

Statusdenken in Führungsebenen

Der **Hernstein Management Report** fragt regelmäßig Führungskräfte in Österreich und Deutschland, wie es um ihre Zufriedenheit mit dem Gehalt steht und wie wichtig ihnen die Demonstration von Macht, Autorität und Status ist.

Stolz und Eitelkeit sind etwas zutiefst Menschliches. Sie sind Teil unseres Bedürfnisses nach Zugehörigkeit und Beachtung. Aber wer gibt schon gerne zu, dass er den Verlockungen des Egos unterliegt? Die überwiegende Mehrheit der befragten Führungskräfte (rund 47 %) scheint keinen gesteigerten Wert auf Statussymbole zu legen. Immerhin 26 % bekennen sich aber sehr wohl zum Statusdenken und zeigen gerne ihren hierarchischen Erfolg.

WUNSCHGEHALT ODER SCHMERZENGELD?

Nur 18 % der befragten Führungskräfte verdienen derzeit in etwa ihr Wunschgehalt (+/-5 %). Spannend: Fragt man, ob die Bezahlung angemessen ist, ergibt sich mit 61 % Zustimmung ein positiveres Bild. Jede zweite Führungskraft hätte allerdings gerne eine Gehaltserhöhung von 20 % und mehr. 30 % wären mit einer Erhöhung von 5 bis 10 % schon glücklich. „Was bringt mir ein hohes Gehalt, wenn ich morgens mit Magenschmerzen zur Arbeit gehe?“ Für knapp ein Drittel der Führungskräfte ist ihr Gehalt „Schmerzensgeld“ für die Belastungen, die ihr Job als Führungskraft mit sich bringt.

Geld ist ja bekanntlich nicht alles. Sinnvolle und spannende Aufgaben, Freiräume und Eigenverantwortung, aber auch eine positive Life Balance stehen mindestens ebenso hoch im Kurs. Immerhin 58 % der Befragten meinen, dass ihr Gehalt sie zu mehr Leistung und größerer Anstrengung in der Zukunft motiviert. Für Top-Führungskräfte ist die Bezahlung ein deutlich höherer Motivationsfaktor (65 %) als für das untere Management (54 %). Fazit: Da ist noch Spielraum nach oben. Die Vermutung liegt nahe, dass entweder das Gehalt nicht entsprechend oder aber Geld eben nicht alles ist und andere Kriterien für die Motivation zählen. Das Gehalt als ein Zei-



chen von Wertschätzung und Anerkennung bisheriger Leistungen? Auch hier zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen den Hierarchieebenen: Während Top-Führungskräfte ihr Gehalt zu 78 % mit Wertschätzung und Anerkennung in Verbindung bringen, sind es beim unteren Management lediglich 63 %. Anerkennung wird neben Abwechslung im Job am häufigsten als Schlüsselfaktor für Zufriedenheit genannt.

JUNG UND ERFOLGREICH

Wenn es darum geht, den hierarchischen oder ökonomischen Erfolg nach außen sichtbar zu machen, denken Frauen nur wesentlich anders als Männer. Sehr wohl finden wir aber signifikante Unterschiede zwischen den Hierarchien: Je höher jemand die Erfolgsleiter hinaufgeklettert ist, umso wichtiger scheint es, dass er oder sie dies auch zeigen kann. Spannend: Vor allem unter den jungen Top-Führungskräften findet man eine ausgeprägte Neigung zu Statussymbolen. 42 % geben an, dass ihnen hierarchischer Status wichtig ist.

Führungskräfte zeigen ihre Macht und Autorität auch gerne mit Symbolen wie gut ausgestatteten Firmenwagen, einem repräsentativen Büro oder einem Spesenkonto.

Eine angemessene Bezahlung vermittelt nicht nur Wertschätzung und Anerkennung, sie ist auch die Basis für ökonomische Sicherheit. Beim Thema Gehaltszufriedenheit zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen den Hierarchieebenen: Während Top-Führungskräfte zu 71 % meinen, dass sie angemessen entlohnt werden, liegt die Zufriedenheit beim unteren Management bei nur 55 %. Der Vergleich von Statusdenken mit der Gehaltszufriedenheit weist einen leicht signifikanten Zusammenhang auf: Führungskräfte, die sich angemessen bezahlt fühlen, neigen eher dazu, diesen ökonomischen Status nach außen darzustellen. Wer sich nicht angemessen bezahlt fühlt, lehnt Statusdenken eher ab. ■

Info: Den vollständigen Report finden Sie unter www.hernstein.at/Wissenswert/Hernstein-Management-Report

FOTO: ISTOCKPHOTO/UPHEAVAL

