

Leseprobe

WAS DU VERDIENST

Über Geld spricht man. Endlich.

Für alle, die was verdienen.

Erste Auflage: Oktober 2020

Überarbeitete zweite Auflage: November 2022

Über das Buch:

Für Menschen, die täglich mit Geld arbeiten, ist es ein Material, nicht mehr und nicht weniger. Für andere bedeutet Geld, besonders das, welches sie „verdienen“, viel mehr – und genau das macht Gespräche darüber so strapazierend. Gehalts- und Honorarverhandlungen sind regelrechte Minenfelder.

In diesem E-ssay blickt Gabriele Feile, gewohnt variantenreich und gewürzt mit persönlichen Anekdoten, darauf, wie Geld beim Entlohnen von Arbeit eingesetzt wird. Sie findet nachahmenswerte Beispiele für Gehaltsmodelle, weist darauf hin (in Zahlen), dass Kündigungen viel teurer sind als Gehaltserhöhungen und spannt den Bogen zu Selbständigen und in die Zukunft. Leserinnen und Leser werden sich wiederfinden und dazu angeregt, Verhandlungen zu führen, die mehr Freude machen.

Copyright & Haftung:

Alle Rechte vorbehalten. Das Gesamtwerk und Auszüge aus diesem E-ssay dürfen nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung der Autorin veröffentlicht werden. Kurze Zitate zum Zweck einer Rezension, Empfehlung oder zur Verlinkung dürfen ohne Genehmigung verwendet werden. Für Links und alle Inhalte der verlinkten Seiten übernimmt die Autorin keine Haftung und keine Verantwortung. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wurden alle Links sorgfältig geprüft.

Über die Autorin:

Gabriele Feile, 1975 geboren, glaubt, dass alles, was als „normal“ gilt, die Welt kein bisschen besser macht. Entsprechend unkonventionell sind ihre Denkansätze.

Gabriele ist dafür da, große Zusammenhänge intensiv wahrzunehmen und sie so in Worte zu fassen, dass Menschen sich ermutigt, inspiriert und bereit für Großes fühlen. Sie hat die Gabe, Offen-Sichtliches infrage zu stellen und Un-Erhörtes auszusprechen. Und singen kann sie auch.



Foto: Lilly Vasic, miss-snapshot.com

Mehr zu Gabriele Feile:

gabrielefeile.de
schmetterlingsfrequenz.eu

Inhaltsverzeichnis

WAS DU VERDIENST

INHALTSVERZEICHNIS	4
PROLOG	5
ALLEN DAS GLEICHE?	
KAPITEL 1	7
GEHALTSVERHANDLUNGEN: DIE „KÖNIGSKLASSE“ DER MITARBEITERGESPRÄCHE	
KAPITEL 2	9
GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT?	
KAPITEL 3	11
DER PREIS EINER KÜNDIGUNG	
KAPITEL 4	14
DEIN WERT: LERNEN VON SELBSTÄNDIGEN	
EPILOG	15
GELD ODER LEBEN	

Prolog

Allen das Gleiche?

Eine Kanzlei sucht für ein 1-jähriges Projekt Mitarbeitende. Die Arbeit ist für alle dieselbe: Akten akribisch durchforsten. Es geht darum, bestimmte Sachverhalte, die zu einem komplizierten Fall gehören, genauestens herauszufiltern und zu sortieren. Alle Informationen müssen lückenlos in einem System erfasst werden, damit die verantwortlichen Juristinnen und Juristen einen detaillierten Einblick in die Sachlage bekommen. Für diese Aufgabe braucht die Kanzlei also Menschen, die genau, ausdauernd und effizient arbeiten können. Insgesamt werden rund 50 Mitarbeitende gefunden und nach und nach eingestellt. Manche steigen gleich am Anfang ein, andere stoßen im Laufe des Jahres dazu, einige erst im letzten Monat. Mit denen, die von Beginn an dabei waren, wird ein einheitliches Jahresgehalt vereinbart, das in 12 Monatsraten ausbezahlt wird. Am Ende des Projektes gibt es für sie einen beträchtlichen Bonus, der nochmals 50 % des Jahresgehaltes ausmacht.

Als das Projekt erfolgreich endet, erhalten alle Beteiligten ihren Bonus in Form eines Schecks. Diejenigen, die erst im letzten Monat dazu kamen, sind zuerst dran. Sie bekommen, wie abgemacht, 50 % des allgemeingültigen Jahresgehaltes als Bonus. Diejenigen, die von Anfang an dabei waren, freuen sich. Denn wenn diese „Nachzügler“ so viel bekommen, bekommen sie doch sicherlich noch mehr!

Ihre Vorfreude verwandelt sich schnell in Enttäuschung, denn ihr Scheck enthält genau dieselbe Summe, wie die der anderen. Als sie sich darüber beschwerten, erhalten sie zur Antwort: „Sie haben genau das bekommen, was ausgemacht war! Und wir haben das Recht, selbst zu entscheiden, wie wir unsere Angestellten entlohnen.“

Was denkst du? Könnte sich diese Geschichte so heutzutagezutragen?*

Vielleicht. Und vielleicht hätte sie das zur Folge, was in einem Münchner Software-Unternehmen passiert ist.

Lies selbst:

Wie viel verdienst du eigentlich?

Mit vom Alkohol gelockerter Zunge rutscht so manche Frage raus, die man sich sonst geflissentlich verkneift. Die Frage nach dem Gehalt ist in Deutschland nach wie vor ein Tabu. Obwohl: Wissen wollten wir es schon gerne. Aber was ist, wenn der/die Gefragte mehr verdient als wir? Oder uns dieselbe Frage stellt? Und außerdem: Die meisten Arbeitsverträge in Deutschland enthalten eine Klausel, die es verbietet, über das Gehalt zu sprechen. Rechtlich ist das übrigens nicht bindend, dennoch halten sich die meisten daran.

An diesem besagten Abend passierte etwas, das in die Geschichte einging ...

Kapitel 1

Gehaltsverhandlungen:

die „Königsklasse“ der Mitarbeitergespräche

Für Beschäftigte und Führungspersonen sind Gehaltsgespräche häufig purer Stress! Warum? Weil beide Seiten komplett verschiedene Positionen vertreten müssen und ein vermeintlich hohes Risiko eingehen.

Der/die Mitarbeitende will eine Preiserhöhung durchsetzen und muss damit rechnen, dass es diese nicht gibt. Die Führungsperson, als Vertretung des Unternehmens, muss an die Profitabilität der Abteilung denken und gleichzeitig dem/der Mitarbeitenden eine attraktive Perspektive bieten.

Wohl dem, der verhandeln kann

Wie bei allen Verhandlungen geht es auch bei einem Gehaltsgespräch darum, eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu finden. Wer schon einmal auf einem orientalischen Basar war, weiß, wie es geht. Wenn eine Kundin Interesse zeigt und nach dem Preis fragt, setzt ein Ritual ein, das man kennen muss, damit es funktioniert:

Händler, selbstbewusst: „100!“

Kundin, ebenso selbstbewusst: „50!“

Händler (entrüstet): „Das ist beste Qualität, handgearbeitet von meiner Familie. Ich kann nicht weniger als 90 verlangen!“

Kundin (wenig beeindruckt): „An dem anderen Stand da vorne kostet das Produkt nur 60, das bin ich bereit zu zahlen.“

Händler großzügig: „Sie bekommen es für 80, weil Sie so nett sind, aber das ist mein letztes Angebot!“

Kundin legt das Produkt zurück und wendet sich ab: „Nein, das ist zu teuer, ich nehme die Ware nicht.“

Händler alarmiert: „Warten Sie doch, warten Sie doch! Welchen Preis sind Sie denn bereit zu zahlen?“

Kundin mit fester Stimme: „Ich zahle maximal 70!“

Händler streckt die Hand aus und sagt: „Gut, für 75 bekommen Sie es!“

Kundin lächelt, ergreift die Hand des Händlers und freut sich über das Schnäppchen: „Einverstanden, 75!“

Geld und Ware werden ausgetauscht – und beide sind sicher, ein gutes Geschäft gemacht zu haben.

Warum funktioniert so etwas nicht im Gehaltsgespräch?

Kapitel 2

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?

Dienstag, 10 Uhr: Jour fixe

Teilnehmende: Geschäftsführung und Personalabteilung

Inhalte: Aktuelles, Geplänkel, Unterschriften, Sonstiges

Als wir beim Punkt „Sonstiges“ ankommen, merken meine Kollegin und ich, dass sich die Geschäftsführer ziemlich auf diesen Tagesordnungspunkt freuen. Einer rückt dann heraus mit der Sprache: Er hat sich ein neues Gehaltsmodell ausgedacht. Warum? Weil er die ständigen Diskussionen um Geld leid ist und nicht mehr ständig Verhandlungen führen will. Und vor allem, weil er die geplanten Zahlen auch erreichen und nicht ständig die Personalkosten nach oben anpassen will.

Die Idee: Wir legen die Bandbreiten der Stufen so eng wie möglich fest und kommunizieren diese im Bewerbungsprozess. So wissen alle Neuen von Anfang an, worauf sie sich einlassen und kommen gar nicht erst auf die Idee, bald nach einer Gehaltserhöhung zu fragen. Das ist es nämlich, was die „Stammebelegschaft“ ständig tut – mit Erfolg, weil sie wissen, dass das Risiko, sie zu verlieren, größer ist als das, ihnen mehr zu bezahlen.

Leider wirkt sich das nicht auf die Fluktuation aus, denn sehr häufig erhalten wir Kündigungen kurz nach Vertragsanpassungen. Mit diesem Modell ändert sich daran aber nichts, weil es nur für die Neuen gilt. Diese werden quasi alle gleich bezahlt.

Meine Begeisterung hält sich in Grenzen ...

Was ist eigentlich gerecht?

Gleichmacherei, das wissen wir nun, ist nicht unbedingt zielführend. Fairmacherei klingt besser, oder? Und beim Ausdruck „fair“ denken wir auch, dass es gerecht zugeht. Nur: Wer bestimmt das eigentlich? Hat nicht jeder von uns ein anderes Verständnis von Gerechtigkeit?

Diejenigen, die jeden Tag über eine Stunde zur Arbeit pendeln, finden es selbstverständlich fair, dass man ihnen das Zugticket bezahlt. Aber was ist mit denen, die nahe am Arbeitsplatz wohnen und dafür höhere Mieten zahlen? Sollten sie dann nicht einen Mietzuschuss bekommen, damit das Ganze gerecht bleibt?

Es gibt Unternehmen, die sich echte Gedanken zum Thema Gehalt gemacht haben.

Kapitel 3

Der Preis einer Kündigung

„**Wir haben eine neue Kündigung!**“ Mit diesem Satz beginnt die Woche von **Geschäftsführer Michael A.** Die **Personalleiterin, Kathrin S.,** steht in seinem Büro und schaut sehr besorgt. Michael schwant nichts Gutes. Er macht die Tür zu, bietet Kathrin einen Platz und einen Kaffee an und wappnet sich für die Details.

„Gerade eben hat **Martina L.** im Vertrieb gekündigt. Sie hat noch 3 Wochen Urlaub, wird also in knapp 2 Monaten weg sein. Und das gerade jetzt, wo wir uns auf die Messesaison vorbereiten!“ sprudelt es aus Kathrin heraus.

Michael schluckt, sein Puls steigt und die Gedanken überschlagen sich. Gut, dass es an der Tür klopft, das lenkt ihn ab. Er ruft: „Herein“, und sieht den Vertriebsleiter **Peter K.** mit hochrotem Kopf. Schnell winkt er ihn herein. Es ist klar, warum er da ist.

Peter setzt sich mit einem Seufzer und legt gleich los: „Ich weiß nicht, wie das passieren konnte. Erst letzten Monat saß ich mehrere Stunden mit Martina zusammen. Wir haben intensiv über ihre Aufgaben gesprochen. Da haben wir ausgemacht, dass wir nach den Messen nochmals darüber sprechen, wie wir es hinkriegen könnten, dass sie Teile ihrer Tätigkeit abgibt und neue Projekte übernimmt.“

Mein Eindruck war, dass sie zufrieden war mit dieser Lösung. Sie wirkte die ganze Zeit motiviert und hat alles abgearbeitet, was für die Messen notwendig ist. Kein Wort hat sie seither darüber fallen lassen. Und jetzt das! Ich bin wirklich enttäuscht von ihr. Wie sollen wir das alles nur hinkriegen? In jedem Fall brauche ich sofort Ersatz, am besten noch so, dass Martina die neue Person einarbeiten kann!“

„Ähem“, räuspert sich Kathrin, „du weißt schon, dass der Markt für Salesleute leergefegt ist. Die, die gut sind, haben Gehaltsvorstellungen, die wir nicht bezahlen können. Und die anderen brauchen zu lange, um sich in die Thematik einzuarbeiten. Es ist relativ aussichtslos, dass wir innerhalb eines Monats jemand gefunden haben, zumal sie ja auch alle ihre Kündigungsfristen einhalten müssen.“

„Dann heißt das, dass wir nicht auf die Messen können und dadurch Geschäft verlieren!“ wird Peter lauter. „Es ist euer Job, mir jemanden zu liefern. Wie ihr das macht, ist mir wurscht!“

Michael mischt sich ein, bevor Kathrin, die ein bestürztes Gesicht macht, etwas antworten kann. „Es nützt nichts, wenn wir hier lamentieren. Peter, erzähl uns doch mal, was genau Martina dir gesagt hat, als du mit ihr zusammen saßt!“

Peter holt Luft und fängt an: „Na ja, sie sagte, dass sie ihr Job nicht mehr ausfülle und sie sich regelrecht langweile. Zwar habe sie gerne mit neuen Kunden zu tun, aber irgendwie sei das immer dasselbe. So richtig motiviere sie das nicht mehr, zumal sie das Gefühl habe, viel mehr Zeit

mit dem Ausfüllen von Berichten zu verbringen als mit den Menschen.

Auftrag an den Controller

„Du, sag mal, was kostet es uns eigentlich, so alles in allem, wenn jemand kündigt und wir ihn ersetzen müssen?“ Diese Frage stellt Michael seinem Controller, als er wieder im Büro ist.

Und was dabei rauskommt, ist Augen öffnend.

Kapitel 4

Dein Wert: Lernen von Selbständigen

Wer den Schritt vom Angestelltendasein zur Selbständigkeit wagt, ist damit konfrontiert, viel häufiger Verhandlungen über seinen Verdienst zu führen, als „abhängig“ Beschäftigte. Und: Selbständige kommen nicht darum herum, sich mit dem Wert der von ihnen angebotenen Leistungen auseinanderzusetzen. Oft wird das verwechselt mit dem persönlichen Selbstwert. Das heißt: Stunden- oder Tagessätze werden verglichen und schnell ist man wieder in einer Situation, die an das Angestelltendasein erinnert. Dabei wollte man das doch alles hinter sich lassen ...

Wie können Selbständige ihren Preis so berechnen, dass er stimmig ist und ihrem Wert entspricht? Und wie hilft das zum Beispiel bei Projekten, die sie mit anderen Selbständigen stemmen? Wie wird der Beitrag von Kunden berücksichtigt?

Genau diese Fragen stellte sich Gebhard Borck. Er fand eine einleuchtende wie einfache Lösung. In seinem Buch „Dein Preis“ erzählt er die Geschichte dazu und sagt: „Am besten verkaufst du deinen Wert!“

Und wie genau rechnet man diesen Wert aus?

Epilog

Geld oder Leben

Ich habe am Anfang meines Berufslebens eine Ausbildung in einer Bank gemacht und hatte danach ein paar Jahre lang täglich mit Geld zu tun. Ob Hunderttausende im Tresor, die jeden Tag gezählt wurden oder Millionen auf den Konten von Kunden – Geld war das Material, um das sich alles drehte. Wir bestellten es in bar jede Woche bei der Zentralkasse, so wie andere Baustoffe oder Lebensmittel bestellen, um ihre Arbeit zu machen.

Meine Einstellung zu Geld – so scheint es – änderte sich, als ich mich vor rund 10 Jahren beruflich selbständig machte. Plötzlich waren mein Lebensstandard und mein Selbstwertgefühl direkt davon abhängig, wie viel Umsatz ich machte und wie gut ich mich „verkaufte“. Und ich gebe zu: Das hat mich all die Jahre ziemlich gestresst.

Ein stetiges Auf und Ab und keine Spur mehr von den geregelten Kontobewegungen, die ich als Angestellte hatte. Ich ging durch emotionale Täler, inklusive vieler Tränen, und hatte zahlreiche schlaflose Nächte. Geld war plötzlich so etwas wie ein hinterlistiges Virus, das sich völlig unberechenbar verhielt.

Immer wieder fand ich vermeintliche Lösungen für mein „Problem“: in Büchern, bei Coaches, mit Meditationen oder im Lottoladen. Nichts funktionierte.

Es mussten 9 Jahre vergehen, bis ich dahinter kam, worum es wirklich, wirklich ging.