

Tipps » Geld & Gehalt » Gehaltsverhandlung » Mehr Geld trotz Krise



Mehr Geld trotz Krise

Gehaltsverhandlungen in der Krise - für viele Arbeitnehmer ist das ein Widerspruch in sich. Nicht unbedingt. Vorausgesetzt, man wartet mit den richtigen Argumenten auf.

"Gehalt und Leistung verhalten sich wie zwei Schalen einer Waage", meint Martin Wehrle. "Wenn Sie auf der Seite der Leistung mehr drauflegen, beispielsweise indem Sie Ihren Einsatz im Unternehmen spürbar erhöhen oder indem Sie Ihre Qualifikation verbessern - dann wird Ihr Chef auf der anderen Schale mehr Gehalt nachlegen müssen, wenn er die Balance erhalten will." So erklärt der Gehaltscoach die Basis für Gehaltsverhandlungen.

Gewinner der Krise

Aber in Zeiten der Wirtschaftskrise? Im Augenblick sorgen ständig neue Horrormeldungen von Kündigungen, Kurzarbeit und drohender Massenarbeitslosigkeit für Schlagzeilen. Nulllohnstunden werden dieser Tage wohl häufiger diskutiert als Gehaltserhöhungen. Wenn man Personalisten dazu befragt, so erhält man fast unisono zur Antwort: Um Gehaltserhöhungen werde in der jetzigen Situation praktisch nie gebeten. Die wirtschaftliche Lage erlaubt den meisten Unternehmen wenig finanziellen Spielraum.

Martin Wehrle sieht das anders: Das Prinzip der Waage gelte grundsätzlich in jeder Situation, auch in Wirtschaftskrisen. "Die Krise kann sogar eine gute Ausgangsbasis für Gehaltsverhandlungen sein", ermutigt er Arbeitnehmer. "Viele Unternehmen befinden sich derzeit in einer schwierigen Lage, wie ein Schiff auf stürmischer See. Und in so einer Lage brauche ich gute, eingeschulte Mitarbeiter."

Mit Leistung punkten

Wer jetzt die Waagschale der "Leistung" schwerer machen kann, der soll sich früher oder später nicht vor der Forderung nach mehr Gehalt scheuen: Wehrle rät, eine Liste mit Mehrwertleistungen zu erstellen. Das seien jene Eigenschaften, Fähigkeiten und Leistungen, mit denen der Arbeitnehmer Wert für das Unternehmen generiert - die Argumentationsgrundlage für jede Gehaltsverhandlung.

Doch was, wenn der Chef meint, er könne sich in der Krise darauf verlassen, dass Mitarbeiter anderswo derzeit keinen Job finden? Immerhin sind in den letzten Monaten sehr viele hoch qualifizierte Arbeitskräfte durch Konkurrenz auf den Arbeitsmarkt gespült worden, das Angebot an gut dotierten Arbeitsplätzen ist dagegen rar.

Gute Mitarbeiter im Unternehmen halten

Martin Wehrle hält grundsätzliche Erwägungen dagegen: "Wenn ein Unternehmer seinen Mitarbeitern niedrige Gehälter zahlt, dann werden langfristig die besten Mitarbeiter abwandern. Mittelmäßige Konditionen binden nur mittelmäßige Arbeitnehmer, das ist den meisten Unternehmern auch klar."

Werner Hammerl ist Karrierecoach aus Niederösterreich, durch seine Coachingplattform bewerbungsberatung.AT ist er bestens mit der Arbeitsmarktsituation vor allem im Großraum Wien vertraut. Er sieht die Situation ähnlich wie Wehrle, auch für ihn ist die Krise eine Phase der Selektion hochwertiger Arbeitskräfte: "Arbeitgeber sehen die Krise als Gelegenheit, sich von weniger nutzbringenden oder rentablen Mitarbeitern zu trennen", beschreibt er die Situation. "Das heißt aber noch lange nicht, dass in wirtschaftlichen Krisenzeiten immer und überall Personal nur abgebaut oder ersatzlos gestrichen wird."

Bewegter Stellenmarkt

Dabei sei es nicht ungewöhnlich, dass gekündigte Mitarbeiter schon bald wieder durch leistungsfähigere Mitarbeitern ersetzt wurden. "Das bestätigt schon ein Blick auf den nach wie vor recht bewegten Stellenmarkt." Eine solche Situation sei grundsätzlich nicht ungeeignet, um mehr Geld rauszuschlagen.

"Der Zeitpunkt ist vor allem dann geeignet, wenn man als Mitarbeiter gerade erst einen wirtschaftlichen Erfolg eingefahren hat: Wenn man beispielsweise einen Großauftrag an Land gezogen hat oder ein deutliches Einsparungspotenzial aufzeigen konnte. In der darauf folgenden Gehaltsverhandlung sollte man auf eben diese Erfolge hinweisen und mit der eigenen Person klar und deutlich in Verbindung setzen." Auch hier zeigt sich das Prinzip der Waagschalen, die ausbalanciert sein wollen.

Den eigenen Marktwert testen

Sollte es nicht klappen, so sei ein solches Vorgehen dennoch kein Fehler gewesen: Immerhin habe man seine "Mitarbeiter-Rentabilität" präsentiert und damit seine Position gestärkt. Darüber hinaus bestehe immer die Möglichkeit, sich um einen anderen Arbeitsplatz umzusehen. "Und sei es nur pro forma, um den eigenen Marktwert zu prüfen", schließt Hammerl.

Erhalte man dabei ein Angebot, könne man in die nächste Runde der Gehaltsverhandlungen gehen. Vor reinem Bluffen warnt Hammerl allerdings: "Wecken Sie nicht den Eindruck, dass Sie das Unternehmen ohnehin verlassen wollen - sonst agiert Ihr Chef womöglich nach dem Motto 'Reisende soll man ziehen lassen' und ist wenig motiviert, Ihren Verbleib im Unternehmen zu belohnen."

Sich selbst hinterfragen

Für viele Arbeitnehmer stellt sich allerdings genau diese Frage: Will man im Unternehmen bleiben und wenn ja, um welchen Preis? Georg Rittstieg ist Coach mit einem Schwerpunkt auf Berufsorientierung in Graz. Er rät Arbeitnehmern auf der Suche nach mehr Gehalt zu grundsätzlichen Überlegungen: "Fragen Sie sich und spüren Sie dabei in sich hinein. Was bin ich mir selbst wirklich wert, pro Stunde, pro Monat? Was wäre ich selbst bereit, mir zu geben? Ganz gleich, ob sie in den Verhandlung zu 'günstig' sind oder zu 'teuer' werden, sie werden entsprechend behandelt und ein eher unguutes Ergebnis ernten." Unrealistische Vorstellungen solle man mit nüchternen Analysen abbauen, eigene Wünsche vor sich selbst eingestehen, statt unnötige Risiken gegenüber dem Chef einzugehen: "Seien sie authentisch und stehen sie wirklich zu sich - weil sie es wert sind."

(Benedikt Mandl, August 2009 / Bild: Lansera, Fotolia. com)

Weitere mögliche Schritte für Ihre Karriere:

- » [Finden Sie jetzt den passenden Job!](#)
- » [Lassen Sie sich von Arbeitgebern finden. Aktivieren Sie Ihren Lebenslauf.](#)
- » [Vervollständigen Sie Ihr Profil, um Monster optimal zu nutzen.](#)