

# Der Geldbeutel entscheidet

Aufgrund der bereits seit Jahren andauernden Problematik Arbeitskräftemangel wurden schon unzählige Aussagen getroffen, was Unternehmen realisieren sollen, um diesem Problem entgegen zu treten – etwa zusammengefasst unter dem Begriff New Work. Am Ende ist aber fast immer das liebe Geld der ausschlaggebende Faktor.

**D**a man in unserem deutschen Kulturkreis über Geld nicht so offen spricht wie zum Beispiel in den USA, wird mit diesem Punkt oft nicht offensiv umgegangen, sondern er wird an den Rand oder das Ende eines Bewerbungsverfahrens gestellt. Und ein Bewerber, der diesen Aspekt von sich aus vermeintlich zu früh anspricht, gerät in Gefahr, negativ gesehen zu werden. Gemäß dem Motto: „Wer nur wegen des Geldes zu uns kommt, geht auch wieder wegen Geldes.“

Nachdem nun das Gehalt eine so wichtige Rolle bei der Personalbeschaffung einnimmt, empfehlen wir, diesen Aspekt auch entsprechend schon bei der Profildiskussion zu berücksichtigen. Beispielsweise bekommt man heute keinen mehrjährig erfahrenen, qualifizierten, deutschen Software-Entwickler mehr in München für ca. 60.000 Euro. Oder – ein mittelständisches Unternehmen einer speziellen Branche will einen Vertriebsingenieur einstellen, der optimaler Weise schon mehrjährige Erfahrungen aus dem weltweit führenden großen Konkurrenzunternehmen in diesem Metier mitbringt. Nachvollziehbar ist der Wunsch ja, aber dann muss der Mittelständler auch darauf vorbereitet sein, welche Forderungen ein derartiger Kandidat mitbringen wird.

Vielen Entscheidungsträgern in den Unternehmen fällt heute der Umgang mit dem Gehaltsthema schwer. Das ist nachvollziehbar, da die Einkommensstrukturen kaum noch statistisch wirklich vergleichbar dargestellt werden können. Einflussfaktoren wie etwa Standort, Unternehmensgröße, Tarifgebundenheit, Zusatzleistungen oder Marktsituation lassen ei-

ne einfache Vergleichbarkeit von Gehältern kaum zu.

Dieses Problem haben aber auch Bewerber bei ihren Gehaltsforderungen. Sie verlassen sich dann aufs „Hörensagen“, auf Statistiken (Gehaltsvergleichen), die in den unterschiedlichsten Quellen breitgetreten werden, oder suchen in den so-



## Personal & Karriere



Bild: wirth + partner

Die Beratungsgruppe wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere.

[www.wirth-partner.com](http://www.wirth-partner.com)

Der Autor: Udo Wirth

zialen Medien nach Antworten. Ohne diese Informationen näher zu hinterfragen beziehungsweise zu analysieren, kommen dann Bewerber mit absolut unrealistischen Gehaltsvorstellungen, mit denen sie sich eventuell ihre Chancen verbauen.

Eine absolute Lösung für diese Problemstellung gibt es nicht – allenfalls den Gedanken, in Bewerbungsprozessen von vorneherein mit offenen Karten zu spielen.