

Zielführende Argumente für Gehaltserhöhung: Gehaltsverhandlungen richtig führen

7. Okt. 2014, Conrad PRAMBÖCK

Gehaltserhöhung: Argumente müssen Interessen von Mitarbeitern und Unternehmen gleichwertig berücksichtigen

Mehr Geld für die selbe Leistung zu verdienen, ist wohl für jeden eine verlockende Aussicht. Doch die Wirklichkeit sieht anders aus: Tatsächlich wird es für Führungskräfte und Mitarbeiter aller Branchen und Altersgruppen immer schwieriger, ein höheres Einkommen zu erzielen. Die meisten Unternehmen stehen unter wachsendem Druck und steigen stark auf die Kostenbremse. Vor allem die Personalkosten stehen häufig im Mittelpunkt der Sparmaßnahmen. Argumente für Gehaltserhöhungen sind daher nicht so einfach zu finden.



Gehaltserhöhung – Argumente die dagegen sprechen

Schließlich bilden Gehälter und Sozialleistungen in den meisten Unternehmen den größten Kostenblock. In Produktionsunternehmen machen Personalkosten durchschnittlich rund 30 % der gesamten Kosten aus, in Dienstleistungsunternehmen sind es im Schnitt rund 70 %. Wenn Unternehmen die Möglichkeit zu sparen haben, dann vor allem über die Personalkosten.

Auf der anderen Seite sind die Anforderungen der Unternehmen an die Mitarbeiter in vielerlei Hinsicht stark gestiegen. Überall müssen die Mitarbeiter mehr für das gleiche Geld leisten. Selbst Beförderungen werden teilweise ohne Gehaltserhöhung durchgeführt.



Besonders stark machen sich die höheren Standards bei jungen Berufseinsteigern bemerkbar. Ein absolviertes Studium genügt heutzutage bei weitem nicht, um mit Sicherheit einen guten Job zu bekommen. Zusätzlich erwarten die Unternehmen von ihren Bewerbern Praktika, Auslandserfahrung und ausgezeichnete Englischkenntnisse.

Auf der anderen Seite sind die Einstiegsgehälter in den letzten 10 bis 15 Jahren annähernd gleich geblieben und liegen derzeit für viele Akademiker im Bereich zwischen 30.000 und 35.000 € brutto pro Jahr. Zieht man die Inflation ab, liegen die realen Einstiegsgehälter sogar leicht unter dem Niveau früherer Generationen.

Geringer Verhandlungsspielraum beim Berufseinstieg

Der Spielraum für Verhandlungen beim Karrierestart ist für die meisten Bewerber äußerst gering. Die Kandidaten sind leichter austauschbar, denn die Unternehmen können aus einer mehr oder weniger großen Anzahl ähnlich qualifizierter Berufsstarter auswählen und deshalb den Rahmen der finanziellen Bedingungen eng festlegen.

Über die Hälfte der Unternehmen, insbesondere die Großkonzerne, haben fix definierte Einstiegsgehälter, die sie auch für die besten Kandidaten nicht erhöhen. Für die meisten jungen Talente heißt es daher beim ersten Gehalt: „Take it or leave it.“

Auch wenn es kein festgelegtes Einstiegsgehalt gibt, beträgt der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen und dem besten Starteinkommen in einem Unternehmen maximal 10 %. Die Verhandlung für Berufseinsteiger reduziert sich daher meist auf die Frage: „Wie hoch liegt bei Ihnen das Einstiegsgehalt?“, ergänzt durch: „Wann sprechen wir das nächste Mal über mein Gehalt?“

Die Verhandlungsmacht steigt mit der Berufserfahrung

Es gilt ein grundsätzliches Prinzip für den beruflichen und finanziellen Aufstieg: Wer mehr leistet, kann mehr fordern. Jeder Arbeitnehmer muss sich daher – bevor er Argumente für die Gehaltserhöhung aufzählen möchte – zuerst die Frage stellen, welche Leistung er für seinen Arbeitgeber erbringt. Daraus ergibt sich der Wert, den er für sein Unternehmen darstellt und der sich auch in seinem Gehalt widerspiegelt.

Daher ändern sich mit zunehmender Berufserfahrung die Rahmenbedingungen für die Verhandlung. Der Arbeitgeber weiß nun um die Leistung und den Wert des Mitarbeiters Bescheid. Durch ihr fachliches Wissen, ihr berufliches Können und ihr professionelles Netzwerk werden die Mitarbeiter einzigartig und damit schwerer auszutauschen. Insbesondere hoch qualifizierte Fachleute und langjährige Kundenbetreuer sind teilweise nicht einmal nach monatelanger Suche gleichwertig zu ersetzen.

Wer einmaliges Wissen und besondere Fähigkeiten über viele Jahre erworben und tragfähige Beziehungen in seinem beruflichen Netzwerk innerhalb und außerhalb des Unternehmens aufgebaut hat,

kann mit gutem Gewissen selbstbewusst in die Gehaltsverhandlung gehen. Die Verhandlungsmacht geht zunehmend auf die besten Mitarbeiter über, weil sie am Markt Alternativen haben.

Gehaltserhöhung: Argumente, die in der Verhandlung zählen

Viele gängige Verhandlungsstrategien empfehlen den Mitarbeitern mehr oder weniger offen, ihren Vorgesetzten für ein höheres Einkommen über den Tisch zu ziehen. Diese Taktik führt jedoch fast nie zum Erfolg. Kurzfristig mag sogar Erpressung wirken, um ein höheres Gehalt zu erzwingen, doch das Vertrauensverhältnis zum Chef ist langfristig beschädigt.

Auf der anderen Seite akzeptieren Personalchefs jeglicher Branche folgende zwei Argumente, wenn es um die Erhöhung des Gehalts des Mitarbeiters geht:

1. eine verbesserte Leistung des Mitarbeiters
2. ein größerer Verantwortungsbereich

Wer besonders gute Leistungen im vergangenen Jahr vorweisen kann und zeigt, wo er über seinen eigentlichen Job hinaus Verantwortung übernommen hat, ist für das Unternehmen am wertvollsten und hat im Gehaltsgespräch die stärkste Position. Mitarbeiter und Führungskräfte bereiten sich daher am besten mit einer Liste aller herausragenden Leistungen und neuen Verantwortungsbereiche auf die Gehaltsverhandlung vor.

Eine Kultur von Geben und Nehmen

Wer das Ziel einer Gehaltssteigerung hat, benötigt jemanden, der ihm diese Erhöhung gewährt. Je mehr der Vorgesetzte von der Arbeit und dem Einsatz seines Mitarbeiters überzeugt und begeistert ist, desto unverzichtbarer wird er für ihn. Insofern sind Leistung und Gehalt zwei Seiten der selben Medaille. Ob Unternehmen oder Mitarbeiter: Wer nur einseitig gibt, ohne eine angemessene Gegenleistung zu erhalten, wird nach einiger Zeit die Geschäftsbeziehung auflösen oder sich innerlich zurückziehen.

Ein ehrliches und offen kommuniziertes Arbeitsverhältnis ist die Grundlage einer tragfähigen beruflichen Kultur, die von Geben und Nehmen geprägt ist. Niemand kann ganz allein erfolgreich sein. Entweder Sie sind Angestellter, dann haben Sie einen Chef, der Sie idealerweise fördert und unterstützt. Oder Sie sind Vorgesetzter, dann sind Sie auf das Engagement Ihrer Mitarbeiter angewiesen, um Großes zu erreichen.

Die Kunst der Gehaltsverhandlung besteht darin, die berechtigten Interessen von Mitarbeitern und Unternehmen ausgewogen zu berücksichtigen und dadurch eine Kultur der Fairness zu schaffen, die beide Seiten langfristig motiviert.

