

Experten-Beitrag in der Presse

Mix am Mittwoch, 14. Januar 2015

Bessere Taktik, mehr Geld

Frankfurter Karrierecoach Kathrin Südmeyer sagt, wie Sie mehr Gehalt bekommen



Wie bereite ich mich optimal auf eine Gehaltsverhandlung mit dem Chef vor?

1. Welches realistische Wunschgehalt möchten Sie verhandeln? Der Verhandlungspartner wird nicht gleich auf dieses Wunschgehalt eingehen, daher ist es auch wichtig, eine maximale Untergrenze festzulegen, auf die Sie bereit sind einzugehen. Bei einer (internen) Gehaltsverhandlung ist je nach Position, Branche und Unter-

nehmensgröße eine Steigerung von etwa 3 bis 10 Prozent mehr Gehalt möglich.

2. Argumente für die Gehaltserhöhung sammeln und notieren: Welche Leistungen, Erfolge, Qualifikationen haben Sie seit Ihrer letzten Gehaltsverhandlung erreicht, die eine Gehaltserhöhung rechtfertigen? Haben Sie einen größeren Aufgaben- und Verantwortungsbereich übernommen, Projekte erfolgreich abgeschlossen, neue

ge? Ist es aufgrund der aktuellen Situation sinnvoll, nach einer Gehaltssteigerung zu fragen, oder zieht man sich eher den Unmut des Verhandlungspartners zu? Bietet die aktuelle Situation gegebenenfalls wenig Aussicht auf Erfolg, da beispielsweise die Umsätze im letzten Quartal zurückgegangen sind, Kosteneinsparungen verkündet oder sogar Entlassungen vorgenommen wurden?

4. Einen guten Zeitpunkt für das Gespräch wählen: Gerade im ersten Quartal des neuen Jahres werden in vielen Unternehmen Mitarbeitergespräche geführt, in denen die Vorgesetzten mit dem jeweiligen Mitarbeiter die im vergangenen Zeitraum gezeigten Leistungen besprechen. Ein guter Zeitpunkt, das Thema Gehaltserhöhung ins Spiel zu bringen.

Welche Fehler sollte ich im Gehaltsgespräch vermeiden?

1. Falsche Argumente nennen: Allgemeine Argumentationen wie „Alles ist teurer geworden“ überzeugen keinen Gesprächspartner in einer Gehaltsverhandlung. Was für ihn zählt und plausibel erscheint, ist Ihre bisher gezeigte Leistung, Ihr Engagement und Ihr Beitrag zum Erfolg des Unternehmens.

2. Zu hoch pokern: Ein zu hoch angesetztes Wunschgehalt kann schnell als unrealistisch abgetan werden und führt zu einer Ablehnung.

Andererseits hinterlässt ein zu niedriger Wert auch keinen positiven Eindruck. Machen Sie sich durch einen unpassenden Wert nicht unglaubwürdig.

3. Ein Gespräch „zwischen Tür und Angel“: Bietet sich kein bestimmter Termin für die Gehaltsverhandlung an (wie das oben erwähnte Mitarbeitergespräch), sollte mit zeitlichem Vorlauf ein langer Termin mit dem Vorgesetzten vereinbart werden. So kommt nicht nur Verbindlichkeit in das Thema, sondern der Vorgesetzte hat auch die Möglichkeit, sich vorzubereiten.

4. Sich zu Drohungen verleiten lassen: „Wenn Sie mir mit meinem Gehaltswunsch nicht entgegenkommen, mache ich eben zukünftig Dienst nach Vorschrift.“ Derartige Drohungen werfen ein schlechtes Licht auf Ihre Person. Ihr Vorgesetzter weiß in der Regel, dass Sie sich auf Dauer nicht mit einem stagnierenden Gehalt zufriedengeben werden, und wird mit Ihnen verhandeln, um Sie nicht zu demotivieren.

Was können Frauen in Gehaltsverhandlungen besser machen?

1. Unsicheres Auftreten: Häufig treten Frauen in Gehaltsverhandlungen weniger selbstbewusst auf als ihre männlichen Kollegen, obwohl sie sich gut vorbereitet haben und gute Argumente



Die Diplom-Psychologin Kathrin Südmeyer hat mehr als 12 Jahre Erfahrung in der Personalauswahl und Personalentwicklung in DAX-30-Konzernen.

vorbringen könnten.

2. Wunschgehalt: Einhergehend mit dem unsicheren Auftreten, legen Frauen oftmals ihr Wunschgehalt zu niedrig fest. So besteht die Gefahr, sich unter Wert zu verkaufen.

3. Zu schnelles Nachgeben: Das Herausstellen der eigenen Leistungen, die eine Gehaltserhöhung rechtfertigen könnten, liegt Männern oft besser als Frauen, was dazu führt, dass sich Frauen in einer Gehaltsverhandlung oft schneller mit einem vom Vorgesetzten vorgeschlagenen Wert zufriedengeben. Meine Empfehlung lautet, „die Flinte nicht so schnell ins Korn zu werfen“, denn das rächt sich in der Zukunft oft in Situationen, die als frustrierend erlebt werden, zum Beispiel, wenn ein neues Aufgabengebiet übernommen wurde.

Interview: Stefanie D. Stobbe