

KARRIEREKOLUMNE

Aus Bahnstreiks lernen

In einem Coaching sitzt mir Magda gegenüber, die gerade dabei ist, eine Stelle als Produktionsleiterin anzunehmen. Sie erzählt von der bevorstehenden Verhandlung mit ihrer Chefin: „Sie ist eine harte Person, und ich glaube nicht, dass sie nachgeben wird.“ Magdas Wechsel in die Produktion würde eine Änderung des Arbeitsvertrags bedeuten, denn sie müsste in Notfällen auch nachts reinkommen. Magda wünscht sich als Gegenleistung einen Tag Homeoffice pro Woche – nicht die einfachste Ausgangslage.

Ich zeige ihr einige Lowlights der letzten Bahnstreiks. Bahnchef Weselsky begann die Eskalation mit unflätigen Beleidigungen. Die Arbeitgeberseite weigerte sich, vor Auslaufen des alten Tarifvertrags mit den Verhandlungen zu beginnen – nach der Inflationswelle eine schmerzhaft verzögerung für die Arbeitnehmer:innen. Die Arbeitnehmerseite wiederum wollte nicht hinter verschlossenen Türen verhandeln, was gegenseitige Zugeständnisse erschwerte.

„Auch wenn Sie in Ihrem Fall keine Beleidigungen erwarten müssen: Es wäre interessant zu verstehen, warum Ihre Chefin so hart auftritt“, beginne ich den Transfer zu Magdas Fall. Sie überlegt kurz und sagt dann: „Das Management macht ihr enormen Druck, und die Personalabteilung ist generell skeptisch gegenüber Home Office.“ Mir fällt auf: Magda hat andere Worte gewählt als eingangs, nämlich „schwieriges Umfeld“ statt „harte Person“. Wer sich in die andere Person hineinversetzt, fokussiert sich auf deren Verhalten und nicht auf vermeintliche Charakterschwächen.

Mit einem frühen Verhandlungsbeginn hätte die Bahn AG auf die Arbeitnehmerseite eingehen können, ohne die eigene Verhandlungsposition zu verschlechtern. „Gibt es etwas, das Sie Ihrer Chefin geben könnten, ohne dass es Ihnen weh tut?“, will ich von Magda wissen. Sie nickt. „Selbstverständlich würde ich der Vertragsänderung zustimmen, wenn ich Verantwortung in der Produktion übernehme, aber nicht umsonst.“ Ich frage weiter: „Und andersherum: Gäbe es für Ihre Chefin Vorteile, wenn Sie gelegentlich von zu Hause aus arbeiten?“ „Klar. In der Produktion geht es zu wie im Hühnerstall, da kann ich nicht ruhig arbeiten, wenn ich etwa einen Bericht schreiben muss. Das geht zu Hause deutlich besser.“

Die Verhandlungstaktik scheint nun klar: Magda wird erstmal allein mit ihrer Chefin sprechen. Sie wird fragen, was das Management von dieser erwartet. Dann werden beide gemeinsam überlegen, wie sie zu einer Win-win-Situation kommen, die dann als Gesamtpaket der Personalabteilung präsentiert wird.



Der promovierte Chemiker **Philipp Gramlich** ist Mitgründer von Natural Science.Careers, einem Unternehmen, das Workshops über Karriereentwicklung und Wissenschaftskommunikation anbietet. Für die *Nachrichten aus der Chemie* schreibt er über Beobachtungen aus seiner Beratungstätigkeit.
p.gramlich@naturalscience.careers

Illustration: Uta Neubauer