

MIT VORBEREITUNG, SENSIBILITÄT UND MASS ZUR GEHALTSERHÖHUNG

Mehr Geld trotz Krise?

Kann man in Zeiten von Massenentlassungen, Kurzarbeit und Gehaltskürzungen vom Arbeitgeber mehr Geld verlangen? Der QZ-Personalberater meint: „Wer mehr leistet und dem Unternehmen einen echten Mehrwert bietet, kann auch in Krisenzeiten eine Gehaltserhöhung rechtfertigen.“ Ob Ihre Vorstellungen auch angemessen sind, verrät Ihnen unser Gehalts-Check.

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt ist weiterhin angespannt. Viele Arbeitnehmer bangen um ihren Job. Mancher ist geradezu froh, mit Kurzarbeit oder weniger Gehalt einer Entlassung vorzubeugen. Jetzt vor den Chef zu treten und ein höheres Einkommen zu verlangen, erscheint geradezu anmaßend. Dennoch meint Hans We-

ber, der sich als Geschäftsführer der Weber Consulting GmbH auf die Personalberatung im Qualitätsmanagement spezialisiert hat: „Gerade bei den Qualitätsspezialisten, die eine wichtige Leistung für ein Unternehmen erbringen, stehen die Chancen für eine erfolgreiche Gehaltsverhandlung nicht schlecht.“ Lediglich Mitarbeiter eines Unternehmens, dem es wirklich schlecht gehe, sollten sich in Geduld üben und mit der Forderung nach einer Gehaltserhöhung bessere Zeiten abwarten. Sie riskieren sonst, von der nächsten Entlassungswelle mit erfasst zu werden. Bei einem Unternehmen hingegen, das schwarze Zahlen schreibe, könne ein Qualitätsspezialist bei guter Vorbereitung und sensibler und maßvoller Vorgehensweise bei der Gehaltsverhandlung erfolgreich sein.

Vor der Gehaltsverhandlung sollte der Qualitätsspezialist jedoch wissen, ob seine Vorstellung überhaupt angemessen ist. Gehaltsanalysen im QM-Bereich, die die QZ und die Weber Consulting GmbH in den letzten Jahren gemeinsam durchführten, zeigen, dass die Höhe des Gehalts deutlich von Region, Branche und Unternehmensgröße abhängt. Relevant sind auch Qualifikationen wie Zertifikate und Ausbildungen, Fremdsprachenkenntnisse und Auslandserfahrung. „Diese Kriterien sollten unbedingt berücksichtigt werden, damit die Forderung nicht unangemessen ist“, betont Weber.

Sichtweise des Unternehmens einnehmen

Bei der Vorbereitung der Argumentation für die Gehaltsverhandlung sollte der Qualitätsmanager von der Sichtweise des Unternehmens ausgehen und darlegen können, warum seine Arbeit einen unersetzbaren Mehrwert für seinen Arbeitgeber darstellt. Das gelingt am besten, indem er eine persönliche Bilanz über seine Leistung seit der letzten Gehaltserhöhung erstellt. Das kann beispielsweise in Form einer Leistungsmappe geschehen, die kontinuierlich auf neuestem Stand gehalten werden sollte. Ein QM-Kundenbetreuer kann hier verzeichnen, in welchem Maße er die Schadensforderungen von Kunden reduzieren konnte. Der KVP- und Lean-Manager kann dagegen aufzeigen, welche Einsparungen durch seine effizientere Gestaltung der Unternehmensabläufe erzielt werden konnten. „Wichtig ist, dass der Mitarbeiter objektive Zahlen und Fakten vorlegt, die seine Argumentation veranschaulichen und untermauern“, weiß Weber.

Auch die übrigen Argumente – die vor der Gehaltsverhandlung sorgfältig vorbereitet werden müssen – sollten sich auf nachvollziehbare, objektive Begründungen stützen. Gute Argumente für eine Gehaltserhöhung sind beispielsweise neue Qualifikationen oder Aufgabenbereiche. Kein Vorgesetzter hingegen wird einem

▶ GEHALTSGESPRÄCH

So verhandeln Sie richtig um mehr Geld

Erbringen Sie Leistungsnachweise!

Überlegen Sie sich, in welcher Form Sie dem Unternehmen einen messbaren Mehrwert erbracht haben. Weisen Sie diesen in Form einer Leistungsmappe nach, die alle Ihre Leistungen, Projekte, wichtigen Aufgaben und deren Ergebnisse nachweisbar und übersichtlich dokumentiert.

Bereiten Sie die Argumentation vor!

Überlegen Sie sich vor dem Gespräch, welche Argumente gegen eine Gehaltserhöhung Ihr Vorgesetzter vorbringen wird. Gehen Sie dabei nicht von Ihrem, sondern vom Standpunkt des Unternehmens aus. Ihre Gegenargumente müssen überzeugend sein und dürfen nicht von einem emotionalen Standpunkt aus vorgebracht werden. Überlegen Sie sich außerdem, inwieweit Sie bereit sind, Ihrem Chef bei der Höhe des Gehalts entgegenzukommen. Üben Sie das Gespräch zusammen mit einem Freund oder Bekannten in Form eines Rollenspiels, um Sicherheit und Selbstvertrauen aufzubauen.

Steuern Sie den Gesprächsablauf!

Bezeichnen Sie bei der Terminvereinbarung das Gesprächsthema nicht als Gehaltsverhandlung, sondern als ein Gespräch über Ihre Perspektiven im Unternehmen oder als ein Beurteilungsgespräch. Sprechen Sie auch nicht von einer Gehaltserhöhung, sondern von einer Anpassung des Gehalts an Ihre Leistung und Ihren Mehrwert für das Unternehmen. Verzichten Sie darauf, Druck auf Ihren Vorgesetzten auszuüben oder Vergleiche mit dem Gehalt Ihrer Kollegen anzustellen.

Bereiten Sie das Gespräch nach!

Lassen Sie sich das Ergebnis des Gesprächs schriftlich geben. Bewahren Sie Stillschweigen gegenüber anderen Kollegen. Und sollte das Gespräch erfolglos enden: Bleiben Sie professionell gegenüber Ihrem Vorgesetzten. Und führen Sie Ihren Leistungsnachweis fort. Vielleicht werden Sie beim nächsten Mal mehr Erfolg haben.



Mitarbeiter mehr Geld zahlen wollen, weil dessen persönliche Ausgaben gestiegen sind oder er mit einem Wechsel zur Konkurrenz droht. Schlechte, weil subjektive Argumente sind auch eine lange Unternehmenszugehörigkeit und der Vergleich des eigenen Gehalts und der eigenen Leistung mit denen von Kollegen. Eigenschaften wie Pünktlichkeit und Gründlichkeit schließlich sind für einen guten Arbeitnehmer selbstverständlich und können nicht als besondere Leistung geltend gemacht werden.

Gehaltsstruktur im Unternehmen berücksichtigen

„Zu einer guten Vorbereitung gehört es außerdem, sich vorab über die Gehaltsstrukturen innerhalb des Unternehmens,

der Stadt beziehungsweise der Region und natürlich der Branche zu informieren“, erläutert Weber. So könne der Qualitätsspezialist sicherstellen, dass seine Gehaltsforderung nicht nur zur eigenen Leistung, sondern auch zur Gehaltsstruktur seiner Arbeitsumgebung passt. „Aus Erfahrung halte ich im Schnitt eine Gehaltserhöhung von fünf bis zehn Prozent für angemessen“, sagt der Münchener Personalberater. Gerne von Unternehmen angenommen werde eine erfolgsorientierte Vergütung, denn dadurch ist der Arbeitgeber nur verpflichtet zu zahlen, wenn ein bestimmtes Ziel wirklich erreicht worden ist.

Die eigentliche Gehaltsverhandlung sollte besser als Gespräch über die Perspektiven im Unternehmen gesehen und bezeichnet werden. Darin sollte der Mitarbeiter nachvollziehbar veranschaulicht

Individuelle Gehaltsanalyse

Möchten Sie wissen, ob Ihr Gehalt angemessen ist? Gemeinsam mit der Weber Consulting GmbH führt die QZ dieses Jahr wieder individuelle Gehaltsanalysen durch. Für nur 19 Euro sind Sie dabei! Füllen Sie einfach den Fragebogen auf den beiden folgenden Seiten aus. Sie können auch online teilnehmen: www.qm-infocenter.de/gehaltscheck

Kontakt

Hans Weber
h.weber@weberconsulting.de
 T 089 6662860
www.weberconsulting.de

www.qm-infocenter.de

Diesen Beitrag finden Sie online unter der Dokumentennummer: **QZ310036**

lichen können, dass er als Leistungsträger eine wichtige Aufgabe im Unternehmen erfüllt, die zur Qualitätssteigerung und Zukunftssicherung beiträgt. Er tritt nicht als Bittsteller auf, sondern muss durch selbstbewusstes Auftreten und schlüssige Argumente überzeugen. „Der Mitarbeiter muss seine Forderung so darstellen, dass es sich nicht um eine Gehaltserhöhung, sondern um eine Gehaltsanpassung an die vorgewiesene Leistung handelt“, betont Weber.

Sollte der Vorgesetzte trotz stichhaltiger Argumente zu keiner Gehaltserhöhung zustimmen, rät der Personalberater, einen neuen Termin zu vereinbaren. Durch seine Hartnäckigkeit stellt der Qualitätsspezialist unter Beweis, dass er keine Scheu vor der Verhandlungssituation zeigt und seine Forderung als rechtmäßig erachtet. Bis zu dem neuen Treffen muss er jedoch weiter an der Argumentation feilen, um beim zweiten Anlauf die richtigen Gegenargumente für die Einwände des Chefs vorbringen zu können. „Unabhängig vom Ausgang der Gehaltsverhandlungen sollte der Angestellte seinem Vorgesetzten Stillschweigen über das Verhandlungsergebnis zusichern“, rät Weber. Sonst gilt der Chef in der Abteilung als nachgiebig, und auch die anderen Kollegen werden es mit einer Gehaltserhöhung versuchen. „Das schwächt die Position des Chefs, der sich beim nächsten Mal genau überlegen wird, ob er einer Gehaltserhöhung zustimmt“, sagt der Münchener Personalberater. □

► GEHALTSERHÖHUNG

Gute und schlechte Argumente

Folgende Argumente für eine Gehaltserhöhung sind angemessen:

- ▶ Durch meine Leistung kann das Unternehmen Kosten einsparen.
- ▶ Ich leiste seit meiner letzten Gehaltserhöhung mehr.
- ▶ Ich habe neue Aufgaben/Projekte übernommen.
- ▶ Ich habe meine Qualifikationen durch Fortbildungen verbessert und bin deshalb noch nützlicher für das Unternehmen.
- ▶ Ich übernehme mehr (Personal-) Verantwortung.

Diese Argumente für eine Gehaltserhöhung sollten Sie meiden:

- Wir bekommen noch ein Kind. / Ich hatte eine Mieterhöhung. / Ich kann mein Haus/mein neues Auto sonst nicht abbezahlen. / Alles wird teurer.
- Ich bin nie krank, immer pünktlich in der Arbeit und damit ein zuverlässiger Mitarbeiter.
- Der Kollege X verdient mehr als ich.
- Ich arbeite besser als der Kollege Y.
- Ich arbeite seit fast 15 Jahren in diesem Unternehmen.
- Meine letzte Gehaltserhöhung liegt schon ein Jahr zurück.
- Wenn ich nicht mehr Geld bekomme, dann gehe ich zur Konkurrenz.
- Hey Chef, wir verstehen uns doch richtig gut. Wie wär's dann mal mit einer Gehaltserhöhung?



EXKLUSIV FÜR QZ-LESER

Gehalts-Check 2010

Möchten auch Sie wissen, ob Sie verdienen, was Sie verdienen? Gemeinsam mit Weber Consulting führen wir für Sie eine individuelle Gehaltsanalyse durch. Füllen Sie einfach den Fragebogen vollständig aus und schicken oder faxen Sie ihn an:

QZ-Gehalts-Check
Weber Consulting GmbH
 Lackerbauerstraße 23
 81241 München
 Fax 089 666286-25



Oder benutzen Sie unseren Online-Fragebogen unter:
www.qm-infocenter.de/gehaltscheck

Nach Überweisung von 19 Euro auf das nachstehende Konto erhalten Sie eine ausführliche Analyse Ihrer Gehaltssituation:

- Informationen über Ihre Referenzgruppe,
- Berücksichtigung von Gesamtgehalt, Zusatzleistungen und Firmenwagen,
- Ihre Position innerhalb Ihrer Referenzgruppe sowie
- Hinweise für eine erfolgreiche Gehaltsverhandlung.

Postbank München:
Kto. 494 768 805, BLZ 700 100 80

Die Kosten sind als Werbungskosten steuerlich absetzbar.
 Weitere Informationen unter: h.weber@weberconsulting.de
 T 089 666286-0
www.weberconsulting.de

Position

1. Derzeitige Position/Funktion

Bitte angeben:

(bitte genaue Bezeichnung eintragen, zum Beispiel:
 Leiter Qualitätswesen, Qualitätsplaner, QM-Lieferantenbetreuer etc.)

2. Personalverantwortung

Wie viele Mitarbeiter sind Ihnen direkt unterstellt?
 Kreuzen Sie bitte an!

	gewerblich	kaufmännisch
keine	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
bis 5 MA	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
6 bis 10 MA	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
11 bis 25 MA	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
über 25 MA	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5

3. Unternehmens- und Positionszugehörigkeit

Wie lange sind Sie in Ihrem jetzigen Unternehmen ohne Unterbrechung beschäftigt?
 Und wie lange üben Sie Ihre derzeitige Position – unabhängig von Ihrem jetzigen Unternehmen – aus?

	Unternehmen	Position
bis 1 Jahr	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 7
1 bis 3 Jahre	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 8
4 bis 6 Jahre	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 9
7 bis 9 Jahre	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 10
10 bis 12 Jahre	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 11
13 und mehr	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 12

Unternehmen

4. Wie viele Mitarbeiter sind im Unternehmen beschäftigt?

Kreuzen Sie das Zutreffende an! Beziehen Sie sich bitte auf das gesamte Unternehmen in Deutschland!

unter 50 MA	<input type="checkbox"/> 1
50 MA bis 249 MA	<input type="checkbox"/> 2
250 MA bis 499 MA	<input type="checkbox"/> 3
500 MA bis 999 MA	<input type="checkbox"/> 4
1000 MA oder mehr	<input type="checkbox"/> 5

5. Bundesland des Firmensitzes

Bitte kreuzen Sie das Zutreffende an!

Saarland	<input type="checkbox"/> 1	Baden-Württemberg	<input type="checkbox"/> 9
Bayern	<input type="checkbox"/> 2	Mecklenburg-Vorpommern	<input type="checkbox"/> 10
Berlin	<input type="checkbox"/> 3	Niedersachsen	<input type="checkbox"/> 11
Brandenburg	<input type="checkbox"/> 4	Nordrhein-Westfalen	<input type="checkbox"/> 12
Bremen	<input type="checkbox"/> 5	Rheinland-Pfalz	<input type="checkbox"/> 13
Hamburg	<input type="checkbox"/> 6	Sachsen-Anhalt	<input type="checkbox"/> 14
Hessen	<input type="checkbox"/> 7	Schleswig-Holstein	<input type="checkbox"/> 15
Sachsen	<input type="checkbox"/> 8	Thüringen	<input type="checkbox"/> 16

6. Branchenzugehörigkeit

In welcher Branche ist Ihr Unternehmen überwiegend tätig?

Automobilindustrie	<input type="checkbox"/> 1
Automobilzulieferer	<input type="checkbox"/> 2
Maschinenbau	<input type="checkbox"/> 3
Chemie	<input type="checkbox"/> 4
Pharma/Medizin	<input type="checkbox"/> 5
Industrie allgemein	<input type="checkbox"/> 6
Handel	<input type="checkbox"/> 7
Dienstleistung	<input type="checkbox"/> 8
Sonstiges	<input type="checkbox"/> 9

Person

7. Alter

Bitte tragen Sie Ihr Alter in die dafür vorgesehenen Kästchen ein!

8. Geschlecht

Bitte ankreuzen!

- männlich 1
weiblich 2

9. Ausbildungsabschluss

Welche Ausbildungsabschlüsse haben Sie?

Kreuzen Sie bitte an!

- Lehre als (bitte ausfüllen) 1
Fachhochschule 2
Universität 3
Universität mit Promotion 4
ohne Ausbildungsabschluss 5

10. Studium

Wenn Sie an einer Fachhochschule oder Universität studiert haben, kreuzen Sie bitte die Fachrichtung an, in der Sie einen Abschluss erworben haben!

- Ingenieurwissenschaften 1
Wirtschaftsingenieurwesen 2
Betriebswirtschaftslehre (BWL) 3
Volkswirtschaftslehre (VWL) 4

Sonstige:

11. Weiterführende fachliche Ausbildung

Haben Sie darüber hinaus eine Qualifikation im Bereich Qualitätsmanagement?

Kreuzen Sie bitte das Zutreffende an!

- Auditor 1

Ausbildung

12. Sprachkenntnisse

Füllen Sie diese Frage bitte wie folgt aus (bitte Zahlen eintragen):

- 1 = Muttersprache
3 = gut
5 = Grundkenntnisse
2 = verhandlungssicher
4 = befriedigend
0 = nicht vorhanden

- Englisch 1
Französisch 2
Spanisch 3
Italienisch 4

Sonstige:

5

Vergütung

13. Bruttojahresgehalt

Wie hoch ist Ihr jährliches festes Bruttogehalt?
(Bruttogehalt = Grundgehalt ohne Tantiemen/Gratifikation/Provisionen/Weihnachtsgeld etc.)

Bruttogehalt Euro

14. Weihnachts- und Urlaubsgeld pro Jahr

Wenn Sie das letzte Jahr Weihnachts- und/oder Urlaubsgeld erhalten haben, tragen Sie die Beträge bitte in die dafür vorgesehenen Felder ein!

Weihnachtsgeld Euro

Urlaubsgeld Euro

15. Zusätzliche variable Vergütung

Erhalten Sie zusätzlich eine variable Vergütung (unabhängig in welcher Form)? Sofern Ihnen für das letzte Geschäftsjahr eine variable Vergütung ausgezahlt wurde, wie hoch fiel diese aus?

Höhe der variablen Vergütung (brutto) Euro

16. Firmenwagen

Steht Ihnen ein Firmenwagen zur Verfügung?

Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an!

- ja 1
nein 2

Geben Sie bitte die Typbezeichnung des Fahrzeugs an!
(zum Beispiel: Mercedes-Benz, E-Klasse)

Nur Fragebögen mit vollständigen Angaben in diesem Adressfeld können berücksichtigt werden. Die Redaktion QZ und Weber Consulting garantieren die streng vertrauliche Behandlung Ihrer Angaben.

Vorname, Name

Straße

PLZ, Ort

E-Mail