

# Die Freude am Geld schwindet

Die «1:12»-Initiative könnte einen aufreibenden Umverteilungskampf auslösen. Um exzessive Saläre zu vermeiden, müssten die Unternehmen statt hoher Boni eine andere Form der Anerkennung für Leistung ausrichten: öffentliche Ehrungen. *Bruno S. Frey und Jana Gallus*

Seit kurzer Zeit rückt in der Schweiz die Einkommensverteilung ins Zentrum des politischen Interesses. Insbesondere seit der Minder- und der «1:12»-Initiative wird behauptet, die Reichen würden immer reicher, die Armen immer ärmer. Diese Behauptung widerspricht vollständig einer objektiven Betrachtung der Verhältnisse in unserem Land und wird durch wissenschaftliche Untersuchungen der Einkommensverteilung widerlegt. Dennoch wird die Behauptung von den Befürwortern der Initiativen immer wieder vorgebracht.

In der Debatte besteht immerhin in einer Hinsicht ein Konsens. Sowohl Befürworter als auch Gegner der Initiativen sind sich einig, dass einige Saläre einer kleinen Zahl von Managern grosser Firmen exzessiv und nicht zu rechtfertigen sind. Alle betonen, dass Gehälter in der Grössenordnung von einigen Dutzenden von Millionen Franken oder gar beinahe hundert Millionen Franken sicherlich nicht einer richtig gemessenen Leistung entsprechen.

Keine der beiden Seiten in der politischen Auseinandersetzung hat jedoch ein überzeugendes Konzept, um solche exorbitanten Löhne in der Zukunft zu vermeiden. Politiker des linken Spektrums wollen sie durch staatlichen Eingriff verhindern. Die Minder-Initiative eignet sich dazu nicht, weil sie die Entscheidung den Aktionären überlässt. Die Inhaber der schweizerischen Grossfirmen sind weitgehend internationale Investoren, die sich nicht um die Einkommensverteilung in der Schweiz kümmern. Würde die «1:12»-Initiative angenommen, entstünden gewaltige Anreize zur Umgehung dieser sehr engen Einschränkung der wirtschaftlichen Tätigkeit. Ein beträchtlicher Teil der gut ausgebildeten Schweizer würde sich nur mehr mit dieser unproduktiven Tätigkeit befassen. Der Rest der Gesellschaft – und gerade auch die ärmeren Schichten – würde damit gewaltig belastet. Es besteht die Gefahr, dass sich unser Land in einem Umverteilungskampf aufreibt.

Zuweilen wird auch einfach eine markante Anhebung des Spitzensteuersatzes der Grossverdiener gefordert. Mit dieser Massnahme würden jedoch auch Personen betroffen, die mit ihrer eigenen Anstrengung Neues schaffen und damit unserem Land zu Wohlstand verhelfen. Die hiezulande dringend notwendigen Initiativen Unternehmer würden abgeschreckt. Erfolgreiche Sportler, denen (fast) jeder ihr hartverdientes Einkommen gönnt, würden auswandern. Unser aller Idol Roger Federer würde sicherlich unser Land unverzüg-



Unproduktive Tätigkeit.

lich verlassen, wenn er auf sein Einkommen von rund 70 Millionen Franken allzu hohe Steuern zahlen müsste. Damit gehen auch die entsprechenden Steuereinnahmen verloren. Wer klug ist, bringt die goldenen Gänse nicht um, sondern pflegt sie zum eigenen Vorteil.

## Bill Gates für 50 000 Franken?

Ein Verzicht auf sogenannte Leistungslöhne wäre ein gangbarer und sinnvoller Weg. Dieses Instrument wird jedoch seit langem von den Managern manipuliert, indem sie weitgehend selbst festlegen, was ihre Leistung ist. Der oft unzureichend informierte Verwaltungsrat legt auf dieser Grundlage die Boni fest. Als Ergebnis stellen sich exorbitante Saläre einiger weniger Manager ein. Werden solche Boni verhindert, muss allerdings dafür Sorge getragen werden, dass zur Kompensation nicht einfach die Festgehälter beliebig angehoben werden.

Zur Vermeidung exzessiver Saläre schlagen wir ein ganz anderes Vorgehen vor. Es setzt bei den Ursachen an. Die Manager sind in Wirklichkeit gar nicht an dem vielen Geld interessiert. Selbst wenn ein besonders hoher Bonus das eigene Ego stärkt, so verschwindet die Freude daran so schnell und leise, wie das Geld auf dem Konto gelandet ist. Niemand kann fünfzig oder hundert Millionen Franken im Jahr vernünftig ausgeben. Dazu fehlt nur schon die Zeit. Unbestrit-

ten ist nämlich, dass solche Manager in der Tat enorm viel Zeit für ihre Tätigkeit aufwenden. Im schroffen Gegensatz zu den früheren Superreichen sind sie das Gegenteil von Müssiggängern. Sie setzen sich voll und ganz für ihre Firma ein. Sie verfügen nicht über die Zeit, sich lange Ferien in der Karibik zu gönnen, sorgfältig eine Kunstsammlung aufzubauen oder sich ausgiebig ihren Familien zu widmen.

Es ist nicht das Geldstreben an sich, das Manager dazu bewegt, sich exorbitante Gehälter zu sichern. Vielmehr ist es die gesellschaftliche Anerkennung, die mit diesen Salären verbunden ist. Anerkennung lässt sich aber auch auf andere Weise erreichen. Sie kann deutlich gemacht werden, indem für besondere Leistungen Auszeichnungen verliehen werden. Im Gegensatz zu Boni werden Ehrungen in der Öffentlichkeit zelebriert und damit publik gemacht. Unsere langjährige Forschung über Auszeichnungen belegt eindeutig, dass etwas vom Wichtigsten im Leben eines Menschen die Bewunderung und Anerkennung durch andere Menschen ist.

Diese Aussage wird auch durch die Ergebnisse der Glücksforschung bestätigt. Einkommen ist wichtig, solange man nur wenig davon hat. Sobald jedoch das Einkommen reichlich fließt, stehen andere Dinge, wie eben Anerkennung, im Vordergrund. Wie könnte man etwa Bill Gates zu einer Veranstaltung in die Schweiz locken? Indem der Veranstalter ihm 20 000, 50 000 oder gar 100 000 Franken anbietet? Das wäre lächerlich und käme überdies schlecht an. Hingegen wäre er eher zu gewinnen, wenn eine prestigereiche Institution ihm in einem schönen Rahmen eine Auszeichnung, wie zum Beispiel einen Ehrendoktor, verleihen würde. Die riesige Bedeutung von Auszeichnungen wird jedes Jahr mit der Verleihung der Nobelpreise sichtbar, nach denen Wissenschaftler geradezu gieren, gerade auch wenn sie bereits mit ihrer eigentlichen Tätigkeit, der Forschung, Grosses erreicht haben.

Mit Hilfe einer klugen Vergabe von Auszeichnungen kann das verständliche Bedürfnis von Managern, für ihre Leistung gelobt zu werden, erfüllt werden. Die Empfänger fühlen sich beglückt, die exzessiven Gehälter können entfallen ... und überdies kosten Auszeichnungen nur wenig.

**Bruno S. Frey** ist Professor an der Zeppelin-Universität Friedrichshafen, und Forschungsdirektor des Center for Research in Economics, Management and the Arts, Switzerland (CREMA) in Zürich.

**Jana Gallus** ist Doktorandin in Volkswirtschaftslehre an der Universität Zürich.