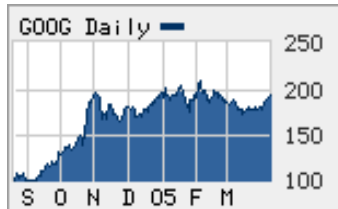


# ANSTÖSSIGES ZU GELD & GLÜCK

## THEMA: LOHNERHÖHUNG

### Sympatisch und glücklich

Schauen Sie sich mal diese beiden sympathischen jungen Männer an. Wissen Sie wer das ist und was sie so sympathisch macht?



Das sind Larry Page und Sergey Brin, die Gründer von Google, der weltweit erfolgreichsten Internet-Suchmaschine. Sie haben Google im letzten August für ein paar Milliarden Franken an die Börse gebracht und die Aktienkurse haben sich seitdem verdoppelt (das macht sie für die Anleger noch sympathischer). Was meinen Sie, wie hoch die Lohnerhöhung für die beiden nach diesem extrem Erfolgreichen Geschäft per 1. April 2005 ausgefallen ist? Das werden Sie nie erraten: Sie haben sich den Lohn um 99,99999% gestrichen und verdienen nun je nur noch ein Dollar pro Jahr.

Das ist bemerkenswert, aber nicht der Hauptgrund, warum ich sie erwähne. Erstens verdient auch Steve Job, der CEO von Apple nur ein Dollar pro Jahr und zweitens beeindruckt dies kaum angesichts der Tatsache, dass ihre Google-Aktienpakete einige Milliarden Dollar wert sind. Sympatisch sind diese beiden - vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussionen um Managerlöhne - wegen der ebenfalls bekannt gewordenen Tatsache, dass sie bis anhin je nur ein Jahreslöh von rund 180'000 Franken bezogen haben - was erst noch 40% unter dem Salär ihres CEO lag.

### Unsympatisch und unglücklich?

Lohnerhöhungen bzw. die richtige Lohnhöhe sind Dauerthemen. Die Frage der Lohngerechtigkeit ist in aller Munde. In dieser Diskussion kommen einzelne Manager ziemlich schlecht weg. Wenig sympathisch wirkt z.B. das Salär von Marcel Ospel, dem Präsidenten der UBS AG, der grössten Schweizer Bank. Er verdiente im letzten Jahr zwar „nur“ 58'000 Franken - allerdings jeden Tag des Jahres. Das ist 350-mal mehr als ein durchschnittlicher Schweizer Angestellter und 50-mal mehr als ein Bundesrat. Seine letztjährige Lohnerhöhung betrug 2,5 Mio. Franken.



Als ich das gehört habe, bin ich sofort zu meinem Chef gerannt und habe vehement und mit guten Argumenten ebenfalls eine Lohnerhöhung gefordert (bei mir finden solche Gespräche immer vor dem Spiegel statt). Allerdings lies er sich nicht davon beeindrucken, sondern hat mir einige neue Studien zum Thema Lohnerhöhungen und Glück in die Hand gedrückt: So hat zum Beispiel der Londoner Wirtschaftsprofessor Richard Layard festgestellt, dass sich ab einem bestimmten Einkommen sogar das Wohlgefühl bei einer Lohnerhöhung mindert. Zu ähnlichen

Ergebnissen kommt auch der Schweizer Wirtschaftswissenschaftler Bruno S. Frey: Wer mehr verdient wird nicht glücklicher. Andere Glücksforscher haben herausgefunden, dass sich das bei einer Salärerhöhung empfundene Glücksgefühl schon nach kurzer Zeit um 40 Prozent reduziert. Und geradezu zu einem Stimmungskiller wird eine Lohnerhöhung, wenn ein Kollege ebenfalls mehr verdient. Dann fällt das Glücksgefühl sofort um 30 Prozent.

### Lohnforderung als Tarnmanöver

Es ist wohl so, dass es in der heutigen Zeit kaum einen Mann, eine Frau, ein Kind, eine Familie, ein Unternehmen, einen Staat gibt, die nicht mehr Geld brauchen könnten. Allerdings ist aus psychologischer Sicht das „Bedürfnis nach mehr Lohn“ häufig ein Tarnmanöver, das andere Motive verschleiert. Häufige tiefere Gründe bei Lohnforderungen sind z.B. verletzte Gefühle, angekratzt Stolz oder der Wunsch nach Respekt und Anerkennung. Weil in Lohnverhandlungen und -diskussionen diese Motive meist nicht zur Sprache kommen, sind die entsprechenden Gespräche oft mühsam und für beide Seiten unbefriedigend. Der Arbeitnehmer ist unzufrieden, weil er vielleicht mehr Lohn, aber immer noch keine Genugtuung oder Anerkennung erhält. Der Arbeitgeber ist unzufrieden, weil seine Lohnkosten steigen und die Mitarbeitenden dennoch „schwierig“ und zu wenig motiviert sind.

### Anstösse

Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnisse gebe ich Ihnen folgende Anstösse:

- Wenn Sie als ArbeitnehmerIn unzufrieden sind mit dem Lohn, dann prüfen Sie genau, ob es andere, tiefer liegende Gründe als die Lohnhöhe für Ihre Unzufriedenheit gibt. Wenn Sie als ArbeitgeberIn mit Lohnforderungen konfrontiert werden, dann prüfen Sie genau, ob es nicht um andere Dinge geht.
- Wenn ja, rate ich Ihnen, diese im Gespräch anzusprechen und zu bereinigen. Sie werden vielleicht positiv überrascht: oft ist ein Vorgesetzter williger, solche Probleme zu lösen, als mehr Lohn zu bezahlen. Dann sind Sie beide zufriedener.
- Versuchen Sie nie, immaterielle Bedürfnisse durch Materielles zu befriedigen. Das funktioniert weder in der Kindererziehung noch in der Mitarbeiterführung. Es kostet viel Geld und die Probleme bleiben ungelöst und werden grösser.
- Geld ist nur ein sehr beschränkter Motivator. Vor allem Mitarbeitende, die bereits ein „anständiges“ Gehalt beziehen, lassen sich durch eine Lohnerhöhung nicht nachhaltig motivieren und zufrieden stellen.

Ich wünsche Ihnen Mut, die wahren Probleme anzupacken und verbleibe mit freundlichen Grüssen.

Dr. rer. pol. Thomas Giudici