

## LOHNVERHANDLUNG

# Boss, ich brauch mehr Geld

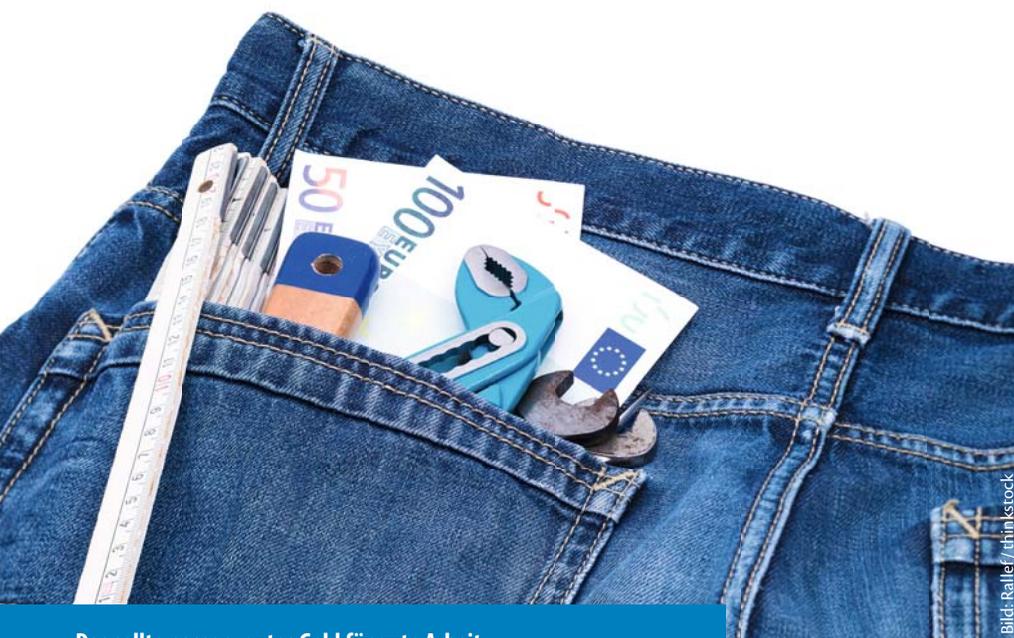


Bild: Ralle / thinkstock

Das sollte passen, gutes Geld für gute Arbeit.  
Da bleibt eine Verhandlung um mehr Lohn nicht immer aus

Eigentlich sollten wir uns nix vormachen. Eigentlich geht es doch auch um Geld. Lesen Sie die Tipps vom Profi für erfolgreiche Verhandlungen mit dem Chef.

**D**ie Lohnzahlung nach Tarif ist für den Monteur nichts Besonderes. Wer schon länger in der Firma arbeitet und dem Chef immer wieder entgegenkommt, hofft auf mehr Lohn, als im Tarifvertrag steht, und ergreift die Initiative für ein Gespräch mit dem Chef. Monteure sind meist gut informiert über Gehälter und Zulagen bei anderen Firmen. Dabei werden oft nur Zahlen verglichen, die Anforderungen an den Monteur werden nicht beachtet. Ärger entsteht vor allem dann, wenn ein Monteur erfährt, dass sein Kollege mehr Gehalt bekommt, weil er sich gut „verkauft“ hat. Denn eine Gehaltserhöhung spricht sich trotz der zugesagten Diskretion unter den Kollegen schnell herum. Gehaltsunterschiede bei

Mitarbeitern mit gleichem Leistungsniveau sind dann schwer nachvollziehbar.

## MÖGLICHE KONSEQUENZEN

wenn der Chef absagt:

- Verärgerung, Resignation,
- Kündigung,
- Stimmungsmache gegen die Entscheidung bei Kollegen,
- Nachlassen der Leistung,
- Distanz zum Chef

Der Mitarbeiter ist enttäuscht, wenn auch eine geringe Erhöhung vom Chef abgelehnt wird. Die Absage führt meist dazu, dass seine Motivation nachlässt. Aufgrund solcher Umstände beginnt nicht selten die Suche nach dem berühmten Haar in der Suppe, also nach dem, was dem Monteur am Arbeitsplatz missfällt.

### SICHTWEISE DES CHEFS

Wenn ein Mitarbeiter mehr Gehalt möchte, ist das für den Chef nicht gerade ein angenehmes Gespräch. Der

Mitarbeiter begründet seine Wünsche nach übertariflichem Entgelt meist damit, dass das Leben teurer geworden ist oder dass er schon lange keine Erhöhung bekommen hat. Vielleicht hat er auch selbst finanzielle Verpflichtungen und braucht deshalb mehr Geld. Oft entsteht beim Mitarbeiter Unzufriedenheit, weil er erfahren hat, dass in anderen Betrieben mehr gezahlt wird. Dem Mitarbeiter macht das Gespräch auch keine besondere Freude, weil er eine Absage befürchten muss.

Meist argumentiert der Chef, dass eine Erhöhung gerade jetzt zum falschen Zeitpunkt kommt, und das ganze Gehaltsniveau durcheinander bringen würde. In einer augenblicklich angespannten Situation kann der Chef mit dem Verständnis des Monteurs rechnen – und das Gehaltsgespräch auf später verschieben. Das Thema wird in kurzer Zeit wieder aktuell werden. Muss ein Mitarbeiter dauerhaft mehr leisten und zusätzliche Verantwortung übernehmen, kann der Chef damit rechnen, dass Gehaltswünsche entstehen. Beispiel: Der Chef macht jemanden zu seinem Stellvertreter, da entsteht beim Mitarbeiter der Wunsch nach einer leistungsgerechten Entlohnung. Dann geht es um die Frage der Höhe. Von Henry Ford (1863–1947) stammt die Aussage „Es ist nicht der Unternehmer, der die Löhne zahlt, er übergibt nur das Geld. Es ist der Kunde, der die Löhne zahlt“.

Das überzeugt Mitarbeiter allerdings meist nur kurzfristig.

### SICHTWEISE DES MITARBEITERS

Bei Gehaltsforderungen sieht der Monteur seinen Chef plötzlich in einem ganz anderen Licht. Trotz der Brisanz des Themas ist ein gutes Gesprächsklima aber besonders wichtig, und darf während der Diskussion nicht aus den Augen verloren werden.

Sichtweisen	
des Mitarbeiters	des Chefs
Für ihn ist das Lohnverhandlung belastend, die Forderung ist mit Herzklopfen verbunden. Die Angst vor einer Absage ist schwingt immer mit.	Er fühlt sich unter Druck, weiß nicht spontan, wie er sich verhalten soll und verschiebt die Entscheidung deshalb gerne.
Seine Begründung reicht nicht immer aus, um überzeugend aufzutreten. Häufig entsteht der Lohnwunsch weil andere mehr verdienen.	Mit der Personalbeurteilung und dem Leistungspotenzial des Mitarbeiters wird eine Entscheidung treffsicher
Die eigene Arbeitsleistung wird häufig vom Mitarbeiter überschätzt.	Alternativ ist zu überlegen, ob der Mitarbeiter zusätzliche Aufgaben übernehmen kann.

**Hier findet man sich schnell wieder**

Es darf keinen Verlierer geben, mit dem Gesprächsergebnis müssen beide leben können, beide zufrieden sein. Die bekannte Win-Win-Situation ist eine wichtige Zielsetzung, auch wenn die Standpunkte in der Diskussion unterschiedlich sind. Wer mehr Gehalt will, setzt seine Forderungen meist höher an als es realistisch ist und überzieht den Rahmen. Stundenlöhne zu verhandeln wie beim Teppichverkauf im Bazar ist nicht seriös. Wer den Bogen überspannt, darf sich nicht wundern, wenn er damit den Chef in gewisser Weise provoziert. Im ersten Gespräch kann der Mitarbeiter nicht gleich mit einer Zusage rechnen. Im Zweitgespräch kommt es zur Entscheidung: Zusage, Absage, Kompromiss und die überzeugende Begründung hierzu. Der permanente Fachkräftemangel sollte nicht als Begründung herhalten, nicht ausgespielt werden. Geringer Krankenstand, wenige Fehltage und häufiger Sondereinsatz sind eher ein Argument für den Monteur. Oft ist der Kompromiss eine mögliche Lösung. Die Gehaltswünsche zur Hälfte durchzusetzen, ist keine Notlösung, sondern ein Kompromiss, mit dem man auch leben kann. Wenn alle Parameter am Arbeitsplatz stimmen, wird auch die Absage

### MÖGLICHE KONSEQUENZEN

wenn der Chef zusagt:

- Ansporn zu mehr Leistung
- stärkere Bindung an den Betrieb
- Übernahme zusätzlicher Aufgaben
- höhere Motivation

ge der Gehaltserhöhung nicht so schnell zur Kündigung bewegen. Sehr gute Arbeitsbedingungen im Betrieb, ein guter Standort, Kollegen die eine angenehme Atmosphäre schaffen, sowie ein technisch moderner Arbeitsplatz sind zwar keine Alternativen für eine Gehaltserhöhung. Aber sie können die Wechselbereitschaft des Arbeitsplatzes infrage stellen. Das Wohlfühlklima relativiert Gehaltswünsche.

Bei einer schroffen Ablehnung des Chefs darf der Monteur seine Enttäuschung zum Ausdruck bringen, sollte jedoch auf Druck verzichten, sich also nicht gleich ein Zwischenzeugnis geben lassen.

Meist kommt es zu einem langfristigen Aufschub der Entscheidung, der Monteur kann aber um ein „Zeitfenster“ bitten.

## DAS GEHALTSNIVEAU

Wer mehr Geld will, betont gerne den Wert seiner Arbeitsleistung oder vergleicht sein Gehalt mit den Löhnen und Gehältern anderer Betriebe, sogar aus völlig anderen Branchen. Dabei sollten Äpfel nicht mit Birnen verglichen werden, manche Vergleiche sind nicht zutreffend. Gehaltsunterschiede können sich in anderen Betrieben auch durch unterschiedliche Anforderungen ergeben. Bei einem Vergleich sollten die einzelnen Parameter berücksichtigt werden.

## HÄUFIGE FEHLER BEI DER GEHALTSERHÖHUNG:

- 1. Günstlingswirtschaft: Nicht die erbrachte Leistung wird zum entscheidenden Kriterium für Entgeltanhebungen, sondern die Beziehung zum Chef. Das erzeugt Neid bei den Kollegen.
- 2. Bevorzugung neu eingestellter Mitarbeiter: Der Neue erhält ein höheres Gehalt als der langjährige Mitarbeiter in vergleichbarer Position. Das schadet dem Betriebsklima.
- 3. Gehaltserhöhung durch Druck vom Mitarbeiter: Eine Erhöhung wird erst gewährt, wenn der Mitarbeiter kündigt oder ein Zwischenzeugnis verlangt und auf diese Weise andeutet, dass er sich mit diesem Zeugnis bewerben wird. Damit wird offensichtlich, dass der Arbeitgeber erpressbar ist.

In professionellen Gehaltsgesprächen werden viele Fragen gestellt: „Warum möchten Sie mehr Gehalt?“, „An wie viel Gehaltserhöhung hatten Sie gedacht?“, „Welche zusätzliche Leistung können Sie noch übernehmen?“, „Wieso kommen Sie gerade jetzt mit Ihren Gehaltswünschen?“, „Wie kann ich es anderen gegenüber rechtfertigen, Ihnen mehr Geld zu ge-

ben?“ Mit Antworten aus diesen Themenfeldern bereitet man sich auf die Entscheidung vor.

## UNBELIEBTE GRATWANDERUNG

Wer in seiner Position schwer zu ersetzen ist, kennt seinen Stellenwert. Das stärkt ihn in seiner Forderung nach mehr Geld. Wird der Gehaltswunsch schroff abgelehnt, muss der Chef mit Kündigung oder Leistungsrückgang rechnen. Besonders schlecht ist es, wenn er dann „fünf vor zwölf“ unter Druck nachgeben muss, damit der schwer zu ersetzende Mitarbeiter seine Kündigung zurückzieht. Wenn das passiert, ist der Chef „erpresst“ worden.

## DIE ALTERNATIVEN

Sehr gute Arbeitsbedingungen in der Firma sowie ein gutes Klima mit flexiblen Arbeitszeiten und ein günstiger Standort rücken den Gedanken an einen Arbeitsplatzwechsel in den Hintergrund. Der Teamgeist spielt für jeden eine große Rolle. Wird der Betrieb nach den modernen Grundsätzen des „Kooperativen Führungsstils“ geführt – und wenn im Team hohe Zufriedenheit herrscht – stehen beim Mitarbeiter andere Überlegungen im Vordergrund als nur eine Gehaltserhöhung. Ein hervorragendes



**Es liegt auch ein wenig in der Natur der Sache, dass Chef und Monteur eine gerechte Bezahlung verschieden hoch ansetzen**



Bild: Minerva Studio / thinkstock

### Im Idealfall behält der Chef einen guten und loyalen Mitarbeiter und dieser erhält eine angemessene Entlohnung

Firmen-Image in der Öffentlichkeit sollte nachdenklich machen, ob man sich ausschließlich an seinen Gehaltswünschen orientieren soll. Wer die Firma wechselt, riskiert, vom Regen in die Traufe zu kommen. Wenn es

woanders höhere Gehälter gibt, sind meist auch die Anforderungen höher.

Der Mitarbeiter kann sich darauf berufen, dass andere Firmen Fahrtkostenzuschüsse gewähren oder ein Job-Ticket anbieten. Oder einen Parkplatz bei der Firma. Oder eine höhere Gratifikation.



Bild: isafox / thinkstock

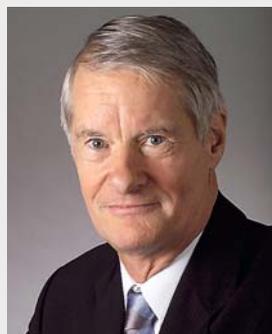
### DRUCKVERSTÄRKER

Fluglotsen und Piloten, die zu Beginn der Urlaubszeit einen Streik beginnen, nutzen den Druck, der in einem solchen Zeitraum von außen bei den Fluggesellschaften aufgebaut wird, um die eigenen Interessen durchzusetzen.

Eine ähnliche Situation entsteht für einen SHK-Betrieb, wenn langwierige Baustellen vom Chef angenommen wurden und die jeweiligen Monteure dann einen Anlass sehen, im Fahrwasser dieses Auftragsdrucks das Gehalt neu zu verhandeln.



### AUTOR



**Dipl.-Betw. Rolf Leicher ist Kommunikationstrainer und Autor. Er bietet Tagesseminare über Vertrieb und Marketing an.**  
Telefon (0 62 21) 80 48 82  
Telefax (0 62 21) 80 93 41  
E-Mail [rolf.leicher@t-online.de](mailto:rolf.leicher@t-online.de)