

Wer gut vorbereitet in die Gehaltsverhandlung geht, hat deutlich bessere Erfolgschancen.

Mehr Geld, bitte!

Eine Gehaltserhöhung zu verlangen, kostet Überwindung. Wann der richtige Zeitpunkt ist, welche Argumente wirklich zählen und wie Sie auch mit einem Nein souverän umgehen.

VON ANGELIKA KRAFT

Das Herz klopft ein bisschen heftiger, die Atmung wird schneller, die Hände feucht – Gehaltsgespräche lösen selbst bei Menschen, die beruflich sonst souverän auftreten, nicht selten ein mulmiges Gefühl aus. Dabei muss aus der Bitte um mehr Geld kein Kräftemessen werden. Im Gegenteil: Wer seinen Mehrwert kennt, realistische Vorstellungen hat und die wirtschaftliche Situation des Unternehmens berücksichtigt, kann durchaus selbstbewusst verhandeln.

Der Moment macht's

Die erste Frage, die sich stellt, lautet: Wann ist der richtige Zeitpunkt? Immerhin „entscheidet das Timing mehr über den Erfolg einer Gehaltsverhandlung, als viele glauben", ist Gehaltsexperte Conrad Pramböck überzeugt. Er rät, auf konkrete Erfolge zu setzen. Ein abgeschlossenes Projekt, positives Kundenfeedback, ein großer Auftrag oder gute Unternehmenszahlen können die passende Gelegenheit sein. Auch die oft zum Jahresende stattfindenden Mitarbeitergespräche bieten einen guten Anlass. Weniger günstig sind hingegen Krisen oder ein gerade ausgetragener Konflikt. Und wie geht man es dann konkret an? „Ich bitte Sie um einen persönlichen Gesprächstermin. Es geht um meine Karriere und um mein Gehalt", kann als Ankündigung völlig ausreichen. Dabei muss man dem Chef nicht schon bei der Terminvereinbarung die gewünschte Summe auf den Tisch legen, denn das gibt diesem unnötig viel Zeit, Gegenargumente vorzubereiten.

Noch wichtiger als das richtige Timing ist allerdings die Vorbereitung. Pramböck empfiehlt, sich ein bis zwei Wochen intensiv mit dem Gespräch auseinanderzusetzen. Welche Leistungen habe ich erbracht? Welche zusätzlichen Aufgaben übernommen? Welche Ergebnisse kann ich belegen? Und wie sieht das Gehaltsniveau für meine Funktion aktuell aus? Die ehemalige Personalchefin der Erste Bank, Geschäftsführerin bei Berlitz und jetzige Unternehmensberaterin Martina Ernst betrachtet die Sache naturgemäß auch von der anderen Seite des Schreibtischs. Für Führungskräfte gehe es nicht nur darum, ob eine Gehaltserhöhung grundsätzlich möglich sei. Sie müssten gleichzeitig drei Fragen beantworten: Ist die Forderung fachlich nachvollziehbar? Passt sie ins interne Gehaltsgefüge? Und lässt sie sich mit dem vorhandenen Budget umsetzen?

Mehr als „ich strenge mich an"

Damit ist auch schon klar, welche Argumente im Gehaltsgespräch besonders gut funktionieren. „Ich arbeite sehr viel", „alles ist teurer geworden" oder „mein Kollege verdient mehr" mögen stimmen, sind aber keine besonders starken Begründungen für eine individuelle Gehaltserhöhung. „Entscheidend ist vielmehr der konkrete Mehrwert für das Unternehmen", weiß Ernst. Haben Sie zusätzliche Verantwortung übernommen? Kosten gesenkt, Prozesse verbessert, neue Kundinnen und Kunden gewonnen oder wichtiges Know-how aufgebaut?

Foto: fizkes - GettyImages.com

Dann sollten genau diese Punkte auf den Tisch. Ernst empfiehlt, möglichst konkret zu werden. Also beispielsweise: Durch die Einführung eines neuen Systems konnte die Bearbeitungszeit um 20 Prozent reduziert und gleichzeitig die Kundenzufriedenheit gesteigert werden. Zahlen, Ergebnisse und konkrete Veränderungen sind für eine Führungskraft wesentlich greifbarer als eine allgemeine Beschreibung.

Auch der eigene Marktwert spielt eine Rolle. Haben sich die Anforderungen an die Position verändert? Ist die Funktion am Arbeitsmarkt stärker gefragt? Sind Verantwortung und Aufgaben deutlich gewachsen, während das Gehalt kaum angepasst wurde? All das kann gute Argumente liefern.

Mit einer Zahl ins Gespräch

Eine der unangenehmsten Fragen kommt spätestens dann: „Was stellen Sie sich denn konkret vor?“ Pramböcks Rat ist eindeutig: mit einer konkreten Zahl ins Gespräch gehen und nicht mit einer vagen Bandbreite. „Meine Gehaltsvorstellung liegt bei x Euro brutto. Können wir uns auf diesen Betrag einigen?“ lautet eine mögliche Formulierung. Die Zahl sollte allerdings nicht aus dem Hut gezaubert sein. Wer seinen aktuellen Marktwert kennt und die eigene Leistung mit Ergebnissen belegen kann, verhandelt auf einer besseren Grundlage. Gleichzeitig sollte man sich überlegen, wo die persönliche Untergrenze liegt. Wer diese nicht vorab festlegt, lässt sich eher zu einem Kompromiss bewegen, der einem später leidtut.

Wenn das Budget Nein sagt

Was aber tun, wenn die Argumente gut sind, die Leistung stimmt und der Chef trotzdem sagt: „Derzeit geht das leider nicht“? Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten kann das tatsächlich vorkommen. Unternehmen müssen Kosten kontrollieren, Budgets einhalten und gleichzeitig auf ein faires Gehaltsgefüge achten. Ein Nein bedeutet deshalb nicht automatisch, dass die eigene Leistung nicht geschätzt wird. Entscheidend ist, was danach passiert. Statt das Gespräch mit einem enttäuschten „Okay“ zu beenden, sollte



Gehaltsexperte Conrad Pramböck: „Der größte Fehler ist, ohne klare Grenzen in ein Gehaltsgespräch zu gehen.“



Unternehmensberaterin Martina Ernst: „Entscheidend ist nicht, wie sehr man sich bemüht, sondern welchen Mehrwert man für das Unternehmen schafft.“

man nachfragen, was aktuell konkret gegen die Erhöhung spricht und unter welchen Voraussetzungen sie möglich wäre. Pramböck plädiert dafür, den Zeithorizont zu verschieben: „Wann sprechen wir das nächste Mal über mein Gehalt?“ Ein konkreter Termin schafft Verbindlichkeit.

Auch Ernst sieht die Führungskraft in der Verantwortung, bei einem Nein transparent zu kommunizieren. Floskeln wie „Dafür ist aktuell kein Budget da“ oder „Wir schauen irgendwann wieder darauf“ würden Unsicherheit und Frustration erzeugen. Besser sei es, die wirtschaftliche Situation offen zu erklären, konkrete Kriterien für einen späteren Gehaltsschritt zu vereinbaren und einen Termin für die nächste Überprüfung festzulegen. Aus einem diffusen „Nein“ wird damit zumindest ein konkreter Plan.

Und wenn selbst dann beim Gehalt derzeit nichts zu machen ist? Dann lohnt sich der Blick über das Grundgehalt hinaus. Bonuszahlungen, ein Weiterbildungsbudget, zusätzliche Homeoffice- oder Urlaubstage, ein Diensthandy oder andere Benefits können Teil des Verhandlungspakets sein. Dabei sollte man allerdings nicht einfach alles akzeptieren, was der Arbeitgeber anbietet. Pramböck schlägt vor, die einzelnen Punkte nach ihrer persönlichen Bedeutung zu bewerten und bewusst zu verhandeln, was einem wichtig ist.

Eine besonders starke Verhandlungsposition entsteht außerdem, wenn es eine echte Alternative gibt, etwa ein konkretes Angebot eines anderen Arbeitgebers. Dabei sollte man allerdings niemals mit einem Jobwechsel bluffen. Eine angedeutete Kündigung ohne tatsächliche Alternative kann schnell durchschaut werden und beschädigt das Vertrauen.

Am Ende geht es bei einer Gehaltsverhandlung schließlich nicht nur um die Zahl auf dem Konto. „Wer in Win-lose-Kategorien denkt, hat bereits verloren“, sagt Ernst. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen auch nach dem Gespräch wieder erfolgreich miteinander arbeiten können. Ein gutes Gehaltsgespräch schafft deshalb nicht nur Klarheit über Geld, sondern auch über Leistung, Erwartungen und die gemeinsame Zukunft. Und manchmal ist genau das der wichtigste Verhandlungserfolg: nicht mit dem maximal Möglichen aus dem Gespräch zu gehen, sondern mit einem Ergebnis, das beide Seiten nachvollziehen können – und einem klaren Plan für den nächsten Schritt.

Mein Wert im Job

Gehaltsrechner des Bundes: Der kostenlose Rechner liefert einen individuellen Vergleichswert auf Basis von Angaben wie Beruf, Branche, Ausbildung und Erfahrung. Ausgewiesen werden ein durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst sowie eine Vergleichsspanne. Grundlage sind österreichische Lohnsteuerdaten.
gehaltsrechner.gv.at

AMS-Gehaltskompass: Der Gehaltskompass bietet Informationen zu den Gehältern von rund 1.800 Berufen. Die Angaben orientieren sich vor allem an kollektivvertraglichen Mindestgehältern beziehungsweise Einstiegsgehältern und eignen sich daher vor allem als erste Orientierung.
gehaltskompass.at

Fotos: Peter Schmidt, Lukas Dostal