

Leitfaden für erfolgreiche Gehaltsverhandlungen

Bedienungsanleitung für dieses Dokument:

Erstmal herzlichen Glückwunsch! Mit der Bearbeitung dieses Leitfadens kommst Du Deinem Wunschgehalt einen großen Schritt näher. Der Leitfaden hilft Dir, Dich ausgezeichnet vorzubereiten, damit Deine Gehaltsverhandlung in Deinem Sinne verläuft. Dieses Dokument enthält Fragen und Formularfelder. Du kannst Deine Antworten direkt in die Felder eintragen und abspeichern. Wenn es Dich interessiert, wie gut Deine Antworten sind und wo Du noch an Deiner Verhandlungsstrategie arbeiten kannst, dann hast Du auf www.gratis-bewerbungscoach.de die Chance auf ein gratis Bewerbungscoaching. Die Voraussetzungen dafür sind: Du hast ein Hochschulstudium absolviert oder bist gerade in der Schlussphase des Studiums, du bist ambitioniert und Du bist zwischen 25 und 45 Jahre alt. Im Normalfall bekommst Du in weniger als 24 Stunden eine Rückmeldung von mir.

In dieser PDF wird nicht auf andere Schritte des Bewerbungsprozesses eingegangen. Um überhaupt bis zur Gehaltsverhandlung zu kommen, kannst Du die anderen Gratis-Bewerbungscoach-Leitfäden nutzen. Diese findest Du ebenfalls unter <http://www.gratis-bewerbungscoach.de>. Und jetzt viel Spaß mit diesem Leitfaden!

Den eigenen Wert ermitteln

„Was ist meine Arbeitskraft wert?“ Das ist die erste Frage, die bei der Gehaltsverhandlung eine Rolle spielt. Grundsätzlich bestimmt sich der Wert Deiner Arbeitskraft dadurch, was das Unternehmen durch Deine Tätigkeit an zusätzlichen Gewinnen erwirtschaftet. Das hängt im Wesentlichen ab von drei Hauptfaktoren:

- Branche
- Unternehmensgröße
- Kaufkraft der Kunden

Je nach Branche entstehen sehr unterschiedliche Gehälter bei sonst ähnlicher Tätigkeit, weil Unternehmen in unterschiedlichen Branchen mehr für ihre Leistungen verlangen können und Tarifverträge unterschiedlich geregelt sind (z.B. Pharmazie und Chemie). Außerdem spielt auch die Unternehmensgröße eine Rolle. So musst Du Dich vielleicht mit dem Gedanken anfreunden, dass Deine Gehaltsvorstellung zwar angemessen ist für einen DAX-Konzern mit 100.000 Mitarbeitern ist, nicht aber für den Mittelständler, der dafür ein familiäreres Arbeiten und flache Hierarchien ermöglicht. Das kleine Unternehmen hat häufig nur weniger solvente Kunden und kann nur weniger Gewinn erwirtschaften, egal, wie gut Du Deine Arbeit machst.

Gerade das Einstiegsgehalt im Unternehmen ist wichtig, weil es den Ausgangspunkt für alle Folgeverhandlungen darstellt. Nutze Informationen aus dem Internet als Richtwert: „Ich kenne einen in ähnlicher Position, der bekommt X.“ Trittst Du neu in das Unternehmen ein, beziehst Du Dich prinzipiell auf das Jahresgehalt. Damit verhinderst Du böse Überraschungen, wenn Dir später Urlaubs- oder Weihnachtsgeld verwehrt bleiben. Bei allen nachfolgenden Gehaltsverhandlungen kannst Du Dich auf das Monatsgehalt beziehen. Kennst Du denn Deinen Wert? Was würdest Du z.B. antworten, wenn Dir der Personaler die folgende Frage stellt?



Kommen wir nun zum Wesentlichen. Was wollen Sie denn eigentlich bei uns verdienen?

Meine Antwort:



Das Tarifgehalt als Untergrenze kennen

Manche Branchen sind regulierter als andere durch Gesetze und Verträge. Oft sind diese Tarifverträge in den ersten Jahren einer beruflichen Tätigkeit als relativ fix zu betrachten. Erst wenn Deine Qualifikationen spezieller werden und Du für das Unternehmen nur schwer ersetzbar bist, kann in solchen Fällen überhaupt von einer Verhandlung gesprochen werden. Ansonsten ist es eben ein akzeptieren der Tarif-Bedingungen. Außertarifliche Forderungen müssen also gut begründet sein durch überdurchschnittliche Leistungen oder Befähigungen.

Leistungshighlights notieren

Kein Arbeitgeber rückt gerne Geld heraus. Es sei denn, wenn er dadurch noch mehr Geld verdienen kann. Also notiere die Highlights Deines bisherigen Berufslebens. Wenn Du neu bist in der Position, dann stelle zur Schau, dass Dein Name gleichbedeutend ist mit überdurchschnittlichen Ergebnissen. Es kann sein, dass der Arbeitgeber erst sehen will, wie Du Dich in seinem Unternehmen schlägst. Ein Kompromiss ist häufig, das übliche Gehalt zunächst akzeptieren unter der Voraussetzung, in 3 oder 6 Monaten nachzuverhandeln.

□ **Gehaltserhöhung als Gehaltsanpassung verstehen**

Dies ist der Fall, wenn Du Dich seit Deiner Einstellung deutlich weiterentwickelt hast und nun Gefahr läufst, unzufrieden zu werden und das Unternehmen zu verlassen. Ein Chef, der sieht, dass Du frühzeitig Projekt- und Führungsverantwortung übernimmst, sieht auch eher, dass Deine Aufgaben und Leistungen inzwischen deutlich über die ursprüngliche Stellenbeschreibung hinausgehen.

□ **Gehaltsverhandlungen bei Frauen**

Frauen sollten ganz besonders auf ihre innere Einstellung zu Gehaltsforderungen achten. Einigen Frauen fällt es von Natur her und kulturell her leichter, ihren eigenen Wert positiv darzustellen. Sie haben sich die passende Rhetorik angeeignet und laufen lassen sich nicht unterbuttern. Sie haben eine professionelle Strategie vorbereitet und die Punkte in dieser Checkliste perfekt vorbereitet.

□ **Gehaltsverhandlung ist ein Gespräch über berufliche Perspektiven**

Gehaltsverhandlungen, die nicht zum Zeitpunkt der Einstellung passieren, werfen die Frage auf, wie Du sie einleitest. Geh dabei nicht auf den Chef zu und fordere direkt eine Gehaltserhöhung, sondern bitte um ein Gespräch zur Klärung Deiner beruflichen Perspektiven. Das beinhaltet Deinen Verantwortungsbereich, aber auch Dein Gehalt.

□ **Nicht nur über das Gehalt verhandeln**

Bei Gehaltsverhandlungen geht es vor allem um den Faktor Vergütung. Um die Flexibilität in der Verhandlung zu erhalten und zu verhindern, dass die Fronten verhärten, solltest Du jedoch vorab auch schon andere Faktoren berücksichtigen. Das heißt: Verhandle nicht nur über Dein Gehalt. Wenn Du merkst, dass Du nicht weiterkommst, brauchst Du Alternativen, die Du fordern kannst. Dazu gehören:

- Wochenarbeitszeit
- Urlaubstage
- Prämien und 13. bzw. 14. Monatsgehalt
- Erfolgsabhängige Bonuszahlungen
- Dienstwagen
- Fort- und Weiterbildungen

Die Attraktivität dieser Alternativen solltest Du in Ruhe vor dem Gespräch eruieren, damit Du Dich nicht zu etwas hinreißen lässt, was sich später als wertlos herausstellt. Neben dem Gehalt ist für mich auch noch wichtig:

Überlege Dir Deine Einstiegs-, Minimalforderungen

Mach Dir klar, dass Deine erste Forderung ca. 1/3 über Deinem Ziel liegen kann, ohne frech zu wirken. Dein Chef hat dann die Möglichkeit, zu sagen, dass da eine gewisse Grundlage für eine Verhandlung besteht, die nicht gegeben wäre, wenn Du einfach das Doppelte fordern würdest. Er wird dann ein Gegenangebot machen und entweder es kommt zur Einigung, oder die Verhandlung wird abgebrochen. Mache Dir also vorher bewusst, welche Minimal-Forderung Du durchsetzen willst und welche Alternativen Du hast, falls auch diese nicht erreichbar sind. Überlege Dir zwischen Minimal- und Maximalziel verschiedene Abstufungen und welche Nebenziele Du außer dem Hauptziel „Höheres Gehalt“ noch hast.

Meine Minimalforderung ist: _____

Meine Win-Win-Forderung ist: _____

Meine Maximal-Forderung ist: _____

Wer ist Dein Verhandlungspartner und was will er?

Manchmal sitzen Dir in Vorstellungsgesprächen und Gehaltsverhandlungen mehrere Personen gegenüber, die unterschiedliche Interessen verfolgen. Der Fachvorgesetzte will endlich Entlastung für seine Abteilung. Die Personalstelle muss das Budget einhalten. Der Geschäftsführer will die Lieferverträge mit seinen Kunden einhalten. Kläre also zuerst, wer der Entscheider ist und welchen Spielraum er eigentlich hat. Gibt es ein Standardverfahren in diesem Unternehmen? Was denkt der Entscheider über Dich und mit welchen Reaktionen ist zu rechnen? Unterschätze nicht den Sympathiefaktor in dieser Situation.

Wahl der passenden Verhandlungsstrategie

Für die Wahl der Verhandlungsstrategie solltest Du auf eine SWOT-Analyse durchführen. SWOT steht für

- Strengths Stärken
- Weaknesses Schwächen
- Opportunities Chancen
- Threats Gefahren

In der Wirtschaftswelt weit verbreitet, solltest Du diese Analyse nutzen, um Deine Verhandlungsposition zu bestimmen und den Weg festzulegen, wie Du von diesem Ausgangspunkt zu Deinem Ziel gelangst.

Mach Dir zunächst Gedanken über Deine Stärken, wie z.B. Deine besonderen Fähigkeiten, Deinen guten Draht zur Geschäftsführung oder günstige Alternativen, falls die Gehaltsverhandlung nicht in Deinem Sinne verläuft. Anschließend analysierst Du Deine Schwächen. Die musst Du kennen, damit Du weißt, was Du riskieren kannst. Hast Du einen befristeten Arbeitsvertrag? Hast Du in der Vergangenheit einfach keine überragende Leistung abgeliefert, die eine höhere Vergütung rechtfertigen würde?

Aus Stärken und Schwächen ergeben sich nun Deine Chancen und Risiken. Welche Ausgänge stellen für Dich Chancen dar? Könntest Du bei Ablehnung eines höheren Gehalts die Verhandlung auf Genehmigung eines Dienstwagens lenken, weil Du diesen auch privat gebrauchen kannst? Wäre eine betriebliche Altersvorsorge eine Chance, weil sie steuerlich begünstigt Deine Rente aufbessert? Möchtest Du zusätzliche Urlaubstage? Abschließend mach Dir noch Gedanken zu den Gefahren, z.B. dass Dein Verhandlungspartner die Verhandlung ewig hinauszögert, Du ihn so sehr verärgerst, dass die Stimmung für die Zukunft vergiftet ist, oder die Arbeitsbeziehung komplett aufgekündigt wird.

Stärke Nr. 1: _____

Stärke Nr. 2: _____

Stärke Nr. 3: _____

Schwäche Nr. 1: _____

Schwäche Nr. 2: _____

Schwäche Nr. 3: _____

Chance Nr. 1: _____

Chance Nr. 2: _____

Chance Nr. 3: _____

Risiko Nr. 1: _____

Risiko Nr. 2: _____

Risiko Nr. 3: _____

Argumente gegen Einwände vorbereiten

Es werden Einwände gegen Deine Forderung kommen. Überlege Dir deshalb schon vorher passende Gegenargumente, die Du bei Bedarf nur noch abrufen musst. In der Verhandlung selbst kommt es auf schnelles und beherztes Antworten an, damit Du Stärke demonstrierst. Was würdest Du auf die folgenden Einwände antworten?



So gerne ich Ihnen auch entgegen kommen möchte. Die Firma kann es sich einfach nicht leisten, Ihnen eine Gehaltserhöhung zu gewähren.

Meine Antwort:



Ich verstehe ja, dass Sie hohe Ausgaben haben, aber das ist kein Grund für eine Gehaltserhöhung. Ich sehe einfach nicht, wieso Sie es verdient hätten.

Meine Antwort:





Sie sind noch zu jung/ nicht lange genug bei uns. Wir führen solche Gespräche immer erst später. Also kommen Sie einfach nochmal in einem Jahr auf mich zu.

Meine Antwort:



Viele Bewerber empfinden es als größte Belastung im Bewerbungsprozess, dass Absagen nie ehrliche Begründungen enthalten. Bewerber können dadurch nicht aus ihren Fehlern lernen und müssen sie wiederholen. Sinn dieser Übung hier ist es, Dich davor zu bewahren und die reale Situation zu simulieren. Bist Du schon 100%ig sicher, dass Deine Forderungen angemessen sind, Deine Strategie passt und Deine Einwandbehandlung sicher sitzt? Oder könntest Du ein höheres Monatsgehalt rausholen, wenn Du ein professionelles Feedback zu alledem bekommst? Wenn Dich das interessiert, dann hast Du auf www.gratis-bewerbungscoach.de die Chance auf ein gratis Bewerbungscoaching. Die Voraussetzungen dafür sind: Du hast ein Hochschulstudium absolviert oder bist gerade in der Schlussphase des Studiums, du bist ambitioniert und Du bist zwischen 25 und 45 Jahre alt. Im Normalfall bekommst Du in weniger als 24 Stunden eine Rückmeldung von mir.

Ich hoffe, dieser Leitfaden hat Dir gefallen. Wenn ja, dann zeig anderen, wo sie ihn downloaden können.

Bis zum nächsten Mal oder bis zum Gratis-Bewerbungscoaching

Sven Emmrich

Gratis-Bewerbungscoach