

## KARRIERESPOT

### Gehaltsverhandlungen erfolgreich und „selbstverständlich“ führen.

Denn wer nicht verhandelt, der handelt sich was ein!

Als Karriereberaterin bin ich Sparringspartnerin meiner Klienten, wenn es darum geht Klarheit und Orientierung für eine berufliche Zukunftsentscheidung zu finden. Allzu oft erlebe ich im Coachingprozess, dass Klienten sich sehr schwer tun mit dem ambivalenten Thema der nächsten Gehaltsverhandlung oder dem Vorstellungsgespräch, in dem oft bereits erste Eckpunkte des Gehalts besprochen werden.

Gerne möchte ich diesen Karrierespot nützen, um aus meiner professionellen Sicht, wichtige Denkipulse zu geben.

#### 1. Was ist eigentlich der richtige Lohn oder was wäre ein angemessenes Gehalt?

Der Begriff des Lohns kommt aus dem mittelhochdeutschen und bedeutet ursprünglich sinngemäß „auf der Jagd“ oder „im Kampf etwas erbeuten“ oder eben einfach die „Beute“.

Psychologisch gesehen ist es nicht nur relevant, welche Summe ich bekomme, sondern, was die Menschen, die im gleichen Unternehmen an entsprechender Stelle oder im Markt stehen, im Vergleich verdienen. Denn, ob man sich als fair behandelt fühlt, hängt auch davon, was andere dafür verdienen. Bewerten heißt vergleichen!

Mein erster Tipp daher:

Vergleichen kann das Ende des Glücks und der Anfang der Unzufriedenheit sein. Denn es gibt im Markt immer Menschen, die mehr oder weniger, als Sie verdienen werden. Was helfen kann, ist, nicht das zu wollen, was andere wollen, sondern das zu wollen, was Sie wirklich für Ihre Aufgabe und Kompetenz verdienen und was Sie auch erwarten. Hierzu ist der Vergleich und die Recherche im Markt durch Portale wie [www.gehaltsrechner.de](http://www.gehaltsrechner.de), [www.gehalt.de](http://www.gehalt.de), [www.glassdoor.de](http://www.glassdoor.de) oder [www.gehaltsvergleich.com](http://www.gehaltsvergleich.com) und anderen hilfreich. Allerdings gibt es nicht die einzig richtige **Gehaltszahl**.

Denn die Zahl hat etwas mit Ihnen als Person zu tun und hängt von Ihrem Kontext, von der Branche, dem Standort, der Unternehmensgröße, der wirtschaftlichen Lage, sowie der Funktion, in der Sie arbeiten ab. Die Gehaltsfrage ist im Gesamtzusammenhang von Leistungen und Zuwendungen des Unternehmens zu sehen. Manche Faktoren sind individuell anders zu bewerten und können damit nicht pauschalisiert werden.

Durch Recherche kommen Sie Ihrer Zahl allerdings näher. Der erste und wichtigste Schritt für eine gelungene Gehaltsverhandlung ist deshalb, sich selbst klar darüber zu werden, wann man selbst mit dem Gehalt zufrieden ist und welchen Spielraum es in der Verhandlung für Sie gibt.

Dabei können folgende Fragen bei einer Annäherung helfen:

#### **Minimalforderung:**

1. Was ist Ihr Minimum, um ein einigermaßen ordentliches und selbstbestimmtes Leben zu führen?
2. Was brauchen Sie damit Sie motiviert sind und bleiben?
3. Vielleicht auch die Frage, was haben Sie derzeit verdient und möchten Sie weiter mindestens verdienen?

#### **Zielforderung:**

- Was glauben Sie, was ist als Gehalt bei dieser Stelle erwartbar?
- Welches Gehalt kann realistisch in diesem Markt, in dieser Firma erzielt werden?
- Was wäre für Sie eine faire und angemessene Gehaltshöhe?

**Maximalforderung:**

Was wäre ein Top-Gehalt?

Was wäre Ihr Traumgehalt?

Was würde ein sehr selbstbewusster und kompetenter Mensch an Ihrer Stelle fordern?

Diese Minimal-, Ziel- und Maximalforderungen gilt es für sich zu notieren. Dazu noch die unterschiedlichen Bedingungen, wie z.B. Weihnachtsgeld, Zulagen, Arbeitszeiten, Urlaub, Ausstattung sowie zusätzliche Leistungen wie Dienstwagen oder ...). Aber vor allem ist es wichtig, diese Forderungen im Gespräch nicht nur parat zu haben, sondern auch klar zu argumentieren. Bitte gehen Sie in einem Gespräch niemals unter ihre Minimalforderung und wenn ja nur, nach eingehender Zeit und reflektierter Entscheidung nach dem Gespräch. Des Weiteren kann es hilfreich sein, sich die beste Alternative für ein Scheitern zu überlegen, um im Gespräch eine gewisse Freiheit im Kopf zu haben.

**2. Welches Mindset unterstützt Sie bei der Gehaltsverhandlung?**

Was sollten Sie von sich selbst glauben, damit ihr Gesprächspartner ihnen glaubt und ihren Wert erkennt?

Das richtige Mindset, die richtige gedankliche Einstellung wird Sie insgesamt in ihrer Position unterstützen.

Ein guter innerer Dialog ist wichtig für den Dialog nach außen. Hilft es zu sagen, naja, das was ich leiste ist nicht besonders, der Markt ist nicht gut für mich, lieber den Job als keinen Job?

Nein... Überprüfen Sie ihre innere Haltung: Glauben Sie selbst an ihren (Mehr-)Wert und sind Sie überzeugt von sich? Das Geheimnis im gut verhandeln können, liegt im Verhandeln wollen und seinen eigenen Wert sichtbar machen zu wollen. Deshalb ist es wichtig, (was Sie mit Ihrer Bewerbung ja schon gemacht haben) den eigenen „USP“ zu identifizieren und herauszustellen.

Analysieren Sie für sich oder mit Hilfe eines Karriereberaters:

- Was ist ihre Kernkompetenz?
- Welchen Mehrwert/Nutzen erhält das Unternehmen in ihrem Falle?
- Welchen Gewinn zieht das Unternehmen aus ihrer Kompetenz und Leistung?
- Was steht in ihrem Erfolgstagebuch? Was haben Sie in den letzten Monaten geleistet?

In Gehaltsverhandlungen geht es des Weiteren nicht nur um Geld, sondern um die Art der klaren Kommunikation und die Präsentation der eigenen Position. Gehaltsverhandlungen sind kein notwendiges Übel, sondern eine gute Möglichkeit, noch mehr für sich zu werben und Einfluss zu nehmen. Ansonsten gibt man diese Gehaltsbestimmung in die Hand von Systemen und vielleicht Menschen, die aufgrund von Kennzahlen ein angemessenes Gehalt definieren.

Versuchen Sie im Gespräch zu punkten und durch ein „Ja“, die Zustimmung des Verhandlungspartners zu bekommen. Bei jedem „Nein“ sollten Sie weiter dranbleiben - that's the Game! In der Art zu kommunizieren, bedeutet das, dass Sie klare Forderungen mit vorbereiteten Daten und konkreten Beispielen nennen und dabei wenige Weichmacher und Konjunktive verwenden. Insgesamt ist es besser ca. 3 starke Argumente zu haben, wovon Sie klar überzeugt sind. Setzen Sie Pausen und Punkte und verheddern Sie sich nicht in langen Erklärungen. Und vor allem bleiben Sie wertschätzend und offen in ihrer Haltung.

Wie soll ich als Personalerin oder Personaler und Führungskraft jemanden einstellen, der oder die den eigenen Wert nicht präsentieren kann? Wie findet sich diese oder dieser in ein Team ein oder kann mit Kunden zusammenarbeiten?

Eine Verhandlung ist meist gut gelaufen, wenn beide Seiten an ihre Grenze (eine Beute bekomme ich auch nicht automatisch) gegangen sind und nicht, wenn man sich einfach in der Mitte getroffen hat. Bleiben Sie also gelassen und entspannt, auch wenn es mal holprig und anstrengend wird. Das kann oftmals heißen, dass es sich lohnt, um die Beute zu verhandeln – es gehört einfach dazu.

***Dem Geld darf man nicht nachlaufen, man muss ihm entgegengehen.***

***(Aristoteles Onassis)***

**Über die Autorin:**

Dr. Claudia Sorg-Barth arbeitet als Karrierecoach und Trainerin und ist Mitglied in der Deutschen Gesellschaft für Karriereberatung (DGfK). Sie unterstützt Menschen, Teams und Unternehmen dabei Stärken und Potenziale zu entwickeln. Mehr Informationen unter <http://www.sorg-barth.de>