

Status: Zeigen, was man (drauf) hat

Motivation. Männer und Frauen sind sich zumindest in einem ähnlich: Führungskräfte, die sich angemessen bezahlt fühlen, neigen eher dazu, ihren hierarchischen Status auch zu zeigen.

Frauen und Männer führen unterschiedlich, heißt es. Doch wenn es darum geht, hierarchischen, ökonomischen Erfolg zur Schau zu tragen, denken Frauen nur unwesentlich anders als Männer. Das zeigt der neue **Hernstein Management Report**. Zwar gab knapp die Hälfte der befragten Führungskräfte an, keinen gesteigerten Wert auf Statussymbole zu legen, einem Viertel aber ist es wichtig, ihren Status auch zu zeigen. Und zwar je höher jemand die Erfolgsleiter hinaufklettert, umso eher. Spannend ist auch: Vor allem unter den jungen Top-Führungskräften (42 Prozent) zeigt sich eine ausgeprägte Neigung zu Statussymbolen.

Macht und Autorität zeigen Führungskräfte gerne mit einem gut ausgestatteten Firmenwagen, einem repräsentativen Büro oder dem neuesten Smart-Telefon. Ein Spesenkonto hätten 22 Prozent gern, tatsächlich verfügen aber nur 15 Prozent über eines. Schmuck und Accessoires sind vergleichsweise unwichtig. „Überraschend ist“, sagt **Michaela Kreitmayer, Leiterin des Hernstein Instituts**, „dass die Haupt-Statussymbole Männern und Frauen gleichermaßen



Frauen und Männer zeigen ihren Status gleichermaßen gerne.

[Marin Goleminov]

wichtig sind. Ich hätte mir einen Unterschied erwartet, vor allem beim Thema Firmenwagen.“

Top-Manager zufriedener

Bei der Gehaltszufriedenheit zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen den Hierarchieebenen: Während Top-Führungskräfte zu 71 Prozent meinen, angemessen entlohnt zu werden, liegt die Zufriedenheit beim unteren Management bei nur 55 Prozent. Gehaltszufriedenheit und Statusdenken

hängen zusammen: Führungskräfte, die sich angemessen bezahlt fühlen, neigen eher dazu, ihren Status zu zeigen. Umgekehrt: Wer sich nicht angemessen bezahlt fühlt, lehnt Statusdenken eher ab.

Und welche Rolle spielt das Gehalt? Ist es Motivation, Anerkennung oder doch nur Schmerzensgeld? 58 Prozent der Befragten sagen, dass ihr Gehalt sie zu mehr Leistung und größerer Anstrengung in der Zukunft motiviert. Für Top-Führungskräfte gilt das noch

mehr (65 Prozent) als für das untere Management (54 Prozent). Auch was das Gehalt als Zeichen von Wertschätzung und Anerkennung betrifft, differieren die Hierarchieebenen: Während Top-Führungskräfte ihr Gehalt zu 78 Prozent mit Wertschätzung und Anerkennung verbinden, sind es beim unteren Management 63 Prozent.

Mut, nach mehr Geld zu fragen

Bemerkenswert ist, dass beim Thema Gehaltserhöhung zehn Prozent angeben, schlecht verhandelt zu haben. Weitere neun Prozent sagen, sie hätten nicht den Mut, nach einer Erhöhung zu fragen. In wirtschaftlich herausfordernden Zeiten sei es schwieriger, ein höheres Gehalt zu fordern, sagt **Kreitmayer**. Allerdings: „Die meisten Verhandlungsfehler beginnen bei einer schlechten Vorbereitung.“ Man sollte ein Minimal-, ein Maximalziel und ein realistisches Ziel im Hinterkopf haben, seine eigenen Stärken gut kennen und den Mehrwert für das Unternehmen verkaufen. „Klar ist eine Portion Selbstbewusstsein für solche Gespräche auch sehr hilfreich“, sagt die Institutsleiterin – was sich übrigens gut trainieren lasse. (mhk)