IHR WEG ZU MEHR GEHALT

Wer mehr verdienen will, muss meist selbst aktiv werden. Dann sind die Chancen in diesem Herbst so gut wie lange nicht mehr. Eine Verhandlungsanleitung

Von Jan Boris Wintzenburg

Hier kann man Karriere machen!", ruft Richard Lutz und reißt die Arme hoch. „Ich habe vor 23 Jahren angefangen wie ihr – und jetzt bin ich Bahnchef!" Die 350 Auszubildenden klatschen etwas verhalten. Lutz, der längst sein Jackett abgelegt hat, schwenkt die Arme und animiert sie, stärker zu applaudieren. Nachwuchsarbeit ist bei der Bahn inzwischen Chefsache. Und das ist keine Ausnahme im Jahr 2017.

Über 3000 Ausbildungsplätze bietet die Deutsche Bahn, 95 Prozent konnte sie in diesem Jahr besetzen. „Das ist schon ein Riesenerfolg", sagt Kerstin Wagner, die Chef-Anwerberin des Konzerns, die offiziell Head of Talent Acquisition heißt. Gelungen ist ihr das, weil sie den Berufsanfängern mehr zahlt als früher. Die Ausbildungsvergütung wurde 2017 um sechs Prozent erhöht, es gibt nun ein 13. Monatsgehalt und bis zu 350 Euro Mietzuschuss. Angehende Gleisbauer oder Lokführer erhalten sogar einen Tabletcomputer geschenkt. Und nach Abschluss der Ausbildung wird jeder übernommen. Garantiert.

„Die Bahn muss für junge Leute attraktiver werden", sagt Wagner. Es werde immer schwieriger, die insgesamt rund 12 000 offenen Stellen im Jahr neu zu besetzen. „Das Gehalt ist da ein wichtiger Faktor. Wir müssen den Kollegen mehr bieten."

Die Erkenntnis zeigt: Im deutschen Arbeitsmarkt haben sich die Machtverhältnisse gewandelt. In manchen Branchen und Regionen vor allem im Süden herrscht faktisch Vollbeschäftigung. Mitarbeiter wandeln sich in den Unternehmen vom Kostenfaktor zur wertvollen Ressource. Das sind gute Nachrichten für Jobsuchende genauso wie für jeden anderen Arbeitnehmer. Denn sie eröffnen die Chance auf mehr Gehalt.

Gerade jetzt, in den ersten Herbsttagen, fragen sich viele: Bekomme ich eigentlich, was ich verdiene? Traditionell nutzen viele Arbeitnehmer die langen Sommerferien dazu, noch einmal grundsätzlich nachzudenken – über sich, ihr Leben und ihren Job. Was will ich eigentlich? Läuft die Karriere in die richtige Richtung? Wird der Einsatz vom Chef ausreichend gewürdigt? Sollte man nicht mal nach mehr

Verhandlungsprofi **Claudia Kimich** aus München provoziert gern, um Kunden aufzurütteln – auch in ihren Büchern. Zuletzt erschien von ihr „Verhandlungstango – Schritt für Schritt zu mehr Geld und Anerkennung"

„KONKRET SEIN"

DER FALL: Versicherungsfachwirt Bernd Körner* arbeitet seit neun Jahren bei einer großen Versicherung. Im Außendienst verhandelt er täglich. Seit sechs Jahren hat er selbst keine Gehaltserhöhung mehr bekommen. „Mein Chef blockt immer sofort ab, gibt mir kaum die Chance auf ein ordentliches Gespräch." Dass sein Gehalt langsam von der Inflation aufgefressen wird, frustriert ihn.

DER RAT: „Auch wenn es schwerfällt: Sie dürfen nicht resignieren", sagt Claudia Kimich. „Um Ihren Chef zu stellen, müssen Sie konkrete Belege finden, was Sie für die Firma wert sind. Unter Umständen hilft Ihnen eine völlig überzogene Forderung, um die erste Spannung zu lösen und dem Chef die Angst vor der großen Zahl zu nehmen."

DAS ERGEBNIS: „Das Feuer in mir ist wieder erwacht", sagt Körner. Er will jetzt selbst die Chefperspektive einnehmen und das Gespräch vorher üben. „Mein Mindestziel sind sieben Prozent mehr Gehalt, ideal wären 15 Prozent. Das wären in meinem Fall 500 bis 600 Euro netto."

*NAME GEÄNDERT

Geld fragen? Oder ist das unverschämt?

Angesichts der aktuellen Zahlen muss die Antwort eindeutig Nein heißen. Unverschämt ist hier nichts. Wie in jedem Jahr werden vor allem im Oktober und November Gehaltsverhandlungen geführt, rechtzeitig, bevor die Personaletats für das nächste Jahr verplant sind. Und selten waren die Chancen, beim Chef auf offene Ohren zu stoßen, besser als im Herbst 2017.

Dieses Glück verdanken die Arbeiter und Angestellten erstens einem langfristigen Trend: der Demografie. Über eine Million Deutsche werden in diesem Jahr 65 Jahre alt. Ihnen stehen aber nur 780 000 18-Jährige gegenüber. In zehn Jahren werden auf 1,36 Millionen Neu-Rentner sogar nur noch 680 000 Berufseinsteiger kommen. Die Zahl der Menschen, die arbeiten wollen und können, sinkt – selbst wenn man die Zuwanderung berücksichtigt.

Strukturell verbessert das die Verhandlungsposition der Beschäftigten. Gute Leute werden wertvoller, wenn es weniger davon gibt. Für die Firmen lohnt es sich umso mehr, Mitarbeiter mit mehr Geld zu halten und zu motivieren. Schließlich kostet die Neubesetzung einer Stelle bis zu ein Jahresgehalt.

Zweitens steigt parallel die Arbeitskräftenachfrage, weil die Wirtschaft boomt. Mit mehr als 32 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist der Arbeitsmarkt auf Rekordniveau, nie zuvor gab es mehr Jobs in Deutschland. Die Arbeitslosenquote lag zuletzt bei gerade 5,7 Prozent, in etlichen Branchen herrscht schon jetzt Fachkräftemangel. Das wirkt sich auf die Löhne und Gehälter aus.

Die Gewerkschaften haben in den meisten Branchen bereits gute Tarifabschlüsse erzielen können. 2,8 Prozent mehr in der Metallindustrie, drei Prozent mehr in der Chemie. In keinem anderen Land Westeuropas stiegen die Löhne nach Abzug der Inflationsrate in den vergangenen drei Jahren stärker als in Deutschland: plus 6 Prozent. Und doch ist noch immer Luft nach oben. Vor allem individuell.

Nur, wie verlangt man am besten mehr Geld?

Edith Humm ist 55 und gelernte Industriefachwirtin. Sie arbeitet seit 18 Jahren bei der AOK. Jeden Morgen pendelt sie in ihrem Cabrio von ihrer Wohnung in Eppertshausen nach Frankfurt. Sie wurde in ein „Potenzialnetzwerk" der Kran- ➤

Die Augsburger Trainerin **Cornelia Topf** hilft seit vielen Jahren vor allem Frauen bei der Karriereplanung. Gerade ist ihr Buch „Erfolgreich bewerben für Frauen" erschienen

„ÜBERZEUGEN"

DER FALL: Veronika Lobe hat eigentlich Archäologie studiert, fand aber nach ihrem Volontariat beim Landesmuseum Württemberg keinen Job. Also wechselte sie fachfremd in die Industrie und testet nun Infotainmentsysteme für Autos. Ihr Gehalt von 40 000 Euro im Jahr ist in der Branche unterdurchschnittlich. „Ich tue mich beim Verhandeln schwer, weil ich nicht weiß, was ich wert bin", sagt sie – auch wenn ihr Chef zufrieden ist und ihr mehr Verantwortung geben will.

DER RAT: „Machen Sie Ihrem Chef deutlich, dass Sie als Fachfremde gegenüber dem Unternehmen in Vorleistung getreten sind", sagt Martin Wehrle. „Gehen Sie hoch ran, und seien Sie als junge Frau nicht zu bescheiden. Überzeugen Sie sich zuerst selbst, dass Sie viel mehr wert sind."

DAS ERGEBNIS: Kurz nach dem Coaching stand das Jahresgespräch an. Veronika Lobe legte eine Leistungsmappe an und ging selbstbewusst in den Termin. Sie verdient jetzt 7000 Euro mehr im Jahr – eine Steigerung um fast 20 Prozent.

„ZIELE SETZEN“

DER FALL: Die Industriefachwirtin Edith Humm arbeitet seit 18 Jahren in der Hauptabteilung Vertrieb bei der AOK Hessen in Frankfurt. Sie wird nach dem Tarif des öffentlichen Dienstes bezahlt. „Seit 2013 erledige ich aber höherwertige Arbeiten und wünsche mir, dass mein Gehalt um zwei Tarifstufen angepasst wird.“ Vor zwei Jahren handelte sie sich immerhin eine Projektzulage von 400 Euro heraus, die jetzt allerdings ausläuft.

DER RAT: „Marschieren Sie nicht verkrampft auf Ihr Ziel zu, überprüfen Sie es regelmäßig“, sagt Claudia Kimich. „Versuchen Sie nicht, Ihrem Vorgesetzten etwas zu beweisen. Wenn es mit der Verlängerung Ihres Projekts nicht klappt, sehen Sie das als Chance, nicht als persönliche Niederlage.“

DAS ERGEBNIS: „Das Coaching hat mir extrem geholfen, mich motiviert und ermutigt“, sagt Edith Humm. „Ich muss mich auf andere einstellen, muss einschätzen, was für ein Typ der andere ist und was für ihn relevant ist.“ Sie will in den kommenden Gesprächen weniger abschweifen, sich konzentrieren auf die Frage: Was bringe ich dem Unternehmen? „Einen Ratschlag hat mir Frau Kimich gegeben: nicht nur kämpfen, sondern leben. Ich muss mir den Druck nehmen, den ich mir selber mache.“

3703

Euro brutto verdienten Vollzeitarbeitnehmer 2016 in Deutschland durchschnittlich im Monat

kenkassen aufgenommen und arbeitete an einem Pilotprojekt mit. „Seit 2013 arbeite ich engagiert in einem Projekt, habe mich weiterentwickelt und wünsche mir, dass mein Gehalt angepasst wird.“ Sie erhielt eine befristete Projektzulage von rund 400 Euro, die jetzt ausläuft. Ihr Ziel ist nun, einen festen Platz in dieser Stufe zu bekommen.

Der *stern* hat sie – wie auch fünf andere Menschen – mit erfahrenen Gehaltsexperten zusammengebracht (siehe Protokolle). Verhandlungscoach Claudia Kimich riet ihr unter anderem, sich nicht so sehr auf ein konkretes Projekt zu versteifen und nicht vor allem bei sich selbst nach Fehlern zu suchen. Edith Humm war von dem Gespräch begeistert: „Wieso habe ich Sie nicht früher kennengelernt?“, fragte sie anschließend. „Vieles wäre anders gelaufen.“

„Ein Coach kann nicht hexen“, sagt Claudia Kimich. Das Coaching, das sie anbietet, sei eher Hilfe zur Selbsthilfe als ein vorgefertigter Plan zu mehr Geld: „Es wirkt wie ein Tritt in den Hintern, selber aktiv zu werden und sich richtig vorzubereiten.“ Vieles ist Kopfsache. „Wenn der Selbstwert nicht stimmt, wird es auch nichts mit mehr Geld.“

Hier sieht auch der Karriereberater Martin Wehrle einen entscheidenden Punkt. „Man muss als Erstes sich selbst davon überzeugen, dass man mehr Gehalt verdient. Erst dann kommt der Chef dran“, sagt Wehrle, der genau wie Kimich bereits mehrere Bücher zum Thema geschrieben und unzählige Frauen und Männer beraten hat. Es klingt wie eine simple Botschaft, doch vielen Arbeitnehmern fehlt es an Selbstbewusstsein, wenn es ums eigene Geld geht.

Angst vor dem Gehaltsgespräch sollte niemand haben. Schließlich geht es darum, dem Unternehmen eine Dienstleistung zu verkaufen: nämlich die eigene Arbeit. „Berechtigtes Selbstbewusstsein bei Ge-

„LUFT NACH OBEN“

DER FALL: „Mit meinem Gehalt bin ich nicht zufrieden“, sagt Brandmanagerin Kristina Koch* aus Düsseldorf, die seit einem Jahr in ihrer Firma arbeitet. „Ich verdiene zwar 4500 Euro im Monat brutto, aber ich weiß, dass Leute, mit denen ich in der alten Firma anfing, heute mehr als 6000 Euro monatlich verdienen. Leider hatte ich bisher noch nicht so viele Gehaltsverhandlungen. Mir fehlt die Erfahrung.“

DER RAT: „Geben Sie Ihre Gehaltsvorstellungen im Gespräch nicht zu schnell preis“, sagt Martin Wehrle. „Ich stelle mir ein Gehalt vor, das meiner Verantwortung entspricht“ sei eine gute Antwort. Wenn, würde er eine hohe Summe nennen. Koch habe ein gefragtes duales Studium und Auslandserfahrung. „Auf dieser Qualifikation muss ein hoher Preis draufstehen, sonst denkt man als Chef, da ist was faul“, so Wehrle. „Außerdem schafft das Verhandlungsspielraum, damit der Chef Sie drücken kann. Und keine Angst: Bei Widerstand beginnt die Verhandlung erst.“

DAS ERGEBNIS: „Der Berater schätzt meinen Wert auf 5800 bis 6300 Euro im Monat. Ich bin mir nicht sicher, ob ich das bei den Verhandlungen am Jahresende wirklich erreichen kann. Mal sehen, was passiert.“

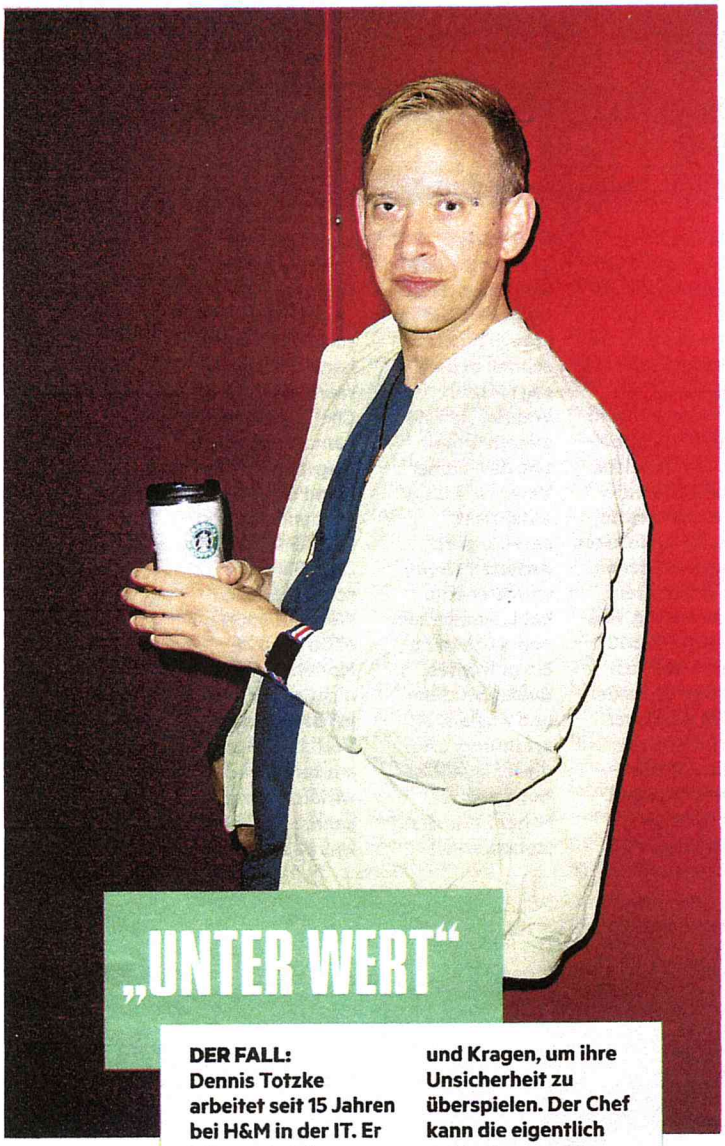
haltsfragen ist mir sehr lieb“, sagt Matthias Lehmann. Er muss es wissen: Lehmann arbeitet als Head of Talent Acquisition für die Siemens-Zentrale in München. Allein in diesem Jahr haben er und seine Kollegen in Deutschland schon rund 3700 Positionen neu besetzt und mit noch mehr Bewerbern verhandelt. „Früher oder später geht es dabei immer auch ums Geld“, weiß Lehmann.

Grundsätzlich, empfiehlt er, sollte man auch im bestehenden Job regelmäßig – etwa einmal im Jahr – mit dem Vorgesetzten über die Anforderungen, die eigene Arbeit und auch das Gehalt sprechen. Nur so bewegt sich überhaupt etwas. Denn: „Es gibt wenige Chefs, die von sich aus mehr Gehalt anbieten.“

Die Vorbereitungen auf so ein Gespräch beginnen mit der Frage: Wie viel kann ich fordern? Dummerweise gibt es kaum ein Thema, über das in Deutschland weniger geredet wird als über das eigene Gehalt. Viele wissen von ihren Kollegen, ob die Frau schwanger ist oder der Ehemann ein Kochmuffel, ob die Kinder Drogen nehmen oder in der Schule scheitern – nicht aber, was sie verdienen. Über Geld spricht man eben nicht.

Man sollte den Spielraum, in dem sich eine Gehaltsforderung bewegen könnte, möglichst genau recherchieren. Denn für die gleichen Jobs wird in Deutschland durchaus unterschiedlich gezahlt: Ein Ingenieur verdient auf dem Land weniger als in der Stadt, bei einem Mittelständler weniger als beim Konzern und in der Entsorgungswirtschaft weniger als in der IT-Branche. Unterschiede von 20 bis 30 Prozent sind in jedem dieser Bereiche durchaus möglich. Aufschluss gibt ein Blick auf Jobportale oder in den Tarifvertrag (siehe Kasten auf Seite 40). „Für regionale Unterschiede kann sogar der Mietspiegel erste Anhaltspunkte geben“, rät Gehaltscoach Wehrle. „Teure ➤

Gehaltscoach **Martin Wehrle** aus der Nähe von Hamburg berät in Gehalts- und Karrierefragen und bildet selbst Berater aus. Sein Buch zum Thema heißt „Geheime Tricks für mehr Gehalt“



„UNTER WERT“

DER FALL:
Dennis Totzke arbeitet seit 15 Jahren bei H&M in der IT. Er kümmert sich um Kassensysteme und den Onlineshop. Der gelernte Einzelhandelskaufmann hat sich hochgearbeitet und weiterqualifiziert. „Im Job bin ich ellenbogenlos und harmoniesüchtig“, sagt Totzke über sich. Er sei extrovertiert, hänge sich rein, verdiene aber mäßig und schätzt seine Aufstiegschancen als eher gering ein.
DER RAT:
„Bei Gehaltsverhandlungen scheitern die Menschen häufiger an sich selbst als am Chef“, sagt Claudia Kimich. „Sie quatschen sich um Kopf und Kragen, um ihre Unsicherheit zu überspielen. Der Chef kann die eigentlich guten Argumente oft gar nicht aus dem Redeschwall herausfiltern. So verkauft man sich dann völlig unter Wert.“
DAS ERGEBNIS:
„Mir war nicht bewusst, wie wichtig Zielstrebigkeit ist“, sagt Totzke. „Aber genau die will der Chef sehen.“ Durch seine extrovertierte Art sorge er überall für gute Stimmung. „Aber erst, wenn ich im Gespräch rüberbringe, dass das auch den Umsatz und die Zufriedenheit der anderen Kollegen steigert, wird daraus ein Argument für mehr Gehalt.“

Gegenden haben meist höhere Löhne.“

Werden die Gehälter individuell ausgehandelt, ist vieles möglich. Auch wenn sich am Jobprofil nichts verändert hat, ist meist eine Forderung von mindestens zehn Prozent ein guter Verhandlungsstart. In tarifgebundenen Unternehmen sind für etliche Mitarbeiter – meist für solche mit besonderer Verantwortung – individuelle, übertarifliche Zulagen möglich. Alle anderen sollten versuchen, über ihre Eingruppierung ins Tarifgefüge zu verhandeln. Mögliche Argumente sind hier, welche Berufserfahrung oder Ausbildungen anerkannt werden oder welche Fortbildungen einen schneller aufsteigen lassen.

Im Fall von Siemens ist zum Beispiel klar geregelt, dass auch bei Tarifgehältern bis zu 28 Prozent Aufschlag möglich, ja geradezu vorgeschrieben sind. „Wir sind tariflich verpflichtet, im Schnitt 14 Prozent Leistungszulage zu bezahlen“, sagt der Personalmanager Lehmann. „Deswegen ist es vor Gehaltsgesprächen das Mindeste, sich den Tarif anzugucken.“

Wer nach der Recherche immer noch ratlos ist, kann seinen Marktwert auch testen, indem er sich auf Stellen bewirbt, die eigentlich gar nicht infrage kommen, etwa weil die Arbeitsstätten zu weit weg sind. Im Idealfall helfen die angebotenen Gehälter weiter. In jedem Fall sind Vorstellungsrunden bei anderen Chefs eine gute Übung für das Gespräch mit dem eigenen Boss.

Alexandra Braun* lebt in Düsseldorf. Die 40-jährige Sprachlehrerin war froh, irgendwann einen Job gefunden zu haben, und nahm das erste Gehaltsangebot ihres Chefs gleich an. Heute bringt sie als fest angestellte Dozentin Flüchtlingen Deutsch bei. 38 Stunden arbeitet sie in der Woche – für gerade mal 1200 Euro netto im Monat. Sie mag ihren Job. „Ich bekomme auch viel Lob für meine Arbeit“, sagt sie. „Aber ich kann davon kaum leben.“ Trotzdem fordert sie nicht mehr. „Mein Chef ist nett, ich will ihm nicht in den Rücken fallen“. Er hat ihr gesagt, mehr Gehalt wäre „unfair den anderen gegenüber“.

Auch ihr Fall ist typisch. „Zu viel Verständnis für den Arbeitgeber, ➤

ZWÖLF T

Was führende Karrieretrai

1. Nur wer fragt, bekommt mehr
Warten Sie nicht, bis Ihr Chef von sich aus mehr Geld rausrückt. Das wird kaum passieren. Aber nur Mut: Die Frage nach mehr Gehalt ist nichts Negatives. Sie zeugt von Selbstbewusstsein und Initiative. Vereinbaren Sie dazu unbedingt einen Gesprächstermin. Über Geld spricht man nicht zwischen Tür und Angel – jedenfalls wenn Ihr Vorgesetzter nicht selbst ein sprunghafter Typ ist. Einmal im Jahr sind Gespräche über die eigene Leistung im Job und das Gehalt sinnvoll, wenn sich Ihr Jobprofil nicht verändert. Bei jeder Beförderung sowieso.

2. Vorbereitung ist alles
Natürlich sollten Sie das eigene Gehalt und seine Bestandteile genau kennen. Sie sollten außerdem zumindest einen Überblick darüber haben, was Kolleginnen und Kollegen in vergleichbaren Jobs in Ihrem Unternehmen verdienen. Für das jeweils andere Geschlecht erfährt man das ab 6. Januar 2018 beim Betriebsrat. Das sogenannte Entgeltgleichstellungsgesetz zur gerechteren Bezahlung sorgt dafür, dass in Firmen ab 200 Mitarbeitern solche Daten erhoben und transparent gemacht werden. Reden Sie auch ruhig mit Ihren Kollegen über Gehaltsfragen. Zwar verbieten viele Arbeitsverträge das, doch solche Klauseln sind oft sittenwidrig und scheitern vor Gericht. Schon die Information, ob und wann jemand eine Gehaltserhöhung bekommen hat, hilft. Etliche Datenbanken listen außerdem Vergleichsgehälter außerhalb Ihres Unternehmens auf (siehe Kasten auf Seite 40). Wichtigste Kriterien sind neben der Branche auch

PS FÜR MEHR GELD

Personalberater raten, um mit Erfolg über Gehaltserhöhungen zu verhan-

Ausbildung, Berufserfahrung und Arbeitsort. Regional wird sehr unterschiedlich gezahlt.

3. Chefs sind verschieden
Wählen Sie Ihr Vorgehen je nach Persönlichkeit Ihres Vorgesetzten. Zwar ist jede Definition eine grobe Vereinfachung, aber – erklären Karriereberater – die folgenden vier Grundtypen liefern Orientierung, auch wenn sie nicht immer perfekt passen. Ist Ihre Chefin oder Ihr Chef eher sachlich und faktengetrieben, sollten Sie mit konkreten Zahlen, Argumenten oder messbaren Ergebnissen für mehr Geld werben. Tritt Ihr Chef dominant auf, seien Sie schlagfertig und ausdauernd. Hat er Starallüren und will selbst glänzen, sollten Sie ihm eine Bühne bieten, um sich präsentieren zu können. Sehen Ihre Vorgesetzten sich als loyale Unterstützer, denen ein persönliches Verhältnis wichtig ist? Sprechen Sie auch über Ihr Leben.

4. Der richtige Moment
Es fällt leichter, Geld auszugeben, wenn man gute Laune hat. Das gilt auch für Chefs. Warten Sie auf positive Nachrichten aus dem Unternehmen, eigene Erfolge oder gute Branchendaten. Das verringert die Möglichkeiten Ihres Vorgesetzten, über fehlende Mittel zu jammern und Ihre Forderung mit Blick auf die Umstände gleich abzulehnen. Auf jeden Fall sollten Sie versuchen, vor der jährlichen Budgetrunde des Chefs ins Gespräch zu kommen. Und auch das: Graue Regentage sind immer ein schlechter Zeitpunkt für Gehaltsgespräche.

5. Gute Gründe nennen
Im Gehaltsgespräch zählen nur Argumente. Warum sollte Ihnen jemand mehr Geld geben? Notieren Sie sich, was Sie können und welche Leistung Sie ganz konkret für das Unternehmen in den vergangenen Monaten gebracht haben. Auch ein Erfolgstagebuch kann helfen. Ihre Leistungen sind das wichtigste Argument für mehr Geld. Dass Sie womöglich mit dem jetzigen Gehalt nicht über die Runden kommen, weil alles immer teurer wird, interessiert nicht. Auch vom direkten Vergleich mit Kollegen raten Experten ab.

6. Langfristiger Karriereplan
Zusatzqualifikationen aus Fortbildungen können gute Argumente sein. In tarifgebundenen Unternehmen rutschen Sie so eventuell in eine höhere Tarifgruppe. Planen Sie also Ihre Karriere. Versuchen Sie außerdem, unverzichtbar zu wirken und aus der Masse herauszustechen: durch bestimmte Qualifikationen oder andere Markenzeichen wie spezielle Präsentationen, Hintergrund wissen, eigene Ideen. Berater nennen das „Selbstmarketing".

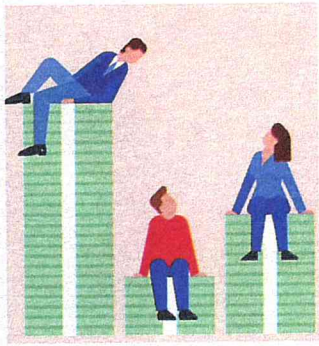
7. Ein konkretes Angebot
Sie sollten vor einem Gehaltsgespräch genau wissen, was Sie möchten. Seien Sie mutig, denn kein Chef schlägt sofort ein. Mit Ihrer konkreten Forderung stecken Sie nur den Rahmen ab und setzen die Obergrenze. Das Gleiche gilt für ein mögliches Gegenangebot: Auch das muss nicht das letzte Wort sein, setzt aber eine Untergrenze.
Je nach Cheftyp kann es sogar sinnvoll sein, mit einer völlig überzogenen Forderung zu starten („Verdoppeln Sie mein Gehalt!"). Der Fantasiewert lässt alle folgenden Forderungen kleiner erscheinen. Als Daumenregel gilt: Mindestens zehn Prozent mehr kann man fordern, wenn sich das eigene Jobprofil nicht verändert hat.

8. Argumente vorwegnehmen
Wenn Sie selbst mögliche Gründe aufführen, Ihnen die Gehaltserhöhung zu verweigern, wiegen die weniger schwer. Ihr Chef kann sie maximal noch wiederholen. Das ist taktisch ein Vorteil – vor allem wenn Sie diese Gegenargumente gleich entkräften. Aber Achtung: Übertreiben Sie nicht, und machen Sie sich nicht schlecht. Das Positive sollte überwiegen. Meist reicht es schon, sich auf die häufigsten Gegenargumente vorzubereiten. Klassiker sind: „Da fehlt Ihnen noch die Erfahrung." (Antwort: „Man kann immer dazulernen, ich habe mich schon verbessert.") „Das sprengt das Gehaltsgefüge." (Antwort: „Es geht um mich. Was muss ich leisten, damit das Gehaltsgefüge Ihnen egal ist?") „Sie enttäuschen mich." (Antwort: „Lassen Sie uns nicht emotional werden"). Mindestens 48 Stunden vor dem Gespräch sollten Sie sich nur noch mit Ihren positiven Leistungen beschäftigen.

9. Psycho-Tricks nutzen
Gehaltstrainer nennen ein paar simple Kniffe, mit denen man ein Gespräch positiv beeinflussen kann: Bringen Sie Ihren Chef anfangs dazu, Ihnen einige Male zuzustimmen; dann haben Sie auch bei der Gehaltsfrage bessere Chancen. Fragen Sie zu Beginn in einer konkreten Angelegenheit um Hilfe – denn wer einmal geholfen hat, hilft meist ein weiteres Mal. Bleiben Sie auch bei längeren Gesprächspausen ruhig; warten Sie, bis Ihr Chef sich zu Wort meldet. Fragen Sie nach, das erzeugt Erklärungsdruck beim Chef und hält ihn in der Defensive. Aber: Bleiben Sie dabei unbedingt sachlich und nüchtern. Es hilft, diese Situationen vorher zu üben, etwa mit Ihrem Partner.

10. Hart verhandeln
Werden Ihre gut überlegten Argumente im ersten Anlauf verworfen, bringen Sie sie erneut. Eine gewisse Hartnäckigkeit zahlt sich oft aus. Aber Achtung: Gehaltsverhandlungen haben etwas von einem fairen Wettbewerb, bei dem im Idealfall beide Seiten gewinnen, zumindest aber niemand als totaler Verlierer zurückbleiben darf.

11. Alternativen anbieten
Im besten Fall zielen Sie auf ein höheres Fixgehalt. Wenn das nicht erreichbar ist, können Sie auch leistungsabhängige oder einmalige Bonuszahlungen anstreben. Geht auch das nicht, bauen Sie



Ihrem Chef eine Brücke: Gibt es andere Vergünstigungen, die Sie interessieren? Ein Diensthandy? Ein Firmenwagen, vielleicht auch nur mal zur Nutzung am Wochenende? Oder mehr Urlaubstage oder Sonderurlaub? Auch Mitarbeiterrabatte können eine Lösung sein. Außerdem gibt es für Firmen eine ganze Reihe von steuer- und sozialabgabenfreien Wegen, Ihnen etwas zukommen zu lassen – etwa mit Essensgutscheinen, der Beteiligung an einem Erholungsurlaub, der Kinderbetreuung oder Bildungs- und Sportangeboten, die nicht unbedingt was mit dem Job zu tun haben müssen. Seien Sie kreativ.

12. Gespräch vertagen
Hilft alles nichts, und bleibt Ihre Chefin oder Ihr Chef stur, sollten Sie trotzdem nicht ganz aufgeben. Zeigen Sie sich flexibel, was den Zeitpunkt der Gehaltserhöhung angeht. Der letzte Ausweg: Vertagen Sie das Thema auf einen – möglichst konkreten – späteren Termin. Das hält Sie im Gespräch und erhöht den Druck. Nach dem Gespräch sollten Sie Vereinbarungen in lockerer Form per Mail festhalten, auf die Ihr Chef idealerweise kurz antwortet. Dann kann es später keine Missverständnisse geben, und Sie haben eine gute Ausgangsbasis für die nächste Runde.

„KÄMPFEN LERNEN"

DER FALL: Diplomdesignerin Sandra Becker leitet die Medienwerkstatt Berlin und ist Dozentin an der FU Berlin. Die alleinerziehende Mutter verdient 1650 Euro brutto bei 20 Wochenstunden und ist unzufrieden: „Ich habe eine Leitungsposition, werde aber nicht entsprechend vergütet." Ihre letzte Gehaltserhöhung liegt schon vier Jahre zurück. „Mir ist Sicherheit wichtig, und in meiner Branche gibt es wenig Alternativen. Leider ist das meinem Arbeitgeber bewusst."
DER RAT: „Wer sich als Frau am Anfang zu billig verkauft, kommt beim Gehalt nur schwer wieder nach oben", sagt Cornelia Topf. Oft würden sich die Betroffenen viel zu vorsichtig verhalten, um bloß nicht anzuecken. „Wenn ich mehr fordere, wird schlecht über mich geredet – das ist ein Satz, den ich häufig von Frauen höre."
DAS ERGEBNIS: „Am Ende bin ich einfach zu nett", sagt Sandra Becker nach dem Gespräch mit der Beraterin. „Ich muss lernen, für mich zu kämpfen. Oft habe ich das Gefühl, andere mitziehen zu müssen. Doch das Gehalt muss jeder für sich verhandeln." Sie will jetzt klare Forderungen stellen: „Mein Minimalziel sind 1900 Euro."

das hört man vor allem bei Frauen", sagt ihre Beraterin Cornelia Topf. Sie arbeitet als Gehaltscoach in Augsburg und berät vor allem Frauen in Karrierefragen. „Oft sind Frauen gerade zu Beginn ihrer Laufbahn in einer Zwangslage, vielleicht alleinerziehend, ohne zeitliche Flexibilität. Dann verkaufen sie sich gleich am Anfang zu billig und kommen davon nie wieder weg." Das ist einer der Gründe, warum Frauen in Deutschland bei gleicher Qualifikation im gleichen Job rund sechs Prozent weniger verdienen als Männer.

Um so ein „Gender-Pay-Gap" zu verhindern, müssen größere Unternehmen ab dem kommenden Jahr die Gehälter für Frauen und Männer aufschlüsseln. Wer will, kann dann erfahren, wie viel Kollegen des jeweils anderen Geschlechts in gleicher Position verdienen.

Unabhängig vom Geschlecht gilt eines immer: Man muss gute Gründe anführen, wenn man mehr Geld will. Die meisten Vorgesetzten müssen sich später selbst gegenüber ihren Vorgesetzten rechtfertigen. Das „Warum" ist daher die wichtigste Frage. Wer keine überzeugenden Argumente hat, sollte es gar nicht erst ernsthaft versuchen.

WO MAN ERFÄHRT, WAS DER MARKT HERGIBT

Bundesagentur für Arbeit
Bei der Arbeitsagentur finden Sie hilfreiche Hintergrundinformationen zum Arbeitsmarkt. Besonders wertvoll: die regionalisierten Daten.
www.statistik.arbeitsagentur.de

Statistisches Bundesamt
Auf der Website bietet es unter „Zahlen und Fakten" im Bereich „Verdienste und Arbeitskosten" unter anderem die Broschüre „Wie viel verdient Deutschland?".
www.destatis.de

Stepstone
Die Online-Jobplattform erstellt regelmäßig umfangreiche Gehaltsreports für Uni-Absolventen sowie Fach- und Führungskräfte. Die Ergebnisse stammen aus realen Gehaltsdaten.
www.stepstone.de/gehaltsreport

WSI-Tarifarchiv
Die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung veröffentlicht hier die Tarifabschlüsse aller Branchen. Auch alte Abschlüsse und die jeweils geltenden Mindestlöhne sind im Archiv hinterlegt. Dazu findet man aktuelle Infos zu laufenden Tarifverhandlungen.
www.tarifarchiv.de

Gehaltsrechner
Im Netz gibt es unzählige Gehaltsrechner, die für gängige Berufe und nach Wohnort und Position Durchschnittsgehälter ermitteln. Grundlage sind meist Stellenausschreibungen. Die Ergebnisse sind gut für einen schnellen Überblick, sollten aber nie ausschließlich genutzt werden. Zum Beispiel www.experteer.de und www.absolventa.de

Am Anfang stehen daher die immer gleichen Fragen: Wer hat Sie gelobt? Welche Erfolge haben Sie fürs Unternehmen verbucht? Welche Ideen haben Sie eingebracht?

Karrierecoach Topf rät, sich nicht nur auf das Gedächtnis zu verlassen, sondern gleich aufzuschreiben, wenn etwas passiert, das im nächsten Gehaltsgespräch nützlich sein könnte.

Und noch etwas empfehlen die Experten für das Gespräch: flexibel bleiben. Neben den klaren Zielen gehören immer auch Kompromisslinien, Ersatzziele und Rückzugsdy. Es gibt viele Möglichkeiten – und gute Gründe, darüber bereits vor den Verhandlungen nachzudenken.

Am effektivsten ist es, sich über einen längeren Zeitraum genau zu überlegen, wohin man will und wie man das Ziel erreicht. „Am besten", sagt die Beraterin Cornelia Topf, „plant man seine Karriere langfristig und versucht, Extraqualifikationen zu entwickeln. Das macht es den Chefs schwerer, Nein zu sagen."

Ganz Ehrgeizige treiben diesen Rat auf die Spitze, indem sie sich positionen zur Vorbereitung. „Laufen Sie nicht verkrampft auf ein Gehaltsziel zu, sondern fragen Sie sich, ob es das einzig Mögliche ist", sagt die Karriereberaterin Claudia Kimich.

Am attraktivsten ist natürlich eine Erhöhung des Fix- oder Grundgehalts, das jeden Monat das Konto füllt. Einmalige Bonuszahlungen oder Gratifikationen sind die schlechtere Variante, weil sie jedes Jahr neu erkämpft werden müssen. „Weichere" Gehaltsbestandteile können ebenfalls attraktiv sein: flexible Arbeitszeiten, ein Sabbatical, Zuschüsse zu Altersvorsorge oder Kita-Gebühren, ein Dienstthan-

selbst zur Marke machen. „Ich habe in meiner Karriere immer versucht, ein Alleinstellungsmerkmal zu haben", sagt etwa Rüdiger Grube, ohne zu zögern, wenn man ihn fragt, wie er es vom Obsthof auf dem platten Land bis ganz nach oben schaffte.

Grube hat sich vom Azubi im Flugzeugbau hochgearbeitet, er war Vorstand bei Daimler und am Ende CEO der Deutschen Bahn. Im Frühjahr nahm er seinen Abschied. Er muss also wissen, wie es geht, mehr Geld zu verdienen. Nicht nur theoretisch, sondern praktisch.

„1990 war ich Vorstandsassistent und musste immer die Sitzungen protokollieren", erinnert sich Grube. „Mein Vorgänger hatte ein, zwei Wochen gebraucht, bis die Protokolle bei den Chefs waren. Ich hatte eine Absprache mit der Sekretärin und habe ihr schon während der Sitzung immer wieder meine Notizen rausgebracht. Sie hat dann getippt und kopiert. Am Ende konnte ich den Vorständen beim Rausgehen gleich die Mitschrift reichen." Die Botschaft war: Beim Grube kriegst du alles sofort. Er stieg auf.

Später beschäftigte er von seinem privaten Geld eine Fachkraft für Powerpoint-Präsentationen. In den Neunzigern war das ein nagelneues Programm. „Meine Vorträge waren die ersten, die farbig waren", erklärt er. Auch das war schlichtes Kalkül. „Ah, eine Grube-Präsentation, haben alle dann gesagt." Er stieg weiter auf, wurde selbst Konzernchef und bekam schließlich 2,6 Millionen Euro Gehalt im Jahr.

Also nur Mut: Da geht noch was! ✶

2,5

Prozent
stiegen die Tariflöhne im Jahr 2017 durchschnittlich verglichen mit dem Vorjahr

Jan Boris Wintzenburg ist sich nicht sicher, ob es schlau war, diesen Text zu schreiben, bevor er selbst mit seinem Chef übers Gehalt reden konnte. Ingrid Eißele, Matthias Lauerer und Isabel Stettin halfen bei der Fall-Recherche

HURTIGRUTEN

EIT 125 JAHREN STEHT HURTIGRUTEN FÜR DIE NGENEHMSTE ART, NORWEGEN ZU ERLEBEN: uf der legendären Postschiffroute von Bergen nach irkenes und zurück. 12 Tage, 2.500 Seemeilen, 00 Fjorde und 34 Häfen – erleben Sie Norwegen anz entspannt mit ständigem Blick auf spektakuläre jordküsten. Unser Jubiläum feiern wir mit einem esonders attraktiven **Angebot für Frühbucher:**

ei Buchung bis zum 30.09.2017 sichern Sie sich 5% Frühbucher-Ermäßigung und zusätzlich 00 € Bordguthaben.*

etzt buchen – 12 Tage ab 1.447 €*

n Reisebüro oder www.hurtigruten.de | Tel. 040 874 083 80
urtigruten GmbH · Große Bleichen 23 · 20354 Hamburg

www.visitnorway.com