



Strategie der Gehaltsverhandlung

Zeitpunkt der Verhandlung

Die meisten Arbeitnehmer nehmen das Jahresende zum Anlass für Gehaltsgespräche. Das ist also ein ungünstiger Termin, weil dann viele Kollegen versuchen, ein Stück vom Kuchen abzuschneiden. Das Budget für Gehaltsanpassungen ist begrenzt und der Arbeitgeber wird darauf achten, den gesteckten Rahmen insgesamt nicht zu überschreiten. Besser sind Termine außerhalb der „regulären“ Verhandlungsrunden.

Wichtig kann auch die Tageszeit sein. Ist der Chef ein Morgenmuffel, ist 7.30 Uhr ein schlechter Zeitpunkt. Fragen Sie sich, wann der Chef aufgeschlossen ist und ausreichend Zeit zur Verfügung hat.

richtiger Verhandlungspartner

Achten Sie darauf, dass Sie mit der Person sprechen, die auch die Entscheidungsbefugnis hat. Ein Gespräch mit dem direkten Vorgesetzten ist sinnlos, wenn er selbst erst mit höheren Stellen Kontakt aufnehmen muss. Andererseits sollten Sie es vermeiden, den Vorgesetzten zu übergehen. Klären Sie ggf. das Vorgehen mit ihm. Gibt er „grünes Licht“ für das Gespräch mit dem Chef, steht der erfolgreichen Verhandlung nichts im Wege.

Anlass des Gesprächs

Der Begriff „Gehaltserhöhung“ ist ein Reizwort. Nehmen Sie besser eine Formulierung, die eine Gewinnsituation für den Arbeitgeber einschließt: „Besprechung der weiteren beruflichen Perspektiven – auch in finanzieller Hinsicht“.

Stellen Sie das Angebot der eigenen Leistung in den Vordergrund! Nutzen Sie einen besonderen Erfolg oder eine abgeschlossene Leistung als Aufhänger. Stellen Sie die Besonderheit heraus und beziehen Sie sich auf zukünftige Leistungen. Machen Sie damit klar, dass die Gehaltserhöhung keine Ausgabe ist, sondern eine Investition.

Argumentation

Überlegen Sie sich Argumente, die die Gehaltserhöhung rechtfertigen. Letztlich geht es immer darum, Leistung und Gegenleistung ins Gleichgewicht zu bringen. Begründen Sie Ihren Wunsch immer nur mit Ihrer eigenen Leistung.

Informieren Sie sich auch über die Vergleichsvergütung in der Branche. Beachten Sie aber, dass Ihr eigener Marktwert von vielen Faktoren abhängt. Er bezieht sich immer nur auf eine bestimmte Position mit den jeweiligen Rahmenbedingungen. Wichtige Faktoren sind Ihr Abschluss sowie einschlägige Vorkenntnisse und Zusatzqualifikationen, Ihre konkrete Position im Unternehmen (Verantwortung) sowie die Größe des Unternehmens, die Branche, die Re-

gion, in der das Unternehmen ansässig ist. Auch spielt die Arbeitszeit eine wichtige Rolle. Liegt dem Gehalt eine 35 Stundenwoche zugrunde oder sind mit der Vergütung auch alle Überstunden abgegolten?

Es ist ein No-Go, den Wunsch nach einer Erhöhung mit einem innerbetrieblichen Vergleich der Vergütungen von Kollegen zu begründen. Es kann viele Gründe für eine unterschiedliche Bezahlung geben, die Ihnen der Arbeitgeber nicht mitteilen muss. Sie offenbaren damit auch, dass Sie im Kollegenkreis über die Vergütung sprechen. Das wird nicht gern gesehen.

Bereiten Sie ein Vergütungspaket vor

Bei der Gehaltsverhandlung muss nicht immer das nackte Monatsgehalt im Mittelpunkt stehen. Viele Arbeitgeber tun sich damit schwer, weil das eine dauernde Verpflichtung ist, die 12 Mal im Jahr anfällt.

Leichter kann das Gespräch zum Erfolg gebracht werden, wenn Sie nicht (nur) über das Monatsgehalt sprechen, sondern (ergänzend) über ein Vergütungspaket. Jährliche oder einmalige Sonderleistungen (13. Monatsgehalt oder Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Prämien usw.) haben psychologisch gesehen ein geringeres Gewicht als das Regelgehalt. Leicht zu argumentieren sind auch Leistungen mit sozialpolitischem Hintergrund (vermögenswirksame Leistungen, Betriebsrente). Schließlich kommen auch Nebenleistungen in Betracht, die als geldwerter Vorteil verbucht werden können, wie zum Beispiel ein Ticket für den öffentlichen Nahverkehr oder ein Firmenwagen, der auch zur privaten Nutzung zur Verfügung steht.

Stufenmodell und Nebenleistungen

Ein möglicher Verhandlungsansatz kann z.B. ein Stufenmodell sein. Sie beginnen mit dem vom Arbeitgeber angebotenen Gehalt x und nach sechs Monaten erhöht sich das Gehalt um einen bestimmten Betrag. Auch die Einbeziehung von variablen Gehaltsbestandteilen ist möglich. Sie erhalten Gehalt x als Fixgehalt und bei Erreichung bestimmter Ziele wird noch ein erfolgsabhängiger Bonus bezahlt.

Auch Nebenleistungen stellen mögliche Verhandlungsspielräume dar. Schließlich bietet sich auch das Thema Weiterbildung an. Indem der Arbeitgeber Ihnen bestimmte Schulungen oder Ausbildungen zusagt, können Sie Ihre Qualifikation und damit auch Ihren Marktwert in der Zukunft steigern.

Vereinbaren oder vertagen

Liegen die Vorstellungen zu weit auseinander, sollten Sie nicht gleich die Flinte in Korn werfen. Einen Teilerfolg verbuchen Sie auch, wenn Sie zunächst eine geringere Erhöhung akzeptieren, aber ein Folgegespräch mit einer ergänzenden Bewertung vereinbaren können. Bevor Sie das Gespräch als gescheitert betrachten, versuchen Sie, das Thema auf ein zweites Gespräch vertagen. Dies bietet Ihnen und dem Arbeitgeber nochmals die Möglichkeit, die eigene Verhandlungsposition zu überdenken und sich dann in einem neuen Anlauf zu einigen. Außerdem erhöht das den psychologischen Druck auf den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber

wird sich beim zweiten Gespräch sehr unwohl fühlen, wenn er Ihren Wunsch erneut zurückweisen wollte.

Vertraulichkeit

Halten Sie unbedingt Stillschweigen über das Gespräch und das Ergebnis. Wenn Sie erfolgreich verhandelt haben, ziehen womöglich Ihre Kollegennach und Ihre eigenen Chancen für zukünftige Gehaltsgespräche sinken. Vermeiden Sie ein Neiddebatte im Betrieb.

Abstand zwischen den Verhandlungen

In der Regel ist zwischen zwei Verhandlungsrunden eine Schamfrist von 18 Monaten bis zu zwei Jahren üblich. Kürzere Abstände sind nur dann gerechtfertigt, wenn ein besonderer Erfolg erreicht wurde. Dann haben Sie auch eine ausreichende Argumentationsbasis.