

Angestellte trauen ihren Chefs kaum

Die Geschäftsleitungen in der Schweiz haben einen massiven Imageschaden

STEFAN SCHUPPLI

Eine Umfrage bei 3333 Mitgliedern des Verbands Angestellte Schweiz zeigt: Nicht die Löhne sind das Problem, sondern der Chef.

«Ein guter Lohn ist nicht alles!» Der Leitspruch der Frühjahrstagung des Angestelltenverbandes im Novartis-Auditorium darf zwar mit Fug und Recht als Binsenwahrheit bezeichnet werden. Aber er entwickelt eine gewisse Brisanz, wenn er in einem Hause geäussert wird, wo der oberste Chef 259-mal mehr verdient als der schlechtestbezahlte Arbeiter. Was den Lohn anbetrifft, so scheint es, sind die Angestellten aber doch recht zufrieden. In einer vom Institut Demoscope durchgeführten Studie geben die Mitglieder des Verbands Angestellte Schweiz dem Faktor Lohn die Note 4,2. Gleichzeitig bekommen die Geschäftsleitungen bei der Vertrauenswürdigkeit deutlich ungenügende Zensuren (3,7 bei einer 6 als bestmögliche Note). Zu Deutsch: Da herrscht nicht Lohnneid, sondern Verdrossenheit. Werner Reimann, Leiter HR-Forschung bei Demoscope, bezeichnet es als alarmierend, dass beim Vertrauen über ein Drittel der Befragten eine Note unter 3 gegeben hätten. «Beim Vertrauen handelt es sich nicht um eine Quantité négligeable, es ist die Basis für die tägliche Zusammenarbeit.»

ABGEHOBEN. Der internen Kommunikation komme grosse Bedeutung zu, analysiert Reimann. Sie sollte verständlich, vollständig und schnell sein. Die Mitarbeitenden sollen wieder das Gefühl bekommen, dass ihre Arbeit von Bedeutung ist. Gerade in der Chemie- und Pharmabranche seien die Firmen in den letzten Jahren aber so stark gewachsen, dass Ziele und Philosophie der Unterneh-



Kein Arbeits-Blues, bitte. Wenn der Lohn stimmt, ist es recht. Aber auch die Stimmung ist wichtig. Foto Keystone

men für viele nicht mehr durchschaubar seien. Reimann: «Die Unternehmensleitung ist für die Angestellten räumlich, aber auch in ihrem Verhalten so weit weggerückt, dass sie Mühe haben, den Sinn der eigenen Arbeit noch zu sehen.»

SIGNAL. Ein Lob oder zumindest ein Zeichen von Anerkennung könne für die Mitarbeitenden ein wichtiges Signal sein. Doch auch hier fehle es: Die Befragten erteilen die Note 3,9. Auch finden sehr viele, dass sie beim beruflichen Weiterkommen zu wenig unterstützt würden. In verschiedenen Bereichen ist es gemäss der Umfrage um die Arbeitswelt besser bestellt, so etwa bei der Leichtigkeit, mit der die Arbeit von der Hand geht (4,8), beim Arbeitsklima und der «Menschlichkeit» (4,7 bzw. 4,6).

Dass in der Lohnfrage nicht bessere Resultate erreicht werden, sei nicht ganz verwunderlich. «Wer ist denn zufrieden mit seinem Lohn?», sagt Reimann. «Ich habe verschiedentlich in anderen Branchen und Unternehmen von knapp über oder sogar unter drei erlebt.» Professor Thomas Schwarz von der Fachhochschule Nordwestschweiz sieht einen Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Unternehmenserfolg. Hohe Löhne machten das Unternehmen für Arbeitnehmende attraktiver, senkten die Fluktuation und führten zu tieferen Lohnstückkosten. Die Lohnhöhe ist also noch immer der «harte Faktor».

Schwieriger wird die Analyse der Lohnunterschiede, die innerhalb eines Unternehmens erklecklich sind (vgl. Tabelle). Sie haben sicher etwas zu tun mit der Firmengrösse und der

Ertragskraft. Aber eben nicht nur. Sonst dürfte die seit Langem mit den Wellen kämpfende Ciba keinen so hohen Rang einnehmen.

GEWINNBETEILIGUNG. Eine Untersuchung von 2002 (Schwarz und Greiwe) zeigt,

DIE LOHNSCHEREN	
UBS	544:1
Credit Suisse	514:1
Novartis	259:1
Roche	230:1
Ciba	101:1
Zürich	90:1
Swisslife	71:1
Baloise	48:1
Clariant	39:1
Helvetia	27:1
Lonza	16:1
Migros	14:1
Coop	12:1

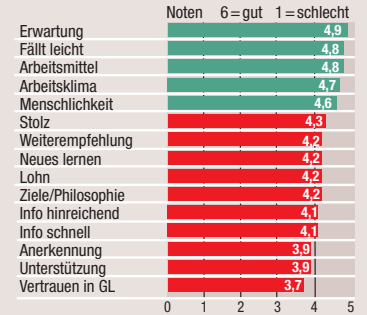
Höchster Lohn im Vergleich zum tiefsten

dass sich die Gewinne bei Unternehmen mit Erfolgsbeteiligung deutlich positiver entwickelten als diejenigen der Unternehmen ohne Erfolgsbeteiligung. Eine andere Studie derselben Autoren (2003) zeigt, dass der Leistungslohn eher positiv bewertet wird, dies u.a. weil die Mitarbeiter wissen, wie er zustande kommt und das Gefühl haben, dass Leistungen gerecht beurteilt werden.

Novartis hat Elemente der Arbeitsleistung in die Löhne eingebaut, sagte Michael Plüss, Leiter Novartis Schweiz. Das bedinge, dass Vorgesetzte Leistungen beurteilen – und das auch können. Mitarbeitergespräche werden zweimal im Jahr durchgeführt. Auf der Jagd nach Talenten ist Novartis gezwungen, ein guter Arbeitgeber zu sein. Sie will gute Karten auf dem Arbeitsmarkt.

grafik des tages

ZUFRIEDENHEIT AM ARBEITSPLATZ



VON GUT BIS UNGENÜGEND. Der Verband Angestellte Schweiz hat eine Untersuchung zur Arbeitssituation veröffentlicht. Sehr gut kennen die Angestellten die in sie gesetzten Erwartungen, schlecht ist das Vertrauen in die Geschäftsleitung. Der Lohn ist nicht das Hauptproblem, aber er könnte höher sein.

nachrichten

Behring reicht Anzeige gegen Justizbeamte ein

BASEL. Der gescheiterte Finanzunternehmer Dieter Behring geht gegen die Justiz vor. Er hat am Freitag eine Anzeige wegen Urkundenfälschung gegen einen Beamten der Bundeskriminalpolizei, einen Staatsanwalt des Bundes sowie eine «unbekannte Täterschaft» eingereicht. Weitere Angaben zu der Anzeige könne er aus taktischen Gründen nicht machen, sagte Behrings Anwalt Markus Raess: «Es geht ja auch noch um Beweissicherung.» Die Anzeige stehe aber im Zusammenhang mit der letzten Verhaftung Behrings, sagte der Anwalt. Behring war am 6. März gemeinsam mit einem weiteren Verdächtigen festgenommen und rund zwei Wochen in Haft gesetzt worden. Wie er nach seiner Freilassung sagte, sei er von den Behörden verdächtigt worden, «beträchtliche liquide Mittel» versteckt zu haben. Ein erstes Mal hatte der ehemalige Fondsmanager, gegen den wegen Betrugs, Veruntreuung und Geldwäscherei ermittelt wird, von Oktober 2004 bis April 2005 in Untersuchungshaft gesessen. In den zusammengebrochenen Behring-Firmen dürften Anleger Gelder in Höhe von mehreren 100 Mio. Fr. verloren haben. SDA

Die Philosophie des Ballonfahrens

Bertrand Piccard spricht über den totalen Kontrollverlust

CHRISTIAN MIHATSCH

Bertrand Piccard, der Schweizer Rekordballonfahrer, erklärt, warum es besser ist, die Kontrolle über sich als über die Situation zu haben.

«Glück ist Rückenwind» besagt ein chinesisches Sprichwort und keiner könnte dem eher beipflichten als Bertrand Piccard, der als Erster die Welt mit einem Ballon umrundet hat. Fesselballons haben keine Motoren. Sie werden allein vom Wind getrieben. Die einzige Entscheidung des Ballonfahrers ist die Flughöhe. Er muss eine Höhe finden, in der der Wind in die gewünschte Richtung weht. Für Bertrand Piccard war diese Beobachtung eine Offenbarung. Bevor er mit dem Ballonfahren begonnen hatte, flog er Ultraleichtflugzeuge und versuchte mit Motorenkraft die Natur zu überwinden. Die Kontrolle über die Maschine garantierte ihm Kontrolle über die Situation und letztlich über die Naturgewalten. Ballonfahren hingegen sei totaler Kontrollverlust, erklärte Bertrand Piccard anlässlich einer Veranstaltung der Headhuntingagentur HCCM.

SICHERHEIT. Der Mensch suche immerzu nach Sicherheit, Kontrolle über sein Leben und sein Umfeld. Dieser Versuch sei aber zum Scheitern verurteilt und gefährlich, glaubt Piccard. Viele Situationen liessen sich nicht beherrschen. Folglich sei es besser, sich der Situation anzupassen. Beim Ballonfahren tue man dies durch Anpassen der Flughöhe. Möchte man steigen, müsse man Ballast abwerfen. Dieser Ballast sei nichts anderes als eingefahrene Verhaltensmuster,



Schwierig. Der Versuch, sein Leben zu kontrollieren, muss scheitern, sagt Bertrand Piccard. Foto Roland Schmid

unreflektierte Annahmen, Vorurteile, Dogmen – all die Dinge, an denen wir uns festhielten, im Glauben, sie gäben uns Sicherheit. Statt aber dieser trügerischen Sicherheit nachzujagen und zu versuchen, die Situation zu kontrollieren, sei es besser, die Kontrolle über sich anzustreben. Kontrolle über sich setze die Bereitschaft voraus, sich zu hinterfragen und zu verändern. Wer sich immer erfolgreich der Situation anpassen wolle, müsse also immer wieder Ballast abwerfen.

Der Moment der Wahrheit komme in der Krise, glaubt Bertrand Piccard. Das Wort «Krise» kommt aus dem Altgriechischen und bezeichnet die mit einem

Wendepunkt verbundene Entscheidungssituation.

KRISEN NUTZEN. In einer Krise bestünden drei Möglichkeiten, erläutert der Ballonfahrer. Wir könnten uns mit der neuen Situation abfinden oder versuchen, dagegen anzukämpfen oder die Krise zu nutzen. Letzteres setze die Bereitschaft voraus, sich auf Neues einzulassen, eine gewisse Abenteuerlust. Für Bertrand Piccard ist ein Abenteuer denn auch nichts anderes als eine Krise, die wir als Chance nutzen. Wer das Glück des Rückenwinds sucht, wird immer wieder vom Winde verweht und muss offen für Abenteuer sein.

Big Star zieht von Weil weg

Standortnachteil an der Peripherie der Modewelt

ANDREAS SCHWANDER

Der Jeans-Hersteller Big Star schliesst überraschend seinen Standort in Weil am Rhein und zieht nach Düsseldorf.

Big Star war immer ein Exot in der regionalen Wirtschaft, aus der die Textilindustrie seit Jahren verschwunden ist. Nun zieht die türkische Eroglu-Group, welche Teile der Firma vor zwei Jahren zusammen mit den Markenrechten gekauft hatte, die Konsequenzen. Sie zieht um, in die deutsche Modemetropole Düsseldorf. Nur der Factory Outlet mit rund 15 Angestellten bleibt in Weil am Rhein. Betroffen sind knapp 40 Arbeitsplätze, wobei den Mitarbeitern am neuen Standort wieder Jobs angeboten werden.

VERGEBLICHER VERSUCH. Man habe es nun zwei Jahre lang versucht, sagt Vertriebsleiter Frank Götz. Als Textilunternehmen habe man in Weil am Rhein doch einen klaren Standortnachteil. Mit dem Hauptmarkt Deutschland sei Weil an der extremen Peripherie gelegen und es sei schwierig, gute Designer zu einem Umzug hierher zu bewegen oder überhaupt Spezialisten für die Textilindustrie zu finden. Hauptgrund für die jetzige schnelle Entscheidung war, dass die Besitzerfirma, die türkische Eroglu-Group, für ihre Hauptmarke Colin's Sportswear einen neuen Hauptsitz in Düsseldorf baut. Da wäre es Unsinn gewesen, für die wesentlich kleinere Tochterfirma weiterhin einen zweiten Hauptsitz zu betreiben.

Nach der Insolvenz der von den Brüdern Laurin und Edwin Faeh aus Basel gegründeten Firma hat die Eroglu-Group erst einmal von den ursprünglich weit über 200 Arbeitsplätzen rund 100 gerettet. Der neue Eigentümer, der eines der grössten produzierenden Unternehmen in der Türkei ist und insgesamt rund 5000 Personen beschäftigt, verspricht, Big Star zu neuer Grösse zu führen. Doch der Neustart war unerwartet schwierig. Die Reputation der Firma hatte durch die Insolvenz erheblich gelitten und einige Kunden sprangen ab, wobei doch zumindest die wichtigsten Grosskunden dem Betrieb treu blieben. Trotzdem wurden nach und nach weitere Arbeitsplätze abgebaut, vor allem auch, weil verschiedene Funktionen in den Hauptsitz nach Istanbul verlegt wurden. Im letzten Jahr konnte die Lage nun stabilisiert werden. Der Umzug nach Düsseldorf soll deshalb der Marke einen neuen Impuls geben.

MIETER ODER KÄUFER. Mit dem Wegzug von Big Star sucht in Weil eine weitere Gewerbeimmobilie eine neue Nutzung. Schon vorher suchte man für drei der sechs Geschosse des Hauses an der Hegenheimerstrasse neue Mieter. Nun wird auch ein kompletter Verkauf des Hauses in Erwägung gezogen. Ganz verschwinden wird die Modebranche aber nicht aus Weil. Der ursprüngliche Big-Star-Gründer Edwin Faeh vermarktet von hier aus die US-Trendmarke Carhartt, die es von der Arbeiterkluft zum In-Label geschafft hat.