

Warum die Liebe zum Geld die Managergesundheit gefährdet

Prof. C. Diehm

Geld macht Manager nicht bloß zufrieden, sondern glücklich, zeigt eine Umfrage. Doch aus medizinischer Sicht sind Geld und Glück ein gefährlicher Mix.

Viele Menschen glauben, Manager seien gierig und würden vor allem ihrem materiellen Wohlstand nachjagen. Wir haben deshalb kürzlich eine repräsentative Befragung durchgeführt, die bei 1000 Führungskräften deren Selbstbild zu Fragen rund ums Geld ermittelte.

Aus medizinischer Sicht ist das von Relevanz. In Check-up Gesprächen erleben wir täglich, wie materielle Aspekte die mentale Gesundheit von Managern beeinflussen. Mehr noch: Auch körperliche Leiden wie **Rückenschmerzen** oder chronische Kopfschmerzen können mit finanziellen Sorgen, etwa nach **teuren Scheidungen**, zusammenhängen. Geld und Gesundheit korrelieren. Mit dem Einkommen wächst zum Beispiel **auch die Lebenserwartung** – und zwar signifikant, wie die Sozialforschung belegt.

Insofern verwundert ein Ergebnis der Befragung nicht: Mit Geld zusammenhängende Verlustängste sind unter Führungskräften weit verbreitet. 46 Prozent der Befragten verfolgt die Sorge, einmal deutlich weniger zu verdienen als heute, beziehungsweise Teile ihres Ersparnis wieder zu verlieren. Gleichzeitig geben 38 Prozent an, dass Geld sie glücklich macht. Wohlgemerkt „glücklich“, nicht nur „zufrieden“.

Dies ist natürlich ein gefährlicher Mix. Geld ist einerseits Führungskräften ausgesprochen wichtig, viele räumen das ganz unumwunden ein. Wenn es dann andererseits beruflich einmal

abwärts geht, und diese Gefahr ist in einer von Unsicherheit und Wandel geprägten Wirtschaftswelt immer gegeben, hängt das Wohlbefinden schnell an einem doch sehr dünnen Faden.

Die in Wirtschaftskreisen weit verbreitete Formel, Erfolg drückt sich im Geldbeutel aus, kann für beruflich besonders engagierte Leute leicht zum Bumerang werden. Die wachsende Zahl von an Burn-out behandelten Managern hängt aus meiner Sicht auch mit dieser Grundeinstellung zusammen. Wer lässt schon für eine kurze Zeit los, wenn ihm oder ihr die subjektiv so wichtigen finanziellen Einbußen drohen.

Interessant ist, dass weibliche Führungskräfte Geld-Themen erheblich anders sehen als ihre männlichen Kollegen. Geld macht sie deutlich weniger glücklich, und auch ihre Verlustängste bezüglich ihres Vermögens sind einen Hauch weniger ausgeprägt. In ihrer Selbstsicht sind sie deutlich weniger „geldgetrieben“.

Und auch bezüglich der Frage, wie sehr Geld sie motiviert, geben Frauen abweichendere Antworten als Männer. So sagen lediglich 57 Prozent der befragten weiblichen Führungskräfte, dass Geld für sie ein „wichtiger Motivator“ sei. Männer sind da möglicherweise ein Stück weit auch ehrlicher, sie sagen das zu zwei Dritteln.

Manager arbeiten auch, wenn sie ausgesorgt haben

Gleichzeitig wäre die Schlussfolgerung falsch, dass die meisten Führungskräfte in erster Linie des Geldes wegen arbeiten gehen. Das ist nicht der Fall. Der überwiegende Teil der Manager würde weiterhin ihrer Tätigkeit nachgehen, auch wenn sie finanziell völlig unabhängig wären – etwa durch eine Erbschaft. Das zeigt schon, dass wir es in **Deutschland** nicht mit einer Wirtschaftselite zu tun haben, die nur dem Mammon hinterherjagt. Knapp 70 Prozent unseres Panels arbeiten gerne für ihr Unternehmen.

Frauen würden übrigens eher den Job an den Nagel hängen, wenn sie es sich leisten könnten. Der Umkehrschluss lautet: Im Durchschnitt

gehen weibliche Führungskräfte weniger gerne zur Arbeit als ihre männlichen Kollegen. Weibliche Führungskräfte würden bei finanzieller Unabhängigkeit zu 37 Prozent kündigen.

Jenseits der Frage, ob man auch arbeiten würde, wenn man finanziell ausgesorgt hätte, wollten wir wissen, ab welchem Betrag Führungskräfte in Deutschland glauben, das dieser Status erreicht ist. Der Durchschnittswert dafür beträgt rund sechs Millionen Euro. 57 Prozent beantworteten die Frage in der Kategorie von fünf bis zehn Millionen Euro.

Wer diese Vermögensmarken erreicht hat, hält sich finanziell für unabhängig. Wir sollten vor dem Hintergrund dieses Werts unsere Koordinaten über den sogenannten Grenznutzen von Geld überdenken. Zumindest für Führungskräfte sind die meisten Zahlen, die in der Literatur zu lesen sind, vermutlich zu niedrig.

Viele Führungskräfte sind mit ihrer persönlichen Vergütung unzufrieden. Knapp die Hälfte der befragten Manager fühlt sich unterbezahlt, bei den Frauen sind es sogar 66 Prozent. In ihrer Selbstwahrnehmung bekommen sie weniger bezahlt, als sie es für fair erachten würden. Das ist natürlich kein guter Hinweis. Dauerhafter Frust kann medizinische Problematiken hervorrufen.

Mein Rat zu all diesen Ergebnissen aus ärztlicher Perspektive ist einfach: Sein Wohlbefinden sollte der Einzelne nicht zu sehr vom Einkommen abhängig machen. Wer sich vornehmlich über Geld definiert, macht einen Fehler, der sich gesundheitlich rächen kann. Weibliche Führungskräfte scheinen bei diesem Aspekt klüger zu sein als männliche.

Um es mit Voltaire zu sagen: „In der ersten Hälfte unseres Lebens opfern wir unsere Gesundheit, um Geld zu erwerben, in der zweiten Hälfte opfern wir unser Geld, um die Gesundheit wiederzuerlangen. Und während dieser Zeit gehen Gesundheit und Leben von dannen.“