Wie würden Sie entscheiden?

Auf Facebook stellt Handelsblatt Karriere Gewissensfragen. Diesmal:

»Ich habe erfahren, dass mein Kollege für dieselbe Tätigkeit ein niedrigeres Gehalt als ich bekommt. Soll ich ihn darauf hinweisen oder mache ich mich damit angreifbar?«

Der nett gemeinte Hinweis wird wohl (...) eher Neid hervorrufen (...). Dann kommt automatisch die Frage auf: „Wofür hat der mehr Geld verdient?" // **Felix Herbort**

Wenn (...) Geschlecht oder Herkunft die Gründe sind, würde ich es zur Sprache bringen, aber abwägen, ob die Gehaltsverhandlungen (...) auch erfolgreich wären. // **Roy Flush**

Weisen Sie ihn auf keinen Fall darauf hin. Es kann sein, dass er mit seinem Gehalt sehr zufrieden ist und Ihr Hinweis dies zunichtemachen würde. Ausnahme: Er fragt Sie um Rat wegen einer bevorstehenden Gehaltsverhandlung. Dann könnten Sie ihm (...) einen Tipp zu dem zu verhandelnden Rahmen der Gehaltssteigerung mitgeben. // **Andreas Irmer**

„Vergleichbare Tätigkeiten müssen nicht automatisch gleich bezahlt werden. Die Höhe der Bezüge bestimmen viele Faktoren: die Sozialkompetenz, die Berufserfahrung, auch das Geschick in Gehaltsverhandlungen. Daher rate ich, gut abzuwägen, ob man die eigenen Interessen gefährdet oder sich sogar strafbar macht. Es gibt Arbeitsverträge, in denen Stillschweigen über das Gehalt vereinbart wird. Und das Offenlegen des Einkommens kann auch Neid statt Dankbarkeit hervorrufen. Zudem riskiert man, den Chef gegen sich aufzubringen. Doch es gibt Situationen, in denen man tätig werden sollte: Wenn ein Kollege zum Beispiel partout nicht mit seinem Geld auskommt, könnte man – auch ohne das eigene Gehalt zu nennen – einen Hinweis geben. Etwa so: ‚Bist du sicher, dass du leistungsgerecht bezahlt wirst? Vielleicht solltest du nachverhandeln.'"

Cornelia Topf, Gehaltsexpertin und Business-Coach

Stimmt's?

„Zu guter Unternehmensführung gehört es, die Mitarbeiter anzuhören und ernst zu nehmen. Aber es ist klar: Unternehmen brauchen Führung. Mit Basisdemokratie wird man keinen Erfolg haben. Insofern nähern sich die Herausforderungen von Managern und Offizieren an."

Frank-Jürgen Weise, Chef der Bundesagentur für Arbeit

Handelsblatt-Kolumnist Frank Wiebe sagt: Manager sollten diskutieren, nicht befehlen.

Prinzipiell ist dem zuzustimmen, auch wenn der Vergleich mit Offizieren problematisch ist. Ich habe jedenfalls bei der Bundeswehr gelernt: „Ein Befehl kann niemals Grundlage einer Diskussion sein." Manager-Entscheidungen sollten aber sehr wohl diskutiert werden - vorher und manchmal auch nachher. Zuhören reicht nicht: Wer Entscheidungen trifft, muss sie auch begründen können. Wer Befehle gibt, muss das nicht unbedingt. Ich hatte vor Jahren mal einen Chef, der hat mustergültig geführt. Er hat vor jeder Entscheidung jeden seiner engeren Mitarbeiter gefragt, wie er entscheiden würde, also jedem nicht nur zugehört, sondern jeden ausdrücklich aufgefordert, seine Meinung abzugeben - nach dem Motto: „Dafür werden Sie bezahlt." Danach hat er seine Entscheidung getroffen und sie genau begründet. So muss es sein. Viele Vorgesetzte sind aber unfähig, sich einer Diskussion zu stellen, weil ihnen letztlich das Selbstvertrauen fehlt. Das wird dann manchmal durch offiziersmäßiges Gehabe überspielt.

Expertentipp