

5 Maßnahmen wie Sie mit der  
Forderung nach inflationsbedingten  
Gehaltserhöhungen aus der  
Belegschaft umgehen sollten

# Einleitung

Die aktuelle Inflationslage gibt Mitarbeitenden mit hohem Konsumanteil des Nettoeinkommens kaum eine andere Wahl als ein höheres Entgelt vom Arbeitgeber zu fordern.

Da die Inflation gleichfalls auch den Arbeitgeber trifft entsteht damit ein Konflikt, den es zu lösen gilt.

Wir zeigen fünf Lösungsalternativen auf.

# 1. Einmalzahlung als schnelle Lösung

Wenn die Forderung nach Gehaltserhöhung aus allen Ebene des Unternehmens erklingen, muss das Unternehmen in der Lage sein professionell darauf zu reagieren.

Sollten aus betriebswirtschaftlicher Sicht Mittel zur Verfügung stehen, kann - da die Inflation insb. niedrige Einkommen mit hohem Konsumanteil des Nettoeinkommens trifft - eine Einmalzahlung als Eurobetrag (getrennt von der individuellen Gehalthöhe) Sinn machen.

## 2. Lage im Gehaltsband versus Leistung

Unternehmen ohne Tarifbindung sollten Gehaltskorridore verwenden, in denen sich Mitarbeitende abhängig von Stelle/job-family bewegen.

Schritt 1: Kommunizieren Sie Ihre Gehaltskorridore offen und transparent zusammen mit den zugrundeliegenden Leistungserwartungen (abhängig von Lage im Band).

Schritt 2: Klären Sie die folgenden zwei Fragen:

- 1) Lage: Wo liegt der Mitarbeitende im Gehaltsband ? (Umso niedriger die Lage im Band, umso höher ist der Spielraum für Erhöhungen)
- 2) Leistung: Rechtfertigt die individuelle Leistung – vor dem Hintergrund der Lage im Band - eine weitere Erhöhung ? (Umso höher die Leistung und umso niedriger gleichzeitig die Lage im Band umso mehr spricht für eine Gehaltsanpassung)

### 3. Mehr Mittelfristigkeit & Perspektive

Unternehmen die sehr stark durch die Inflation belastet sind fehlt oft der Verteilungsspielraum für Gehaltserhöhungen. In diesem Kontext macht es mehr Sinn, Mitarbeitenden eine mittelfristige Perspektive zu bieten.

Hierbei kann – abhängig von betriebswirtschaftlichen Erfolgsmerkmalen – eine mittelfristige Erhöhungs-Option eröffnet werden.

Ergebnis: „...auch wenn wir uns heute keine Erhöhung leisten können, werden wir diese nachholen, wenn Umsatz A oder Ergebnis B erreicht oder die Projekte ABC erfolgreich umgesetzt wurden“.

## 4. Mehr Freude statt nur Entgelt

Zufriedene Mitarbeitende leisten besser und sind weniger entgeltfixiert als andere Mitarbeitende. Es ist demzufolge wichtig, dass Mitarbeitende Anerkennung für Ihre Leistung erfahren. Dies ist oft mehr wert als jede Gehaltserhöhung. Wenn es Ihnen gelingt, dass Mitarbeitende Ihre Arbeit gerne realisieren wird sich der Leistungsoutput erhöhen und Sie werden das vermeintlich ärgerliche Thema der Gehaltserhöhung aus einem ganz anderen Blickwinkel sehen. Wie Sie mehr Freude und Zufriedenheit erreichen können zeigt Ihnen unsere Feedbackplattform (vgl. [www.friendly-feedback.com](http://www.friendly-feedback.com))

## 5. Stellenzuschnitt & Aufgabenmix

Viele Stellen werden viel zu starr gesehen. Durch eine dynamische Organisations- und Personalentwicklung lassen sich Stellenzuschnitte (und Besetzungsoptionen) optimieren und der Leistungsoutput erhöhen.

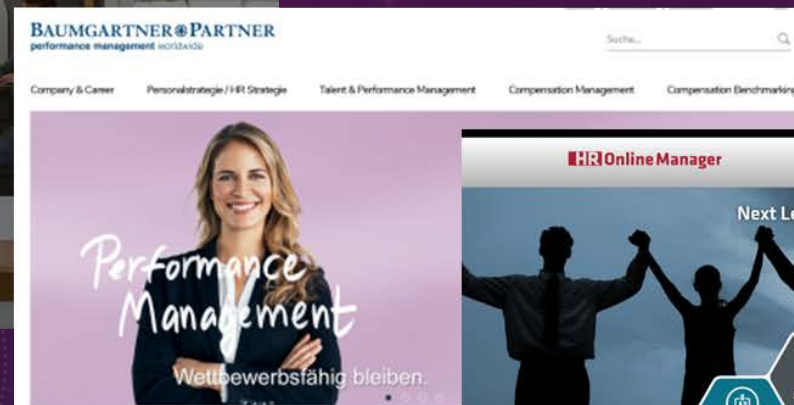
Nutzen Sie diese Chance aktiv, denn wenn Sie Ihre Stellen so zuschneiden, dass diese optimal besetzt sind erhöhen Sie (trotz Gehaltserhöhung) den Deckungsbeitrag der jew. Stellen. Dazu gehört selbstverständlich auch die Abkehr von der 100%-Vollzeit-Stelle und die konsequente Erhöhung von Teilzeit. Denn nicht jede Stelle ist eine Vollzeitstelle !



Senden Sie uns Ihre Fragen oder Anregungen an...  
[friedrich.fratschner@baumgartner.de](mailto:friedrich.fratschner@baumgartner.de)



[www.friendly-feedback.com](http://www.friendly-feedback.com)



[www.baumgartner.de](http://www.baumgartner.de)



[www.hronlinemanager.com](http://www.hronlinemanager.com)

