinne.¹ Wie das Beispiel von Siemens zeigt, führt KI unter dem aktuellen Regime lediglich zu Entlassungen und Verdichtung für die verbleibende Belegschaft.¹ Eine 30-Stunden-Woche würde diesen entfremdeten Reichtum an die Gesellschaft zurückgeben, das Phänomen des Burnouts dämpfen und das Arbeitsvolumen solidarisch umverteilen.¹ Die wahren Opportunitätskosten belaufen sich auf Millionen Jahre an verlorener Lebenszeit, die der breiten Bevölkerung vorenthalten wird, um die Depotwerte einer verschwindend geringen Aktionärs-Oligarchie zu inflationieren.¹

9. Fazit

Die vorliegende Forschung belegt anhand der forensischen Applikation des systemischen Gerechtigkeits-Koeffizienten schonungslos: Der gigantische bilanzielle Reichtum der DAX-40-Unternehmen ist untrennbar mit der strukturellen Prekarisierung und imperialen Ausbeutung von Millionen Menschen entlang globaler und interner Lieferketten verbunden.¹ Die traditionelle betriebswirtschaftliche Betrachtung von Profiten und die simple Messung der innerbetrieblichen Lohnspreizung erweisen sich als neoklassische Feigenblätter. Solange diese Metriken an den rechtlichen Werksgrenzen halt machen, ignorieren sie das gigantische Heer unsichtbarer Arbeiter in Asien, Osteuropa oder dem heimischen Kurier-Gewerbe.¹ Das soziologische Paradigma der Externalisierungsgesellschaft und der imperialen Lebensweise findet in den exorbitant eskalierenden K_G -Werten – von der DHL Group (≈ 190), über Telekom (≈ 354), Allianz (≈ 412), SAP (≈ 588), Siemens (≈ 929) und Volkswagen (≈ 968) bis hin zur absoluten Ausbeutungsmatrix der Adidas AG (≈ 3985) – seine unwiderlegbare empirische Bestätigung.

Solange die elementare ökonomische Rationalität des Systems darauf basiert, technologische

Produktivitätsgewinne zu privatisieren und soziale Reproduktionskosten global zu externalisieren, bleibt der Begriff der "Gerechtigkeit" in ESG-Berichten eine rein rhetorische Täuschung.¹ Der systemische Gerechtigkeits-Koeffizient durchbricht diese Illusion und liefert dem Gesetzgeber das notwendige analytische Rüstzeug, um die Materialität der Ausbeutung zu vermessen. Die Evidenz erfordert weitreichende Eingriffe in die Verteilungsarchitektur – von der lückenlosen Lieferkettenhaftung über lohngekoppelte Übergewinnsteuern bis hin zur sofortigen, friktionslos finanzierbaren Einführung der 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich.

Referenzen

1. Gerechtigkeits-Koeffizient_ Wissenschaftliche Analyse.pdf
2. Revenue per Employee: 2025 Benchmarks by Industry + Formula - HRBench, Zugriff am Mai 8, 2026, <https://www.hrbench.com/resource/learn/revenue-per-employee>
3. Reallöhne und Nominallohne - Statistisches Bundesamt, Zugriff am Mai 8, 2026, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Realloehne-Nettoverdienste/_inhalt.html
4. Real earnings, net earnings - German Federal Statistical Office - Statistisches Bundesamt, Zugriff am Mai 8, 2026, https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Earnings/Real-Earnings-Net-Earnings/_node.html
5. Dax-Chefs: Gehalt im Jahr 2024 um zehn Prozent gestiegen - ZDFheute, Zugriff am Mai 8, 2026, <https://www.zdfheute.de/wirtschaft/dax-vorstandschef-unternehmen-gehalt-anstieg-liste-100.html>
6. LkSG Report 2025 - Deutsche Telekom, Zugriff am Mai 8, 2026, <https://www.telekom.com/resource/blob/1055238/1b7c0ab83e259206fb0955ed7ed2730d/dl-annual-report-lksk-2023-tsi-data.pdf>
7. ESRS S2 – Workers in the value chain - Deutsche Telekom Annual Report 2025, Zugriff am Mai 8, 2026, <https://report.telekom.com/annual-report-2025/sustainability-statement/social/esrs-s2-workers-in-the-value-chain.html>
8. Revenue Per Employee For Siemens AG (SIE) - Finbox, Zugriff am Mai 8, 2026, https://finbox.com/DB:SIE/explorer/total_rev_to_employees/
9. Belonging to Siemens - Digital Asset Management, Zugriff am Mai 8, 2026, <https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:bf5bf472-7b1e-42ad-b0f3-63d85e7b4dac/siemens-diversity-data-book.pdf>
10. Siemens AS Annual report 2023 - Digital Asset Management, Zugriff am Mai 8, 2026, <https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:ea2fe24f-73d7-4039-8dbb-84542821c948/2023-annual-report-siemens-as-in-english.pdf>
11. 05 VERGÜTUNGSBERICHT - BMW Group, Zugriff am Mai 8, 2026, <https://www.bmwgroup.com/de/bericht/2024/downloads/BMW-Group-Verguetunggsbericht-2024-de.pdf>

12. Sustainability Report 2021 | Siemens AG - Digital Asset Management, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:4806da09-01c7-40b1-af91-99af4b726653/sustainability2021-en.pdf>
13. de-Allianz-Gruppe-Geschäftsbericht-2023.pdf, Zugriff am Mai 8, 2026,
https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz_com/investor-relations/en/results-reports/annual-report/ar-2023/de-Allianz-Gruppe-Geschäftsbericht-2023.pdf
14. 25 Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter und Personalaufwand - Deutsche Telekom Geschäftsbericht 2023, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://bericht.telekom.com/geschäftsbericht-2023/anhang/erlaeuterungen-zur-gewinn-und-verlustrechnung/25-durchschnittliche-anzahl-der-mitarbeiter-und-personalaufwand.html>
15. Profit per Employee Across the World's Largest Companies - BestBrokers.com, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://www.bestbrokers.com/forex-brokers/companies-profit-per-employee/>
16. SAP Cloud Infrastructure: Rechenzentren in Deutschland erhalten IT-Grundschutz-Zertifizierung, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://news.sap.com/germany/2026/04/sap-cloud-infrastructure-rechenzentren-deutschland-it-grundschutz-zertifizierung/>
17. Cloud-Strategie setzt auf grüne Rechenzentren - SAP News, Zugriff am Mai 8, 2026, <https://news.sap.com/germany/2022/06/cloud-strategie-rechenzentren/>
18. Remuneration Report | 2024 - Mercedes-Benz Group, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://group.mercedes-benz.com/documents/investors/reports/annual-report/mercedes-benz/mercedes-benz-remuneration-report-2024.pdf>
19. Wir denken, dass die Vergütung für den CEO der Bayerischen Motoren Werke Aktiengesellschaft (ETR:BMW) in etwa richtig ist - Simply Wall St, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://simplywall.st/de/stocks/de/automobiles/etr-bmw/bayerische-motoren-werke-shares/news/wir-denken-dass-die-verguetung-fuer-den-ceo-der-bayerische>
[n](https://simplywall.st/de/stocks/de/automobiles/etr-bmw/bayerische-motoren-werke-shares/news/wir-denken-dass-die-verguetung-fuer-den-ceo-der-bayerische)
20. Remuneration Report 2024 - BMW Group, Zugriff am Mai 8, 2026,
https://www.bmwgroup.com/content/dam/grpw/websites/bmwgroup_com/comp any/downloads/en/2025/remunerationreport2024.pdf
21. SAP-Chef verdiente 2025 "nur mehr" 16,2 Millionen Euro - News.at, Zugriff am Mai 8, 2026, <https://www.news.at/wirtschaft/sap-christian-klein-verdienst-2025>
22. Five-Year Summary | SAP Integrated Report 2024, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://www.sap.com/integrated-reports/2024/en/datahub/financial-data/five-year-summary.html>
23. Integrierter Bericht der SAP 2023, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://www.sap.com/docs/download/investors/2023/sap-2023-integrierter-bericht.pdf>
24. SAP CEO Christian Klein earns almost 19 million euros - IT-Daily.net, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://www.it-daily.net/shortnews-en/sap-ceo-christian-klein-earns-almost-19->

[million-euros](#)

25. SAP-Chef Christian Klein verdiente 2025 mehr als 16 Millionen Euro - DER SPIEGEL, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/sap-chef-christian-klein-verdient-e-2025-mehr-als-16-millionen-euro-a-7f735f1c-4878-4fe8-a2fa-c75f95b58421>
26. SAP-Rechenzentrum | SAP Trust Center, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://www.sap.com/germany/about/trust-center/data-center.html>
27. Revenue and EBITDA AL per employee - Deutsche Telekom HR Factbook 2024, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://report.telekom.com/hr-factbook/2024/costs-productivity/productivity/revenue-and-ebitda-al-per-employee.html>
28. Deutsche Telekom Vergütungsbericht, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://www.telekom.com/resource/blob/1088586/f79a4926c50132c8cfa6ca886b03cda5/dl-verguetungsbericht-2024-data.pdf>
29. Gewährte und geschuldete Vergütung für gegenwärtige Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG - Deutsche Telekom – Geschäftsbericht 2025, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://bericht.telekom.com/verguetung-2024/verguetungsbericht/vorstandsverguetung/gewaehrte-und-geschuldete-verguetung-nach-162-aktg/gewaehrte-und-geschuldete-verguetung-fuer-gegenwaertige-mitglieder-des-vorstands-nach-162-aktg.html>
30. Siemens Report 2025, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://www.siemens.com/siemensreport>
31. Annual Financial Report 2024 - Digital Asset Management - Siemens, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:ae46683e-14dd-4455-a882-09d4184457c7/Annual-Financial-Report-FY2024.pdf>
32. Siemens AG EBIT 2012-2025 | SIEGY - Macrotrends, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://www.macrotrends.net/stocks/charts/SIEGY/siemens-ag/ebit>
33. Siemens-Chef Roland Busch: Vergütung steigt um 32 Prozent auf 12 Millionen Euro im Jahr, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://www.manager-magazin.de/unternehmen/siemens-chef-roland-busch-verguetung-steigt-um-32-prozent-auf-12-millionen-euro-im-jahr-a-9bf46d3d-607c-47f0-ad83-2e0f7a3dc679>
34. Deutlicher Sprung: Siemens-Chef Busch verdient 12,3 Millionen Euro | FAZ, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/deutlicher-sprung-siemens-chef-busch-verdient-12-3-millionen-euro-accg-200321722.html>
35. Explanatory Notes 2024 Allianz Group, Zugriff am Mai 8, 2026,
https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz_com/investor-relations/en/results-reports/annual-report/ar-2024/en-allianz-group-explanatory-notes-2024.pdf
36. Rekordergebnis: So hoch sind die Bezüge der Allianz-Vorstände - private banking magazin, Zugriff am Mai 8, 2026,
<https://www.private-banking-magazin.de/so-hoch-sind-die-bezuege-der-allianz->

[vorstaende/](#)

37. Rekordjahr 2025 Allianz-Chef Oliver Bäte verdient 11,6 Millionen Euro - Manager Magazin, Zugriff am Mai 8, 2026,

<https://www.manager-magazin.de/unternehmen/dienstleister/allianz-oliver-baete-verdient-2025-11-6-millionen-euro-rekordverguetung-a-e84b7157-2627-4e97-a650-a0028410a689>