

INGRID MYLENA KÖSTEN

## **Verhandeln ums Geld**

### **Inhalt:**

- ▶ „Bescheidenheit ist eine Zier“ – *weiterkommen Sie ohne ihr*
- ▶ Welche Schritte führen zum Verhandlungserfolg?
- ▶ Grundgehalt und variables Gehalt

### **GEHALT VERHANDELN:**

- ▶ Die richtige Einstellung
- ▶ Nachweis Ihrer Leistung
- ▶ Einflussfaktoren auf die Höhe des Gehalts
- ▶ Die Ermittlung Ihres Marktwerts
- ▶ Der richtige Zeitpunkt
- ▶ Nicht mit der Tür ins Haus fallen
- ▶ Entwickeln Sie Alternativen
- ▶ Argumentationsbilanz
- ▶ Umgang mit Einwänden
- ▶ Gehaltsverhandlungen in Vorstellungsgesprächen

## **„Bescheidenheit ist eine Zier – weiterkommen Sie ohne ihr“**

Frauen sind gute und harte Verhandlerinnen - wenn sie für andere verhandeln. Wenn es um ihr eigenes Gehalt geht, werden oft unnötige Fehler gemacht, mit dem Ergebnis, dass sie sich oft unter ihrem Marktwert verkaufen.

Frauen haben immer noch Probleme für ihre Leistung das Gehalt zu fordern, das sie verdienen. Während Männer schon in ihrer Jugend lernen, ihre Erlebnisse und Erfolge in das beste Licht zu stellen und alle Welt davon wissen zu lassen, glauben viele Frauen immer noch, Bescheidenheit sei eine Tugend.

Gute, gewissenhafte Arbeit wird als Selbstverständlichkeit gesehen, Erfolge wie Geschäftsabschlüsse oder Rabattverhandlungen, die durchgesetzt wurden, werden nur nebenbei erwähnt. Dabei ist es wichtig, auch kleine Erfolge als solche wirken zu lassen und dem/der Vorgesetzten das Gefühl zu geben, dass Frau sich einsetzt und ihre Sache gut macht.

Frauen vertrauen zu oft darauf, dass ihre Arbeit von anderen gesehen und entsprechend honoriert wird. Doch nur die wenigsten Vorgesetzten tragen ihren MitarbeiterInnen eine Gehaltserhöhung nach, auch wenn deren Arbeit sehr geschätzt wird. Warten und hoffen lohnt sich nicht, denn wer nicht fordert, wird übergangen.

Eine Vielzahl von Untersuchungen belegen, dass Frauen (generell) eine andere Art der Selbstpräsentation als Männer bevorzugen. Bedingt durch die unterschiedliche Sozialisation fällt es vielen Frauen noch immer schwerer, ihre Kompetenzen, Vorzüge und Talente selbstbewusst vorzustellen – sie neigen dazu, sich als weniger kompetent zu bewerten als ihre Umwelt es tut! Diese Tatsache kann gerade bei den (in den meisten Unternehmen jährlich stattfindenden) MitarbeiterInnen-Gesprächen zur Karrierefalle für Frauen werden und sich außerdem auch auf die Gehaltserhöhung auswirken - denn auch hier fällt es Frauen tendenziell schwerer als Männern, mehr für sich heraus zu verhandeln.

## Welche Schritte führen zum Verhandlungserfolg?

Die erste Überlegung um sich auf der Sachebene fit zu machen ist die Frage: Worum geht es in dieser Verhandlung genau? Hierbei spielen Fragen wie Wettbewerbsregeln, Deadlines oder das übliches Gehaltsgefüge eine Rolle. Die meisten Verhandlungen scheitern jedoch daran, dass nicht zielorientiert verhandelt wird. Daher machen Sie sich im Vorfeld der Gehaltsverhandlung klar:

- Was ist mein Ziel?
- Was will ich genau erreichen?
- Welche Auswirkungen hat das auf meinen Verhandlungspartner?

Diese Fragen können viele Frauen nicht klar und präzise beantworten. Dabei entstehen bei der Zielformulierung und den Betrachtung der möglichen Konsequenzen schon wichtige strategische Überlegungen.

Steht ein klares Ziel oder ein Zielkorridor fest, dann ist die nächste Aufgabe, die Argumente zu finden, die das eigene Unterfangen untermauern sollen.

Dabei sollten Sie vor allem bedenken, dass nicht Rechtfertigungen gefragt sind, sondern klare Aussagen über die Vorteile die Sie dem Unternehmen bringen, am besten noch aus der Sicht des Verhandlungspartners.

Verhandeln lässt sich immer leichter, wenn Alternativen bestehen. Diese Alternativen können gänzlich außerhalb der Sache liegen. Wichtig ist daher, sich vor dem Gehaltsgespräch Alternativen für den Geldwert zu überlegen.

So kann eine flexible Strategie entwickelt werden. Zuletzt reichen natürlich diese theoretischen Vorbereitungen nicht aus, sondern Ihre Forderung muss auch mit entsprechendem Selbstbewusstsein vorgetragen werden.

## **Grundgehalt und variables Gehalt**

Gehälter werden zunehmend frei verhandelbar. Immer mehr ArbeitnehmerInnen bekommen neben dem Grundgehalt ein variables Gehalt. Das können sein: Gewinnausschüttungen, Prämien, Provisionen, Boni, Eigenkapitalbeteiligungen oder eine Betriebspension. Oft zahlen Unternehmen einen Mix aus individueller Leistung und Firmenergebnis. Ein Anspruch auf die Leistungsprämie in voller Höhe besteht allerdings nur dann, wenn Sie Ihre Ziele in der vereinbarten Zeit vollständig erreicht haben.

Der Vorteil von variablen Gehaltsbestandteilen ist, dass Ihre Leistungen besser honoriert werden. Der Nachteil ist, dass Sie im Gegensatz zum Grundgehalt nicht fest zugesagt werden. Die Höhe dieses Gehaltsanteils kann also von Jahr zu Jahr deutlich variieren. Je höher eine Position im Unternehmen angesiedelt ist, umso höher sind meist die variablen Gehaltsanteile.

Auf den Vorschlag, einen Teil Ihres Gehalts leistungs- oder erfolgsorientiert zu erhalten, sind viele ArbeitnehmerInnen oft nicht eingestellt.

Achten Sie darauf, dass beide Anteile in einem sinnvollen Verhältnis zueinander stehen. Ihr Grundbedarf sollte immer über den fixen Gehaltsbestandteil abgedeckt werden können. Je geringer Ihr Grundgehalt ist, desto größer sollte die Möglichkeit sein, bei guter Leistung überproportional am erzielten Erfolg zu partizipieren.

## **GEHALT VERHANDELN:**

### **Die richtige Einstellung**

Achten Sie darauf, dass Sie nicht als Bittstellerin auftreten! Sie sind gleichberechtigte Verhandlungspartnerin und verhandeln über Ihre Leistung und deren Preis.

Zeigen Sie Selbstvertrauen! Ihr Gegenüber soll den Eindruck gewinnen, dass Sie eine ernst zu nehmende Verhandlungspartnerin sind. Tragen Sie Ihre Forderung mit fester Stimme vor, achten Sie auf eine selbstbewusste Körpersprache.

Sie verfügen über Qualifikationen, Kenntnisse und Fähigkeiten, die einen bestimmten Marktwert haben. Positionieren Sie sich nicht unter Ihrem Potential. Widerstehen Sie der (weiblichen) Tendenz sich zu bescheiden. Sie fordern nichts anderes als den Gegenwert Ihrer Leistung. Belegen Sie dies durch Ihre Argumente!

### **Nachweis Ihrer Leistung**

Legen Sie sich eine Leistungsmappe an, in der Sie kontinuierlich alle Erfolge festhalten. Mit der Mappe können Sie jederzeit Ihren Vorgesetzten handfeste Beweise für Ihren überdurchschnittlichen Einsatz vorlegen.

Bezahlt werden Sie für Ihre Taten und nicht für Ihre Worte. Zeigen Sie daher Ihrem Verhandlungspartner, welchen Beitrag Sie zum Unternehmenserfolg geleistet haben. Belegen Sie Ihre Leistungen mit Zahlen und Fakten und weisen Sie ungeniert auf Verbesserungen Ihrer Ergebnisse hin. Ideal ist es, wenn Sie belegen können, wie viel Geld Ihr Einsatz der Firma gebracht hat (z.B. der Betrag, der durch den von Ihnen angeregten Lieferantenwechsel gespart wurde).

## **Einflussfaktoren auf die Höhe des Gehalts**

- ▶ Ihr derzeitiges Grundgehalt (siehe Arbeitsvertrag)
- ▶ wie viel Sie verdienen wollen
- ▶ die branchenüblichen Durchschnittsgehälter
- ▶ das Verhältnis von Angebot und Nachfrage
- ▶ die mit einer Position verbundenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten
- ▶ Personalverantwortung (insbesondere disziplinarische)
- ▶ die Branche
- ▶ die Größe des Unternehmens (je größer desto höheres Gehalt)
- ▶ die Ertragslage des Unternehmens
- ▶ der Grad der gewerkschaftlichen Organisation
- ▶ die Region

## **Die Ermittlung Ihres Marktwerts**

Bevor Sie einen Termin für ein Gehaltsgespräch vereinbaren, ermitteln Sie Ihren Marktwert. Nur wenn Sie wissen, was in vergleichbaren Positionen gezahlt wird, bekommen Sie eine Vorstellung, was Sie für Ihre Leistung verlangen können bzw. was Ihre Arbeit wert ist. Die branchenüblichen Durchschnittsgehälter sollten Sie im Hinterkopf haben um den eigenen Verhandlungsspielraum besser einschätzen zu können.

### **Informationen über marktübliche Gehälter bekommen Sie:**

- ▶ durch informelle Kontakte - Austausch mit Kollegen und Kolleginnen aus der Branche oder in Netzwerken
- ▶ Gewerkschaften
- ▶ Arbeiterkammer
- ▶ Berufsverbände
- ▶ Betriebsrat
- ▶ Auch Zeitungen und Fachzeitschriften bieten erste Anhaltspunkte.

- ▶ Vergütungsstudien zählen zu den differenziertesten Gehaltsübersichten, sind aber kaum erschwinglich. Teilergebnisse werden aber häufig in der Wirtschaftspresse veröffentlicht.
- ▶ kostenpflichtige Gehaltschecks im Internet; individuelle Gehaltsanalysen, z.B. unter [www.jobpilot.at](http://www.jobpilot.at) ( €14,-)

Ihr individuell angemessenes Gehalt kann Ihnen natürlich keine Statistik sagen, aber die Kenntnis der Durchschnittsgehälter ist eine gute Voraussetzung, um den eigenen Spielraum bei Gehaltsverhandlungen einschätzen zu können.

**Beantworten Sie folgende Fragen:**

- ▶ Was habe ich in den letzten Jahren geleistet?
- ▶ Über welche Qualifikationen verfüge ich?
- ▶ Wie habe ich mich um das Unternehmen verdient gemacht?
- ▶ Welche Projekte habe ich bearbeitet?
- ▶ Wo liegen meine besonderen Stärken?
- ▶ Sind die an mich gestellten Anforderungen gestiegen?
- ▶ Wurden meine Kompetenzen/mein Arbeitsumfang erweitert?
- ▶ Ist mein Verantwortungsbereich gewachsen?

Blieben Sie bei realistischen Forderungen:

- ▶ Versuchen Sie, Ihr gegenwärtiges Gehalt richtig einzuschätzen.
- ▶ Erkunden Sie die Gehaltsstruktur des eigenen Unternehmens.
- ▶ Behalten Sie auch die Branche im Auge. Sie werden kaum signifikant mehr verdienen können als Ihre KollegInnen in einem vergleichbaren Unternehmen.
- ▶ 5 bis 10 Prozent Gehaltserhöhung sind üblich, nur für außerordentliche Leistungen können sie bis 15 % mehr Geld erwarten.
- ▶ „Job-Hopper“, die in ein neues Unternehmen eintreten, können noch einmal 5 bis 10 % dazu schlagen.

## **Wählen Sie den richtigen Zeitpunkt**

Es gibt drei besonders günstige Gelegenheiten für das Einläuten Ihrer nächsten "Gehaltsrunde":

1. Eine Erweiterung Ihres Aufgabenfeldes stellt den fast idealen Einstieg für eine Neubewertung Ihrer Leistungen dar. Wer mit mehr Verantwortung betraut wird, braucht um ein höheres Entgelt kaum streiten.
2. Auch die regelmäßigen Beurteilungsgespräche bieten eine günstige Möglichkeit, den Vorgesetzten auf Ihre Gehaltswünsche aufmerksam zu machen.
3. Ist Ihnen ein Projekt besonders gelungen, brauchen Sie auf das nächste turnusmäßige Meeting allerdings nicht zu warten. Melden Sie sich selbstbewusst bei Ihrem Chef!

## **Wählen Sie die richtigen Gesprächspartner**

Wenden Sie sich mit Ihrem Anliegen an denjenigen oder diejenige, der Ihre Sache auch entscheidet. Zumeist der oder die direkte Vorgesetzte.

Wenn er/sie sich für nicht zuständig erklärt, bitten Sie ihn/sie zum Gehaltsgespräch mit der zuständigen Person mitzukommen. Dadurch verhindern Sie den Trick, dass die Chefs sich aufeinander ausreden. Wenn Sie es elegant anstellen, können Sie Ihre Gehaltswünsche auch von "höherer Stellen" entrieren lassen. Dabei müssen Sie aber wissen, was Sie tun. Wer allzu offensichtlich Hierarchien überspringt, wird auf wenig Verständnis stoßen.

## **Nicht mit der Tür ins Haus fallen**

Eröffnen Sie das Gespräch, indem Sie ankündigen, über Ihre „persönlichen Perspektiven im Unternehmen“ reden zu wollen, das steuert auf die Gehaltsfrage zu.



Fordern Sie keine „Gehaltserhöhung“ sondern sprechen Sie von der „Anpassung des Gehalts an Ihre Leistung“. Ihr Vorgesetzte/r hört Ihre Motivation und merkt sofort, dass Sie die Spielregeln kennen und nicht so leicht abzuwimmeln sein werden.

## **Entwickeln Sie Alternativen**

Ihr Gehalt besteht nicht nur aus Geld. Häufig sind Sie besser beraten, auf eine höhere Dotierung zu verzichten. Schöpfen Sie alle Möglichkeiten zur Aufbesserung Ihres Gehalts oder Erweiterung Ihres Dispositionsspielraums aus, z.B. Dienstauto, Gewinnbeteiligung, Spesenkonto für geschäftliche Bewirtungen, Abonnements wichtiger Fachzeitschriften, Teilnahme an Konferenzen, Tagungen, Workshops auf Firmen- bzw. Institutskosten. Bedenken Sie, dass Sachleistungen oft steuerlich günstiger kommen als eine Gehaltssteigerung im gleichen Ausmaß. Richten Sie Ihre Verhandlungstaktik danach aus!

## **Die wichtigsten Argumente in der Gehaltsverhandlung sind**

- ▶ Leistung
- ▶ Einsatz
- ▶ und Performance, unterfüttert mit Daten und Fakten

## **Argumente für eine Gehaltserhöhung**

Sie haben

- ▶ mehr Verantwortung übernommen
- ▶ neue Aufgaben übernommen
- ▶ nachhaltige Einsparungen initiiert oder durchgesetzt
- ▶ mehr zu leisten (z.B. durch die Vertretung von KollegInnen)
- ▶ besonders umsatzstarke Projekte an Land gezogen
- ▶ durch Fortbildung besondere Qualifikationen erworben
- ▶ das Betriebsklima oder betriebliche Abläufe verbessert usw.

Führen Sie auf keinen Fall private Gründe für eine Gehaltserhöhung an. Trennen Sie Ihre Forderung von ihrer Person, sonst sind sie sehr rasch in einem „emotionalen Nebel“.

## **Argumentationsbilanz**

Argumentationsgrundlage ist immer und ausschließlich die eigene Leistung. Überzeugen Sie Ihre Vorgesetzten, dass ihnen eine Gehaltserhöhung mehr einbringt als sie kostet. (Nutzenargumentation)

Bereiten Sie Ihre Argumentation genau vor. Erstellen Sie ein Argumentationsfeld. (Argument – Gegenargument – Entkräftung des Gegenarguments) .  
Bringen Sie Ihr stärkstes Argument am Schluss ein.

## **Vermeiden Sie Druck auszuüben**

Allzu kompromissloses Auftreten ist fehl am Platz. Gehaltsverhandlungen sind Gespräche zwischen gleichberechtigten PartnerInnen. Wer auf seinen Vorgesetzten mit der Drohung zugeht: "Mehr Geld oder ich gehe!", zeigt kein Verhandlungsgeschick. Eine eventuelle Kündigung sollten Sie als letzte Konsequenz, nie aber aus spekulativen Gründen in die Verhandlungen mit einbeziehen.

## **Geld ist nicht alles...**

Wer im Gehaltsgespräch den Eindruck erweckt, ausschließlich an Geld, nicht aber an seiner Arbeit interessiert zu sein, liegt falsch. Ihr Arbeitgeber könnte nämlich langfristig keine Perspektiven mehr in Ihnen sehen. Sicheres, aber kompromissloses Auftreten wird Ihrer Sache eher nutzen als zur Schau getragene Basar-Mentalität.

Lassen Sie sich das Ergebnis des Gespräches schriftlich bestätigen, oder machen Sie selbst eine Aktennotiz mit dem Gesprächsresultat. Überprüfen Sie, welche Auswirkungen eine Gehaltserhöhung auf Ihre Steuerabgaben hat.

## Umgang mit Einwänden

Es gibt zwei Arten von Einwänden.

### Sachliche Einwände

Zahlreiche sachliche Einwände nehmen Sie in Ihrer Argumentationsbilanz vorweg und können so gezielte Antworten vorbereiten.

Bei **Beziehungseinwänden** fragen Sie sich vor der Verhandlung:

- ▶ Wie denkt mein/e Chef/Chefin über mich?
- ▶ In welcher persönlichen Beziehung steht er/sie zu mir?

Sind Ihnen persönliche Spannungen bekannt, klären Sie diese in einem besonderen Gespräch im Vorfeld.

### Wie Sie Einwände rhetorisch kontern

**Die Fragetechnik** ist vor allem dann sinnvoll, wenn Ihnen „Killerphrasen“ entgegengebracht werden.

### Beispiele:

Vorgesetzte: *„Da kann ich nichts für Sie tun.“*

MA: *„Warum nicht? / Können Sie mir helfen zu verstehen, warum Sie glauben, mir keine Gehaltserhöhung zu gewähren?“*

Vorgesetzte: *„Ich würde ja gern, aber mir sind die Hände gebunden...“*

MA: *„Was kann ich tun, damit Ihnen die Hände nicht mehr gebunden sind? „Wie gehen wir nun weiter vor?“ / Was schlagen Sie vor?“*

## Taktiken und Einwände und Vorschläge zum Kontern

Hinhalte-Taktik	<i>"Grundsätzlich gebe ich Ihnen ja Recht. Nur im Moment ..."</i>
Ihre mögliche Reaktion	<i>"Was genau ist der Grund für Ihr Zögern?" oder "Gibt es etwas an meiner Leistung, womit Sie nicht zufrieden sind?"</i> Kommt es hier zu keinem Einlenken, sollten Sie in absehbarer Zeit einen neuen Termin festsetzen.
Abblocken	<i>"Sie wissen, die angespannte wirtschaftliche Lage ..."</i>
Ihre mögliche Reaktion	In diesem Fall hilft der Hinweis, sich dessen durchaus bewusst zu sein, mit seiner überdurchschnittlichen Leistungsbereitschaft aber dazu beizutragen, dass sich daran in absehbarer Zeit etwas ändert.
Die Provokation	<i>"Warum sollte ich ausgerechnet Ihnen mehr bezahlen? ...Ich erinnere mich da an einen Vorfall..."</i>
Ihre mögliche Reaktion	Hat er damit recht, empfiehlt es sich, dies offen zuzugeben, aber Ihre Vorzüge an anderer Stelle hervorheben ( <i>"Das ist mir klar, allerdings habe ich anschließend in der Verhandlung mit Herrn XY einen exzellenten Preis ausgehandelt."</i> ). Ist er im Unrecht, sollten Sie die Provokation besser ignorieren, ruhig bleiben und nochmals die eigenen Argumente anführen.
Abblocken	<i>„In der momentanen Unternehmenssituation sehe ich keine guten Chancen für Gehaltserhöhungen.“</i>
Ihre mögliche Reaktion	Ja, gerade weil die Zeiten schlecht sind, erscheint es mir sinnvoll, in gute MitarbeiterInnen zu investieren, die Umsatz machen

Klassische Gegenreaktion	<i>"Werde ich Ihnen gegenüber nachgiebig, wollen alle mehr Geld."</i>
Ihre Reaktion	Diesem Argument wird der Boden entzogen, wenn die Zusicherung erfolgt, die Gehaltserhöhung diskret zu behandeln, bzw. sie für eine (Zusatz-)Leistung zu erhalten, die andere Kollegen nicht erbringen würden. Es verbietet sich dabei natürlich, die Leistung der anderen Kollegen zu schmälern.
Verweis auf das vorhandene Gehaltsgefüge	<i>„Ihre Forderung sprengt unser Gehaltsgefüge.“</i>
Ihre mögliche Reaktion	Fragen Sie Ihre Vorgesetzten nach dem Gehaltsgefüge: Wie sind die Rahmenbedingungen, welche Grenzen gibt es für welche Funktionen/Positionen? Dadurch ist Ihr Gegenüber gezwungen, sich inhaltlich mit Ihren Forderungen auseinanderzusetzen.
Der "Nicht-Zuständigkeits-Trick"	<i>„Wenn es nach mir ginge, würde ich Ihnen mehr Geld geben, aber ich entscheide leider nicht allein darüber.“</i>
Ihre mögliche Reaktion	Vereinbaren Sie einen festen Termin, bis wann Ihnen Ihr/Ihre Chef/Chefin eine eindeutige Antwort geben wird. Oder: <i>„Schön, dass wir uns einig sind. Dann sollte(n) ich (oder wir) meine Argumente der GF vortragen?“</i>

Hinweis auf Gehaltsgefüge	<i>„In Ihrer Position ist nicht mehr Gehalt drin.“</i>
Ihre mögliche Reaktion	Überraschen Sie Ihre Vorgesetzten dadurch, indem Sie ihnen Recht geben: <i>„Das sehe ich genau so.“</i> , und dann das Thema Beförderung ansprechen: <i>„Wann und unter welchen Umständen wäre denn die nächste Beförderung für mich möglich?“</i>
Hinweis auf Limit	<i>„Ich kann Ihnen höchstens ... anbieten. Mehr ist beim besten Willen nicht möglich.“</i>
Ihre mögliche Reaktion	<i>„Damit wäre ich nicht zufrieden. Aber ich bin der Auffassung, dass wir trotzdem zu einer Einigung kommen können.“</i> Greifen Sie nun auf Ihre Joker in der Gehaltsverhandlung zurück, bieten Sie Alternativen an: <i>„Wenn es schon nicht mehr Geld gibt, dann möglicherweise die Kostenübernahme für meine...“</i>

### Bei einer Absage

Fragen Sie nach den Gründen der Absage

Finanzieller Engpass des Unternehmens kann Grund für ein NEIN sein, betrifft aber nicht Ihre Leistung. Bei geänderter wirtschaftlicher Situation versuchen Sie es erneut.

Fragen Sie konkret nach, wo genau man von Ihnen mehr erwartet, damit Sie mehr Geld verdienen können.

Legen Sie sich eine Antwort auf die Frage zurecht:

*„Wieso sollte das Unternehmen ein Interesse daran haben, Ihnen ein höheres Gehalt zu zahlen?“*

Wenn Ihre Vorgesetzten erkennen, dass eine Gehaltserhöhung in Zukunft auch für das Unternehmen klare Vorteile bringt, haben Ihre Forderungen gute Chancen.

## **Gehaltsverhandlungen in Vorstellungsgesprächen**

Die Gehaltsverhandlung steht meist am Ende einer Reihe von Gesprächen mit dem künftigen Arbeitgeber. Gründliche Recherche über die Höhe des Einstiegsgehalts ist auch hier notwendig, etwa durch Gespräche mit Studienkollegen und -kolleginnen. Aktuelle Übersichten der durchschnittlichen Jahresgehälter finden Sie zum Beispiel in den Wirtschaftsmagazinen oder im Internet.

Je höher die Qualifikation ist desto höher sind die Chancen auf ein gutes Gehalt.

### **Argumente sind:**

- ▶ ein guter Abschluss
- ▶ berufsbezogene Praktika beziehungsweise Berufserfahrung
- ▶ Zusatzqualifikationen
- ▶ Auslandsaufenthalte
- ▶ Sprachkenntnisse etc.

Beim Job-Einstieg ist ein größerer Verhandlungsspielraum anzubieten. Geben Sie Ihre eigenen Vorstellungen mit einer Ober- und Untergrenze an. Wenn Ihr Gegenüber sofort zustimmt, war die Position höher dotiert. Versuchen Sie nachzubessern! Zusatzleistungen!

## Antwortstrategien in Gehaltsverhandlungen

Frage	Antwort
<i>"Was verdienen Sie derzeit?"</i>	<i>"Meine Gehaltserwartung bewegt sich in der branchenüblichen Spanne zwischen 24.000 und etwa 36.000 Euro."</i> oder <i>"Ich stelle mir ein Gesamteinkommen mit Vergünstigungen und Zuschlägen um die 50.000 Euro vor."</i>
<i>"Was möchten Sie bei uns gerne verdienen?"</i>	<i>"Mein Gehalt sollte sich an meiner Qualifikation, meiner Leistung und meinen Erfahrungen orientieren. Was sind Ihnen diese wert?"</i> oder <i>"Darf ich Sie fragen, wie diese Position budgetiert ist?"</i>