
„Gerechte Gehälter“

- Ziel**
- Kooperation und Entscheidung
 - Wettbewerb und Konkurrenz

Gruppengröße 4 Teilnehmer

Dauer 55 Minuten

Material Kopie der Arbeitsblätter für jeden Teilnehmer

Ablauf

Schritt 1: Sie sind Mitglied des Gehaltsausschusses und vertreten jeweils einen Kandidaten (siehe Rollenbeschreibung), für dessen gerechte Gehaltserhöhung Sie sich einsetzen müssen.
Das Gesamtbudget für Gehaltserhöhungen beträgt dieses Jahr bei 4 Gruppenmitgliedern Euro 19.000,--.
Das Budget kann wegen fallender Gewinne nicht erhöht werden.
Rationalisierungen und Kosteneinsparungen sind notwendig. Die derzeitige Inflationsrate beträgt 5 % pro Jahr.

Schritt 2: Sie haben 15 Minuten Zeit, die Rollen zu lesen und Ihre Verhandlungsstrategie aufzubauen.

Schritt 3: Sie haben anschließend 40 Minuten Diskussionszeit.

Schritt 4: Jetzt muss jeder Teilnehmer Euro 10,-- auf den Tisch legen. Kann in den 40 Minuten kein Konsens erreicht werden, das heißt eine einstimmige Gehaltsregelung nicht getroffen werden, bekommt kein Kandidat eine Gehaltserhöhung und das hinterlegte Geld geht an den Trainer.

Schritt 5: Die Auswertung erfolgt nach Gesichtspunkten des individuellen Durchsetzungsstils und des damit erzielten Erfolges.

Zur Auswertung:

- 1.
- 2.
- 3.

Besondere Hinweise

Mögliche Stolpersteine

Kommentar

Eigene Notizen

Herr Ecker

ist Entwicklungshelfer, 35, unverheiratet und verdient 85.000 Euro im Jahr.

Seit 2 Jahren in der Firma, entwickelte 3 Patente, wovon 2 wesentliche Neuerungen in der Produktpalette brachten.

Er ist energisch, fleißig, kommt aber mit Kollegen schlecht aus.

Er ist ein Individualist und kein Teamarbeiter.

Man weiß nichts über sein Privatleben, doch ist bekannt, dass er eine Arbeit vom Konkurrenzunternehmen angeboten bekommen hat, wo er 100.000 Euro verdienen könnte.

Sein Gehalt wurde vor einem Jahr um 6.000 Euro erhöht und er fährt seither ein teures Auto, mit dem er auch zur Arbeit kommt.



Frau Bertram

32, geschieden, mit 2 Schulkindern.

Seit 5 Jahren in der Firma, wo sie Personalchefin in einem Produktionsbetrieb ist; sie wurde aufgenommen, um neue Methoden im Personalwesen einzuführen. Dies ist ihr gelungen, so dass eine totale Reform des Personalwesens zu modernen Strukturen führte.

Ihre Energie und ihr Einsatz brachten ihr einige Feindschaften, vor allem mit älteren Führungskräften.

Darüber hinaus ist sie allgemein akzeptiert, vor allem wegen ihrer Kompetenz und ihres Einsatzes.

Sie ist zutiefst davon überzeugt, dass Frauen bei gleichem Einsatz wie Männer bezahlt werden müssten und gleiche Aufstiegschancen haben sollten.

Ihr Gehalt ist nun gleich mit dem des Vorgängers zum Zeitpunkt seines Eintritts: Sie verdient 65.000 Euro und erhielt vor 6 Monaten eine Erhöhung von 3.000 Euro.

Sie ist sehr aktiv im Verband der Personalchefs ihrer Stadt und beteiligt sich dort als Ausbilderin in bestimmten Trainingsprogrammen.



synapse-web.com

Herr Lener

ist 54, verheiratet, mit 2 Kindern an der Universität.

Seit 24 Jahren bei der Firma, jetzt Leiter des Rechenzentrums.

Er hat ausgezeichnete Beziehungen zu den Untergebenen und allen Abteilungen, die seine Dienste brauchen.

Seit er Manager im Rechenzentrum ist, gibt es keine Schwierigkeiten persönlicher und sachlicher Art.

Er verdient zu Zeit 100.000 Euro.

Seine letzte Gehaltserhöhung war vor 18 Monaten, als er 5.000 Euro erhielt.

Herr Lener hat sich noch nie über etwas beschwert, doch unlängst formell seinen Chef um Gehaltserhöhung ersucht, weil ihn die steigenden Lebenshaltungskosten in Schwierigkeiten bringen, zumal die Kinder auswärts studieren.



synapse-web.com

Herr Peters

Kundendienstberater, 25, verheiratet mit einem Kleinkind.

Er wurde zu einer Zeit eingestellt, als die Firma dringend Kundendienstingenieure benötigte, doch wurde er wesentlich unter dem Niveau seiner Kollegen bezahlt, weil ihm technische Expertisen fehlten.

Er ist seit 5 Jahren in der Firma und besuchte eine Anzahl von Spezialkursen, um seine technischen Kenntnisse zu erweitern. Sein Vorgesetzter hält ihn nun für gleich qualifiziert wie die anderen Kollegen und schätzt darüber hinaus seine Einsatzbereitschaft und seine Fähigkeit, mit Kunden umzugehen.

Obwohl er regelmäßig Gehaltserhöhungen erhielt, verdient er zurzeit 45.000 Euro was weiterhin unter dem Niveau seiner Kollegen liegt, die durchweg um 10 % mehr verdienen.

Sein Gehalt wurde zuletzt vor einem Jahr um 3.000 Euro erhöht.

Obwohl er dankbar für die Gelegenheit zur Fortbildung ist, bemerkte er unlängst gegenüber seinem Chef, dass er mit der ständigen Unterbezahlung unzufrieden sei.

Sein Chef befürchtet, dass er in seinen Anstrengungen nachlassen könnte, wenn diese Ungerechtigkeit nicht beseitigt wird.



synapse-web.com