



Wenn das Gehalt der einzige Grund ist, eine Stelle zu wechseln, ist Obacht geboten.

Es muss „mehr“ werden

Im Handelsblatt (21. bis 26.12.2021) hieß es laut einer Studie plakativ: „knapp jeder Zweite wechselwillig“ – die Praxis aber sagt, dass man das Ergebnis eher so lesen sollte: 52% haben kein Interesse, die Stelle zu wechseln. (Aber das nur nebenbei bemerkt). Als Wechselfaktor wird von 58% der Befragten das Gehalt, „bessere Bezahlung“, genannt.

Wer kennt die Aussage von Bewerbern – eher männlich denn weiblich - nicht: „Beim Wechsel muss es schon mindesten 10% mehr Gehalt sein“. Milder ist dann schon die Aussage: „Ich will ja nicht weniger verdienen“. Gemeint ist dasselbe. Es sind dann oft auch Steigerungen von – nachgerechnet – bis zu 20% und mehr. Es wird häufig gepokert, wenn ein Unternehmen Interesse bekundet – bis zur Absage, wenn das Ergebnis der Steigerung nicht erreicht wird (inkl. der Wochenarbeitszeit und der Urlaubstage). Hierbei handelt es sich dann doch häufig um Kandidaten, die eigentlich gar nicht wechseln wollen und es dem Anbieter überlassen, abzusagen, weil der Wunsch nicht realisierbar ist.

Diese Logik „Wechsel heißt Steigerung“ ist schon so alt wie der Glaube, dass es keine „Lücken im Lebenslauf“ geben darf. Es handelt sich hierbei um „Tradition“ in den Köpfen, um Überlieferungen aus den 70er Jahren, als alles schneller, besser, mehr wurde und jeder mithalten musste. Schwächen durfte es nicht geben, Fehler nicht gemacht werden. Selten wird im Leben so verhandelt wie bei Gehalt. Nein, es ist keine „Verhandlung“, es ist eine Forderung, auf die Gefahr hin, dass es nicht klappt. Man kann es ja mal versuchen. Der Markt ist ja der der Arbeitnehmer. Die Unternehmen sind unter Druck.

Dieser kapitalistische Grundgedanke hat sich auf der Seite der Arbeitnehmer breitgemacht. Es ist ja auch ein Erfolg, wenn es beim Stellenwechsel mit der Forderung klappt. Geld ist schon immer der Maßstab des Erfolges gewesen. Kein anderer Faktor ist so klar messbar. Doch „Geld“ ist schon als einziger Grund für den Stellenwechsel zu schwach, um mittel- bis langfristig die Zufriedenheit hoch halten zu können. Gehaltserhöhungen sind schnell befriedigt – und dann? Wenn es keinen anderen Grund gab, das Unternehmen zu verlassen, werden andere Gründe im neuen Unternehmen gefunden, sich unwohl zu fühlen.

Achten Sie bei der Auswahl darauf, dass es beim Kandidaten immer zwei Gründe für den Wechsel gibt – eigentlich drei, wenn das Geld ein Grund ist: Es muss einen nachvollziehbaren Grund geben, warum man „weg“ will, und einen, warum man zu einem Unternehmen oder der bestimmten Stelle „hin“ will. Auf zwei Beinen steht man ja auch besser.

Dr. Heidemarie Krüger, Juli 2022