

# Gut vorbereitet ins Gespräch

## Das eigene Gehalt erfolgreich verhandeln

Ob Jobwechsel, Jahresgespräche oder eine neue Aufgabe im Unternehmen – das alles sind Zeitpunkte, die für eine Gehaltsverhandlung genutzt werden können. Neben den normalen Herausforderungen, die eine Gehaltsverhandlung mit sich bringt, gilt es in Zeiten von Covid-19 die Gegebenheiten digitaler Verhandlungen richtig einzuschätzen.

Thorsten Hofmann

**W**ie spreche ich eine Gehaltserhöhung an? Wann ist der beste Zeitpunkt für eine Gehaltsverhandlung? Was möchte ich als Ergebnis erreicht haben? Und wie schaffe ich es, meine Gehaltsvorstellung erfolgreich durchzusetzen? Das alles sind Fragen, denen man sich im Vorfeld stellen sollte und nicht erst in oder nach der Verhandlung.

Ob Dienstleistung oder Beratung, Covid-19 hat über verschiedene Branchen hinweg das Arbeiten in den digitalen Raum verlagert und somit auch für Gehaltsverhandlungen neue Rahmenbedingungen geschaffen. Das bringt neue Hürden mit sich: Die räumliche Distanz und die beschränkte Wahrnehmung bei Videokonferenzen erschweren den Vertrauensaufbau und die Einschätzung des Gegenübers.

Ein entscheidender Punkt, der trotz neuer Hürden unverändert bleibt, ist eine

gute und strukturierte Vorbereitung. Denn auch wenn Sie nicht physisch mit ihrem Verhandlungspartner in einem Raum sitzen können, gibt es bestimmte Aspekte, die Sie in ihrer Vorbereitung beachten können und Mechanismen, die auch bei einer Gehaltsverhandlung im Online-Format den Erfolg unterstützen.

Und wie in der realen Verhandlung gilt die Regel: Unvorbereitet sein ist auch eine Vorbereitung – die Vorbereitung zur Niederlage!

### Wer ist mein Gegenüber?

Zur Vorbereitung von Verhandlungen generell und einer Gehaltsverhandlung speziell, sollte auch das ausführliche Profiling des Gegenübers gehören. Denn jeder Chef und jede Chefin hat eine eigene Persönlichkeit, die es zu verstehen gilt. So wird eine Gehaltsverhandlung nicht auf der reinen

Sachebene entschieden, sondern zwischen Menschen, deren Persönlichkeit maßgebenden Einfluss nimmt. Stellen Sie sich also die Frage, welche Persönlichkeit Ihr Vorgesetzter oder Ihre Vorgesetzte hat?

So gibt es Chefs und Chefinnen, die besonders detailorientiert sind und ihre Arbeitsweise vor allem nach Zahlen, Daten und Fakten ausrichten. Diese Personen haben eine gewissenhafte oder auch wachsame Persönlichkeit. Dann gibt es Vorgesetzte, die gerne von sich erzählen und das Rampenlicht genießen. Diese gehören zum Typ der selbstbezogenen Persönlichkeit.

Den dominierenden Charaktereigenschaften muss während einer Gehaltsverhandlung besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Denn Sie werden einen gewissenhaften oder wachsamem Chef oder eine wachsame Chefin mit einer Vision ohne strukturierten und detaillierten Projekt-

plan eher weniger beeindrucken.

Anders herum kommen Sie bei einem eher selbstbezogenen Chef oder bei einer eher selbstbezogenen Chefin besser durch, wenn Sie die künftige Bedeutung der Ziele mit der Betrachtung durch andere Bereiche oder Personen verknüpfen. Welche Bedeutung hat dies für den Zuständigkeitsbereich ihres Vorgesetzten? Wie wird er oder sie dabei gesehen?

### Wer bin ich?

Unabhängig zu der Beziehung, die Sie zu Ihrem Chef oder ihrer Chefin pflegen, sollten Sie vor allem auch sich selbst gut kennen. Sich der eigenen Schwächen bewusst zu sein, um nicht zu deren Opfer zu werden, ist dabei besonders wichtig.

Für Menschen mit einer starken Personenorientierung und einem sehr ausgeprägten Harmoniebedürfnis ist eine Gehaltsverhandlung oftmals mit enormem Stress verbunden. Ihnen ist die Beziehung zu einem Menschen so wichtig, dass sie alles daransetzen, diese intakt zu halten.

Eine Verhandlung ist allerdings von der Definition her ein Konflikt, da mindestens zwei Personen an einem Thema unterschiedliche Interessen und Forderungen haben. Eine personenbezogene Persönlichkeit wird versuchen, dies schnellstmöglich in Einklang mit dem eigenen Bedürfnis nach Harmonie zu bringen und hierbei bei den eigenen Forderungen zu schnell nachgeben.

### Was will ich?

In der Vorbereitung sollten Sie sich klar machen, was Sie erreichen wollen und wie die Alternativen aussehen können. Die eigene Gehaltsvorstellung sollte konkret formuliert werden und selbstverständlich im Bezug zur Realität stehen. In welchem Rahmen sich die eigene Forderung bewegt, hängt von der jeweiligen Branche ab. Dennoch liegt eine Lohnerhöhung von fünf bis zehn Prozent in einem Rhythmus von zwei Jahren im Normalbereich.

Zusätzlich zu den Forderungen gehört, weitere Forderungen zu überdenken. So können auch andere Themen zu Verhandlungsgegenständen gemacht werden, um die eigene Gehaltsvorstellung zu stützen. Mehr Urlaubstage, Weiterbildung, Ausstattung des Homeoffice, reduzierte Arbeitszeiten oder einen Dienstwagen sind z.B. weitere Forderungen, die ich als Verknüpfung

zu meiner Gehaltsvorstellung bringen kann.

### Gehaltsforderung an Unternehmensziele koppeln

Nicht nur Sie als Arbeitnehmer haben bestimmte Ziele, ihre Vorgesetzten und ihr Arbeitgeber stecken sich ebenfalls jährliche neue Ziele, die Sie für ihre Zwecke nutzbar machen können und sollten. Jahresgespräche eignen sich als Zeitpunkt besonders gut, um eine Gehaltserhöhung zu verhandeln, da in dieser Zeit oftmals auch neue Unternehmensziele gesetzt werden.

Richten Sie ihre eigene Verhandlungstaktik an den Zielen ihres oder ihrer Vorgesetzten aus. Zukunftsgerichtete Leistungssteigerung statt vergangene Verdienstaufzählung sind erfolgsversprechender. Für die Vergangenheit wurden Sie schon bezahlt. Wichtig ist, dass Sie die Argumentation für ihre Gehaltserhöhung nicht auf privaten Herausforderungen, wie etwa Kinder oder Hausbau aufbauen, sondern ihren Willen für mehr Leistung und Verantwortung in der Zukunft deutlich machen.

Machen Sie Ihrem Vorgesetzten oder ihrer Vorgesetzten klar, dass Sie bereit sind, mehr Verantwortung zu übernehmen und ihre Komfortzone zu verlassen. Benennen sie Verantwortung für Aufgaben, die Sie und ihren Vorgesetzten eine gemeinsame Ziellinie teilen lässt.

### Vertrauen als Vorschuss

Nun stellen nicht nur Jahresgespräche einen Anlass für eine Gehaltsverhandlung dar, sondern gehen vor allem auch mit einem Jobwechsel einher. Selbstverständlich können Sie sich in diesem Fall mit ihrem Gegenüber vorher nur bedingt auseinandersetzen. Trotzdem sollten Sie die Person „googeln“, um einen Eindruck zu gewinnen und auch persönliche oder berufliche Anknüpfungspunkte im Gespräch zu haben. Die Social-Business-Plattformen wie z.B. LinkedIn oder Xing eignen sich hierzu gut.

Machen Sie dem oder der künftigen Vorgesetzten bewusst, welchen Mehrwert ihre Expertise für die übergeordneten Ziele des Unternehmens darstellt. Hierbei ist es sinnvoll, dem Gegenüber vergangene Erfolge und Aufgabenbereiche vor Augen zu führen und diese mit Hilfe von Empfehlungen und Referenzen erkennbar zu machen. Vergessen Sie allerdings nicht, die Bedeu-

tung dieser Erfolge an ihre künftige Tätigkeit zu knüpfen und zu verdeutlichen, wie Sie hier unterstützen können.

### Gehaltsverhandlungen auch in Krisenzeiten

Die momentane Covid-19-Lage sorgt bei vielen Unternehmen und Branchen für große Unsicherheit, was selbstverständlich die Frage mit sich bringt, ob man gerade in der jetzigen wirtschaftlichen Situation eine Gehaltserhöhung fordern kann, beziehungsweise sollte.

Prinzipiell können Sie selbst nichts für die momentane Lage und sind auch nicht dafür verantwortlich. Dennoch ist es sicherlich sinnvoll, vorher zu überlegen, wie die momentanen Rahmenbedingungen ihre eigene Position beeinflussen.

Prüfen Sie, ob ihr Arbeitgeber unter der Covid-19-Pandemie leidet und ob sich dies in den Unternehmenszahlen widerspiegelt. Sollte das der Fall sein, so könnten Sie zum Beispiel um eine Gehaltsverhandlung zu späterer Zeit bitten. Dadurch berücksichtigen Sie die aktuelle wirtschaftliche Lage und zeigen Verständnis. Zugleich haben Sie sich die nächste Gehaltsverhandlung gesichert. Eine solche Abmachung sollten Sie in jedem Fall schriftlich festhalten.

Egal wie herausfordernd die Zeiten sein mögen, der Weg zur einer erfolgreichen Gehaltsverhandlung liegt in der richtigen Vorbereitung. Setzen Sie sich im Vorfeld ausgiebig mit ihrem Verhandlungsgegenüber und dessen Persönlichkeitsprofil auseinander. Bringen Sie die Ziele und Erwartungen ihrer oder ihres Vorgesetzten in Erfahrung und verbinden Sie diese mit ihren eigenen Zielen. ■

## INFORMATION & SERVICE

### AUTOR

**Thorsten Hofmann** leitet das C4 Center for Negotiation an der Quadriga Hochschule Berlin. Früher hat der ehemalige Mitarbeiter des BKA u.a. mit Geiselnehmern und Schwerstkriminellen verhandelt. Heute berät er Unternehmen, Verbände und Politik.

### KONTAKT

**Thorsten Hofmann**  
T 030 212342211  
info@c4-quadriga.eu  
www.c4-quadriga.eu