

Empfehlungen & Tipps

# GEHALTS

VERHANDLUNG



Ingrid Mylena Kösten

# Die richtige Einstellung

- Sie verfügen über wissenschaftliche Qualifikationen, Kenntnisse und Fähigkeiten, die einen bestimmten Marktwert haben. Positionieren Sie sich nicht unter Ihrem Potenzial. Widerstehen Sie der (weiblichen) Tendenz sich zu bescheiden.
- Sie fordern nichts anderes als den Gegenwert Ihrer Leistung. Belegen Sie dies auch durch Ihre Argumente!
- Zeigen Sie Selbstvertrauen! Ihr Gegenüber soll den Eindruck gewinnen, dass Sie eine ernst zu nehmende Verhandlungspartnerin sind.
- Achten Sie darauf, dass Sie nicht als Bittstellerin auftreten! Sie sind gleichberechtigte Verhandlungspartnerin und verhandeln über Ihre Leistung und deren Preis.
- Tragen Sie Ihre Forderung mit fester Stimme vor, achten Sie auf eine selbstbewusste Körpersprache.

# Weisen Sie Ihre Leistung nach

- Erstellen Sie Ihr Leistungsportfolio indem Sie kontinuierlich alle Erfolge, festhalten. Mit der Mappe können Sie jederzeit ihren Vorgesetzten handfeste Beweise für Ihren überdurchschnittlichen Einsatz vorlegen.
- Zeigen Sie Ihrem Verhandlungspartner, welchen Beitrag Sie zum Gesamterfolg des Projekts geleistet haben.
- Belegen Sie Ihre Leistungen mit Zahlen und Fakten und weisen Sie ungeniert auf Verbesserungen Ihrer Ergebnisse hin. Ideal ist es, wenn Sie belegen können, wie viel Geld Ihr Einsatz der Organisation/der Institution gebracht hat bzw. bringen wird.

# Bleiben Sie bei realistischen Forderungen

---

- Versuchen Sie, Ihr gegenwärtiges Gehalt richtig einzuschätzen. Wer erfolgreich pokern will, sollte die Gehaltsstruktur des eigene Unternehmens/Institution vorher ausgekundschaftet haben.
- Behalten Sie auch die Branche im Auge. Sie werden kaum signifikant mehr verdienen können als Ihre Kollegen in einem vergleichbaren Unternehmen. 5 bis 10 Prozent Gehaltserhöhung sind üblich, nur für außerordentliche Leistungen können sie bis 15 % mehr Geld erwarten.
- „Job-Hopper“, die in ein neues Unternehmen/Institut eintreten, können noch einmal 5 Prozent dazu schlagen.

# Wählen Sie den richtigen Zeitpunkt

Es gibt drei besonders günstige Gelegenheiten für das Einläuten Ihrer nächsten "Gehaltsrunde," :

- Eine Erweiterung Ihres Aufgabenfeldes stellt den fast idealen Einstieg für eine Neubewertung Ihrer Leistungen dar. Wer mit mehr Verantwortung betraut wird, braucht um ein höheres Entgelt kaum streiten.
- Die regelmäßigen Beurteilungsgespräche bieten eine günstige Möglichkeit, den Vorgesetzten auf Ihre Gehaltswünsche aufmerksam zu machen.
- Ist Ihnen ein Projekt besonders gelungen, brauchen Sie auf das nächste turnusmäßige Meeting allerdings nicht zu warten. Melden Sie sich selbstbewusst bei Ihrem Chef/ Ihrer Chefin!

# Wählen Sie die richtigen Gesprächspartner

---

- Wenden Sie sich mit Ihrem Anliegen an denjenigen, der Ihre Sache auch entscheidet. In den meisten Fällen ist das der direkte Vorgesetzte. Wenn Sie den Gesprächstermin vereinbaren, geben Sie das Thema „GEHALT“ an. Auch Ihre Vorgesetzten möchte sich u.U. auf das Gespräch vorbereiten.
- Wenn er/sie sich für unzuständig erklärt, bitten Sie ihn/sie , zum Gehaltsgespräch mit der zuständigen Person , mitzukommen. Dadurch verhindern Sie den Trick, dass die Chefs sich aufeinander ausreden.
- Wenn Sie es elegant anstellen, können Sie Ihre Gehaltswünsche auch von "höheren Stellen" entrieren lassen. Dabei müssen Sie aber wissen, was Sie tun. Wer allzu offensichtlich Hierarchien überspringt, wird auf wenig Verständnis stoßen

# Nicht mit der Tür ins Haus fallen

- Eröffnen Sie das Gespräch, indem Sie ankündigen, über Ihre „persönlichen Perspektiven im Unternehmen/Institution “ reden zu wollen, das steuert auf die Gehaltsfrage zu.
- Fordern Sie keine „Gehaltserhöhung“ sondern sprechen sie von der „Anpassung des Gehalts an Ihre Leistung“, Ihr Vorgesetzte/r hört ihre Motivation und merkt sofort, dass Sie die Spielregeln kennen und nicht so leicht abzuwimmeln sein werden.

# Berücksichtigen Sie Nebenleistungen

- Ihr Gehalt besteht nicht nur aus Geld. Häufig sind Sie besser beraten, auf eine höhere Dotierung zu verzichten. Schöpfen Sie alle Möglichkeiten zur Aufbesserung Ihres Gehalts oder Erweiterung Ihres Dispositionsspielraums aus.

Z.B. Dienstauto, Gewinnbeteiligung, Spesenkonto für geschäftliche Bewirtungen, Abonnements wichtiger Fachzeitschriften, Teilnahme an Konferenzen, Tagungen, Workshops auf Firmenkosten

- Bedenken Sie, dass Sachleistungen oft steuerlich günstiger kommen als eine Gehaltssteigerung im gleichen Ausmaß.  
Richten Sie Ihre Verhandlungstaktik danach aus!

# Argumentationsbilanz

- Bereiten Sie Ihre Argumentation genau vor . Erstellen Sie ein Argumentationsfeld.
- Argument – Gegenargument – Entkräftung des Gegenarguments
- **Gründe für Gehaltserhöhungen**
  - ... mehr Verantwortung übernommen
  - ... neue Aufgaben übernommen
  - ... nachhaltige Einsparungen initiiert oder durchgesetzt
  - ... mehr leisten (z.B. durch Vertretung von Kollegen)
  - ... besonders umsatzstarke Projekte an Land gezogen
  - ... durch Fortbildung besondere Qualifikationen erworben
  - ... das Betriebsklima oder betriebliche Abläufe verbessert usw.
- Bringen Sie Ihr stärkstes Argument am Schluss ein.
- Führen Sie auf keinen Fall private Gründe für eine Gehaltserhöhung an.
- Trennen Sie Ihre Forderung von ihrer Person, sonst sind sie sehr rasch in einem „emotionalen Nebel“.

# Vermeiden Sie Druck auszuüben

---

- Allzu kompromissloses Auftreten ist fehl am Platz.
- Gehaltsverhandlungen sind Gespräche zwischen gleich berechtigten Partnern. Wer auf seinen Vorgesetzten mit der Drohung zu geht : "Mehr Geld oder ich gehe!" zeigt kein Verhandlungsgeschick.
- Eine eventuelle Kündigung sollten Sie als letzte Konsequenz, nie aber aus spekulativen Gründen in die Verhandlungen mit einbeziehen.

# Geld ist nicht alles...

- Wer im Gehaltsgespräch den Eindruck erweckt, ausschließlich an Geld, nicht aber an seiner Arbeit interessiert zu sein, liegt falsch. Ihr Unternehmen könnte nämlich langfristig keine Perspektiven mehr in Ihnen sehen. Sicheres, aber kompromissloses Auftreten wird Ihrer Sache eher nutzen als zur Schau getragene Bazar-Mentalität.
- Lassen Sie sich das Ergebnis des Gespräches schriftlich bestätigen oder machen Sie selbst eine Aktennotiz mit dem Gesprächsresultat.
- Überprüfen Sie welche Auswirkungen eine Gehaltserhöhung auf Ihre Steuerabgaben hat.

# Umgang mit Einwänden

Zwei Arten von Einwänden:

- **Sachliche Einwände**

Zahlreiche sachliche Einwände nehmen Sie aus der Argumentationsbilanz vorweg und können gezielte Antworten vorbereiten

- **Beziehungseinwände**

Fragen Sie sich vor der Verhandlung: Wie denkt mein Chef/Chefin über mich?  
In welcher persönlichen Beziehung steht er/sie zu mir?

Sind Ihnen persönliche Spannungen bekannt, klären Sie diese in einem besonderen Gespräch im Vorfeld

# Wie Sie Einwände rhetorisch kontern

- **Schlagende Gegenargumente** (siehe Argumentationsbilanz)
- **Die Fragetechnik**  
ist vor allem dann sinnvoll, wenn Ihnen „Killerphrasen“ entgegengebracht werden

Beispiele:

Vorgesetzter: „Da kann ich nichts für Sie tun“

MA: **„Warum nicht?“ / Können Sie mir helfen zu verstehen, warum Sie glauben, mir keine Gehaltserhöhung zu gewähren ?**

Vorgesetzter: „Ich würde ja gern, aber mir sind die Hände gebunden...“

MA: **„Was kann ich tun, damit Ihnen die Hände nicht mehr gebunden sind? „Wie gehen wir nun weiter vor?“ / Was schlagen Sie vor?“**

---

**Ich wünsche Ihnen  
eine erfolgreiche Verhandlung !**

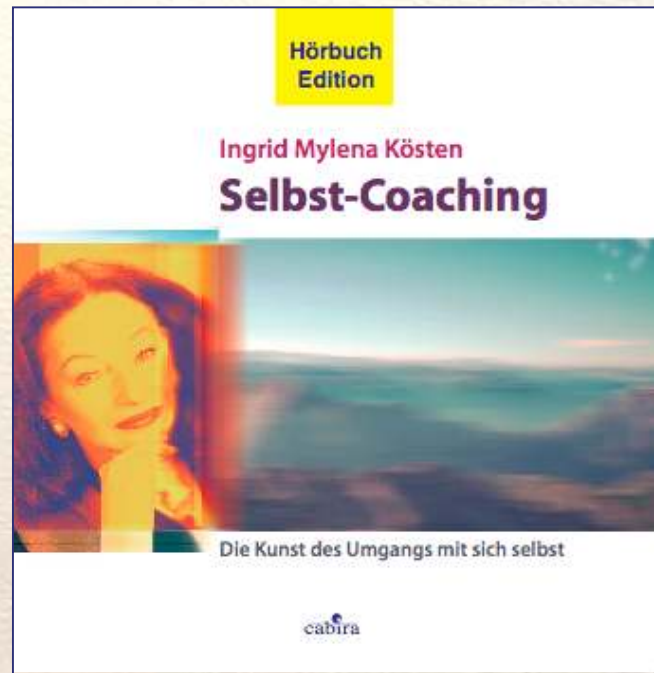
Ingrid Mylena Kösten



woman  
success

[office@womansuccess.at](mailto:office@womansuccess.at)

## Audio CD „Selbst-Coaching. Die Kunst des Umgangs mit sich selbst“



Die CD, mit einer ausführlichen Anleitung der Übungen im Booklet,  
Euro 15,00 + 3 Euro Versandkosten. Zu bestellen bei:  
[office@womansuccess.at](mailto:office@womansuccess.at)

Ingrid M. Kösten  
**Anders, aber gleich**  
**Frauen und Männer der Zukunft**

---



Es hat sich längst herumgesprochen, dass die Gleichstellung der Frau nicht durch Anpassung an die Männerwelt zu erreichen ist. Gefragt ist vielmehr die „Lust an der Differenz“ – anders, aber gleich. Ingrid M. Kösten nutzt in diesem Buch ihre Erfahrungen aus dem Beraterinnenalltag, um die Arbeits- und Lebenssituationen berufstätiger Frauen (und Männer!) von heute zu analysieren und Szenarios für die Zukunft zu entwerfen.

Interviews mit erfolgreichen Frauen, darunter die Künstlerin ONA B., OKV Coface-Vorstandsvorsitzende Martina Dobringer, Sat 1 Österreich Geschäftsführerin Corinna Piller und O MV-Kommunikationschefin Bettina Gneisz-Al-Ani, illustrieren dieses Buch.

2005. 296 Seiten. Geb. EUR 28,80 ISBN3-7067-0041-7

Zu bestellen bei:  
[office@womansuccess.at](mailto:office@womansuccess.at)

