

Checkliste

Regeln für die Gehaltsverhandlung

Grundlagen

Gehaltsverhandlungen stellen eine besondere Herausforderung dar. Es geht um viel! Eine gewisse Routine oder zumindest Kenntnisse der wichtigsten Verhandlungsaspekte schadet nie.

Checkliste

Folgende Hinweise könnten Ihnen im entscheidenden Moment viel bringen:

- Vermeiden Sie, im falschen Moment mit der Gehaltsdiskussion zu beginnen (i.d.R. je später, desto besser!). Warten Sie so lange, bis der Gesprächspartner das Thema anspricht. Nur wenn die Gehaltsfrage überhaupt nicht angesprochen wird, sollte nachgefragt werden.
- Werden Sie sehr früh nach Ihren Gehaltsvorstellungen gefragt, so können Sie sagen, dass Sie lieber über die Stelle noch etwas ausführlicher sprechen möchten, bevor Sie eine Aussage machen können. (Es kann durchaus möglich sein, dass der Interviewer bereits früh im Vorstellungsgespräch nach dem jetzigen bzw. letzten Gehalt fragt. Dies hat damit zu tun, dass er feststellen will, ob die beiderseitigen Vorstellungen überhaupt vereinbar und diskutabel sind.)
- Wird Ihnen ein Angebot gemacht, so lehnen Sie sich etwas zurück und überlegen etwa 30 Sekunden. Meist ist das Angebot das untere Limit, das Ihnen angeboten wird. (Für harte Verhandler: Warten Sie eine Weile, so fällt möglicherweise eine höhere Zahl.)
- Gehen Sie nicht sofort auf das Angebot ein, sondern besprechen Sie den Aufgabenbereich, die Kompetenzen, Verantwortlichkeiten und Ziele.
- Zusätzlich zum Grundgehalt können Sie über Nebenleistungen diskutieren. Nebenleistungen sind z.B. Firmenwagen, Umzugsspesen, Zusatzversicherungen, Bonuszahlungen.
- Falls das Angebot beträchtlich unter Ihren Vorstellungen liegt, erbitten Sie sich eine Bedenkzeit, aber signalisieren Sie Ihr Interesse deutlich.
- Zu viel Gehalt zu fordern ist ebenso falsch wie zu wenig, denn das wird oft als mangelndes Selbstvertrauen und unzureichende Informationen ausgelegt.

- Wenn die Gehaltsforderung den Rahmen sprengt, erst einmal nachfragen, was die Gegenseite bietet.
- Diskutieren Sie immer über Jahresgehälter (alles inklusive) und nicht über das Monatssalär, denn es könnte zu Missverständnissen bei der Anzahl der Monatsgehälter kommen: Nicht jedes Unternehmen zahlt einen 13. oder sogar 14. Monatslohn.
- Als Berufsanfänger lässt man sich ein Angebot machen, bevor man eigene Forderungen stellt.
- Zeigen Sie Flexibilität und geben Sie Gehaltsrahmen (von sFr. ... bis sFr. ...) im Sinne eines Verhandlungsspielraumes an.
- Sagen Sie die Wahrheit bei der Nennung des aktuellen Gehaltes – Personalverantwortliche wissen meistens, was Menschen in Ihrer Funktion bzw. Position etwa verdienen!
- Zeigen Sie sich kompromissbereit (z.B. in der Probezeit mit einem tieferen Lohn beginnen – den definitiven Lohn aber vertraglich vereinbaren). Damit haben Sie die Chance, eine neue Stelle zu kommen und in der Probezeit Ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen.
- Gehen Sie selbstbewusst in die Verhandlung! Eine zu niedrige Gehaltsforderung nach oben anzupassen, wird Ihnen kaum gelingen.
- Bei verschiedenen Positionen gibt es leistungsabhängige Vergütungen, bei denen ein Verhältnis von Festgehalt (Fixum) zum erfolgsorientierten Teil (Provision) des Gesamteinkommens vereinbart wird. Sind Sie neu in einem Tätigkeitsfeld, sollten Sie für das erste Jahr ein relativ hohes Fixum vereinbaren. Das gibt Ihnen in der Einarbeitungszeit mehr finanzielle Sicherheit.
- Wenn Ihr Gesprächspartner Ihre Gehaltsforderung ohne „Gegenwehr“ annimmt, können es sein, dass mehr drin gewesen wäre. Nachverhandeln wirkt jetzt unsouverän. Bleiben zwei Möglichkeiten: Sie sind zufrieden, weil Sie ja genau das bekommen haben, was Sie wollten. Oder Sie machen einen kommunikativen Klimmzug: „Jetzt wo wir uns beim fixen Teil des Gehaltes einig sind, würde ich noch gerne die Zusatzleistungen ansprechen.“
- Verzichten Sie auf: „Bei Firma XY würde ich aber viel mehr verdienen.“ Der direkte Vergleich mit der Konkurrenz ist keine clevere Strategie. Unter Umständen kontert Ihr Gesprächspartner: „Na dann gehen Sie doch dorthin.“
- „Ja, aber...“-Sätze nerven das Gegenüber. Damit fegen Sie seine Argumente unkommentiert vom Tisch. Formulieren Sie Ihre Einwände subtiler!

- Verhandeln anstatt Feilschen! Bei Gehaltsgesprächen muss es um die optimale Wahrung beider Interessen gehen. Kleinlichkeit oder eine einseitige Erwartungshaltung wirkt sich kontraproduktiv aus!

Experten-Tipps

Regeln für die Gehaltsdifferenz zwischen letzter und zukünftiger Stelle:

10 bis 20% mehr bei Wechsel aus Karrieregründen;

10 bis 15% nach oben wie nach unten bei Wechsel aus anderen als Karrieregründen.