

«Ein Arbeitsverhältnis muss immer wieder neu verhandelt werden!»



Karriere-Experte Marcel Widmer:
«Mitarbeitende und Vorgesetzte sollten
einander auf Augenhöhe begegnen.»

ml. Marcel Widmer ist Berater und Coach (www.widmerconsulting.ch). Sein Fachblog www.jobblog.ch gilt als Fundgrube für alle, die sich für den Arbeitsmarkt und für Karrierefragen interessieren.

FUTURA: Wann ist ein Lohn gerecht?

Marcel Widmer: Erstens sollte ein Lohn marktgerecht sein, also dem entsprechen, was auch eine andere Firma für die gleiche Leistung bezahlt. Zweitens sollte er gerecht sein innerhalb des Unternehmens – es darf nicht sein, dass jemand bei gleicher Leistung mehr verdient, nur weil er zum Beispiel schon jahrelang im Unternehmen oder ein Mann ist. Ein Unternehmen sollte über ein klares Lohnsystem verfügen, das für jede Position eine gewisse Bandbreite definiert. Drittens gibt es auch noch die individuelle Ebene. Da wird es natürlich sehr subjektiv, was man als gerechtfertigt empfindet. Entscheidend bleibt, dass sich alle Beteiligten an die Abmachungen halten, die bei der Anstellung oder im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs getroffen wurden.

Drückt die Rezession bereits spürbar auf die Löhne?

Bei laufenden Anstellungsverhältnissen stelle ich keine auffälligen Veränderungen fest. Die Zeiten aber, in denen man bei jedem Stellenwechsel davon ausgehen konnte, 10 Prozent mehr Lohn zu bekommen, sind wohl endgültig vorbei – bei Neueinstellungen sind Unternehmen bezüglich Gehälter zurückhaltend, deshalb kann es auch vorkommen, dass

man zurückbuchstabieren muss. Ich empfehle, dass man in einem solchen Fall vereinbart, der Lohn werde nach einer gewissen Zeit – zum Beispiel nach einem Jahr – noch einmal überprüft und allenfalls angepasst. Ich warne auf jeden Fall immer davor, in einer Notsituation zu grosse Zugeständnisse zu machen. Lohn muss leistungsgerecht sein; wenn Unternehmen jetzt die Situation auf dem Arbeitsmarkt ausnützen und bei Neueinstellungen zu tiefe Löhne vereinbaren, erhalten sie beim Aufschwung die Quittung. Menschen lassen sich langfristig nicht gängeln.

Kann man auch in der Rezession zum Chef gehen und mehr Lohn fordern?

Es gibt keinen objektiv falschen Zeitpunkt für ein solches Gespräch, alles ist sehr individuell. Es kann ja auch in der heutigen Lage vorkommen, dass jemand unangemessen entlohnt wird; in einem solchen Fall ist ein Gespräch trotz Rezession angezeigt. Ich empfehle – auch wenn es um den Lohn geht – das offene Gespräch.

Wie gefährlich ist es generell, ein Lohngespräch zu fordern? Kann es der Karriere schaden oder gar zu einer Entlassung führen?

Ich möchte Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes oder Arbeitslosigkeit keinesfalls bagatellisieren. Aber wenn Sie zum Chef gehen, gute Argumente für eine Lohnanpassung vorbringen und dann entlassen werden, würde ich sagen: Sie können froh sein, nicht mehr in einem solchen Unternehmen zu arbeiten. Die Zeiten der Galeerenchefs sind vorbei, Mitarbeitende und Vorgesetzte sollten einander auf Augenhöhe begegnen. Genauso, wie der Chef das Recht hat, eine bessere Leistung zu verlangen, kann der Mitarbeitende auch eine bessere Gegenleistung einfordern – also mehr Lohn. Ein Arbeitsverhältnis ist nicht statisch und muss immer wieder neu besprochen und verhandelt werden. ■

