



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

„Gehälter professionell verhandeln“

von
Andrea Erdmann



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Mit Plan an den Start

Den eigenen Marktwert kennen

Als kompetenter Verhandlungspartner auftreten

Interessen durchsetzen

Fingerspitzengefühl zeigen

Dabei stets Kopf und Bauch (Intuition) mit der individuellen Situation in Einklang bringen. Hier eine passende Balance schaffen.





WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Mentale Vorbereitung

Einschränkende Glaubenssätze löschen

„So wichtig ist mir mein Gehalt eigentlich nicht.“

„Mir wäre es am liebsten, man würde mir von sich aus ein Angebot machen.“

„Das traue ich mich nicht. Ich habe das noch nie gemacht.“





WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Ausgangslage und Verhandlungsspielräume

1) Berufseinsteiger/Absolvent (Bewerber)

Für Absolventen gelten Verhandlungsspielräume leider nur bedingt, Tendenz einheitlicher Einstiegsgehälter, Mögliche Verhandlungsspielräume sind z.B. kurzes Studium oder relevante Praktika, Trainee-Gehälter sind in der Regel nicht verhandelbar

2) Berufseinsteiger und bereits Mitarbeiter eines Unternehmens

Bei internen Verhandlungen zwischen 5% - 10%

3) Berufseinsteiger mit erstem Jobwechsel (Bewerber)

Bei Unternehmenswechsel bis zu 20 %



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Wie setzt sich ein Gehalt **zusammen?**

1. Grundvergütung (Basisgehalt)

2. Variable Vergütung

Bonus, Gewinnbeteiligung, Provisionen, sonstige Einmal-Zahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld

3. Nebenleistungen (sehr geeignet für Alternativleistungen)

Aktienoptionen oder Belegschaftsaktien, Betriebskindergärten, Bonus (meist an Unternehmensumsatz geknüpft), Firmenwagen, Essenzuschuss, Fahrtkostenzuschuss, Firmendarlehen, Firmenrabatte, Freizeit, Gesundheitsleistungen, Gewinnbeteiligung (an Unternehmenserlös geknüpft), Gratifikation (Jubiläum, Hochzeit etc.), Home-Office, Jobticket, Parkplatz, PKW-Leasing, Prämien, Private Nutzung von Arbeitsmitteln (Notebook, Firmenhandy), Provisionen (im Verkauf üblich), Sachzuwendungen (Tankgutscheine, Fitness Club), Umzugsbeihilfe, Upgrades (Verbesserung z.B. Hotelklasse, PKW-Ausstattung), Urlaubsgeld, Vermögenswirksame Leistungen, Weihnachtsgeld, Weiterbildung



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Gehaltstabellen und Infoquellen im Überblick:

<http://www.absolventa.de/karriereguide/gehalt/einstiegsgehalt> (Einstiegsgehälter)

<http://www.hobsons.de/de/ratgeber-service/gehalt/gehalt-young-professionals/> (Jobwechsel)

<http://www.absolventa.de/gehaltsvergleich> (Gehaltsvergleiche Branchen und Berufe, großes Jobportal für Absolventen)

www.lohnspiegel.de (Hans Böckler Stiftung, inklusive Tarifgehälter)

Und natürlich persönliches Kontaktnetz befragen: Verwandte, Bekannte und Kollegen



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Einstiegsgehälter

Gute Nachrichten

2011 gibt es eine allgemeine Steigerungen von bis zu 8% am Markt
Jobstart ist bis zu € 48.000,- je nach Branche möglich

Branchenvergleiche

- Banken, Consulting, Versicherungen liegen jetzt bei € 45.000,-
- Steuerberatung oder Wirtschaftsprüfung bei durchschnittlich € 39.500,-
- In der Handelsbranche verdienen Einsteiger im Durchschnitt € 36.000,-
- Im Bereich Medien sind es € 34.000,-
- Messe/Kongresse liegen bei € 33.00,-
- Schlusslicht der Gehaltstabelle sind Marktforschung/Werbung mit € 30.000,-



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Trainee-Gehälter

Grundsätzlich gilt:

Anfangs weniger Geld, dafür aber schnellere Karrierechancen.

Abstriche gegenüber Direkteinsteigern.

Differenzen gleichen sich aber meist innerhalb von drei Jahren wieder aus.

Trainee-Gehälter:

Durchschnittlich € 32.000,- in kleineren Unternehmen bis zu 100 Mitarbeitern

Durchschnittlich € 35.000 in Unternehmen mit 101 bis 500 Mitarbeitern

Durchschnittlich € 37.000,- in Unternehmen bis 1000 Mitarbeitern

Durchschnittlich € 42.000,- in Konzernen und Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern

Weitere Einflussgrößen: Praktische Erfahrung, Studienabschluss (BA, FH, Uni), Alter



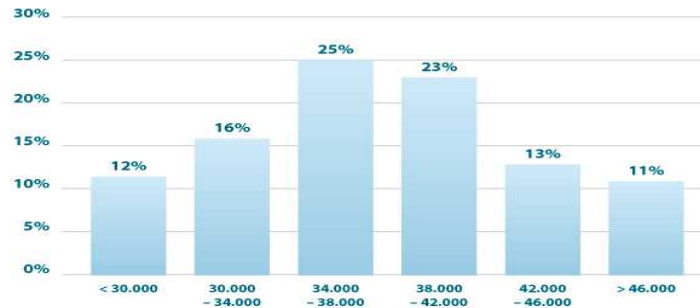
WIR bringen die RICHTIGEN zusammen

Große Unterschiede beim Trainee-Gehalt



So sehr wie sich die Inhalte eines Trainee-Programms von Firma zu Firma unterscheiden können, so große Unterschiede gibt es auch beim Trainee-Gehalt. Die Spanne reicht von weniger als 12.000 Euro bis zu über 50.000 Euro pro Jahr, wobei der Durchschnittswert bei etwas mehr als 36.000 Euro liegt. Das entspricht also einem Einstiegsgehalt von etwa 3.000 Euro brutto pro Monat. Die beiden wichtigsten Faktoren für das Trainee-Gehalt sind dabei die Branche und die Größe des Unternehmens. Wie sich die Einstiegsgehälter von Trainees verteilen, zeigt die folgende Abbildung.

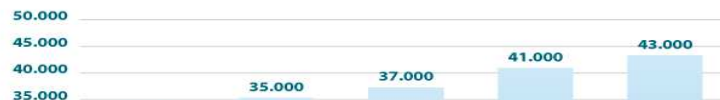
Verteilung der Einstiegsgehälter von Trainees



Je größer das Unternehmen, desto höher das Trainee-Gehalt

Als Faustformel gilt: großes Unternehmen gleich hohes Trainee-Gehalt. Der MLP-Gehaltsdatenbank zufolge erhalten Trainees in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern im Schnitt 32.000 Euro Brutto-Jahresgehalt, wobei das Gehalt auch deutlich niedriger sein kann. Bei einer Unternehmensgröße von 500 bis 1000 Mitarbeitern liegt das Trainee-Gehalt im Schnitt bei 37.400 Euro pro Jahr, und bei Konzernen mit mehr als 5000 Mitarbeitern beträgt es durchschnittlich lukrative 43.400 Euro.

Durchschnittliche TraineeEinstiegsgehälter nach Unternehmensgröße



Karriere-Helfer

Wertvolle Tipps und nützliche Infos rund um Bewerbung, Job, Gehalt und Karriereperspektiven.



Stellenangebote

Auf Jobsuche? Bewirb Dich aktiv! Aktuelle Stellenangebote ausschließlich für junge Akademiker.



Lebenslaufdatenbank

Bewirb Dich passiv! Lebenslauf in die Datenbank eintragen und Unternehmen bewerben sich bei Dir!

Artikel: Trainee Wissen

- [Trainee oder Direkteinstieg?](#)
- [Das Traineeprogramm](#)
- [Worauf solltest Du bei einem Trainee-Programm achten?](#)
- [Große Unterschiede beim Trainee-Gehalt](#)
- [Trainee-Programme nach Fachrichtungen](#)
- [Trainee-Programme nach Regionen](#)



Ring frei:

> www.siemens.com/finance-excellence

SIEMENS



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Gehälter

Young Professionals mit 2 Jahren Berufspraxis

Allgemeines

Banken zahlen rund 11% Prozent mehr Gehalt als in anderen Branchen.

Die höchsten Gehaltssteigerungen gab es in den letzten zwei Jahren bei Banken, Pharmaunternehmen und Versicherungen. Akademiker verdienen hier ein Gehalt zwischen € 50.000,- - € 70.000,- jährlich.

Branchenvergleiche

Automobilindustrie, Luftfahrt und Pharmabranche zwischen € 48.000,- - € 67.000,-

Konsum- und Gebrauchsgüterindustrie zwischen € 45.000,- und € 65.000,-

Versicherungen zwischen € 47.200,- - € 63.200,-

Medizintechnik zwischen € 45.800,- - € 64.100,-

Maschinenbau zwischen € 44.900,- - 62.900,-



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Allgemeine Grundlagen für Gehaltsunterschiede

Große Unternehmen

Zahlen höhere Gehälter und umfangreichere Nebenleistungen.

Die Anforderungen an die Absolventen sind höher.

In Konzernen bestehen Vorgaben für das Gehalt. (Betriebsvereinbarungen, Tarifgehälter)

Je kleiner der Arbeitgeber

Desto individueller können Bewerber in der Regel ihr Einkommen vereinbaren.

Gehaltsunterschiede ergeben sich auch aus lokalen Gegebenheiten und Branche:

Stadt oder Land

Süd mehr als Nord bzw. West mehr als Ost

Branche (bisher besonders gute Verdienstchancen in den Bereichen IT, Chemie, Biotechnologie, Elektrotechnik und Pharma)



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Gehaltsbestimmung

Drei mögliche Zielgrößen bestimmen:

1. **Das Mindestziel**
2. **Ein realistisches Wunschziel**
3. **Mindestens ein alternatives Ziel (z.B. Jahresprämie und/oder Nebenleistungen)**

Welches Jahres-Bruttoeinkommen möchten Sie erzielen?

Welches Jahres-Bruttoeinkommen erzielen Sie derzeit?

Wie setzt sich Ihr Jahres-Bruttoeinkommen aktuell zusammen?

Grundvergütung, variable Vergütung, Nebenleistungen.

Wie hoch ist die Differenz zwischen Ihrem jetzigen und dem erwünschten Einkommen als absoluter Betrag, in Prozent?

***Bei Gehaltsverhandlungen spricht man immer vom angestrebten
Brutto-Jahresgehalt inklusive aller variablen Anteile und Nebenleistungen.***



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Nützliche Faustregeln

- 1) Gehaltswunsch in Jahresgehalt und Monatsgehalt genau kennen
- 2) Über einen Brutto-Nettorechner die reale Auszahlungshöhe ermitteln z.B. mit

www.lohnspiegel.de/main/bruttonettorechner

- 3) Bei den Gehaltsverhandlungen möglichst vermeiden, den ersten Gehaltsvorschlag zu machen. *Bei Bewerbern leider nicht möglich.*

Bedenken Sie, die von Ihnen genannte Untergrenze gilt für den Verhandlungspartner als Verhandlungsbasis. Nennen Sie wenn möglich eine Fixzahl, bei der Sie Ihren Verhandlungsspielraum genau kennen, also eigene Schmerzgrenze, Wunschgehalt, Idealgehalt sowie Alternativen



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Home | Kontakt | Suche

LohnSpiegel.de

Die Umfrage | Lohn- und Gehalts-Check | Gewinnen Sie einen Preis | Brutto-Netto-Rechner | Tariflöhne und -gehälter | Auswertungen | Pressestimmen | Tipps und Links | Veröffentlichungen | Impressum

startseite → brutto-netto-rechner Frauen Lohnspiegel

Was von Ihrem Lohn noch übrig bleibt

Wissen Sie, was Sie nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen an Nettoeinkommen noch übrig haben? Nutzen Sie dafür den Brutto-Netto-Rechner des LohnSpiegel!

Brutto-Arbeitslohn: Euro
(Jahres-)Freibetrag: Euro

Jahr: 2011

Zeitraum: Monat Jahr

Steuerklasse: I

Faktor (nur bei Stk 4): 1

Kirchensteuerpflichtig: ja nein

Bundesland: Baden-Württemberg

Krankenkasse: Gesetzlich krankenversichert

Arbeitnehmerbeitrag zur privaten Krankenkasse: Euro

Kassensatz (nur gesetzliche KK): 15,5

Rentenversicherungspflicht: ja (West) ja (Ost) nein

Kinderfreibeträge: 0

Kinder: ja nein

Geburtsjahr (vierstellig):

[In Zusammenarbeit mit Steuerfachanwalt Disque](#)

Versenden | Drucken | A - A - A |

Jetzt auf Twitter

Hier gibt's neue Meldungen

Füllen Sie gleich heute diesen Online-Fragebogen aus

Gewinnen Sie einen Mindestlohn-Betrag

von 1.500, 750 oder 375 €

Verdienen Sie, was Sie verdienen?

Unser Lohn und Gehaltscheck gibt Auskunft.

Medienpartner

- Arbeitsrecht.de
- Topline Wirtschaft

Start | Gehaltsverhandlung... | Lohnspiegel.de - Brut... | Brutto-Netto-Rechne... | Dokument1 - Microsof... | DE | 15:50



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Mit dem Erfolgsjournal zum Ziel

Eigene Erfolge in einem „Erfolgsjournal“ sammeln. Sie liefern Argumente bei schwierigen Verhandlungen

Absolvent

guter Studienabschluss, kurzes Studium, berufsrelevante Praktika, Zusatzwissen

Interner Mitarbeiter

Mehr Leistung (gesteigerter Output, der sich in harten Zahlen nachweisen lässt, zum Beispiel höhere Verkaufszahlen, mehr Kundenkontakte usw.), Übernahme von mehr Aufgaben oder Verantwortung, Kosten reduziert (Anlass für eine umgehende Prämienzahlung).

Jobwechsel

Branchenkenntnisse, Kundenkontakte, Berufserfahrung, zusätzliche Qualifikationen, nachweisliche Erfolge im bisherigen Job (Zahlen und Fakten wie bei internem Mitarbeiter)



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Für Bewerber

Formulierungstipps für die schriftliche Bewerbung

„Meine Gehaltsvorstellungen belaufen sich auf XXX Euro p.a, ich bin aber Verhandlungen gegenüber aufgeschlossen *oder bei Absolventen ich bin gerne bereit mich Ihrem üblichen Gehaltsrahmen für Berufseinsteiger anzupassen.*“ *Meine Gehaltsvorstellung ist verhandelbar und noch relativ offen.*

„Meine Gehaltsvorstellungen belaufen sich auf XXX Euro p.a.“ *Ab hier können wir verhandeln.*

„Mein jetziges Einkommen setzt sich aus einem Fixum von XXX Euro und einem variablen Teil von XXX Euro p.a. zusammen.“ *Hier möchte ich möglichst wieder hinkommen.*

„Mein letztes Einkommen belief sich auf XXX Euro p.a.“ *Damit wissen Sie, wo ich stehe und dass wir im üblichen Rahmen verhandeln können.*

„Meine Gehaltsvorstellungen belaufen sich auf mindestens XXX Euro p.a.“ *Darunter geht gar nichts.*



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Für Bewerber

Unangenehme Fragen im Vorstellungsgespräch

„**Wie sind Sie auf dieses Gehalt gekommen?**“ - Durch gute Recherche und Marktkenntnisse.

„**Glauben Sie nicht, dass Ihre Gehaltsvorstellungen etwas hoch gegriffen sind?**“ - Nein, denn Sie haben sich informiert und können die entsprechende Qualifikation vorweisen.

„**So viel können wir nicht zahlen – wo liegt Ihre Schmerzgrenze?**“ - Als Einsteiger hier genau überlegen, damit Lebenshaltungskosten gedeckt bleiben und man nicht Gefahr läuft, bewusst als billige Arbeitskräfte ausgenutzt zu werden.

„**Verbessern Sie sich dadurch gegenüber Ihrem jetzigen Einkommen?**“ - Hier ruhig etwas flunkern, je nachdem was besser passt.

Gute Gegenargumente

Sie benötigen keine umfangreiche Einarbeitungszeit für diese Aufgaben, Sie kennen den Aufgabenbereich bereits.

Sie verfügen über umfangreiche Branchenkenntnisse / Kundenkontakte / Berufserfahrung.

Sie können entsprechende Erfolge vorweisen.

Sie verfügen über zusätzliche Qualifikationen in diesem Bereich.



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Für interne Gehaltsverhandlungen Günstige Ausgangslagen

- Ertragslage des Unternehmens ist gut
- Vorgesetztenwechsel steht an
- Ausweitung Ihres Aufgabengebietes ist geplant
- Positives Feedback in einem Mitarbeitergespräch erhalten

Die Frage nach einer Gehaltserhöhung ist in Ordnung, warten Sie nicht, bis man Sie anspricht



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Interne Verhandlungen vorbereiten

Den richtigen Ansprechpartner wählen (Sie brauchen einen Verbündeten)

Selbstvermarktung pflegen - Tue Gutes und rede darüber

Der Zeitpunkt muss stimmen und dann konkreten Termin vereinbaren

Eine angenehmen Gesprächsatmosphäre schaffen (Small Talk)

Den richtigen Einstieg in die Gehaltsverhandlung finden

Die eigenen Leistungen belegen

Bei der Gehaltserhöhung nicht übertreiben

Angemessen auf Ablehnung reagieren

Ablehnungstaktiken erkennen und argumentieren

Kompromisse schließen und weitere Vorgehensweise vereinbaren





WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

3 Verhandlungsphasen

1. Einleitungsphase

Bedanken, gute Gesprächsatmosphäre schaffen
Um aktuelle Einschätzung Ihrer Leistungen bitten

2. Verhandlungsphase

Gute Leistungen darstellen, konkretes Feedback von Ihrem Vorgesetzten einholen
Auf Gehaltswunsch überleiten: Chancen auf finanzielle Anerkennung ausloten

3. Abschlussphase

Eckpunkte des Gesprächs und die getroffenen Vereinbarungen kurz zusammen fassen
Gesprächsnotiz verfassen und am besten per Mail an den Vorgesetzten schicken
Gespräch analysieren und Zeitplan für eventuelle Nachverhandlungen aufsetzen



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Das gilt für alle Verhandlungen

Wie tickt mein Gegenüber?

Unterscheide zwischen drei Grundtypen

- a) nüchtern-sachlichen Typ - Strategie: Sachlich bleiben, *Fakten vorlegen*
- b) sozial-intuitiven Typ - Strategie: *Beziehungsmensch, nicht überrumpeln, hohe Sozialkompetenz zeigen*
- c) emotional-fordernden Typ - Strategie: *Mitreißen, Vorteile überzeugend aufführen, ähnlich Verkaufsgespräch*

Ihr Anliegen typgerecht aufbauen



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Unfaire Gesprächstaktiken erkennen

Unterscheide:

Verunsicherungs-, Relativierungs-, Fehlersuche-, Ablenkungs-, Undankbarkeitstaktik

Hilfreiche Abwehrtaktiken:

Früh erkennen und ignorieren

An vorbereiteten Argumenten festhalten

Nicht emotional reagieren

Auf der sachlichen Ebene bleiben

Vorwurfsfrei formulieren und stets höflich bleiben





WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Gut Argumentieren

1. Verschießen Sie nicht alle Argumente zu Beginn.
2. Argumente strukturieren.
3. Das Zweitbeste am Anfang, das Beste am Schluss.
4. Am Ende der Verhandlung noch einen Trumpf in der Hand halten.

Wie Sie Ihre Botschaften überzeugend formulieren

- ♣ Führen Sie konkrete Beispiele an.
- ♣ Zeigen Sie den Nutzen Ihres Handelns für das Unternehmen auf.
- ♣ Formulieren Sie Ihre ICH Botschaften klar und prägnant.
- ♣ Aktiv zuhören und Zustimmung oder Ablehnung signalisieren.
- ♣ Sachlich bleiben und Gefühlsebene möglichst ausblenden.



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Argumente und Verhaltensweisen, die Sie unbedingt vermeiden sollten

Außerbetriebliche Gründe anführen

Unzufriedenheit signalisieren

Unsicherheit signalisieren (z.B. Konjunktiv verwenden, schmälernde Begriffe (nur, lediglich, ein wenig), zum Zweifel einladende Formulierungen (ich denke/meine/glaube)

Leise Stimme oder schmälernde Körperhaltung

Gruppenforderungen vertreten

Vergleiche mit Kollegen oder sogar Vorgesetzten

Selbstüberschätzung

Erpressungsversuche





WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Gegenargumente im Vorfeld ausloten

Sie sind doch noch gar nicht lange im Unternehmen (oder auf der Position). Das ist noch zu früh. *Fragen Sie wann im Unternehmen üblicherweise der Zeitpunkt dafür angemessen ist und führen Sie Ihre ersten außergewöhnlichen Erfolge auf.*

Das wäre gegenüber den anderen ungerecht. *Gerecht heißt auch nach Leistung bezahlen. Meine Arbeit übertrifft die durchschnittliche Leistung.*

Das kann ich nicht (allein) entscheiden. *Fragen Sie nach, mit wem gesprochen werden muss und ob er oder er das für Sie übernimmt. Und was genau kann er entscheiden und was nicht? Zeit festlegen für Rücksprache.*

Andere würden Ihren Job für die Hälfte machen. *Freundlich bleiben und fragen, warum bei diesem Thema gleich eine indirekte Drohung aufgebaut wird.*

Was ich Ihnen anbieten kann werden Sie sowieso nicht zufrieden sein. *Ja, aber sie sollten versuchen, eine Lösung zu finden. Was gibt es denn für alternative Möglichkeiten?*

Sie werden doch schon ordentlich bezahlt. *Nach Ihrer Einschätzung ist ihr Engagement keine ordentliche, sondern eine außerordentliche Leistung. Sie würden sich über eine finanzielle Anerkennung freuen.*



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Gegenargumente im Vorfeld ausloten

Sie werden schroff abgewimmelt. *Sie bitten um einen neuen Termin.*

Kassen sind leer, dem Unternehmen geht's schlecht. *Geschäftsberichte vorher studieren, mit resultierender Steigerung der eigenen Motivation argumentieren.*

Der Zeitpunkt ist jetzt ganz schlecht. Frühestens in einem Jahr wieder. *Einverstanden, aber Leistungen und Entwicklungschancen jetzt besprechen, Gehaltserhöhung bereits festlegen und neuen Termin machen.*

Kostenreduzierung steht auf dem Programm. *Sie tragen aber doch zur Umsetzung bei!!!*

Gehaltsforderung sei ungerechtfertigt. *Bleiben Sie überzeugt von sich und fragen Sie konkret nach seinen Bedenken.*

Andere verdienen auch nicht mehr. *Unterschiede gibt es überall und Sie können schweigen, nicht mit Kollegen vergleichen!!!*

Eine Gehaltserhöhung ist für Ihre Position nicht vorgesehen. *Fragen Sie welche Qualifikation oder Leistung fehlt.*



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Kritische Momente meistern

→Und wenn alles nichts hilft, dann sagen Sie

„Ich habe den Eindruck, dass Sie alle meine Argumente ablehnen. Gibt es dafür einen Grund?“

„Unter welchen Umständen wären Sie denn bereit ...?“

„Ich verstehe Ihren Standpunkt. Lassen Sie uns also noch einmal miteinander sprechen, wenn sich die Sachlage geändert hat. Dann komme ich gerne wieder.“

„Ich möchte bitte noch einmal in Ruhe über alles nachdenken. Ich melde mich wieder bei Ihnen, sagen wir nächste Woche?“

→Sie haben sich geeinigt und werden hingehalten, dann sagen Sie

„Soweit ich mich erinnere, wollten Sie zum Ersten mein Gehalt aufstocken. Ist irgendwo ein Problem aufgetreten?“

→

→Sie haben sich geeinigt erhalten aber dennoch eine Ablehnung, dann sagen Sie

„Vielen Dank noch einmal für Ihre Unterstützung in meiner Gehaltsfrage. Nachdem ich leider eine Absage durch die Personalabteilung bekommen habe, ist meine Frage, was wir nun tun können, damit meinem Gehaltswunsch vielleicht in einer anderen Form entsprochen wird.“





WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Checkliste Gehaltsverhandlungen

- ✓ Ich habe mir einen Überblick über die Unternehmenssituation verschafft.
- ✓ Ich habe meinen Marktwert recherchiert.
- ✓ Ich habe mein Gehaltsziel definiert, Mindestziel, realistisches Wunschziel, Maximalziel.
- ✓ Ich habe alternative Vergütungsbestandteile geprüft und mir Möglichkeiten zurechtgelegt.
- ✓ Ich habe unwirksame Begründungen aus meiner Argumentation gestrichen.
- ✓ Ich habe echte Gründe mit Beispielen zusammengetragen.
- ✓ Ich habe mich auf Einwände meines Chefs vorbereitet und Gegenstrategien entwickelt.
- ✓ Ich habe das Gehaltsgespräch mit einer Person meines Vertrauens mehrfach trainiert.
- ✓ Ich habe einen günstigen Gesprächstermin bei meinem Chef vereinbart.
- ✓ Ich gehe mit einer positiven Vorstellung und optimistischen Erwartung in das Gespräch



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Exkurs erfolgreiche Gesprächsführung

Fragen statt sagen, z.B. *„Welche Gründe sprechen denn aus Ihrer Sicht für eine Gehaltserhöhung?“*

Über das „Wir“ zum „Ich“, z.B. *„Das Gesamtergebnis unseres Projektes war sehr erfolgreich, meine Leistungen im Bereich XYZ waren ausschlaggebend für diesen Erfolg.“*

Die bedingte Zustimmung, z.B. *„Sicherlich wäre es schön, wenn wir Kosten reduzieren könnten. Aber die aktuelle Mehrarbeit finanziell auszugleichen ist fair und angemessen.“*

Verzögerungstaktik, z.B. *„Das Ergebnis des Unternehmens ist sicher ein zentraler Punkt, aber lassen Sie mich bitte noch kurz auf einen anderen Aspekt eingehen ...“*



WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Wer fragt liegt vorn

- **zeigt dem Gesprächspartner Interesse an dessen Argumenten** („Was müsste ich tun, damit eine Gehaltsanpassung aus Ihrer Sicht gerechtfertigt ist?“)
- **lernt Motive des anderen kennen und kann sich darauf einstellen** („Wenn ich Sie richtig verstanden habe, geht es Ihnen darum, die Kosten zu senken. – Was halten Sie davon, wenn ich das Thema angehe und wir eine Prämienzahlung vereinbaren, abhängig vom Umfang der erzielten Ersparnisse?“)
- **nutzt die Möglichkeit, unsachlichen Äußerungen sachlich zu begegnen** („Auf was genau beziehen Sie sich, wenn Sie sagen, dass bei meiner Leistung nicht alles Gold ist, was glänzt?“)
- **kann das Gespräch in die gewünschte Richtung lenken** („Vielen Dank für Ihre Rückmeldung. Wenn ich das richtig sehe, sind wir uns über meine Leistung einig. Was meinen Sie, inwiefern ist es Ihnen möglich, mir hierfür eine finanzielle Anerkennung zukommen zu lassen?“).





WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Fazit

Ihre Gehaltserhöhung hat Aussicht auf Erfolg, wenn Sie

- Sehr gut vorbereitet sind.
- In der Lage sind, eine Situation zu schaffen, aus der beide Verhandlungspartner als Gewinner hervorgehen.
- Ein angemessenes Gehalt ermittelt haben.
- Dem Gegenüber im Gehaltsgespräch auf Augenhöhe begegnen und Sie sich nicht einschüchtern lassen.
- Moderate Forderungen stellen und zu Kompromissen bereit sind.
- Und ganz wichtig: In der Lage sind, sich wirklich auf Ihr Gegenüber einzulassen, zuzuhören und angemessen zu kommunizieren.





WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Buchtipp

Erfolgreich bewerben, Andrea Erdmann, Linde Verlag. Wien.





WIR bringen die
RICHTIGEN zusammen

Viel Erfolg bei Ihren (Gehalts)Verhandlungen!

Recruiting Services
Direktansprachen
Bewerbungsberatung

Personalberatung Erdmann
Am Platz 2 - 50129 Bergheim
Tel. +49 2238 44346
Mobil + 49 177 763 1198

andrea.erdmann@personalberatung-erdmann.de
www.personalberatung-erdmann.de