

## 6 Tipps für Ihre Gehaltsverhandlung

### **Perspektive wechseln**

Zeigen Sie, dass Ihnen der Erfolg des Unternehmens am Herzen liegt. Dabei hilft es, auch kommunikativ die Perspektive des Arbeitgebers einzunehmen, indem Sie – wo möglich und sinnvoll – eher „Sie“ statt „ich“ verwenden. Ein konkretes Beispiel: "Sie wollen in den nächsten zwei Jahren den Umsatz um 20 Prozent steigern" klingt besser als "ich will mich fachlich und persönlich weiter entwickeln".

### **Gesprächspausen nutzen**

Auch wenn Sie vielleicht etwas nervös sind, gleiten Sie nicht in die Plapperei ab. Wählen Sie knackige Formulierungen, die es auf den Punkt bringen. Weniger ist mehr: Qualität zieht vor Quantität. Deshalb: Wenn Sie ein starkes Argument gebracht haben, lassen Sie es nicht durch unnötiges Weiterreden versanden. Mund halten und Reaktion abwarten. Halten Sie die Schweigesekunden aus, und lassen Sie Ihr Gegenüber kommen!

### **Einwände vorwegnehmen**

Führen Sie sich die Standardgegenargumente vor Augen und nehmen Sie diesen den Wind aus den Segeln. Wie? Durch aktive Einwand-Vorwegbehandlung! Nehmen wir beispielsweise das Standardgegenargument "das sprengt unser Gehaltsgefüge und bringt damit Unruhe in die Mannschaft". Greifen Sie dem vor, indem Sie sagen: "Mit meinem Gehaltswunsch liege ich im Rahmen dessen, was bei uns üblich ist, sodass auch keine Unruhe ins Team kommt."

### **Nicht gleich zurückrudern**

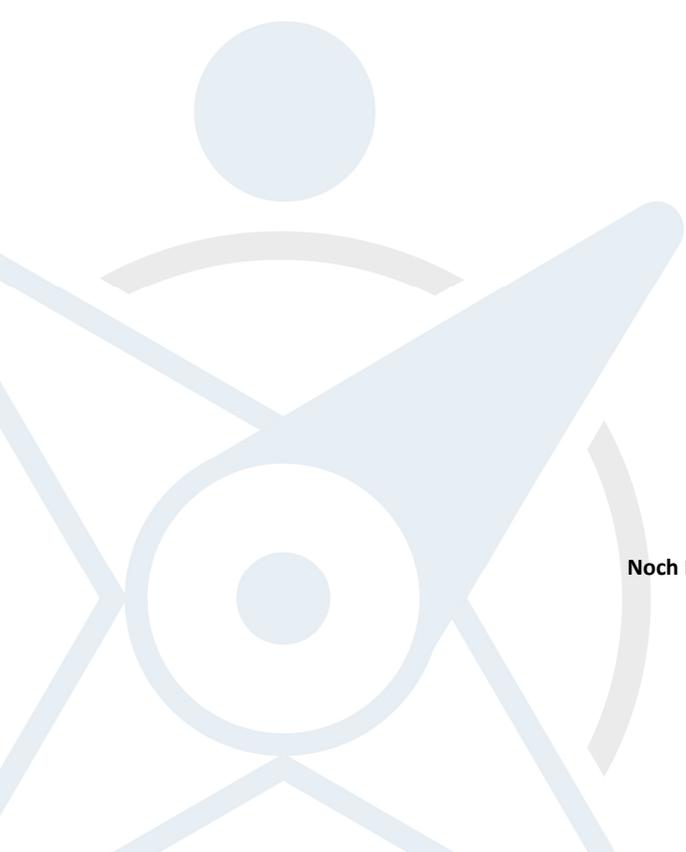
Eine ablehnende Haltung des Chefs ist zunächst ganz normal. Eventuell ist er sogar darauf verzielt, verantwortlich und sparsam mit seinem Budget zu haushalten. Darum möchte er überzeugt werden! Hier zahlt sich eine gute Vorbereitung aus: Wenn Sie die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und die branchenüblichen Konditionen kennen, reagieren Sie auf Ablehnung souverän mit sinnvollen Gegenargumenten. Übrigens: Eine Gehaltserhöhung ist in der Regel kostengünstiger als einen neuen Mitarbeiter einzustellen. Das weiß Ihr Chef – und das wissen Sie! Vermeiden Sie jedoch nachfolgende Fehler.

### **Fehler vermeiden**

Wer wird schon gern provoziert oder gar erpresst? Ihr Chef genauso wenig wie Sie. Wer zu aggressiv vorgeht, wird aggressive Gegenreaktionen hervorrufen. Deshalb: Provozieren Sie nicht und drohen Sie vor allem nicht mit Ihrer Kündigung! Das brauchen Sie auch gar nicht. Diese „Gefahr“ wird Ihr Chef von allein im Blick haben. Gehen Sie mit guten Argumenten selbstbewusst und kompromissbereit in die Verhandlung. So lässt sich eine einvernehmliche Einigung erzielen.

### **Das Beste zum Schluss bringen**

Das stärkste Argument heben Sie sich bis zum Ende des Gesprächs auf – etwa den Hinweis auf ein wichtiges Projekt, das Sie im nächsten Jahr abschließen werden.



**Noch Fragen? Hinweise zu einem anderen Thema gewünscht? Coach gesucht?**  
Einfach eine Email senden. Ich melde mich zeitnah zurück!

**Anders denken – neu ausrichten – konsequent handeln**