

Geld oder Liebe

Warum sich Unternehmen nicht entscheiden müssen und wir Gehalt als Beziehungsförderer sehen müssen!

Gehalt – was kommt dir da spontan in den Kopf? Ein Wort reicht!



Gehalt

Gehalt ist ein **regelmäßig wiederkehrender, meist monatlich gleichbleibender Betrag**, den ein Arbeitnehmer für seine Arbeitsleistung erhält – **unabhängig von der konkreten Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden**.

Gehalt

Das Wort an sich:

- gedanklicher, ideeller Inhalt, geistiger Wert
- Anteil eines Stoffes in einer Mischung oder in einem anderen Stoff
- Gehaltvoll
- Lohn = lohnen, belohnen

Liebe

- Vertrauen
- Wertschätzung
- Verbindlichkeit
- Ehrlichkeit

„Liebe in Unternehmen bedeutet nicht Romantik – sondern Verbindlichkeit, Vertrauen und Wertschätzung.

Und das lässt sich nicht mit Obstkörben erkaufen, sondern mit echter Beziehungspflege. Gehalt gehört dazu.“



Wer von euch arbeitet nur fürs Geld? Und wer nur aus Liebe zur Arbeit? Wo siehst du dich?

Mich macht mein Job und mein Gehalt glücklich.



Ich liebe meinen Job, wünschte mir aber mehr Gehalt.



Ich bin glücklich mit meinem Gehalt, habe aber weniger Spaß an meinen Job.



Geld und Job passen eigentlich überhaupt nicht!



opis

Geld oder Liebe?

Unternehmen müssen sich nicht entscheiden!

Geld ist kein Ersatz für Beziehung – aber ein Verstärker.

Was Gehalt leisten kann – jenseits der monetären Funktion:

- Signalisiert Vertrauen und Anerkennung.
- Stärkt die emotionale Bindung, wenn es transparent und gerecht ist.
- Wirkt motivationsfördernd, wenn es als Teil eines Gesamtkonzepts verstanden wird (nicht als reines Tauschgeschäft).



Gehaltsmodelle

Transparente Gehaltsbänder statt
Geheimpoker

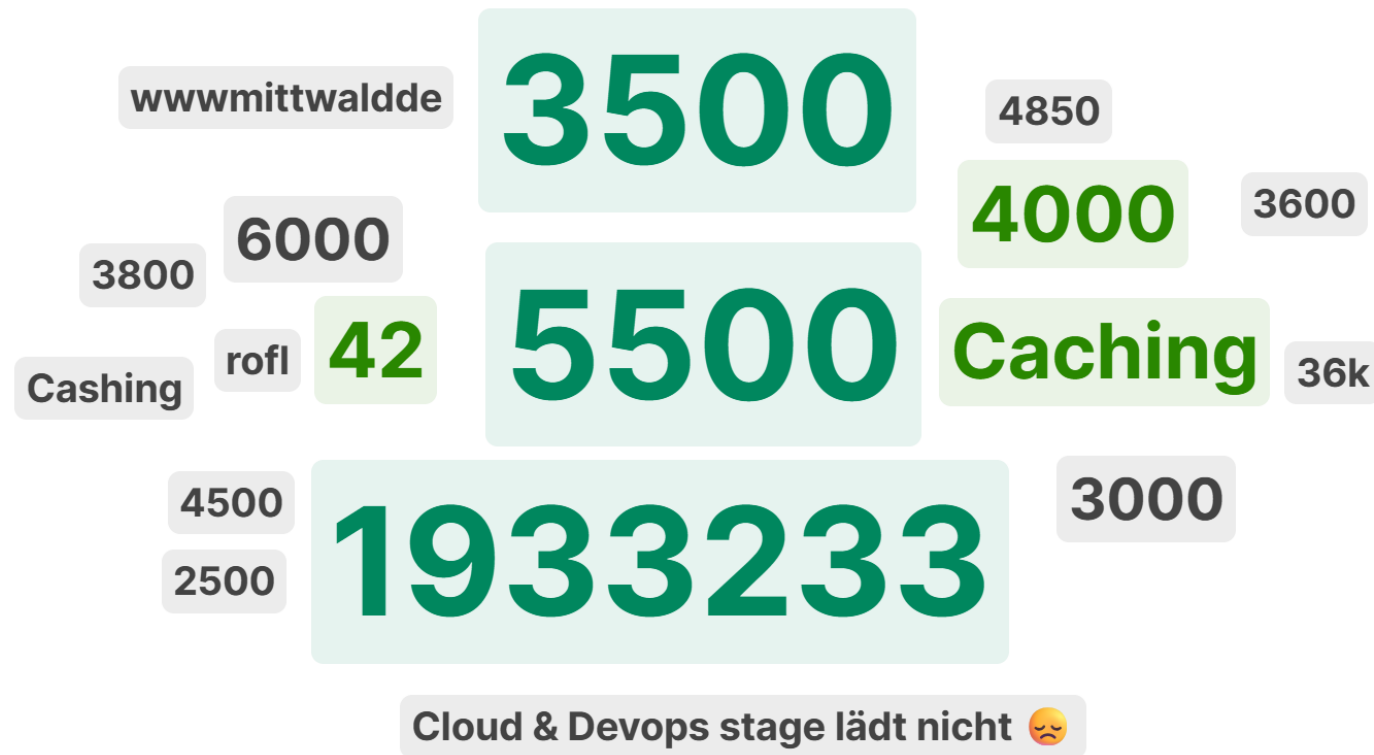
Peer-Bewertung bei Gehaltsanpassungen

Ergebnisbeteiligung/Profit Sharing –
besonders spannend für kleine/mittlere
Firmen

Entwicklungspfade statt Einzelerhöhungen
(z. B. Kompetenzstufenmodelle)



Überleben und Luxus: was ist für dich das absolute Minimum an Gehalt!



Opis

Active poll

Geld oder Liebe?

24

Wie groß sollte der maximale Gehaltsunterschied innerhalb eines Unternehmens sein dürfen (Schere zwischen einfachen Arbeitskräften und Führungskräften)?

- Anonymous
Bis 25% je Qualifikations- bzw. Hierarchiestufe bei fließendem Übergang und Überlappung
- Anonymous
Wenn die Führungskraft kompetent ist gerne mehr.
Führungskräfte werden aber leider kaum bewertet bzw hat es keine Auswirkungen ob die Führungskraft nicht kompetent ist
- Anonymous
5x
- Anonymous
[Object object]
- Anonymous
5k + Auto

Active poll

Geld oder Liebe?

24

Wie groß sollte der maximale Gehaltsunterschied innerhalb eines Unternehmens sein dürfen (Schere zwischen einfachen Arbeitskräften und Führungskräften)?

- Anonymous
20%
- Anonymous
No limit
- Anonymous
15%
- Anonymous
25%
- Anonymous
4x
- Anonymous
20%

Active poll

Geld oder Liebe?

24

Wie groß sollte der maximale Gehaltsunterschied innerhalb eines Unternehmens sein dürfen (Schere zwischen einfachen Arbeitskräften und Führungskräften)?

- Anonymous
5x
- Anonymous
2x
- Anonymous
3x
- Anonymous
30%
- Anonymous
10
- Anonymous
500%

Active poll

Geld oder Liebe?

24

Wie groß sollte der maximale Gehaltsunterschied innerhalb eines Unternehmens sein dürfen (Schere zwischen einfachen Arbeitskräften und Führungskräften)?

- Anonymous
0
- Anonymous
3x
- Anonymous
3x
- Anonymous
NaN
- Anonymous
10%
- Anonymous
25

Welches Vergütungsmodell klingt für dich am fairsten und motivierendsten?

Tarifvertrag



Kollegiale Leistungsbewertung



Individuelle Gehaltsverhandlungen



Selbstbestimmtes Gehalt



Einheitslohn



opis



Jens Krumm
+Pluswerk AG

<https://www.linkedin.com/in/jens-krumm/>

Fragen und Diskussion