

hernstein management **report**

GRÖSSTE
Führungskräfte
Umfrage
in Deutschland
und Österreich

1. Bericht 2017:

Statussymbole

und Wunschgehalt:

Was Führungskräfte motiviert

Über den Hernstein Management Report

Seit 19 Jahren erhebt der Hernstein Management Report ein Stimmungs- und Meinungsbild unter Führungskräften im deutschsprachigen Raum. Wir fragen nach täglichen Herausforderungen, den Trends und Entwicklungen, die Führungskräfte wahrnehmen, und wie es ihnen in ihrer Führungsrolle geht.

ZENTRALE FRAGEN DIESES HERNSTEIN MANAGEMENT REPORTS

- Ist Führungskräften Status wichtig?
- Wie zufrieden sind Führungskräfte mit ihrem Gehalt?
- Bezahlung: Motivationsfaktor oder Schmerzensgeld?

DIE WICHTIGSTEN ECKDATEN DER UMFRAGE

- Befragungszeitraum: März 2017
- Befragte Personen: 1.585 Führungskräfte sowie Unternehmerinnen und Unternehmer
- Österreich: 685 befragte Personen
- Deutschland: 900 befragte Personen
- Befragungsart: Online-Befragung
- Durchführendes Institut: www.vieconsult.at

Allgemeine Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.hernstein.at/Wissenswert/Hernstein-Management-Report/

FÜR RÜCKFRAGEN STEHT IHNEN ZUR VERFÜGUNG

Mag. (FH) Michaela Kreitmayer
Leitung Hernstein Institut

Hernstein Institut für Management und Leadership
wko campus wien
Währinger Gürtel 97, 1180 Wien
t +43/1/514 50-5620
m management.report@hernstein.at
www.hernstein.at

Executive Summary

Zeichen der Macht. Wie wichtig sind Statussymbole für Führungskräfte?

- 47% der befragten Führungskräfte legen keinen Wert auf Statussymbole, 26% wollen ihren Status durchaus zeigen.
- Das Statusdenken nimmt mit der Höhe der Managementebene zu.
- Vor allem bei jungen Top-Führungskräften ist der Wunsch nach Statussymbolen ausgeprägter.
- Es gibt einen signifikanten Zusammenhang von Statusdenken und der Zufriedenheit mit dem Gehalt.
- Frauen und Männer antworten ident.

Welche Statussymbole lassen das Herz von Führungskräften höherschlagen?

- Führungskräfte, denen Status generell wichtig ist, streben auch nach den entsprechenden Statussymbolen.
- Wenn sie zu Statusdenken neigen, sind Führungskräften die meisten abgefragten Statussymbole gleich wichtig. Schmuck und Accessoires rangieren deutlich abgeschlagen an letzter Stelle.
- Es gibt eine sehr hohe Korrelation zwischen gewünschten und realisierten Statussymbolen.

Wunsch und Realität - wie zufrieden sind Führungskräfte mit ihrem Gehalt?

- Nur 18% der befragten Führungskräfte verdienen derzeit ihr Wunschgehalt.
- Über die Hälfte der Befragten (53%) fände ein zumindest 20% höheres Gehalt angemessen.
- 61% sind dennoch mit ihrem Gehalt zufrieden. Das trifft stärker auf Top-Führungskräfte zu (71%) als auf untere Managementebenen (55%).
- Wer sein Wunschgehalt nicht bekommt, sieht die Gründe in den Rahmenbedingungen: 42% geben an, in einem starren Gehaltsschema zu stecken.

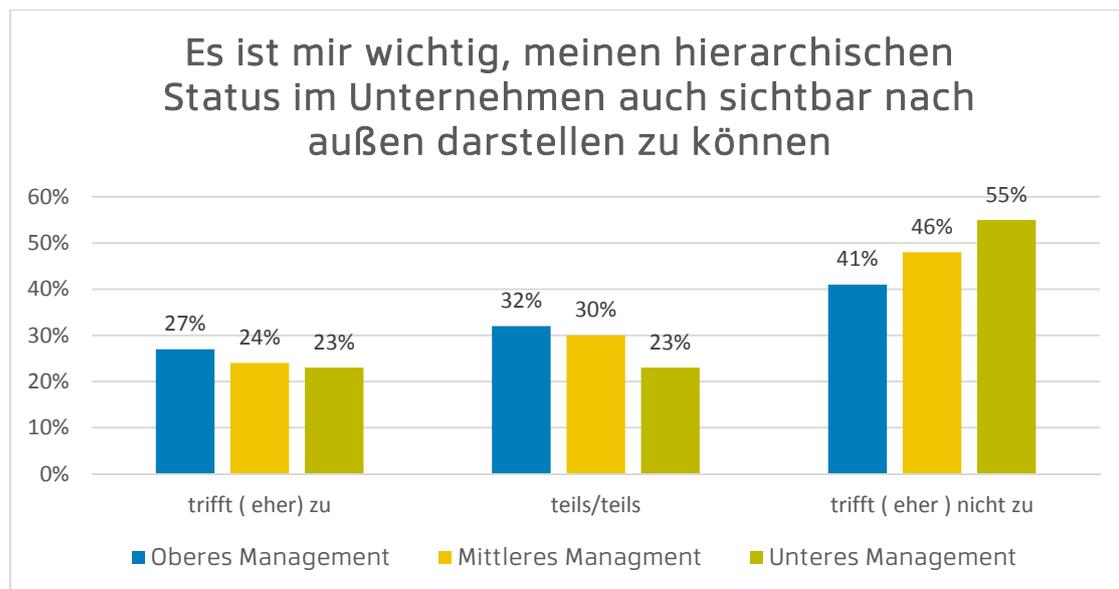
Gehalt: Motivation, Anerkennung oder Schmerzensgeld?

- 58% der Befragten fühlen sich durch ihr Gehalt zu mehr Leistung und größerer Anstrengung in der Zukunft motiviert.
- Für Führungskräfte des oberen Managements ist die Bezahlung ein deutlich höherer Motivationsfaktor (65%) als für das untere Management (54%).
- 67% sehen ihr Gehalt als ein Zeichen von Wertschätzung und Anerkennung bisheriger Leistungen.
- Führungskräfte des oberen Managements bringen ihr Gehalt zu 78% mit Wertschätzung und Anerkennung in Verbindung, beim unteren Management sind es lediglich 63%.
- 32% der Befragten betrachten ihre derzeitige Bezahlung als Schmerzensgeld für die Belastungen, die ihr Job als Führungskraft mit sich bringt.

Zeichen der Macht. Wie wichtig sind Statussymbole für Führungskräfte?

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? „Wo Eitelkeit und Prunksucht anfangen, hören die inneren Werte auf“, heißt es schon bei Goethe. Und im Urteil der Allgemeinheit gelten sie eher als menschliche Schwäche: Man ist nicht in das Gelingen der Aufgabe verliebt, sondern in das eigene Ansehen.

Wir haben Führungskräfte in Österreich und Deutschland befragt, ob es ihnen wichtig ist, ihren Status sichtbar nach außen darstellen zu können. Dabei zeigt sich, dass das Thema Status bzw. die abgefragten Statussymbole die Geister deutlich scheiden. Eine knappe Mehrheit von 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. Wenn es darum geht, den ökonomischen Erfolg sichtbar zu machen, ist es sogar fast ein Drittel.



Grafik 1/2017: Statusdenken von Führungskräften

Frauen denken nur unwesentlich anders als Männer, wenn es um Status geht. 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.

KEY FACTS

- 47% der befragten Führungskräfte legen keinen Wert auf Statussymbole, 26% wollen ihren Status durchaus zeigen.
- Das Statusdenken nimmt mit der Höhe der Managementebene zu.
- Vor allem bei jungen Top-Führungskräften ist der Wunsch nach Statussymbolen ausgeprägter.
- Es gibt einen signifikanten Zusammenhang von Statusdenken und Zufriedenheit mit dem Gehalt.
- Frauen und Männer antworten ident.

DATENTABELLEN

Es ist mir wichtig, meinen hierarchischen Status im Unternehmen auch sichtbar nach außen darstellen zu können.	Oberes Management	Mittleres Management	Unteres Management
Trifft nicht zu	14%	17%	21%
Trifft eher nicht zu	27%	29%	34%
Teils/Teils	32%	30%	23%
Trifft eher zu	17%	17%	16%
Trifft zu	10%	7%	7%

	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/Teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Es ist mir wichtig, meinen hierarchischen Status im Unternehmen auch sichtbar nach außen darstellen zu können.	9%	17%	28%	29%	18%
	26%		28%	47%	
Es ist mir wichtig, meinen ökonomischen Status im Unternehmen auch sichtbar nach außen darstellen zu können.	8%	22%	27%	24%	19%
	30%			43%	

Datentabellen zu Grafik 1/2017: Statusdenken von Führungskräften

Es ist mir wichtig, meinen hierarchischen Status im Unternehmen auch sichtbar nach außen darstellen zu können.	Jahre im Berufsleben			
	1-3	4-9	10-20	20+
Trifft zu	21%	11%	9%	8%
Trifft eher zu	21%	23%	17%	15%
Teils/teils	18%	31%	31%	26%
Trifft eher nicht zu	29%	22%	25%	32%
Trifft nicht zu	11%	13%	18%	19%

Es ist mir wichtig, meinen hierarchischen Status im Unternehmen auch sichtbar nach außen darstellen zu können.	Weibliche Führungskräfte	Männliche Führungskräfte
Trifft zu	11%	8%
Trifft eher zu	15%	17%
Teils/teils	30%	27%
Trifft eher nicht zu	27%	30%
Trifft nicht zu	18%	18%

Datentabellen zu Grafik 1/2017: Statusdenken von Führungskräften

Welche Statussymbole lassen das Herz von Führungskräften höherschlagen?

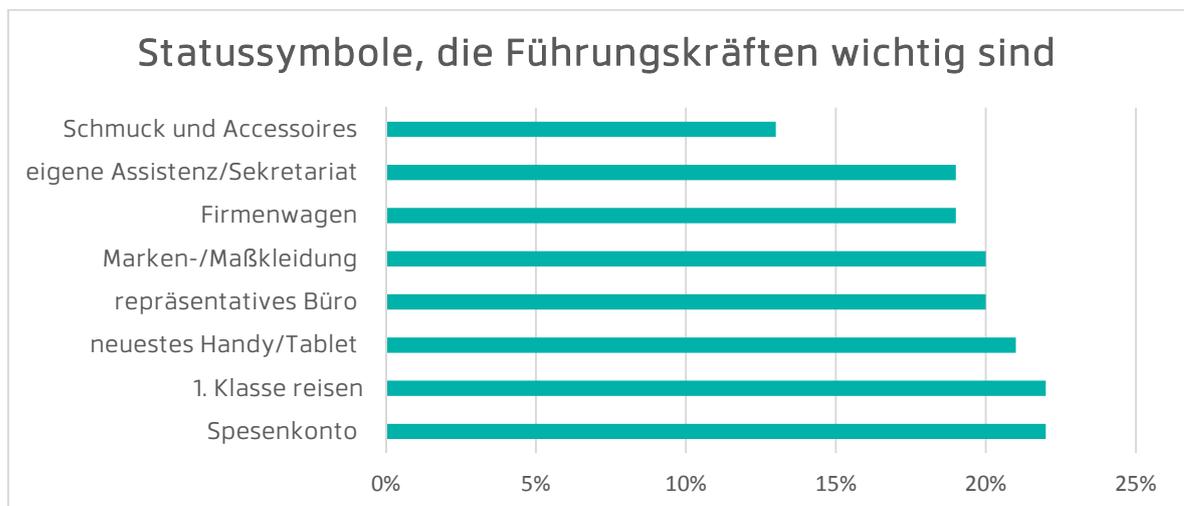
Menschen haben ihre Macht schon immer gerne mit Symbolen demonstriert: der König mit Krone und Zepter, der Papst mit dem Hirtenstab, Staatsoberhäupter mit Limousinen und Protokoll. Führungskräfte zeigen ihre Macht und Autorität mit anderen Symbolen: Die Größe und Lage des Büros, das eigene Sekretariat oder ein gut ausgestatteter Firmenwagen lassen die Herzen von Führungskräften höher schlagen. Reisen 1. Klasse, Spesenkonto und das neueste Handy tun es auch.

Wie im vorigen Kapitel ausgeführt bekennt sich etwa ein Viertel der Befragten zum Statusdenken. Von ihnen wollten wir wissen, welche Statussymbole ihnen wichtig sind. Und: was davon ist in ihrer aktuellen Position bereits realisiert?

Generell liegen die verglichenen Ergebnisse sehr nahe beieinander. Man kann also sagen: Wem Statusdenken wichtig ist, der möchte auch alle verfügbaren Statussymbole zeigen. Dazu gehören das Reisen in der 1. Klasse bei längeren Reisen (22%), ein angemessenes Spesenkonto (ebenfalls 22%). Gefolgt von Handy oder Tablet (21%), Marken- oder Maßkleidung (20%) und einem repräsentativen Büro (20%). 19% wünschen sich eine eigene Assistenz bzw. ein eigenes Sekretariat, 18% einen gut ausgestatteten Firmenwagen. Vergleichsweise unwichtig (13%) sind in diesem Zusammenhang Schmuck und Accessoires.

Vergleicht man diese Wunschliste mit der Realität, findet man eine hohe Übereinstimmung zwischen beiden. Wenn die jeweiligen Statussymbole für Führungskräfte wichtig sind, dann gelingt es ihnen auch, diesen Anspruch im Alltag zu realisieren. Alternative Hypothese: Führungskräfte sehen ihren geltenden Status als ausreichend legitimiert, wenn ihnen dies wichtig ist. Lediglich beim Spesenkonto klaffen Wunschdenken und Realität auseinander. 22% hätten gerne eines, nur 15% haben es tatsächlich.

Wir haben nicht nur nach der Bedeutung von konkreten Statussymbolen gefragt, sondern auch danach, über welche Statussymbole die Befragten verfügen. Dabei zeigt sich eine hohe Korrelation: Wenn sie auf Statussymbole Wert legen, dann verfügen Führungskräfte über genau jene, die ihnen wichtig sind.



Grafik 2/2017: Welche Statussymbole sind Führungskräften wichtig

KEY FACTS

- Führungskräfte, denen Status generell wichtig ist, streben auch nach den entsprechenden Statussymbolen.
- Wenn sie zu Statusdenken neigen, sind Führungskräften die meisten abgefragten Statussymbole gleich wichtig. Schmuck und Accessoires rangieren deutlich abgeschlagen an letzter Stelle.
- Es gibt eine sehr hohe Korrelation zwischen gewünschten und realisierten Statussymbolen.

DATENTABELLEN

Führungskräfte sagen: Es ist mir wichtig....	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/ Teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
durch Schmuck und Accessoires Prestige auszustrahlen.	4%	9%	15%	24%	48%
eine eigene Assistenz/eigenes Sekretariat zu haben.	7%	12%	19%	26%	36%
einen gut ausgestatteten Firmenwagen zu haben.	6%	12%	16%	23%	43%
Marken- oder Maßkleidung zu tragen.	6%	14%	19%	21%	39%
ein repräsentatives Büro zu haben.	5%	15%	28%	24%	28%
immer das neueste Handy/Tablet zu haben.	6%	15%	22%	22%	35%
bei längeren Reisen in der 1. Klasse zu reisen.	7%	15%	15%	22%	41%
ein angemessenes Spesenkonto zu haben.	6%	16%	26%	20%	32%

Statussymbole Vorhandene Faktoren	Voll zutreffend	Teilweise zutreffend	Derzeit nicht zutreffend
Eine eigene Assistenz/eigenes Sekretariat	17%	27%	56%
Ein gut ausgestatteter Firmenwagen	18%	26%	56%
Ein repräsentatives Büro	22%	44%	34%
Immer das neueste Handy/Tablet	24%	36%	40%
Die Möglichkeit, auf Dienstreisen 1. Klasse zu nutzen	19%	24%	57%
Ein angemessenes Spesenkonto	15%	33%	52%

Datentabellen zu Grafik 2/2017: Welche Statussymbole sind Führungskräften wichtig

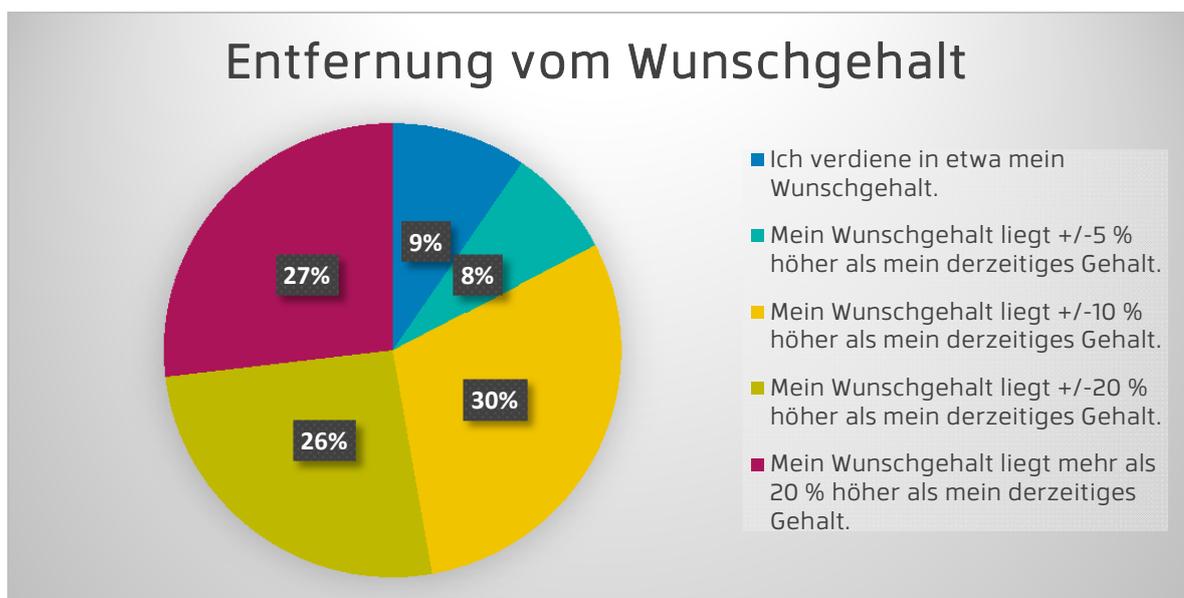
Wunsch und Realität: wie zufrieden sind Führungskräfte mit ihrem Gehalt?

Es ist ja nicht so, dass Führungskräfte darben müssten. Aber Hand aufs Herz: wer hätte nicht gerne monatlich mehr am Konto? Ein attraktives Gehalt ist schon verlockend. Auch wenn andere Faktoren entscheidend dazu beitragen, dass wir uns im Job wohlfühlen: Eine angemessene Bezahlung vermittelt nicht nur Wertschätzung und Anerkennung, sie ist auch die Basis für ökonomische Sicherheit. Und dann ist da noch das Wunschgehalt. Wünschen darf man ja. Und für manche werden Wünsche auch wahr...

Tatsächlich verdienen derzeit nur 18% der von uns befragten Führungskräfte in etwa ihr Wunschgehalt (+/-5%). Spannend: Fragt man, ob die Bezahlung angemessen ist, ergibt sich mit 61% Zustimmung ein deutlicher Unterschied. Jede zweite Führungskraft hätte allerdings gerne eine Gehaltserhöhung von 20% und mehr. 30% wären mit einer Erhöhung von 5-10% schon glücklich.

Die Gründe für das Erreichen oder Nicht-Erreichen des Wunschgehalts werden spannenderweise meist in den Rahmenfaktoren gesucht. Wer es erreicht hat, dem wurde es ohnedies angeboten. Wer es nicht erreicht hat, legitimiert es durch starre Gehaltsschemata (42%) oder wirtschaftliche Gründe im Unternehmen (27%). Nur 10% geben an, schlecht verhandelt zu haben. Weitere 9% sagen, dass sie nicht den Mut haben, nach einer Gehaltserhöhung zu fragen. Die Vermutung liegt nahe, dass der Verhandlungsspielraum von Führungskräften am Arbeitsmarkt verhältnismäßig klein ist. Möglicherweise neigen die Befragten aber auch dazu, die Verantwortung äußeren Umständen zuzuschreiben.

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%.



Grafik 3/2017: Entfernung vom Wunschgehalt

KEY FACTS

- Nur 18% der befragten Führungskräfte verdienen derzeit ihr Wunschgehalt.
- Über die Hälfte der Befragten (53%) fände ein zumindest 20% höheres Gehalt angemessen.
- 61% sind dennoch mit ihrem Gehalt zufrieden. Das trifft stärker auf Top-Führungskräfte zu (71%) als auf untere Managementebenen (55%).
- Wer sein Wunschgehalt nicht bekommt, sieht die Gründe in den Rahmenbedingungen: 42% geben an, in einem starren Gehaltsschema zu stecken.

DATENTABELLEN

Entfernung vom Wunschgehalt	
Ich verdiene in etwa mein Wunschgehalt.	10 %
Mein Wunschgehalt liegt +/-5% höher als mein derzeitiges Gehalt.	8 %
Mein Wunschgehalt liegt +/-10% höher als mein derzeitiges Gehalt.	30 %
Mein Wunschgehalt liegt +/-20% höher als mein derzeitiges Gehalt.	26 %
Mein Wunschgehalt liegt mehr als 20% höher als mein derzeitiges Gehalt.	27 %

Ich werde für das, was ich leiste, angemessen bezahlt.	Oberes Management	Mittleres Management	Unteres Management	Führungskräfte gesamt
Trifft zu	36%	22%	16%	61%
Trifft eher zu	35%	37%	39%	
Teils/teils	19%	25%	26%	24%
Trifft eher nicht zu	5%	12%	11%	15%
Trifft nicht zu	4%	4%	8%	

Gründe für Unzufriedenheit mit Gehalt	
Ich stecke in einem starren Gehaltsschema, das nicht mehr Gehalt erlaubt.	42%
Ich habe schlecht verhandelt; ich hätte mehr herausholen können.	10%
Ich traue mich nicht, nach einer Gehaltserhöhung zu fragen.	9%
Das Unternehmen kann meinem Wunsch derzeit aus wirtschaftlichen Gründen nicht nachgeben.	27%
Anderes	13%

Gründe für Zufriedenheit mit Gehalt	
Ich habe gut verhandelt und mein Wunschgehalt erzielt.	35%
Mir wurde dieses Gehalt vom Unternehmen weitgehend so angeboten und es wurde nur im Detail verhandelt.	50%
Anderes	15%

Datentabellen zu Grafik 3/2017: Entfernung vom Wunschgehalt

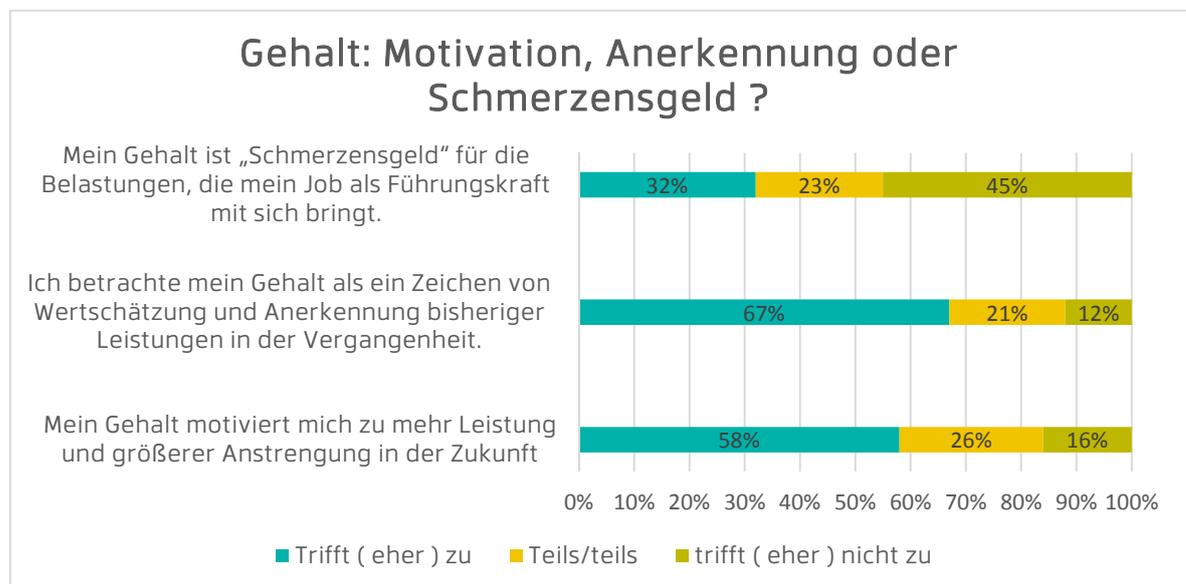
Gehalt: Motivation, Anerkennung oder Schmerzensgeld?

Geld ist ja bekanntlich nicht alles. Einer der Befragten bringt es auf den Punkt: „Was bringt mir ein hohes Gehalt, wenn ich morgens mit Magenschmerzen zur Arbeit gehe?“ Sinnvolle und spannende Aufgaben, Freiräume und Eigenverantwortung, aber auch eine positive Work-Life-Balance stehen mindestens ebenso hoch im Kurs.

Wir wollten wissen, ob ihr Gehalt Führungskräfte zu mehr Leistung und größerer Anstrengung in der Zukunft motiviert. Immerhin 58% der Befragten meinen, dass dies zutrifft bzw. eher zutrifft. 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 Zeichen 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.

Für knapp 1/3 der Führungskräfte ist ihr Gehalt weder Motivationsfaktor noch Zeichen von Wertschätzung: 32% der Befragten betrachten ihre derzeitige Bezahlung als Schmerzensgeld für die Belastungen, die ihr Job als Führungskraft mit sich bringt. Auf der unteren Managementebene sind es sogar 37%, was ein beträchtliches Defizit an Wertschätzung vermuten lässt.



Grafik 4/2017: Gehalt: Motivation, Anerkennung oder Schmerzensgeld?

KEY FACTS

- 58% der Befragten fühlen sich durch ihr Gehalt zu mehr Leistung und größerer Anstrengung in der Zukunft motiviert.
- Für Führungskräfte des oberen Managements ist die Bezahlung ein deutlich höherer Motivationsfaktor (65%) als für das untere Management (54%).
- 67% sehen ihr Gehalt als ein Zeichen von Wertschätzung und Anerkennung bisheriger Leistungen.
- Führungskräfte des oberen Managements bringen ihr Gehalt zu 78% mit Wertschätzung und Anerkennung in Verbindung, beim unteren Management sind es lediglich 63%.
- 32% der Befragten betrachten ihre derzeitige Bezahlung als Schmerzensgeld für die Belastungen, die ihr Job als Führungskraft mit sich bringt.

DATENTABELLE

Gehalt: Motivation, Anerkennung, „Schmerzensgeld“	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Mein Gehalt ist „Schmerzensgeld“ für die Belastungen, die mein Job als Führungskraft mit sich bringt.	13%	19%	23%	26%	19%
Mein Gehalt motiviert mich zu mehr Leistung und größerer Anstrengung in der Zukunft.	24%	34%	26%	11%	5%
Ich betrachte mein Gehalt als Zeichen von Wertschätzung und Anerkennung bisheriger Leistungen in der Vergangenheit.	34%	33%	21%	9%	3%

Mein Gehalt ist „Schmerzensgeld“ für die Belastungen, die mein Job als Führungskraft mit sich bringt.	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Oberes Management	6%	20%	19%	27%	27%
Mittleres Management	12%	20%	24%	27%	16%
Unteres Management	15%	22%	23%	26%	14%

Mein Gehalt motiviert mich zu mehr Leistung und größerer Anstrengung in der Zukunft.	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Oberes Management	32%	33%	23%	9%	4%
Mittleres Management	21%	35%	28%	12%	4%
Unteres Management	21%	33%	28%	14%	4%

Ich betrachte mein Gehalt als Zeichen von Wertschätzung und Anerkennung bisheriger Leistungen in der Vergangenheit.	Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Oberes Management	40%	38%	17%	4%	1%
Mittleres Management	32%	33%	21%	10%	4%
Unteres Management	29%	34%	24%	10%	3%

Datentabellen zu Grafik 4/2017: Gehalt: Motivation, Anerkennung oder Schmerzensgeld?

Über die Studie

Der Hernstein Management Report erhebt seit 19 Jahren ein jährliches Stimmungsbild unter Führungskräften und Unternehmern und Unternehmerinnen in Österreich und Deutschland. Für die aktuelle Ausgabe wurden 1.585 Personen zu aktuellen Führungsthemen und Trends in der Führungskräfteentwicklung befragt. Aufgrund kaufmännischer Rundungen können Prozentwerte zwischen 99% und 101% auftreten.

Fragen zur Studie richten Sie bitte an: management.report@hernstein.at

Mehr Infos unter: www.hernstein.at/Wissenswert/Hernstein-Management-Report/

hernstein

Wir verstehen Leadership

IMPRESSUM

Auftraggeber

hernstein

Wir verstehen Leadership

Hernstein Institut für Management und Leadership
der Wirtschaftskammer Wien
Mag. (FH) Michaela Kreitmayer
Leitung Hernstein Institut



Währinger Gürtel 97, wko campus wien, 1180 Wien
t +43/1/ 514 50-5630
m management.report@hernstein.at
w www.hernstein.at

Ausführendes Institut



**vieconsult Vienna Corporate
Research and Development GmbH**
Mag. Gerd Beidernikl
Wasagasse 6/6, 1090 Wien
t +43/1/402 18 23-41
e office@vieconsult.at
w www.vieconsult.at