



# TIPPS FÜR DIE GEHALTSVERHANDLUNG

Heike Friedrichsen, **Die erfolgreiche Gehaltsverhandlung**, Wichtige Tipps für Einsteiger, Aufsteiger und Umsteiger, Cornelsen Verlag, 125 Seiten, 6,95 Euro.

Das Bewerbungsgespräch ist gut gelaufen, jetzt geht es „nur“ noch um das Einstiegsgehalt. Ein sensibles Thema, bei dem man sich keine Blöße geben sollte. Mit der richtigen Vorbereitung kann nichts schief gehen.

## ANGEBOT UND NACHFRAGE BESTIMMEN DEN PREIS

Bereits beim Berufseinstieg legen Angebot und Nachfrage den Preis fest. Wer zur gefragten Spezies gehört, hat grundsätzlich eine bessere Verhandlungsposition, wenn es um das Gehalt geht. Berufseinsteiger sollten sich daher vorab gründlich über die in ihrem Tätigkeitsbereich üblichen Gehälter informieren, damit sie eine realistische Gehaltszahl nennen können.

## WER VIEL GELD FORDERT, MUSS AUCH AUSSERGEWÖHNLICHES BIETEN KÖNNEN

Absolventen haben in der Regel noch nicht allzu viel, was sie in die Waagschale werfen können. Daher wird bei Berufseinsteigern zunächst einmal der Ausbildung viel Wert beigemessen. Studium, Auslandsaufenthalt und Praktika aber haben viele Ihrer Mitbewerber auch. Wer mehr Geld fordert, muss auch Außergewöhnliches bieten können. Was zieht und mehr Geld bringt, sind vor allem Spezialkenntnisse oder besondere Fähigkeiten, die möglichst exakt zum Jobprofil passen. Wer das Thema Gehalt mit der Frage „Was verdiene ich den bei Ihnen?“ beginnt, tappt bereits in das erste große Fettnäpfchen. Warten Sie, bis Ihr Gegenüber dieses Thema anspricht. Sie wollen schließlich nicht den Eindruck erwecken, es ginge Ihnen ausschließlich ums Geld.

## GEHALTSSPANNEN ERÖFFNEN VERHANDLUNGSSPIELRÄUME

Auf die Frage „Was möchten Sie denn gern verdienen?“ sollten Sie am besten eine Spanne nennen, denn Gehaltsspannen eröffnen Verhandlungsspielräume. Wer gern pokert, stellt eine Gegenfrage: „Was ist denn in Ihrem Budget vorgesehen? Machen Sie mir ein Angebot!“ Bleiben Sie bei aller Feilscherei aber realistisch in Ihrem Gehaltsvorstellungen. Das Verhandlungsgespräch läuft zwar nach dem Prinzip des Runterhandelns ab, aber geben Sie nicht zu sehr nach: Wer 45.000 Euro haben wollte und sich auf 30.000 Euro runterhandeln lässt, wirkt nicht sehr glaubwürdig.

## SETZEN SIE AUCH AUF DIE ZUKÜNFTIGE ENTWICKLUNG IHRES GEHALTS

Wie geht die Verhandlung jetzt weiter? Sie haben eine Bandbreite, sagen wir mal zwischen 35.000 und 40.000 Euro genannt. Der Personaler nennt seine Vorstellung. Liegt diese an Ihrer Untergrenze, können Sie erwidern: „Ich hatte schon gehofft, dass Sie mir etwas im oberen Bereich, zumindest aber in der Mitte anbieten.“ Sie können aber auch folgenden Vorschlag machen: „Das ist natürlich in Ordnung, aber doch an der unteren Grenze – wie sieht es mit einer Anpassung nach der Probezeit aus?“ Die Strategie dahinter: Setzen Sie auf die zukünftige Entwicklung Ihres Gehalts. Wenn Ihr Gegenüber Ihnen einen Betrag nennt, der niedriger als Ihre Untergrenze liegt, haken Sie nach: „Ich weiß von anderen Unternehmen in der Branche, die deutlich mehr zahlen. Woher kommen diese Unterschiede?“ Für eine solche Argumentation sollten Sie sich vorher unbedingt über die marktüblichen Gehälter in der Branche informieren.

## IMMER EIN BISSCHEN MEHR FORDERN

Die Höhe des Gehalts hängt immer auch von Ihrer Forderung ab. Fordern Sie daher immer ein bisschen mehr, als Sie tatsächlich verdienen möchten. Viele Bewerber denken: Wenn ich weniger verlange, habe ich bessere Chancen, einen Job zu finden. Vorsicht bei diesem Argument, denn Personaler denken möglicherweise anders: Wer wenig verlangt oder sich noch für ein Praktikum bewirbt, der bringt es nicht weit.

## EIN BISSCHEN DIPLOMATIE SCHADET NIE

Ihr Zugeständnis könnte folgendermaßen aussehen: „Ich schlage vor, dass ich erst einmal mit 35.000 Euro einsteige, bis Sie sich ein Bild von mir und meiner Arbeit gemacht haben und am Ende der Probezeit sprechen wir über eine Gehaltserhöhung.“ Alternativ können Sie über zusätzliche variable Gehaltsanteile verhandeln: „Dann würde ich 35.000 Euro als Festgehalt vorschlagen und wir können in einem Jahr über leistungsabhängige Zulagen verhandeln.“ Übrigens, wer im Bewerbungsgespräch gut verhandelt, dem wird gern unterstellt, dass er später auch fürs Unternehmen gut verhandeln wird. Das bringt weitere Pluspunkte.

Übrigens, wer im Bewerbungsgespräch gut verhandelt, dem wird gern unterstellt, dass er später auch fürs Unternehmen gut verhandeln wird. Das bringt weitere Pluspunkte.