

„Chef, ich brauche mehr Geld.“

Arbeitnehmer spüren Inflation deutlich

Aufgrund der hohen Inflation werden zurzeit viele Arbeitnehmer bei ihren Chefs mit der Forderung nach einer Gehaltserhöhung vorstellig – teils sogar mit Konkurrenz-Angeboten. Wie sollten Arbeitgeber darauf reagieren?

„Zurzeit stecken viele Unternehmer in folgendem Dilemma“, sagt Prof. Dr. Georg Kraus, Inhaber der Unternehmensberatung Kraus & Partner, Bruchsal: „Sie wissen, dass sie eigentlich all ihren Mitarbeitern eine satte Lohnerhöhung gewähren müssten, um deren inflationsbedingten Kaufkraftverlust auszugleichen, doch betriebswirtschaftlich können sie sich dies nicht leisten.“ Zum Beispiel, weil die Erträge ihres Unternehmens bereits im Keller sind oder sie befürchten: Das wird aufgrund der sich abzeichnenden Rezession bald geschehen, weshalb sie die Fixkosten ihres Betriebs nicht erhöhen möchten.



„Wie? Was? Wieso festgeklebt, Herr Müller?“

Quelle: Purwin

wert ist, um gegenüber ihrem aktuellen eine bessere Verhandlungsposition zu haben“, erklärt Hans-Peter Machwüth, Inhaber der Unternehmensberatung Machwüth Team International, Visselhövede. Oft erhalten sie dann, weil gute Fachkräfte in fast allen Berufen und Branchen eine Mangelware sind, sehr schnell ein zumindest finanziell attraktives Stellenangebot und mit ihm konfrontieren sie dann ihren Arbeitgeber, sofern sie ihm nicht gleich eine Kündigung schicken. Mit diesem Problem kämpften aktuell außer Profit- auch Non-Profit-Organisationen wie öffentliche Verwaltungen, weiß Barbara Liebermeister, die Leiterin des Instituts für Führungskultur im digitalen Zeitalter (IFIDZ), Frankfurt. So klagt zum Beispiel der Leiter einer Justizvollzugsanstalt (JVA), den sie berät, dass seine Anstalt immer größere Schwierigkeiten habe, Wachpersonal zu finden. Denn nicht wenige der sogenannten Schließer sind qua Erstberuf Handwerker, die irgendwann entschieden: Ich wechsele in den öffentlichen Dienst – wegen der Arbeitsplatzsicherheit dort und weil ich den Schließer-Job auch mit 50, 60 Jahren noch ausüben kann.

Profit- und Non-Profit-organisationen betroffen

Solche Bewerbungen berichtet Liebermeister bekäme die JVA heute viel seltener. Ein recht junges Phänomen sei zudem: Wenn die An-

stalt bzw. die ihr übergeordnete Behörde Bewerbern eine Stellenzusage erteilt, dann sagen diese oft ab. Denn wenn sie bei ihrem Arbeitgeber mit ihrer Kündigung vorstellig werden, sagt dieser: „Bleib' da, du kriegst ab nächstem Monat 500 Euro mehr Gehalt.“ Denn dieser weiß:

- Es wird für mich schwer und vermutlich sogar noch teurer, einen adäquaten Ersatz zu finden, als dem Mitarbeiter ein höheres Gehalt zu gewähren. Und:
- Ich kann gestiegene Personalkosten aktuell recht problemlos an meine Kunden weitergeben, da alle Welt nach Handwerkern schreit.

Wenn es um die Frage geht, wie reagiere ich als Personalverantwortlicher auf eine höhere Gehaltsforderung von Mitarbeitern, gilt es laut Georg Kraus denn auch zwischen folgenden Unternehmen zu unterscheiden:

- Unternehmen, die höhere Personalkosten relativ problemlos an ihre Kunden weitergeben können, und
- solche, die dies nicht oder nur sehr schwer tun können – so wie zumal Beispiel viele Zulieferer von Großunternehmen oder solche Organisationen wie die JVA, die an das Tarifsystem für den öffentlichen Dienst gebunden sind.

Verständnis für das Anliegen zeigen

Keinesfalls sollten Unternehmer laut Kraus auf einen entsprechenden Vorstoß eines Mitarbeiters jedoch mit einer Aussage reagieren wie „Wie, Sie wollen mich erpressen?“ – gerade in der aktuellen Situation nicht, in der viele Arbeitnehmer extrem verunsichert sind und oft mitbekommen: Mein Arbeitgeber erhöht auch seine Preise, weil seine Kosten gestiegen sind.

Dass Arbeitnehmer in dieser Situation das Gefühl haben „Auch ich muss eine Preis-anpassung vornehmen“, dafür sollten Unternehmer zumindest Verständnis zeigen, betont Kraus, ansonsten sei „ein Konflikt, der zu einem Bruch der Beziehung führt“, vorprogrammiert. Inwieweit sie dann auch die gewünschte Gehalts- bzw. Preisanpassung vollziehen, sei eine andere Sache.

Unternehmen sollten Mitarbeitern, die sie nicht verlieren möchten, zudem das Gefühl vermitteln, dass sie sich ernsthaft bemühen, ihren Wunsch nach einer Gehaltserhöhung „soweit möglich“ zu erfüllen, betont Hans-Peter Machwüth. Denn hinter der Forderung nach mehr Gehalt stecke zwar oft auch der Wunsch nach mehr Anerkennung, doch aktuell hätten viele Arbeitnehmer, die nicht zu

Mitarbeiter spüren ihren Kaufkraftverlust täglich

Ihre Mitarbeiter spüren jedoch seit Monaten die Preissteigerungen beim Einkauf und ihre Gas- und Stromrechnungen dokumentieren sie. Deshalb werden sie häufiger bei ihren Arbeitsgebern vorstellig mit der Bitte bzw. Forderung „Chef, ich will und brauche mehr Geld“. Und nicht selten untermauern sie diese mit dem Angebot eines anderen Arbeitgebers. Denn weil sie Tag für Tag spüren, wie ihre Kaufkraft schrumpft, schauen sie sich auch häufiger nach Job-Alternativen um – „teils weil sie real einen Arbeitgeberwechsel erwägen, meist jedoch um zunächst auszuloten, wieviel ihre Arbeitskraft anderen Arbeitgebern

Autor

Dr. Georg Kraus ist geschäftsführender Gesellschafter der Unternehmensberatung Dr. Kraus & Partner, Bruchsal (www.kraus-und-partner.de). Er ist unter anderem Lehrbeauftragter an der Universität Karlsruhe, der IAE in Aix-en-provence, der St. Gallerer Business-School und der technischen Universität Clausthal.

