

Buchbonus 10:

Verhandlungsstrategien für dein Gehaltsgespräch

Lade dich mit wichtigen Verhandlungsstrategien für dein nächstes Gehaltsgespräch auf und lerne, authentisch für deinen Wert einzustehen.

Ich möchte Frauen ermutigen, sich nicht mit den kolportierten Gründen, die den Gender Pay Gap erklären, abspesen zu lassen. Aktuell sind die genannten Gründe lange Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Kinderbetreuungspflichten beziehungsweise aufgrund der Pflege von Angehörigen, niedriger entlohnte Branchen, in denen vorwiegend Frauen arbeiten und weniger weibliche Führungskräfte.

Wenn Frauen diese Gründe glauben und als »Wahrheit« anerkennen, besteht die Gefahr einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung, in der Frauen seltener verhandeln und geringere Beträge fordern.

Nutze also die vielen Techniken und Werkzeuge, die Frauen anwenden können, um sich fundiert und kraftvoll für eine faire, angemessene und vor allem gute Entlohnung ihrer Leistung, ihrer Kompetenzen und ihres Engagements stark zu machen.

Widerstehe dem Impostor Syndrom

Ein häufiger Grund, dass Frauen nicht oder zu selten verhandeln, ist das sogenannte Impostor Syndrom. Den Begriff »Hochstapler (Englisch: impostor) Syndrom« prägten die beiden Psychologinnen Dr. Pauline R. Clance und Suzanne A. Imes erstmals 1978. In einem Artikel beschrieben sie ihre Beobachtung, dass sich viele erfolgreiche Frauen als Hochstaplerinnen fühlten und dass sie glaubten, ihre beruflichen Leistungen würden überschätzt.

Unter dem Impostor-Syndrom leiden meist leistungsstarke Personen, die ihre objektiven Erfolge nicht ihren eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen zuordnen. Anhaltende Selbstzweifel und die ständige Angst, als Betrüger:in oder Hochstapler:in entlarvt zu werden, sind typische Anzeichen des Syndroms. Betroffene schreiben ihre Erfolge häufig externen Faktoren, wie Glück, Zufall oder Hilfe von anderen

zu, führen jedoch Rück- oder Fehlschläge auf ihre persönliche Unzulänglichkeit zurück. Darüber hinaus neigen sie dazu, weniger für ihre Leistungen zu verlangen.

Widerstehe dem Impostor Syndrom, indem du deinen Markt- und Mehrwert festlegst. Folgende Fragen können dir dabei helfen:

- ♥ Welche Leistungen erbringe ich?
- ♥ Welches Engagement zeige ich?
- ♥ Was wird durch meine Beiträge im Unternehmen/Team/Projekt möglich?
- ♥ Was würde in meinem Unternehmen / Team / Projekt fehlen oder nicht bzw. nicht in der Qualität erledigt werden, wenn ich mich nicht darum kümmern würde?

Trainiere deine Verhandlungsfähigkeiten

Frauen werden von früher Jugend an in geringerem Ausmaß angeregt, zu verhandeln und für sich einzustehen. Darüber hinaus haben die meisten von uns nie gelernt, strukturiert zu verhandeln und für unseren fairen Anteil einzustehen. Weder in der Schule noch in berufsspezifischen Ausbildungen stehen Verhandlungskunst, insbesondere Gehaltsverhandlungen, auf dem Bildungsplan.

Höchste Zeit, sich diese Kompetenzen anzueignen, denn wenn Frauen in die Vorbereitung von Gehaltsgesprächen investieren, berichten sie, wie einfach es plötzlich wird, in Verhandlungen zu gehen. Und sie berichten auch von deutlichen Erfolgen; gute prozentuelle Steigerungen, teilweise bis zu einer Verdopplung des Gehalts, die – und: nun kommt das Beste: einfach zu erreichen waren. Gespräche, in denen dank guter Vorbereitung nicht nur ein schönes finanzielles Ergebnis, sondern auch Wertschätzung und Anerkennung erreichen werden konnte.

Nimm dir also Zeit, deine Verhandlungen vorzubereiten und übe die Gespräche mit einer Person deines Vertrauens oder nimm dir gegebenenfalls professionelle Unterstützung in Form von Coaching oder einem Verhandlungstraining. ▶

Kenne und argumentiere deinen Mehrwert

Ergänzend zum Marktwert, der dir sagt, was für deine Position üblich ist (du hast den Marktwert bereits im Power-Effekt auf Seite 127 kennengelernt hast, geht es auch um den Mehrwert, den du dem Unternehmen, für das du tätig bist, bringst. Dein Mehrwert umfasst all deine Erfahrungen und Fähigkeiten, besondere Kenntnisse und Branchenspezifika, die du einbringst und all die Leistungen und Erfolge, von denen dein Unternehmen profitiert bzw. profitieren wird. Das können zum Beispiel erfolgreiche Projekte, gute Verhandlungsergebnisse, gewonnene Kund:innen oder gehobenen Einsparungspotentiale sein. Stell diese Informationen zusammen und bereite sie unbedingt mit Zahlen, Daten und Fakten auf, die deine Argumentation unterstreichen.

Nutze auch offizielle Gehaltsrechner für die Bestimmung deines Marktwertes – z.B. von der Statistik Austria oder der deutschen Bundesagentur für Arbeit. In diesen sind aktuelle Branchen- und Gehaltsdaten hinterlegt. Sie bieten die Möglichkeit, das in einem Sektor und einer Region übliche Durchschnittsgehalt zu berechnen.

Achte auf ein unterstützendes Wording

Sprich von einer Gehaltsanpassung statt einer Gehaltserhöhung. Das Wort Anpassung vermittelt, dass es einen guten Grund für die Veränderung bzw. Korrektur gibt.

Verwende keine Kolleg:innen-Gehälter als Vergleich, denn du läufst damit Gefahr, über das Gehalt einer anderen Person zu sprechen, anstatt die Anpassung deines Gehalts zu argumentieren. Verwende stattdessen Gehaltsbänder, die für eine vergleichbare Position und Tätigkeit bezahlt werden.

Verzichte darauf zu argumentieren, dass du das Geld für etwas bestimmtes benötigst. Dass du dir zum Beispiel eine Wohnung kaufen willst, ist nicht das »Problem« deines/r Arbeitgeber:in. Im Gehaltsgespräch geht es ausschließlich um deine Leistung, deinen Mehrwert für das Unternehmen und den Vergleich deines Gehalts zum Marktwert.

Achte auf den Zeitpunkt

Gute Zeitpunkte für dein Gehaltsgespräch sind:

- ♥ Am Ende oder zu Beginn des Geschäftsjahres. Hier kann die Gehaltsanpassung ins kommende Budget kalkuliert werden.
- ♥ Vertragsveränderung – zum Beispiel am Ende einer

Probezeit oder beim Übergang auf einen unbefristeten Vertrag.

- ♥ Wenn du eine neue Rolle oder höhere Position übernimmst.
- ♥ Erfolge, zusätzliche Tätigkeiten und beim Erbringen besonderer Leistungen.
- ♥ Plane den Verhandlungstermin nach dem Mittagessen ein. Studien zufolge sind Menschen großzügiger und milder gestimmt, wenn sie ausgeruht und satt sind.

Verhandle eine höhere Position

Verhandle im ersten Schritt um eine Beförderung und erst damit einhergehend um mehr Gehalt. Gemäß der Plattform Stepstone haben nur 11 Prozent der Frauen haben schon einmal nach einer Beförderung gefragt – auch hier ist also Luft nach oben.

Geh mit hohen Forderungen ins Gespräch

Fordere mehr als dein Zielgehalt. Frauen stellen nach wie vor geringere Ansprüche und geben sich mit niedrigeren Beträgen zufrieden.

Wenn dir etwas angeboten wird: nimm niemals das erste Angebot an. Verhandle immer nach. Plus 10 bis 20 Prozent sind fast immer möglich. Häufig auch mehr. Vor allem wenn du dein Gehalt das erste Mal – oder das erste Mal seit langem - verhandelst, sind deutlich höhere Steigerungen möglich.

Speziell wenn das aktuelle Gehalt unter dem Marktwert liegt, empfehle ich Frauen, mit einer hohen Forderung in die Gehaltsverhandlung zu gehen. Es ist immer wieder beeindruckend nach einer gut vorbereiteten Verhandlung zu hören, wie einfach es letztlich war, die Forderung durchzusetzen.

Das gleiche gilt bei einem neuen Job. Wenn du gleich zu Beginn eine höhere Einstufung verhandelst, startest du jede weitere Gehaltsanpassung auf einem besseren Niveau

Das stärkste Argument zum Schluss

Bereite eine gute Gesprächsstrategie mit mehreren Argumenten vor. Heb dir das stärkste Argument auf. Falls deine Argumente »wegdiskutiert« werden, hast du noch etwas Überzeugendes zum Nachlegen.

Zeig deine Stärken im Gespräch

Nutze die Gehaltsverhandlung, um deine kommunikative Kompetenz unter Beweis zu stellen. Wenn du gut vorbereitet, argumentationsstark, freundlich und klar im Gespräch bleibst, ist inhaltlich vieles möglich. Behalte dabei immer ►

im Auge, dass es ein Gehaltsgespräch ist – es geht um ein gemeinsames Finden des idealen Weges – nicht darum, etwas mit Gewalt durchzusetzen, emotional zu agieren oder gar verbrannte Erde zu hinterlassen.

Bleib dran

Bleib im Gespräch, wenn dein Gehaltswunsch nicht gleich angenommen wird. Mach deine Vorstellungen klar: »Meine Vorstellungen liegen bei x Euro« und binde dein Gegenüber in die Lösungsfindung ein: »was muss ich leisten, damit ich in x Monaten auf dieses Gehalt kommen kann?«. Haltet gemeinsam in Form einer Vereinbarung fest, welche Kriterien du erfüllen musst, damit der Gehaltssprung bewilligt wird.

Hab auch Alternativen im Gepäck. Falls eine monetäre Erhöhung nicht oder nur zum Teil möglich ist, gibt es geldwerte Alternativen, die dir einen Mehrwert bringen können.

Diese sind auch für das Unternehmen interessant, da sie zum Beispiel als Betriebsausgaben abgesetzt werden können. Darunter fallen Fahrtkostenzuschüsse, Gutscheine für z.B. Tanken, Ausbildungen, Zusatzversicherungen, Zuschüsse für z.B. Kinderbetreuung, Firmenfahrzeuge, Mobiltelefone, Laptops oder nicht-monetäre Zusatzleistungen wie die Option auf Home-Office, flexiblere Arbeitszeiten, Rabatte oder Sonderurlaub.

Halte die getroffenen Vereinbarungen schriftlich fest. Das gibt wechselseitig Klarheit, bestätigt, was besprochen wurde und beugt vor, dass das Verhandlungsergebnis später »vergessen« wird.

Denk auch gleich an die nächste Gehaltsverhandlung und bereite das nächste Gespräch auf. Kläre – auch wenn du dein Zielgehalt erreicht hast – was die Meilensteine für die nächste Gehaltsanpassung sind.