



GEHALTSVERHANDLUNGEN IM QUALITÄTSMANAGEMENT 2013

Wer verdient, was er verdient?

Fach- und Führungskrätemangel auf der einen Seite, Bremsspuren in der konjunkturellen Entwicklung auf der anderen – für Gehaltsrunden wird das Jahr 2013 spannend werden. Noch in den Vorjahren verzeichnete Hans Weber, Geschäftsführer der auf das Qualitätswesen spezialisierten Personalberatung Weber Consulting GmbH in München, im Qualitätsbereich überdurchschnittlich hohe Gehaltssteigerungen. Für das laufende Jahr erwartet er eine vielschichtige Entwicklung.

So diffizil wie im Jahr 2013 dürften Gehaltsprognosen kaum je zuvor gewesen sein. Hans Weber weist auf eine Vielzahl widerstreitender Faktoren hin, die Abwechslung in die Gehaltsrunden brächten. Grundsätzlich rechnet der Personalprofi mit einem leichten Dämpfer, der sich aber nicht in allen Branchen, Positionen, Unternehmen und Regionen gleichermaßen auswirke. Besonders auffällig seien auch in diesem Jahr die regionalen Unterschiede bei den Gehältern für Positionen im Qualitätswesen. Im Süden des Landes lägen die Gehälter bis zu 20 Prozent über dem Durchschnitt. Eine wichtige Rolle spiele, wie das Unternehmen grundsätz-

lich wirtschaftlich aufgestellt sei, wie es national bzw. international ausgerichtet sei und wie es um die Zielmärkte stehe. Unternehmen mit Fokus auf den asiatischen Raum etwa spürten aufgrund des dortigen Wirtschaftsbooms kaum Auswirkungen einer europäischen Krise.

Leichter Dämpfer in 2013

In diesem Jahr ist es im Qualitätswesen die Position, die laut Hans Weber besonders stark über Steigerung oder Stagnation des Gehalts entscheidet. Die Nachfrage nach Qualitäts- und Prozessmanagern nehme nach wie vor kontinuierlich zu, so der Personalexperte. Hier rechne er mit einem deutlichen Plus bei den Gehaltsrunden. Die Gehälter bei den klassischen Tätigkeiten in der Qualitätssicherung hingegen stagnierten. Aufgrund des Mangels an Qualitätsplanern und des an Bedeutung gewinnenden präventiven Qualitätsmanagements sei auch bei dieser Position mit Gehaltssteigerungen für das Jahr 2013 zu rechnen.

Besonders in der Automobil- und ihrer Zulieferindustrie beobachtete Hans Weber in den vergangenen Jahren einen

regelrechten Gehaltsboom. In der aktuellen, konjunkturell schwierigen Situation dieser Branche stagnierten die Gehälter allerdings weitestgehend. Weniger stark von der wirtschaftlichen Entwicklung be-

Kostenlose Gehaltsanalyse

Ist Ihr Wunschgehalt angemessen? Gemeinsam mit der Weber Consulting GmbH führt die QZ in diesem Jahr wieder individuelle Gehaltsanalysen durch: für Sie kostenlos an unserem Karrieretag auf der Fachmesse Control, ansonsten für 19 Euro jederzeit. Den Fragebogen finden Sie auf der Folgeseite sowie online unter: www.qz-online.de/gehaltscheck

Kontakt

Hans Weber
info@weberconsulting.de
 T 089 666286-0
www.weberconsulting.de

www.qz-online.de

Diesen Beitrag finden Sie online unter der Dokumentennummer: **442790**

troffen sieht Hans Weber die Unternehmen aus den Bereichen Maschinenbau, Elektrotechnik sowie Medizintechnik. Hier werde das Thema „Qualität“ immer wichtiger, es werde viel in ein gut funktionierendes Qualitätswesen investiert. Qualitater in diesen Branchen könnten mit einer deutlichen Steigerung der Gehälter rechnen. Insgesamt, so Hans Weber, würden Gehaltserhöhungen niedriger ausfallen als in den Jahren zuvor, manche Bereiche müssten sogar mit Nullrunden auskommen.

Wer eine gute Ausgangssituation bei einem Arbeitgeberwechsel oder bei internen Gehaltsverhandlungen anstrebt, sollte

gut vorbereitet sein und regelmäßig seinen aktuellen Marktwert testen, empfiehlt Hans Weber. Damit Sie sich im Gehaltsgesprach nicht unter Wert verkaufen, aber mit Ihren Forderungen auch nicht übers Ziel hinausschieen, führt die QZ in Zusammenarbeit mit Weber Consulting individuelle Gehaltsanalysen durch (siehe Fragebogen nächste Seite).

Gehaltssteigerung positionsabhängig

Wechselwillige erfahren mit dem Gehaltscheck, wie die Berufskollegen finanziell aufgestellt sind und wo sie mit ihrem ak-

tuellen Gehalt im Vergleich dazu liegen. Auch für die Vorbereitung auf interne Gehaltsgesprache ist der Gehaltscheck geeignet. Er zeigt dem Teilnehmer, wie er aufgestellt ist und was andere in vergleichbaren Positionen verdienen. In jedem Fall unterstützt Sie unser Gehaltscheck dabei, sich mit Ihrem Gehalt neu zu positionieren. □

► DIE GEHALTSVERHANDLUNG

Fehlerfrei zum erfolgreichen Abschluss

Gehaltsverhandlungen sind knifflige Gespräche. Um damit Erfolg zu haben, sollten Sie die vier häufigsten Fehler vermeiden.

■ Falscher Zeitpunkt

Uberumpeln Sie Ihren Vorgesetzten nicht, sondern vereinbaren Sie für dieses Gespräch einen Termin. Wickeln Sie es nicht zwischen Tür und Angel ab, sondern nehmen Sie sich Zeit. Seien Sie sensibel, auch wenn Sie selbst ein Termin drückt. Achten Sie auf die Tagesform Ihres Vorgesetzten, und verschieben Sie den Termin gegebenenfalls. Berücksichtigen Sie die wirtschaftliche Situation Ihres Arbeitgebers: Werden gerade Kollegen entlassen, Sparmaßnahmen eingeläutet oder ein Einstellungsstopp verhängt, sollten Sie nicht nach einer Gehaltserhöhung fragen. Wählen Sie einen seriösen Rahmen und nicht etwa, der „lockeren Atmosphäre“ wegen, ein Firmenfest.

■ Schlechte Vorbereitung

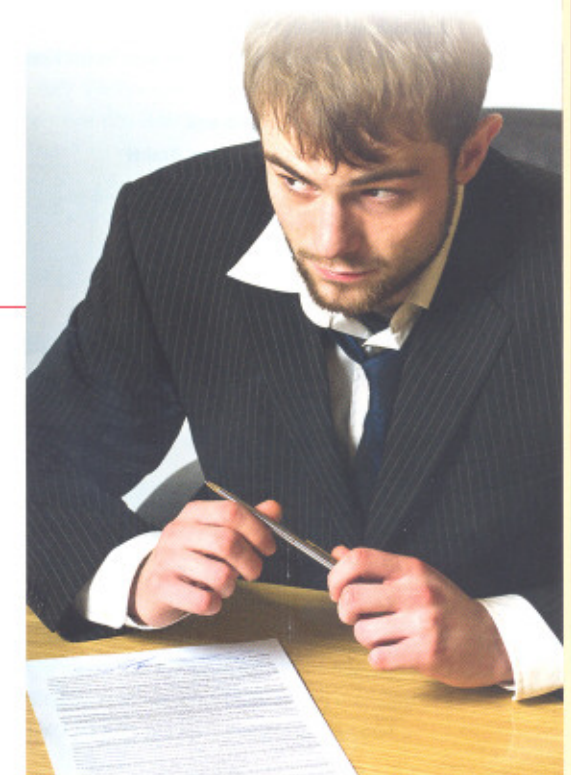
Legen Sie sich vor dem Gespräch plausible Gründe zurecht, die eine Gehaltserhöhung zum jetzigen Zeitpunkt rechtfertigen, und einen konkreten, vernunftigen finanziellen Rahmen. Notieren Sie Ihre erreichten bzw. ubertroffenen Ziele, damit Sie sie im Gespräch aufzählen und Ihren Anteil daran nennen können. Es zählen ausschließlich Ihre persönlichen Leistungen. Vermeiden Sie übertriebene Forderungen. Nutzen Sie dazu etwa einen Gehaltscheck.

■ Falsche Argumente

Für Ihre Argumentation sollten Sie sich in die Lage des Unternehmens versetzen. Ihren Arbeitgeber interessieren weder gestiegene Lebenshaltungskosten noch die wachsenden Bedürfnisse Ihrer Familie. Vermeiden Sie generell persönliche Gründe für eine Gehaltssteigerung. Sie werden ausschließlich an den vereinbarten Zielen und Ihrer daran gemessenen persönlichen Leistung beurteilt. Wichtig ist der Mehrwert, den Sie Ihrem Arbeitgeber bringen. Strategische Neuorientierung Ihrer Abteilung, Verringerung der Reklamationsquote, erfolgreich durchgeführtes Zertifizierungsaudit, Implementierung neuer Qualitätsmethoden- und Werkzeuge etc. – so etwas sind gute Gründe für eine Gehaltserhöhung, die Sie im Gespräch aufführen sollten.

■ Mit Kündigung drohen

Drohungen, in welcher Form auch immer, sind tabu – sie können bis zur Kündigung führen. Führen Sie sich vor Augen, dass Sie mit einem Wunsch an Ihren Vorgesetzten herantreten. Das Gespräch sollte auf einer vernunftigen und sachlichen Ebene geführt werden. Wer seinem Arbeitgeber mit Kündigung droht, verspielt das Vertrauen der Vorgesetzten; in wirtschaftlich schlechten Zeiten könnte er bei Entlassungen zu den Ersten gehören. Generell werden negativ geprägte Äußerungen besonders sensibel aufgenommen und gegebenenfalls gegen Sie ver-



wendet. Bewahren Sie also einen kühlen Kopf, und wechseln Sie nicht auf die emotionale Schiene.

Und was tun, wenn die Gehaltsverhandlung nicht erfolgreich war?

- Bleiben Sie ruhig. Wutausbrüche und Affekthandlungen bringen nur Ärger und sorgen für schlechte Stimmung. Bei Konfrontationen ziehen Sie aller Wahrscheinlichkeit nach den Kürzeren!
- Interessieren Sie sich für die Gründe der Ablehnung: Sind es Faktoren wie die wirtschaftliche Situation des Unternehmens, auf die Sie keinen Einfluss haben? Oder liegt es an Ihrer Leistung bzw. an Ihrer Persönlichkeit? Erörtern Sie noch im Gespräch Möglichkeiten, Ihr Verhalten zu ändern bzw. sich zu verbessern!
- Nutzen Sie das Gespräch direkt, um die Voraussetzungen zu erfahren, unter denen eine Gehaltserhöhung möglich ist!