



«Menschen beginnen sofort, sich sozial zu vergleichen – das führt zu Unmut»

«Mein Lohn» Unsere Serie bricht ein Schweizer Tabu und hat heftige Reaktionen ausgelöst. Verhaltensökonom Ernst Fehr erklärt, warum uns der Austausch über das Gehalt so schwerfällt.

Sabrina Bundi

Wie viel verdienst du? Diese Frage wird in der Schweiz selten bis nie gestellt – und selten bis nie beantwortet. Es herrscht quasi ein stillschweigendes Einverständnis darüber, dass über den Lohn nicht gesprochen wird. In der Serie «Mein Lohn» brechen Menschen aus den verschiedensten Berufen mit diesem Tabu und legen ihren Verdienst offen – von der Pflegefachfrau über den Trampoliner bis zur Schauspielerin.

In den Kommentarspalten, die mittlerweile geschlossen wurden, hagelte es zuweilen Kritik, es war etwa zu lesen: «Dann muss er sich halt mehr anstrengen, um mehr zu verdienen.» – «Die kann sich ja sogar Ferien leisten, also soll sie aufhören zu jammern!» – «Ich wäre dankbar, hätte ich so einen Lohn.» – «Meine Arbeit ist genauso wichtig.»

Verhaltensökonom Ernst Fehr von der **Uni Zürich** hat sich einige der Kommentare angeschaut und erklärt, was es in uns auslöst, wenn wir vom Lohn der anderen erfahren.

Herr Fehr, in unseren Kommentarspalten wird gestritten, missgünstig und gejammert. Warum macht uns der Lohn anderer so wütend?

Wir wollen alle fair behandelt werden. Dieses Bedürfnis ist tief in uns verankert. Gleiches soll auch gleich behandelt werden. Nun ist es aber extrem schwierig, unterschiedliche Berufe miteinander zu vergleichen. Vor allem wenn wir nicht genau wissen, was diese Personen in ihrem Berufsalltag tun. Es gibt viele Tätigkeiten, bei denen man nicht direkt sieht, wie produktiv jemand ist. Wenn nun mit dieser Serie Gehälter öffentlich gemacht werden ohne weitere Informationen zur Einordnung dieses Gehalts, beginnen die Menschen sofort, sich sozial zu vergleichen – und das führt fast zwangsläufig zu Unmut.

Denken wir automatisch: «Der verdient zu viel für das, was er leistet», wenn wir nicht genau wissen, was jemand in seinem Beruf genau macht?

So in etwa, ja. Ich kann ein Beispiel machen: Den Millionenlohn von Roger Federer empfinden wir als «fairer» als den eines Pharmachefs. Denn bei Federer können wir im Stadion quasi sehen, mit welcher Leistung er sein Geld verdient. Der Pharmazeut wird auch eine 80-Stunden-Woche haben und viel arbeiten. Aber wir sitzen nicht in seinem Büro und sehen somit auch nicht, was er genau tut. Deshalb empfinden wir seinen Lohn eher als ungerechtfertigt als den von Roger Federer.

Neidisch sind wir nicht auf Roger Federer, sondern auf die Menschen der Serie, die viel weniger verdienen.

Aus der Verhaltensforschung wissen wir: Wir vergleichen uns weder mit den Reichsten noch



Vollkommene Lohntransparenz sei für Arbeitnehmer*innen insgesamt nachteilig, sagt Ernst Fehr. Foto: Boris Müller

«Wir wollen alle fair behandelt werden. Dieses Bedürfnis ist tief in uns verankert.»

mit den Ärmsten, sondern mit denen, die uns am nächsten liegen – also mit unseren eigenen Arbeitskollegen. Oder beispielsweise mit unseren Nachbarn.

Und wenn sie mehr verdienen als wir, werden wir missgünstig?
Vor allem dann, wenn sie etwas mehr verdienen und sich gleichzeitig beklagen, sie seien nicht zufrieden mit ihrem Lohn. Dann denken wir automatisch: «Warum jammert diese Person, sie hat doch gar keinen Grund?»

Oder wir schimpfen: «Dann soll er doch mehr arbeiten, wenn er mehr verdienen will.»
Ja, auch das ist eine häufige Reaktion. Die westliche Gesellschaft ist sehr meritokratisch geprägt. Wie sehen den Lohn, den Job

und die Aufstiegschancen von jemandem fast ausschliesslich als Belohnung für dessen Leistung. Interessanterweise ist diese Haltung in China und Indien weit weniger verbreitet.

Was ist ein fairer Lohn?
Das ist immer eine Frage des Betrachters. Effektiv bestimmt wird der Lohn aber durch den Markt: Er belohnt nicht unbedingt die Fleissigsten oder die, die sich am meisten anstrengen, sondern reagiert auf Angebot und Nachfrage. Gibt es einen Mangel an Sekretärinnen, steigen deren Löhne, gibt es einen Überfluss, sinken sie.

Womit der Neid vorprogrammiert ist?
Es gibt ein berühmtes Experiment mit Kapuzineraffen, um zu

zeigen, wie tief das verankert ist: Zwei Affen bekommen im Austausch für eine Münze jeweils ein Stück Gurke. Nun erhält einer der beiden Affen aber plötzlich eine Traube, was der andere Affe sieht. Als ihm trotzdem nur eine Gurke und nicht auch eine Traube angeboten wird, wirft er seine Münze wütend aus dem Käfig. Es sind aber nicht alle wie der wütende Affe.

Sondern?
In unserer Forschung unterscheiden wir drei Verhaltenstypen: Rund 20 Prozent der Befragten sind vor allem eigennützig und haben einen leichten Hang zu Neid. 35 Prozent sind Altruisten, die anderen durchaus einen höheren Lohn gönnen. Und die grösste Gruppe – etwa 45 Prozent – zeigt eine sogenannte Ungleichheitsaversion.

Wenn der Gerechtigkeitsinn derart verbreitet ist: Warum scheitern Initiativen für mehr Einkommensgleichheit wie die 1:12-Initiative oder das bedingungslose Grundeinkommen an der Urne?
Beim Grundeinkommen wird die Reziprozitätsnorm verletzt: Es widerspricht unserer Leistungskultur, Geld zu erhalten, ohne dafür eine Gegenleistung zu erbringen. Bei der 1:12-Initiative stimmte immerhin über ein Drittel der Bevölkerung dem Anliegen zu. Dass es scheiterte, liegt daran, dass selbst ungleichheitsaverse Menschen abwägen, was Gleichheit in diesem Fall gekostet hätte. Die Firmen hätten bei einer Annahme beispielsweise sehr niedrig und sehr hoch bezahlte Jobs auf ineffiziente Weise ausgelagert. Wenn die Kosten zu hoch werden, entscheidet sich die Mehrheit dagegen, Gleichheit herzustellen.

Kann Lohntransparenz helfen, den Lohngraben zwischen Männern und Frauen zu schliessen?

In Bezug auf diese Einkommensunterschiede kann das helfen. Vollkommene Lohntransparenz ist aber für die Arbeitnehmer*innen insgesamt nachteilig. Wenn ein Unternehmen mit 50 Arbeitern einem Mitarbeiter eine Gehaltserhöhung gewährt und das öffentlich wird, entsteht ein gewaltiger Druck, dies vielen anderen auch zu gewähren. Zahle ich einer Person 1000 Franken mehr im Monat, kostet mich das 12'000 Franken im Jahr. Verlangen das die restlichen 49 Angestellten auch, wird es unglaublich teuer. Bei vollständiger Lohntransparenz haben daher Firmen einen Anreiz, Lohnerhöhungen für Einzelne zu verhindern, wodurch insgesamt das Lohnniveau niedriger ausfallen wird. Firmen nehmen dann lieber in Kauf, eine Fachkraft zu verlieren, anstatt eine Lohnlawine loszutreten.

Spricht man besser nicht über den Lohn?
Ja, über den Lohn reden erzeugt oft Konflikte.