

IMANENT-Dossier 4.11
IHR LOHN 2005

INHALT

1. Editorial
2. Ein halbes Prozent mehr
3. Frauen fordern zuwenig
4. Guter Bonus, schlechter Bonus
5. Arbeitsplatz Dschungel
6. Hochlohn-Land Schweiz
7. Weiterführende Informationen
8. Impressum

Eine monatliche Publikation des **Instituts für Management-Entwicklung** der Fachhochschule beider Basel
<http://www.fhbb.ch/imanent>

Datum: 22.11.04
Ausgabe: Nr. 23
ISSN: 1660-3478

Das kostenlose Abo und frühere Ausgaben des IMANENT-Dossiers finden Sie auf unserer Homepage.

1 | Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Vor einem Jahr haben wir das erste Dossier zum Thema Lohn veröffentlicht. Vielleicht erinnern Sie sich: Wir waren damals etwas ratlos, weshalb Frauen in der Schweiz für gleichwertige Tätigkeiten 20% weniger verdienen. Inzwischen sind auch andere Publikationen aufmerksam geworden: ‚Lohnbetrug‘ titelte etwa das Cash in der vorletzten Ausgabe. Eine Cash-Umfrage unter Schweizer Konzernen zeigt, dass sich etwas tut: Novartis zum Beispiel hat die Löhne ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen untersucht und neu eingestuft. Resultat: Rund 300 Millionen wird Novartis dieses Jahr an Mitarbeiterinnen bezahlen, die bisher zu schlecht gefahren sind.

Viel Spass beim Lesen – denn hier erfahren Sie, was die anderen in einem Jahr schreiben werden.

Herzlich, Ihr Thomas Mauch

2 | Ein halbes Prozent mehr

2005 können Sie mit einer nominalen Lohnerhöhung von 1,4% rechnen. Bei einer erwarteten Inflationsrate von 0,9% dürften die Löhne real um 0,5% steigen. Wie jedes Jahr hat die UBS im Oktober Schweizer Unternehmen und Verbände, die 64% der arbeitenden Bevölkerung beschäftigt, befragt. Mit nominal plus 2% fahren wie schon vergangenes Jahr die Beschäftigten im Telekommunikations- und Informatikbereich am besten. Ebenfalls einen hohen Zuwachs erwarten der Bankensektor und die Investitionsgüter-Industrie. Nur ganz geringe Lohnzuwächse fürs nächste Jahr sehen die stark von der vergangenen Konjunkturschwäche getroffenen Branchen, wie die Druck- und Grafikbranche (0,8%) und die Textilindustrie (0,4%). Trotz der weiterhin positiven Wirtschaftsaussichten bleiben die Unternehmen vorsichtig, was die Personalplanung angeht: Nur gerade 21% planen den Personalbestand auszuweiten, während rund 40% keine substantielle Veränderung sehen. Hingegen scheinen massive Reduktionen des Personalbestandes im Gegensatz zur letzten Umfrage auszubleiben.

3 | Frauen fordern zuwenig

‚Frauen fordern nicht‘. So umschreibt Linda Babcock, Ökonomie-Professorin an der Carnegie-Mellon University, das Verhalten von Frauen. Diese Zurückhaltung kann im Laufe des Berufslebens zu einem erheblichen Lohnunterschied führen. Frauen verhandeln laut Babcock weniger um ihren Lohn. Sie verlangen weniger und beenden das Verhandeln auch schneller. Die Folgen können massiv sein. Babcock hat die Löhne

untersucht, die die Absolventinnen und Absolventen einer US-Wirtschaftshochschule für ihren ersten Job ausgehandelt haben. Die Männer erreichten durchschnittlich 4,3% mehr Lohn als der Arbeitgeber zuerst anbot. Die Frauen kamen nur auf einen um 2,7% höheren Lohn. Lag das erste Angebot des Arbeitgebers bei 46'000 Franken, kam so schon im ersten Berufsjahr ein Lohnunterschied von 730 Franken zustande. Sofern die Männer danach jedes Jahr 2 Prozent und die Frauen nur 1 Prozent mehr Lohn auszuhandeln, kommt es im Lauf des Berufslebens zu einem Lohnunterschied von 575'000 Franken.

4 | Guter Bonus, schlechter Bonus

Viele Unternehmen haben Bonuspläne und andere Systeme der leistungsorientierten Entlohnung eingeführt. Und etwa genau so viele Unternehmen sind nicht zufrieden, weil die Leistungskomponente nicht die gewünschte Wirkung zeigt. Häufig liegt der Fehler in der Messgrösse: Um die Leistung des Managements zu bewerten, werden falsche Kennzahlen eingesetzt. ‚Im schlimmsten Fall belohnen sie jene Manager, die den Wert des Unternehmens schmälern‘ sagt Hermann Stern, Spezialist für Kompensationssysteme. Entscheidend für ihn ist, dass die gewählte Kennzahl den Wertzuwachs aufzeigt. Kombinationen von Messgrössen wie Umsatz und Ebitda (das operative Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen) hält Stern für untauglich. Er empfiehlt den Economic Profit oder den Economic Value Added als Kennzahl. ‚Wenn sich der Economic Profit positiv entwickelt hat, wird wirklicher Wert für die Kapitalgeber geschaffen, weil die verlangte Mindestrendite darin enthalten ist.‘

5 | Arbeitsplatz Dschungel

Wieso denn immer arbeiten fürs Geld? Etwas leichter geht es, falls Sie zur so genannten B-Prominenz gehören. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der deutschen Dschungel-TV-Show ‚Ich bin ein Star – holt mich hier raus‘ lassen sich ihren Einsatz fürstlich vergolden. Wobei auch hier ein etwas unsozial anmutendes Einkommensgefälle deutlich wird: An der Spitze steht TV-Moderator Carsten Spengemann (CHF 54'000), gefolgt von Dieter Bohlen's Exfreundin Nadja Abd El Farrag (CHF 45'000), Dolly Buster (CHF 33'000) und Model Heidi Nunez-Gomez (CHF 28500). B-Prominente erkennt man übrigens an der Vorsilbe ‚ex‘ vor der Berufsbezeichnung: Folgende Ex haben zwischen 27'000 und 22'000 Franken erhalten: Ex-Quizmaster Harry Wijnvoord, Ex-Milli-Vanilli-Sänger Fabrice Morvan und Ex-Fussball-Profi Jimmy Hartwig. Schlusslicht ist die der Redaktion bisher leider unbekannte Schauspielerin Isabel Varell mit 18'000 Franken.

6 | Hochlohn-Land Schweiz

‚Viel Lohn und wenig Regulierung‘ ist das Ergebnis einer Studie der Credit Suisse zum Arbeitsmarkt Schweiz. Die hohen Preise für die Arbeit, also die hohen Löhne, deutet die Studie als Zeichen für deren Knappheit. Insbesondere der zunehmende Anteil des Dienstleistungssektors trägt zum hohen gesamtwirtschaftlichen Lohnniveau bei. 70% der Arbeitstätigen sind in Branchen mit raschem Wertschöpfungs- und Beschäftigungszuwachs tätig, etwa im Banken- und Finanzbereich. Im Vergleich zum Ausland sind

Fachkräfte in diesen Sektoren Mangelware. Einen zweiten Grund für das hohe Lohnniveau ortet die Studie im geringen Beschäftigungsvolumen der Frauen. Zählt man die Köpfe, stehen zwar ähnlich viele Frauen im Erwerbsleben wie in skandinavischen Ländern. Schweizer Frauen sind aber häufig in Teilzeitstellen tätig und generieren so weniger Beschäftigungsvolumen. Dadurch wird weniger Arbeitskraft am Markt angeboten, was wiederum deren Preis in die Höhe treibt. Eine dritte Ursache ist die hohe Erwerbsquote älterer Arbeitnehmer. In der Schweiz ist die Erwerbsbeteiligung der 50- bis 64-Jährigen trotz rückläufiger Tendenzen die zweithöchste im OECD-Vergleich. Die Berufserfahrung, die mit steigenden Löhnen honoriert wird sowie die höheren Lohn-Nebenkosten in dieser Altersgruppe tragen zum hohen Lohnniveau bei.

7 | Weiterführende Informationen

‚Der Schweizer Arbeitsmarkt – viel Lohn und wenig Regulierung‘, Economic Briefing Nr. 37 der Credit Suisse Group, Juni 2004

‚Women don't ask: Negotiation and the gender divide‘, von Linda Babcock und Sara Laschever, Princeton University Press, 2003
ISBN 0-691-08940-X

‚Das Value Cockpit. Sieben Schritte zur wertorientierten Führung für Entscheidungsträger‘, von Stephan Hostettler und Hermann Stern, Wiley-Verlag, 2004, ISBN 3-5275-0102-9

8 | Impressum | Herausgeber:

Institut für Management-Entwicklung der Fachhochschule beider Basel, Postfach, 4002 Basel
T +41 61 279 17 05, F +41 61 279 17 06, <http://www.fhbb.ch/imanent>, <mailto:imanent@fhbb.ch>
Redaktion: Thomas Mauch, <mailto:thomas.mauch@fhbb.ch>

Das kostenlose Abo und frühere Ausgaben des IMANENT-Dossiers finden Sie auf unserer Homepage.
