



GOLDMANN

Lesen erleben

Buch

Mehr als zwei Drittel aller Deutschen sind unzufrieden mit ihrem Einkommen. Bei einer Gehaltsverhandlung treten sie ihrem Chef oft unsicher und nervös gegenüber. Martin Wehrle, selbst Chef und erfahrener Gehaltscoach, weiß: Es ist gar nicht so schwer, eine Gehaltserhöhung durchzusetzen – solange man selbstbewusst auftritt und das Gespräch gründlich vorbereitet. In neun unterhaltsamen Kapiteln führt er Schritt für Schritt zur erhofften Lohnerhöhung. Mit diesen Tricks kann jeder Chef überzeugt werden!

Autor

Martin Wehrle spricht Hundertausenden Arbeitnehmern aus der Seele. Er gilt als Deutschlands bekanntester Karriere- und Gehaltscoach und schreibt u.a. für »Die Zeit« und »Spiegel online«. Seine Bücher sind in zwölf Sprachen erschienen und haben rund um den Globus begeisterte Leser gefunden. Zuletzt landete er mit »Ich arbeite in einem Irrenhaus« und dem Folgeband »Ich arbeite immer noch in einem Irrenhaus« gefeierte Bestseller. An seiner Hamburger Karriereberater-Akademie bildet er Karrierecoachs aus.

Von Martin Wehrle außerdem im Programm:

Bin ich hier der Depp? (17612)
Der Klügere denkt nach (HC, 39284)
Sei einzig, nicht artig! (HC, 39283)
Viel Fleiß, kein Preis (17678)

Martin Wehrle

Geheime Tricks für mehr Gehalt

Ein Chef verrät,
wie Sie Ihren Chef überzeugen

GOLDMANN

Alle Ratschläge in diesem Buch wurden vom Autor und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft. Eine Garantie kann dennoch nicht übernommen werden. Eine Haftung des Autors beziehungsweise des Verlags und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist daher ausgeschlossen.

Sollte diese Publikation Links auf Webseiten Dritter enthalten, so übernehmen wir für deren Inhalte keine Haftung, da wir uns diese nicht zu eigen machen, sondern lediglich auf deren Stand zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung verweisen.

 Dieses Buch ist auch als E-Book erhältlich



Verlagsgruppe Random House FSC® N001967

3. Auflage

Vollständige Taschenbuchausgabe November 2013
Wilhelm Goldmann Verlag, München,
in der Verlagsgruppe Random House GmbH
Neumarkter Str. 28, 81673 München

© 2003 Econ Verlag, Berlin

Umschlaggestaltung: Uno Werbeagentur, München

Umschlagillustration: FinePic®, München

Satz: Buch-Werkstatt GmbH, Bad Aibling

Druck und Bindung: GGP Media GmbH, Pößneck

BK · Herstellung: IH

Printed in Germany

ISBN 978-3-442-17428-7

www.goldmann-verlag.de

Besuchen Sie den Goldmann Verlag im Netz



Inhalt

Vorwort

Spion an der Gehaltsfront	11
---------------------------------	----

Teil I

Auf dem Weg zum Gehaltsgespräch

Mut bringt Gehalt:

Überwinden Sie den inneren Schweinehund	17
Die Gehaltserhöhung – ein Weg zum Reichtum	17
Über Geld spricht man nicht? Tun Sie's doch!	19
Der Chef spart, indem er Ihr Gehalt erhöht!	21
Bosse, die knurren, geizen nicht	22
Wenn Frauen sich trauen	24
Persönliches Gehaltsthermometer:	
Bringen Sie es selbstbewusst über die Lippen?	26

Eigenlob stimmt

Streuen Sie die Saat für Ihre Gehaltserhöhung	29
Weiß Ihr Vorgesetzter, was Sie wert sind?	29
So wird der Chef im Leistungsgespräch Ihr Gönner ...	31
Eigenlob stimmt – der Alltag ist Ihre Bühne	33
Was die Kollegen Ihrem Chef so flüstern	36
Persönliches Gehaltsthermometer:	
Wie steht Ihr Kurs beim Chef?	39

Vergleich macht reich

Bekommen Sie, was Sie verdienen?	42
So finden Sie Ihren Marktwert heraus	42
Wie locker sitzt das Geld beim Chef?	45
Sprengen Sie die Fesseln des Tarifs	47
Persönliches Gehaltsthermometer:	
Kann Ihre Firma Geld lockermachen?	50

Prämie & Co.

Verdienen Sie durch die Hintertür	52
Was der Chef lieber rausrückt als Gehalt	52
Der Chef spendiert, das Finanzamt verliert!	58
Persönliches Gehaltsthermometer:	
Hört Ihr Chef auf dem Prämienohr?	66

Teil II

Das Gespräch zur Gehaltserhöhung

Der Anlauf

So bereiten Sie die Verhandlung vor	71
An welche Cheftür klopfen Sie?	71
Wie groß darf der Gehaltssprung sein?	73
Ideale Gelegenheiten: Dann fließt das Geld	75
Mit Coaching in den Gehaltswettkampf	78
Kennen Sie Ihre Schokoladenseiten?	81
Da staunt der Chef: Ihre Leistungsmappe	84
Terminwahl: Den Chef auf dem richtigen	
Fuß erwischen	86

Persönliches Gehaltsthermometer: Sind Sie vorbereitet für den Gehaltssprung?	88
Die Strategie	
Diese Argumente sind Ihr Geld wert	91
Was haben Sie Neues zu verkaufen?	91
Ihr Chef ist Egoist – helfen Sie ihm!	93
Stumpf-Argumente – und was sie beim Chef anrichten	96
Trumpf-Argumente – und was sie beim Chef bewirken	101
Spielen Sie Ihre Karten strategisch aus	114
Was hält der Chef wohl dagegen?	115
Probegespräch: Üben mit goldener Zunge	119
Sind Sie wirklich zum Äußersten bereit?	121
Persönliches Gehaltsthermometer: Haben Sie gute Argumente für mehr Geld?	123
Der Vorstoß	
Wie Sie sich im Gespräch teuer verkaufen	126
Aller Anfang ist leicht: Einstieg ins Gehaltsgespräch ...	126
Der Ton macht die Erfolgsmusik	128
Was Ihre Körpersprache dem Chef verrät	132
So öffnen Sie die Ohren des Chefs	140
Treten Sie nicht als Bittsteller auf	142
Die Trickfragen des Chefs – und kluge Antworten	145
Sie sollten es wagen, selbst zu fragen!	151
Drei Ziele stecken, eine Summe fordern	153

Bleiben Sie (fürs Erste) Ihrer Forderung treu	155
Warum sich der Chef nicht erpressen lässt	156
Persönliches Gehaltsthermometer: Können Sie mit goldener Zunge reden?	158
Der Widerstand	
Knacken Sie die Abwehr Ihres Chefs	161
Der unfaire Schlag mit der Phrasenkeule	161
Die Cheftypen, ihre Abwehrmanöver – und wie Sie erfolgreich kontern!	164
Einmal bitte schwarz auf weiß	186
Persönliches Gehaltsthermometer: Können Sie die Abwehr des Chefs kontern?	188
Extra	
Das Vorstellungsgespräch	
Der Gehaltssprung Ihres Lebens	193
Pokern Sie hoch – es lohnt sich!	193
Auf den Jahresverdienst kommt es an	196
Dichtung und Wahrheit: Ihr altes Gehalt	199
Bieten Sie dem Chef, was er sucht	203
Von der Kunst, zwei Chefs zu überzeugen	207
Erreichen Sie die zweite Halbzeit!	209
»Was bedeutet Ihnen Geld?«	211
»Verhandeln Sie zurzeit auch mit anderen?«	213
Der Eiertanz um die Höhe des Gehalts	215
Streng geheim: Was Sie im Moment verdienen	217

Die Viertelstunde der Wahrheit:	
Gehaltsverhandlung	219
Schriftliches Angebot: Gong zur dritten Runde	222
Eine Verhandlung – zwei Gewinner	226
Persönliches Gehaltsthermometer:	
Pokern Sie geschickt im Bewerbungsgespräch?	228
Gehaltscoachings mit Martin Wehrle	231
Weiterführende Literatur	233
Register	234
Leseprobe	241

Vorwort:

Spion an der Gehaltsfront

Ich habe mich entschlossen, ein paar Geheimnisse aus dem Aktenkoffer zu lassen, die sonst unter Chefs bleiben. Sie werden bei Ihrer nächsten Gehaltsverhandlung davon profitieren – in barer Münze! Mein Bericht ist brisant. Hier schreibt, wenn Sie so wollen, ein Spion von der Front. Als Chef habe ich Gehälter verhandelt und mit anderen Chefs diskutiert, wie sie mit Gehaltsforderungen umgehen: sowohl mit Forderungen von Mitarbeitern, die mehr verdienen wollen, als auch mit Forderungen von Bewerbern, die ihr künftiges Gehalt verhandeln.

Ich habe hinter die Front geblickt und weiß genau, wie die Abwehr steht. Ich kenne alle Argumente, mit denen Sie nicht Ihr Gehalt in die Höhe, sondern nur Ihren Chef auf die Palme treiben. Aber ich kenne auch die Argumente, die Ihnen wie ein »Sesam-öffne-dich« den Weg zu mehr Gehalt frei machen. Ich werde Ihnen verraten, wie Sie Ihr Ziel erreichen.

Nur allzu oft steigen bei der Gehaltsverhandlung zwei ungleiche Partner in den Ring: hier ich, der Vorgesetzte, rhetorisch trainiert und auf der Chefseite des Tisches; da Sie, natürlich aufgeregt und mit schlechtem Gewissen, weil Sie mehr Geld wollen. Kein Wunder, dass mancher schon verloren hat, sobald er mit schlotternden Knien und gesenktem Blick das Chefbüro betritt.

Dabei ist es gar nicht so schwer, eine Gehaltserhöhung durchzusetzen – sofern Sie selbstbewusst auftreten und nicht mit der Tür ins Haus fallen, sondern die Erhöhung von langer Hand vorbereiten. Als Chef weiß ich: Schon an Ihrem ersten Arbeitstag in einer neuen Firma beginnt die Vorarbeit!

In acht Kapiteln führe ich Sie Schritt für Schritt zur Gehaltserhöhung. Ich zeige Ihnen, wie Sie den inneren Schweinehund überwinden und unverkrampft über Geld reden (Kapitel 1). Sie erfahren, wie Sie im Alltag die Saat für mehr Gehalt durch Eigenwerbung streuen (Kapitel 2), wie Sie Ihren Marktwert herausfinden (Kapitel 3) und welche Vorteile Ihnen »Prämie & Co.« bieten (Kapitel 4). Und schließlich verrate ich Ihnen, wie Sie die Verhandlung perfekt vorbereiten, durchziehen und alle Gegenargumente Ihres Chefs mit rhetorischem Geschick kontern (Kapitel 5, 6, 7 und 8).

Im abschließenden Kapitel geht es um die Gehaltsverhandlung im Vorstellungsgespräch. Ich erkläre Ihnen, wie Sie Ihren Traumjob bekommen, *indem* Sie sich teuer verkaufen. Als Chef ist mir durchaus klar, dass Spitzenmitarbeiter* auch Spitzenpreise kosten. Aber wie überzeugen Sie mich von Ihren Qualitäten? Was können Sie maximal fordern? Mit welchen Strategien glänzen Sie in (bis zu) drei Verhandlungsrunden?

Am Ende jedes Kapitels können Sie prüfen, wie gut Sie für Ihre Gehaltsverhandlung vorbereitet sind. Ein »Persönliches Ge-

* Meine Leserinnen mögen mir verzeihen, dass ich an einigen Stellen nur die männliche Form verwende. Natürlich sind Sie genauso gemeint, teils sogar im Besonderen (siehe »Wenn Frauen sich trauen«, Seite 24). Nur um den Lesefluss zu erhalten, habe ich auf Kunstwörter wie »Mitarbeiter/innen« verzichtet.

haltsthermometer« verrät Ihnen, ob Sie heiße Chancen bei Ihrem Chef haben – oder was Sie noch tun können, um die Aussichten zu steigern.

In jedem Fall müssen Sie lernen, mit dem Kopf des Chefs zu denken. Ihn, nur ihn, gilt es zu überzeugen! Ich habe dieses Buch aus der Perspektive des Abteilungsleiters oder Firmeninhabers geschrieben, damit Sie ein Gefühl dafür bekommen: Wie nimmt der Chef Sie, Ihre Argumente und Ihren Gehaltswunsch wahr? Wenn Sie wissen, wie er denkt, wissen Sie auch, was ihn überzeugt – und haben es leicht, Ihre Forderung durchzusetzen.

Sie fragen sich, ob ich mir als Chef keinen Ärger einhandle, wenn ich so tief aus dem Nähkästchen plaudere und mich auf Ihre Seite schlage? Eigentlich schon. Aber inzwischen bin ich kein angestellter Chef mehr, wie zuletzt in einem Großkonzern, sondern mein eigener. Deshalb kann ich mir die Wahrheit erlauben – zu Ihrem Vorteil!

Teil I

Auf dem Weg zum Gehaltsgespräch

Mut bringt Gehalt: Überwinden Sie den inneren Schweinehund

Die Gehaltserhöhung – ein Weg zum Reichtum

Wer sich nicht traut, nach mehr Gehalt zu fragen, hat tausend Ausreden. Mancher sagt sich: »150 Euro mehr im Monat – was ist das schon?« Das sind, um genau zu sein, 1800 Euro im Jahr. Das sind, um noch genauer zu sein, 18 000 Euro in zehn Jahren. Und das sind, auf 30 Jahre gerechnet, 54 000 Euro.

Und nehmen wir an, Sie geben sich nicht mit einer Gehaltserhöhung zufrieden, sondern setzen alle zwei Jahre eine Forderung von 150 Euro durch: Dann sprechen wir, auf zehn Jahre gerechnet, bereits von 54 000 Euro; auf 30 Jahre sogar von 432 000 Euro. Und wenn Sie jetzt noch Zinsen auf das Geld addieren, sind Sie einer Million nicht mehr fern.

Viel Geld, das Ihnen durch die Lappen geht, wenn Sie nicht immer wieder nach einer Gehaltserhöhung fragen! Und viel Geld, das ich als Chef spare! Dabei sprechen wir wirklich von einer moderaten Gehaltserhöhung – 150 Euro alle zwei Jahre!

Aber es geht nicht nur um den schnöden Mammon, es geht auch um Gerechtigkeit. Jeder will bekommen, was er verdient. Oder wie fühlen Sie sich, wenn Sie wissen, dass Ihr nassforscher

Kollege für dieselbe Arbeit ein Drittel mehr Gehalt bekommt, obwohl er sie schlechter macht? Was geht in Ihnen vor, wenn Sie von Bekannten erfahren, dass Ihre Leistung in anderen Firmen wesentlich besser vergütet würde?

Solche Dämpfer können Ihnen Ihr größtes Kapital rauben, mit dem sich auch bei einer Gehaltsverhandlung wuchern lässt: Ihre Freude an der Arbeit. Sie ist stets der Motor, der hinter einer guten Leistung steht.

Oft verdienen schlechte Mitarbeiter, die viel Wind um sich machen, mehr als gute, die ihre Arbeit im Stillen tun! Natürlich habe ich als Chef keine Veranlassung, diesen Zustand aus eigener Initiative zu ändern. Solange ich nichts anderes von Ihnen höre, darf ich davon ausgehen, dass Sie mit Ihrem Gehalt zufrieden sind.

Aber wer wagt es schon! Nur ein Drittel aller Mitarbeiter traut sich überhaupt, mehr Geld von mir zu fordern. Diese Mutigen haben, wenn sie es geschickt anstellen, natürlich gute Aussichten – ich spare ja beim »bescheidenen« Rest!

HÜRDE »Eine kleine Gehaltserhöhung macht mich nicht reich – was sind schon 150 Euro im Monat ...«

SPRUNG Rechnen Sie nach! Das sind, wenn der Chef alle zwei Jahre erhöht, in 30 Jahren fast 450 000 Euro!

Über Geld spricht man nicht? Tun Sie's doch!

Was passiert bei einer Gehaltsverhandlung? Nüchtern betrachtet treffen sich zwei Geschäftsleute, ich und Sie. Der eine vergibt Arbeit und will dafür möglichst wenig zahlen. Der andere nimmt Arbeit an und will möglichst viel dafür bekommen. Diese unterschiedlichen Interessen machen eine Verhandlung nötig. Das ist die natürlichste Sache der Welt.

Wie kommt es dann, dass sich viele Menschen so schwer mit einer Gehaltsforderung tun? Schuld ist die »gute Erziehung«! Haben Sie nicht auch von den Eltern gelernt: »Über Geld spricht man nicht!«, oder: »Man muss froh sein, wenn man Arbeit hat«? Auf diesem Boden gedeiht ein schlechtes Gewissen. Wer eine Gehaltserhöhung oder ein angemessenes Einstiegsgehalt will, kommt sich oft vor, als würde er mir als Chef das letzte Hemd vom Leib reißen.

Wenn wir Vorgesetzten unter uns sind, lachen wir herzlich über diese Vorstellung. Wenn es eines gibt, was uns nicht peinlich ist, dann das Feilschen um mehr Gehalt. Nur weil wir diese Kunst beherrschen, hat unsere eigene Vergütung luftige Höhen erreicht; ein Abteilungsleiter kassiert im Jahr etwa 80 000 Euro, ein Geschäftsführer noch deutlich mehr.

Natürlich schätze ich es als Ihr Vorgesetzter, wenn auch Sie in der Lage sind, für Ihre eigenen Interessen einzutreten. Wie sollten Sie sonst fähig sein, die Interessen meiner Abteilung oder meines Unternehmens nach außen zu vertreten?

Wer sich eine Gehaltsforderung verkneift, um bei mir nicht in Ungnade zu fallen, erreicht genau das Gegenteil! In meinen Chef-Seminaren heißt es: »Einen guten Mitarbeiter erkennen

Sie daran, dass er sich so verhält, als sei er selbst Unternehmer.« Aber kein Unternehmer arbeitet jahrelang für dasselbe Geld, obwohl er seine Leistung verbessert! Und Sie erledigen Ihre Arbeit doch mit wachsender Erfahrung immer schneller und zuverlässiger – oder etwa nicht? Und bestimmt haben Sie Ihre Aufgaben seit unserer letzten Verhandlung ausgebaut! Wer nie nach einer Gehaltserhöhung fragt, gerät schnell in den Verdacht, dass seine Leistung keinen Anlass dazu gibt.

Außerdem: »In Ungnade fallen« klingt so, als sei ich der König, Sie der Sklave. Dabei sind wir gleichberechtigte Partner, die beide voneinander profitieren wollen. Ich beschäftige Sie, weil ich kalkuliert habe, dass mir Ihre Leistung mehr Geld bringt, als ich am Monatsende an Sie überweise. Sobald diese Rechnung für mich nicht mehr aufgeht, wackelt Ihr Stuhl. Uns verbindet keine Freundschaft, sondern ein Geschäftsverhältnis.

Und wie ich das Recht habe, meinen Nutzen zu kalkulieren, so haben Sie das Recht, für Ihren Vorteil einzutreten. Eine Gehaltsforderung ist die natürlichste Sache der Welt. Ich habe keinen Grund, Ihnen deshalb böse zu sein. Falls ich trotzdem tobe, hat das nur taktische Gründe (siehe »Bosse, die knurren, geizen nicht«, Seite 22).

HÜRDE »Wenn ich mehr Geld will, wird mein Ansehen beim Chef sinken!«

SPRUNG Der Chef weiß: Nur wer selbstbewusst für die eigenen Interessen kämpft, tritt gegenüber Geschäftspartnern auch selbstbewusst für die Firma ein.

Der Chef spart, indem er Ihr Gehalt erhöht!

Wenn Sie mehr Geld fordern – warum sollte ich Sie dann in meiner Firma halten? Es gibt nur einen Grund: um Geld zu sparen! Mag sein, das klingt unlogisch in Ihren Ohren – aber es ist die Wahrheit, nichts als die Wahrheit!

Nun werde ich Ihnen ein großes, vielleicht das größte Chefgeheimnis verraten – wenn Sie es kennen, werden Sie in die nächste Gehaltsverhandlung mit aufrechtem Gang schreiten, nicht als gebeugter Bittsteller.

Also: Überlegen Sie mal, was passiert, wenn ich Ihre Gehaltsforderung ablehne? Womöglich verlassen Sie das Unternehmen. Dann entsteht ein Loch, das ich stopfen muss. Vielleicht sogar ein großes Loch, weil Sie sich über Jahre eingearbeitet haben und perfekt mit Kunden und Kollegen harmonieren.

Ich suche also einen neuen Mitarbeiter für Ihren Arbeitsplatz. Ich schalte ein Inserat (kostet!). Ich arbeite mich durch einen Stapel von Bewerbungen und diktiere die Antworten (kostet Zeit!). Fünf Bewerber reisen zum Vorstellungsgespräch an (kostet!). Ich führe Erst- und Zweitgespräche (kostet Zeit!).

Den neuen Mitarbeiter werbe ich womöglich aus einem bestehenden Vertrag ab (kostet!). An seinem ersten Tag bekommt er vielleicht mehr Gehalt als Sie an Ihrem letzten. Trotzdem ist er, im wahrsten Sinne, ein Anfänger – zumindest auf Ihrem Arbeitsplatz! Etliche Mitarbeiter müssen ihn einarbeiten (kostet Zeit!). Ich schicke ihn auf Fortbildungskurse (kostet!). Über Monate muss ich jene Arbeiten, auf die ich mich bei Ihnen blind verlassen konnte, kontrollieren und korrigieren (kostet Zeit!).

Und wer garantiert mir, dass der Neue die Arbeit jemals so gut wie Sie macht? Wer garantiert mir, dass er ins Team passt? Am Ende muss ich ihn vielleicht entlassen, und der ganze Zauber geht von vorne los (kostet Geld, Zeit und vor allem Nerven!).

Tatsächlich ist eine Gehaltserhöhung für mich als Chef oft der billigste, immer aber der bequemste Weg, um das Getriebe meiner Firma am Laufen zu halten.

Natürlich binde ich Ihnen dies nicht auf die Nase, sonst wissen Sie, wie gut das Blatt auf Ihrer Hand ist – und spielen es zu Ihrem Vorteil aus!

HÜRDE »Der Chef wird mich ziehen lassen, statt mir mehr Gehalt zu geben.«

SPRUNG Die Einstellung eines neuen Mitarbeiters kostet viel Geld und ist riskant. Eine Gehaltserhöhung kommt den Chef meist billiger.

Bosse, die knurren, geizen nicht

Bestimmt haben Sie schon von Kollegen gehört, dass ich meinen Etat wie ein bissiger Hofhund gegen Gehaltsforderungen verteidige. Als Begleitmusik zu diesem Kläffen stimme ich das Klagelied von der schlechten Geschäftslage an, alle Strophen vom erschöpften Etat, den Vorgaben des Tarifs, den Fesseln durch die interne Gehaltsstruktur und so weiter. (Was es damit wirklich auf sich hat, darauf komme ich später zurück.)

Und wozu das ganze Theater? Weil ich den Ehrgeiz habe, Ihre Gehaltsforderung abzuwehren – ganz egal, ob sie berechtigt ist

oder nicht. Vergessen Sie nicht: In rhetorischen Schlachten bin ich geübt. Wie oft stehen Mitarbeiter, Lieferanten und Kunden bei mir auf der Matte und feilschen um Geld! Und wissen Sie eigentlich, wie viele Seminare in freier Rede, Verhandlungstaktik und Mitarbeiterführung ein durchschnittlicher Chef im Lauf seiner Karriere besucht?

Sie haben es also mit einem Verhandlungspartner zu tun, der nicht rein sachlich, sondern vor allem taktisch vorgeht. Das gehört zu meinem Job. Malen Sie sich aus, ich würde auf Ihre Gehaltsforderung direkt und ehrlich sagen: »Kein Problem, Sie sind das Geld wert!« Dann würden Sie denken: »Ich habe wohl zu wenig gefordert!« Womöglich klopfen Sie in sechs Monaten wieder bei mir an. Oder, schlimmer noch, Sie verbreiten in der Firma, dass man mit Gehaltsforderungen bei mir offene Türen einrennt.

Besser ist es für mich, wenn ein Mitarbeiter dem anderen flüstert: »Eher kommst du an einem bissigen Hofhund vorbei, als beim Chef mit einem Gehaltswunsch zu landen!« Werten Sie mein Knurren und Kläffen zu Ihrer Forderung also nicht als moralische Empörung, sondern als Betriebsgeräusch – und lassen Sie sich davon nicht abschrecken!

HÜRDE »Der Chef geht in die Luft, wenn ich mehr Gehalt will!«
SPRUNG Diese Empörung ist oft Taktik und darf Sie nicht einschüchtern. Der Chef will zeigen, wer die Hosen anhat – auch wenn er innerlich zu einem Ja bereit ist.

Wenn Frauen sich trauen

Stellen Sie sich meinen Gehaltsetat wie einen Kuchen vor, den ich nicht zuletzt nach folgendem Prinzip verteile: Wer zuerst »Hunger!« schreit, bekommt ein Stück – so lange der Vorrat reicht. Aber bis eine Frau es wagt, mehr Gehalt zu fordern, haben gewöhnlich drei bis vier Männer zugeschlagen. Und der Etat ist abgeräumt.

So ziehen die Gehälter der männlichen Kollegen, die schon beim Einstieg höher sind, mehr und mehr davon. In einigen Branchen gehen die Mitarbeiterinnen mit einem Drittel weniger nach Hause.

Dabei hätten Frauen allen Grund, sich teuer zu verkaufen! Ihre Schul- und Studienabschlüsse nehmen es locker mit denen der männlichen Kollegen auf. Oft arbeiten sie besonders zielgerichtet und zuverlässig, gehen konstruktiv mit Kunden und Kollegen um, glänzen durch emotionale Intelligenz und machen sogar auf halben Stellen einen ganzen Job. Aber was Sie als Frau verdienen, hängt vor allem davon ab, wie teuer Sie Ihre Leistung verkaufen. Und hier können sich Ihre großen Vorzüge, etwa dass Sie einfühlsam und teamorientiert sind, als riesige Stolpersteine erweisen.

Viele Frauen scheuen Eigenlob und übertünchen ihre Spitzenleistung mit der Tarnfarbe der Bescheidenheit. Das Feilschen um Geld scheint ihnen unangenehm. Manchmal habe ich sogar das Gefühl, sie wollen *mir* die scheinbar peinliche Situation ersparen. Das mag ein charakterlicher Vorzug sein, aber wohin führt er? Wenn Sie nicht fordern, müssen Sie nehmen, was ich freiwillig gebe. Also ziemlich wenig.

Wenn ich Sie als Frau engagiere, dann sicher deshalb, weil Sie

für den offenen Posten besser als die männlichen Mitbewerber geeignet sind. Aus welchem Grund sollten Sie sich, wie in der Praxis üblich, als erste Wahl mit einem Gehalt begnügen, das unter dem der (männlichen) zweiten Wahl liegt? Zumal mein Etat ja auch für einen Mann reichen müsste!

Vergessen Sie nicht, dass wir Chefs – übrigens auch die Cheffinnen! – keine Gleichstellungsbeauftragten sind, sondern kühle Rechner. Es ist Ihre Sache, für Gerechtigkeit zu sorgen. Verlangen Sie das, was Sie wirklich wert sind! So steigern Sie Ihr Gehalt und gewinnen meinen Respekt: Bestimmt können Sie sich ebenso gegenüber (männlichen) Kunden und Geschäftspartnern durchsetzen. Davon profitiere ich!

Ihre Chancen auf eine Gehaltserhöhung stehen gut, gerade wenn Ihr Ausgangsgehalt noch Luft nach oben lässt. In Gedanken werde ich Sie natürlich mit den männlichen Kollegen vergleichen, und das kann sehr zu Ihrem Vorteil sein. Auch kommt es nicht allzu häufig vor, dass eine Frau mit großer Bestimmtheit eine Gehaltserhöhung fordert – wenn doch, habe ich die Erfahrung gemacht, dass sie meist gute Gründe hat.

Fordern Sie klar und zeitig: Je deutlicher und je eher Sie »Hunger!« rufen, desto größer die Chance, dass ich Ihnen ein schönes Stück des Etatkuchens mit Ihrer nächsten Abrechnung servieren kann.

HÜRDE »Als Frau werde ich schlechter bezahlt. Das hat traditionelle Gründe und ist so schnell nicht zu ändern.«

SPRUNG Der Chef unterscheidet in erster Linie nicht nach Geschlecht, sondern danach, wie sich eine Arbeitskraft verkauft. Fordern Sie das, was Sie wert sind – ohne »Frauenrabatt«!

Persönliches Gehaltsthermometer: Bringen Sie es selbstbewusst über die Lippen?

Testen Sie, ob Ihre Einstellung für ein Gehaltsgespräch stimmt. Beantworten Sie die folgenden Fragen, indem Sie jeweils die Antwort ankreuzen, der Sie am ehesten zustimmen können.

1. Hat Ihr Chef Grund dazu, sauer zu sein, wenn Sie mehr Gehalt fordern?

- a) Eigentlich schon. Schließlich will ich jetzt mehr, als wir vertraglich vereinbart haben.
- b) Nein, als Geschäftsmann weiß er: Mit der Leistung muss das Gehalt wachsen. Daher kann er mir meine Forderung nicht krumm nehmen.
- c) Na ja, er wird nicht begeistert sein, aber damit muss ich leben. Allerdings gehe ich davon aus, dass das Vertrauen zwischen uns leidet.

2. Wie kann es sich auf Ihr Ansehen beim Chef auswirken, wenn Sie nie nach einer Gehaltserhöhung fragen?

- a) Der Chef schätzt mich besonders, denn Bescheidenheit ist eine seltene Tugend.
- b) Es ist zu befürchten, dass mich der Chef neben Kollegen übersehen, die ihre Leistung offensiv verkaufen. Irgendwann gehöre ich, zumindest dem Gehalt nach, zur zweiten Garde.
- c) Der Chef hält mich für besonders loyal, aber ich laufe Gefahr, dass er meine Leistung als selbstverständlich hinnimmt und sie nicht entsprechend belohnt.

3. Welche Eigenschaften beweisen Sie, wenn Sie ein kluges Gehaltsgespräch führen?

- a) Ich zeige Geldgier. Diese Eigenschaft dürfte dem Chef zwar nicht ganz fremd sein, aber bei anderen duldet er sie kaum.
- b) Ich kann Selbstvertrauen und Verhandlungsgeschick zeigen. Beides wünscht sich der Chef, weil ich nur so die Interessen der Firma nach außen vertreten kann.
- c) Ich demonstriere Selbstvertrauen, das der Chef jedoch wahrscheinlich als »Selbstüberschätzung« interpretieren wird.

4. Angenommen, Sie verlassen das Unternehmen und Ihre Stelle muss neu besetzt werden – was bedeutet das für Ihren Chef?

- a) Er stellt heute jemanden ein, und morgen geht alles seinen gewohnten Gang.
- b) Der Chef hat Arbeit und Kosten, bis er jemanden findet. Und es ist ungewiss, ob die neue Arbeitskraft mich wirklich ersetzen kann. Letztlich kommt es ihn günstiger, mein Gehalt zu erhöhen.
- c) Der Chef hat erst einmal Arbeit, weil er jemanden suchen muss. Das kann dauern, aber dann bin ich völlig ersetzt, und alles läuft wie bisher.

5. Als Frau wollen Sie mehr Gehalt fordern. Wie sehen Sie Ihre Aussichten, verglichen mit einem männlichen Kollegen?

- a) Eher schlecht. Untersuchungen belegen, dass Frauen generell weniger bekommen.
- b) Eher gut. Zum einen, weil mein Gehalt vielleicht mehr Luft nach oben lässt. Zum anderen, weil Frauen nicht allzu oft