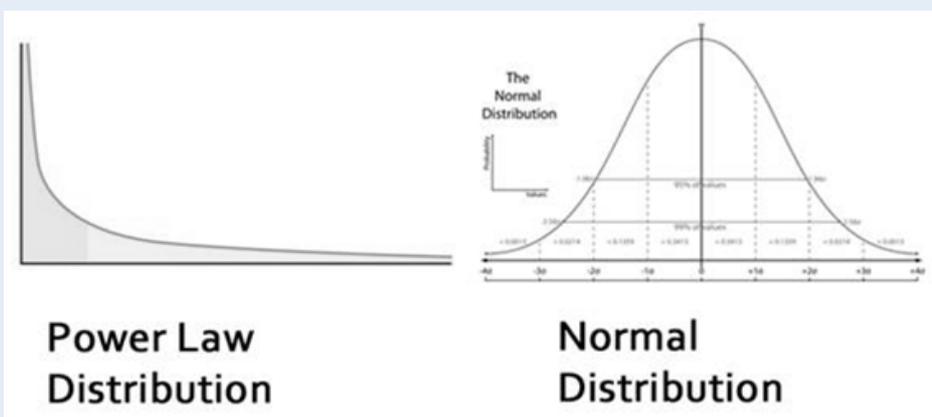


Warum Google seine Mitarbeiter komplett unfair bezahlt („Pay unfairly“)

Wenn es bei Google an das Thema Vergütung geht, wird es heiß. Ein von den Kaliforniern hochgehaltenes Prinzip lautet nämlich „pay unfairly“ – bezahle unfair. Eigentlich müsste es heißen „pay unequally“, also: bezahle nach der erbrachten Leistung. Typischerweise ist es in Unternehmen ja so geregelt, dass es für bestimmte Tätigkeiten, also etwa Schreibarbeiten, Verkauf oder Programmierung, eine bestimmte Gehaltsvorstellung gibt. Je nach Leistung wird dann bis zu 20 Prozent mehr oder weniger bezahlt. Bei Personalern gilt diese 20-Prozent-Regelung in aller Regel als Grenze. Wenn jemand mehr verdienen will, dann muss er erst befördert werden. So erhält er möglicherweise nochmals 30 Prozent zusätzlich. Unser gesunder Menschenverstand leitet uns hier in die Irre. Wir haben jetzt einem Mitarbeiter $20 + 30 = 50$ Prozent mehr gezahlt. Die Statistik-Programme von Google und viele andere Untersuchungen sagen jedoch etwas ganz anderes. Im Unternehmen geht es um Talente, und die verteilen sich nicht nach einer „Normalverteilung“, sondern verteilen sich nach der „Power Law Distribution“ (siehe Grafik). Fünf Prozent an der Spitze generieren mehr als viermal so viel wie der Durchschnitt. Ein Prozent an der Spitze generiert zehnmal mehr als der durchschnittliche Mitarbeiter. Herman O’Boyle und Ernest Aguinis haben umfassende Studien zu diesem Thema gemacht.



Pareto-Verteilung („Power Law Distribution“) im Vergleich zur Normalverteilung („Normal Distribution“): Der Großteil der Menschen liegt unter dem Durchschnitt (rechter Bereich) und einige wenige soweit darüber (linker Bereich), dass sie den Schnitt nach oben treiben.

Bleibt für uns die Frage: Warum kann ein Spitzenkönner, der zehnmal mehr Wert für die Firma generiert als andere, nicht das Doppelte oder Dreifache verdienen? Sie brauchen sich nur einmal





Folgendes zu fragen: Wenn es darum geht, diese Spitzenkraft in Ihrem Umfeld zu behalten, wie viele „normale“ Mitarbeiter würden Sie dafür eintauschen? Wenn Ihre Antwort lautet: „Mehr als fünf Mitarbeiter“, dann ist er vermutlich unterbezahlt. Weil „pay unfairly“ zu den ehernen Grundsätzen bei Google zählt, ist es so gut wie unmöglich, einen Top-Google-Mitarbeiter für Geld abzuwerben. Umso unverständlicher war die weltweite mediale Aufregung um Erica Baker im Sommer 2015. Über Twitter hatte sie in 34 Tweets als Erica Joy die Welt wissen lassen, was einzelne Google-Mitarbeiter verdienen. Hintergrund: An einem Sonntagnachmittag langweilten sich einige Google-Kollegen und unterhielten sich über ihre Gehälter. Erica Baker beschloss, eine Tabelle zu erstellen, mit der Bitte an die Kollegen, sich dort mit ihrem Gehalt einzutragen. Weltweit folgten Google-Mitarbeiter dieser Aufforderung. Dabei kamen gravierende Unterschiede ans Licht. So genial der Grundsatz „pay unfairly“ für die Bindung von Top-Talenten ist, so schwer wird er von Mitarbeitern akzeptiert.

