

Gehaltsverhandlungen – Die Kunst des Teilens

LABORALLTAG Möchte man etwas zwischen zwei Partnern aufteilen, besteht der beste Weg darin, man teilt es in zwei identisch große Haufen. So entsteht für beide Parteien ein Gefühl von Fairness. Doch wie bildet man die „Häufchen“ beim Thema Gehaltsverhandlung? Es gibt kaum etwas Schwierigeres, als bei dieser Problematik fair zu teilen, denn hier treffen zwei Welten aufeinander. In seiner eigenen Welt hat man natürlich immer Recht und der eigene Vorschlag ist immer fair. Doch wie sieht es das Gegenüber und welche Sicht hat er/sie auf die Dinge?

Bei einem Sprint über 100 Meter ist ein Leistungssportler mit einer Zeit von mehr als 11 Sekunden sicherlich über seine Leistung enttäuscht, während ein Hobbysportler selbst für ein Sportabzeichen mit jeder Zeit besser als 13 Sekunden mehr als sehr zufrieden sein wird. Worauf es also ankommt, ist der Standpunkt. Es liegt somit nicht an Ihnen selbst, ob Ihr Gegenüber mit der Zahl, die sie nennen,

zufrieden ist oder nicht, sondern einzig und allein an der Betrachtungsweise auf die Zahl aus der jeweiligen Sicht des Einzelnen sowie aus seiner persönlichen Vergangenheit. Diese zwei unterschiedlichen Betrachtungsweisen entscheiden darüber, ob man mit dem Angebot zufrieden ist. Des Weiteren fließt noch die schlimmste aller menschlichen Eigenschaften mit in die Entscheidung.

Meine Anzahl an Berufsjahren und mein Tätigkeitsfeld verbunden mit dem Lebensraum sowie das Gehalt von Kollegen und Freunden sorgen für eine Wunschzahl, die zu einhundert Prozent nichts mit der Realität zu tun hat. Hier fließt weder die menschliche Komponente noch die Leistungsbereitschaft und auch nicht die Teamfähigkeit mit in die Entscheidung. Auch der wirtschaftliche Faktor (Umsatz) und der individuelle Stellenwert im Unternehmen werden nicht bedacht.

„Wenn es auf dieser Welt einen Teufel gibt, so heißt er Vergleich.“



Ganz zu vergessen sind hier die äußeren Einflüsse wie Marktsituation und Unternehmensentwicklung. Und ganz zum Schluss noch unser aller Gedankenfehler „Kognitive Dissonanz“, also die Selbstüberschätzung. Erst vor Kurzem wurde wieder eine Umfrage über die Qualität von Autofahrern veröffentlicht. 85 Prozent der Befragten sind der Überzeugung, besser als der Durchschnitt zu fahren. Diese Argumente sollen nun genügen.

Wie führe ich eine faire Verhandlung, sodass beide Seiten langfristig zufrieden sind?

Manche Chefs können Angestellte so schnell über den Tisch ziehen, dass sie die Reibungswärme als Nestwärme wahrnehmen. Das funktioniert nur für kurze Zeit.

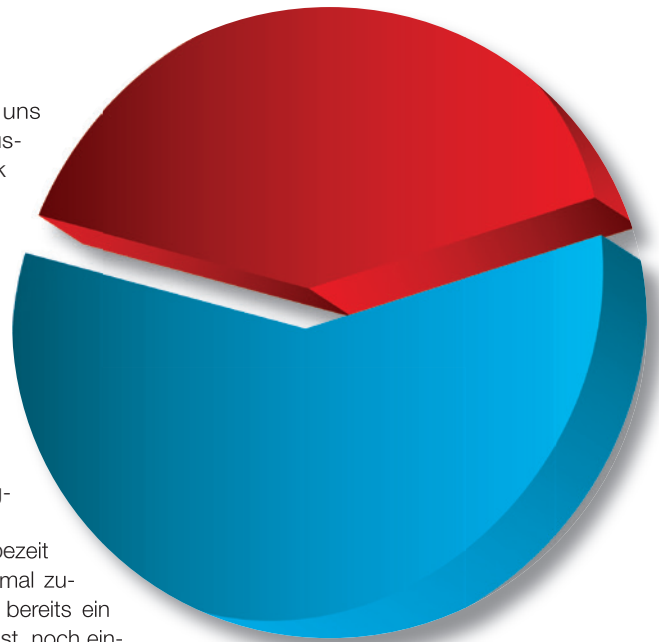
Für eine Erfolg versprechende Verhandlung werden ein Termin mit genügend Vorlaufzeit, Ruhe, Zeit und der richtige Ort benötigt. Wichtig ist zudem, dass das Gespräch ungestört ist. Am besten ist es, zu dieser Zeit „offline“ zu sein, denn so wird dieser Art der Störung aus dem Weg gegangen.

(Probezeit). Damit wir uns keine Sorgen machen müssen und Sie keinen Druck bezüglich des Umsatzes während der Einarbeitung haben, ziehe ich von Ihrer Gehaltsvorstellung den Stressfaktor ab (etwa 10 bis 15 Prozent). So interessieren uns beide während der Probezeit weder Zahlen noch Zeit und erst recht keine Geschwindigkeit.

Nach der Hälfte der Probezeit können wir uns noch einmal zusammensetzen, und falls bereits ein erster Trend zu erkennen ist, noch einmal nachverhandeln. Je besser die Einarbeitung ohne Stress und Zahlendruck ist, umso länger haben wir beide langfristig Spaß bei der Arbeit. Darum nun meine Frage an Sie: Welche Zahl haben Sie sich ausgesucht?“

Sollte die Vorstellung nun noch sehr hoch sein, können Sie natürlich fragen, ob der Stressfaktor bereits abgezogen wurde.

Der große Vorteil dieser Methode ist, dass Ihr neuer Mitarbeiter den Vor-



Mehr an Gehalt durch zusätzliche Leistung wieder ausgeglichen werden kann.“ Gibt es keine sofortige Lösung, wird innerhalb eines kurzen Zeitraums ein weiterer Termin vereinbart. Findet hier eine gute Lösung statt, steht einer langfristigen erfolgreichen Zusammenarbeit nichts mehr im Wege.

Für die Zukunft ist dadurch ebenfalls vorgesorgt, denn Ihre Mitarbeiter werden zukünftig bereits im Vorfeld für die

„Wer seine Mitarbeiter nur mit Bananen bezahlt, darf sich nicht wundern, wenn er nur noch Affen hat.“

Neueinstellung

Die Probearbeit ist erfolgreich verlaufen, die Mitarbeiter haben dem Bewerber ebenfalls zugestimmt und nun steht das Gespräch um die Vergütung an. Dieser Punkt ist entscheidend für eine langfristige positive Zusammenarbeit. Tipp: Lassen Sie Ihr Gegenüber die Entscheidung über die Höhe des Gehaltes treffen. Geben Sie ihm jedoch die folgende Überlegung mit auf den Weg: „Sie dürfen Ihr Gehalt selbst bestimmen. Egal, was Sie sagen, ich werde es bezahlen. Doch Sie sollten Folgendes bedenken: Ist die Zahl zu hoch, haben Sie zu hoch gepokert, und erfüllen Sie Ihren Gehaltswunsch nicht, werden sich unsere Wege schnell trennen. Haben Sie das Gehalt zu tief angesetzt, werde ich schnell handeln müssen, um Sie und die Qualität Ihrer Arbeit nicht zu verlieren.“

Wenn Sie nun eine Zahl im Sinn haben, habe ich noch einen weiteren Vorschlag für die Dauer der Eingewöhnung

schlag selbst unterbreiten kann und Sie sich sicher sein können, dass er damit zufrieden ist. An dieser Stelle sollten keine Zahlen anderer Mitarbeiter genannt werden oder Aussagen wie „Dafür müssen anderer zwei Monate arbeiten“ getroffen werden, sonst ist man schnell wieder beim Vergleichen, und dies ist für eine gute Zusammenarbeit kontraproduktiv.

Angestellte

Bei Verhandlungen mit Angestellten ist dieses Vorgehen ebenfalls möglich, jedoch entfällt natürlich das Thema Probezeit. Hier ist folgendes Vorgehen möglich, nachdem sich der Mitarbeiter Gedanken zur Höhe des Gehalts gemacht hat: „Zunächst einmal vielen Dank für Ihre offene und faire Aussage. Für mich ist noch die Frage offen: ‚Was machen Sie künftig mehr?‘. Wenn Sie mehr Gehalt wünschen, haben Sie sicher ebenfalls Vorschläge erarbeitet, wie das

nächsten Verhandlungen ihre Gegenleistung für das Mehr an Geld bereithalten. So gesehen werden Sie in Zukunft immer gleich große Haufen zum Austauschen haben.

Ich wünsche Ihnen viel Arbeitsspaß!

INFORMATION

Hans J. Schmid
Benzstraße 4
97209 Veitshöchheim
Tel.: 0170 6333888
service@arbeitsspass.com
www.arbeitsspass.com

