

Erfolgreiche Gehaltsverhandlung führen

13. Dezember 2018

Gehaltserhöhung fordern und verhandeln

Das jährliche Mitarbeitergespräch, indem sowohl Ihre Leistungen beurteilt werden, als auch neue Ziele für Leistungen und Aufgaben mit Ihrem Vorgesetzten besprochen werden, eignet sich hervorragend, um über eine Gehaltserhöhung zu verhandeln. (Natürlich können Sie auch außerhalb des Mitarbeitergespräches eine Gehaltsverhandlung führen). In beiden Fällen sollten Sie jedoch eins beherzigen: Ohne Vorbereitung Ihrer Gehaltsverhandlung sollten Sie mit diesem Thema nicht beginnen. Denn Sie müssen Argumente abrufbereit in Ihrem Kopf gespeichert haben, die Ihren Vorgesetzten davon überzeugen werden, Ihnen mehr Gehalt zu zahlen.



Allerdings ist es mit der Vorbereitung allein nicht getan. Die Art und Weise, wie Sie Ihre Gehaltsverhandlung führen, entscheidet mit darüber, ob Sie Erfolg haben werden oder nicht. Sie benötigen eine Verhandlungsstrategie, die Ihnen als Orientierung im Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten dient. Oftmals werden innerhalb dieser Verhandlungsstrategie Taktiken angewandt, die als wahre Erfolgskiller zu bezeichnen sind. Doch solche Fehler lassen sich vermeiden. Welche positiven Taktiken Sie dagegen anwenden sollten, erfahren Sie in unserer Übersicht: [3 Tipps für Ihre Gehaltsverhandlung](#).

Gehaltsverhandlungen richtig führen: Vermeiden Sie die schlimmsten Fehler

Fehler Nr. 1: Reden Sie vor lauter Unsicherheit nicht zu viel

Eine Gehaltserhöhung zu fordern, wird Emotionen in Ihnen wecken. Die typischste Emotion ist die Unsicherheit, da Sie nicht wissen, wie Ihr Vorgesetzter auf Ihr Anliegen reagieren wird. Diese Unsicherheit verleitet leider oftmals dazu, weitschweifige Ausführungen zu machen, um die eigenen Argumente zu stützen. Hüten Sie sich davor. Halten Sie Ihre Unsicherheit unter Kontrolle. Argumentieren Sie sachlich, präzise und knapp.

Fehler Nr. 2: Werden Sie nicht zum Bittsteller

Die Bitte um eine Gehaltserhöhung sollte nicht einem Bittgang gleichkommen *„Könnten wir vielleicht noch kurz über eine Gehaltserhöhung sprechen?“* Treten Sie selbstsicher auf. Denken Sie daran: Sie verkaufen sich gerade selbst. Denken Sie auch daran: Sie haben einen Marktwert. Sie erbringen tagtäglich gute Leistungen für das Unternehmen. Weisen Sie selbstbewusst auf Ihre erbrachten Leistungen und Ihr Können hin.

Fehler Nr. 3: Hüten Sie sich vor einer Erpressung

Ihr Vorgesetzter wird in den meisten Fällen Ihre Gehaltsforderungen mit diversen Argumenten ablehnen. Den schlimmsten Fehler, den Sie dann machen können, ist das Unternehmen unter Druck zu setzen und zu versuchen es zu erpressen. *„Dann werde ich ab sofort mein Engagement für das Unternehmen ganz entscheidend reduzieren.“* oder *„Diese Entscheidung demotiviert mich mit einem Schlage so stark, dass ich befürchte, mein Leistungsniveau wird in der kommenden Zeit mächtig sinken.“*

Mit solchen Äußerungen überzeugen Sie nicht. Im Gegenteil, Sie sägen genau an dem Ast, auf dem Sie sitzen. Bleiben Sie trotz Ihrer Verärgerung gelassen. Entkräften Sie ablehnende Argumente Ihres Vorgesetzten stattdessen mit Zahlen, Daten und Fakten.

Fehler Nr. 4: Vergleichen Sie sich nicht mit anderen Kollegen

Sie begründen Ihre Forderung nach einer Gehaltserhöhung mit Worten wie *„Alle Kollegen in meinem Team bekommen mehr Gehalt als ich, obwohl ich die gleiche Arbeit mache. Das ist sehr ungerecht. Deshalb bin ich jetzt endlich mal an der Reihe, eine Gehaltserhöhung zu bekommen.“* Solch ein Argument wendet sich aus zwei Gründen gegen Sie:

- In der Wirtschaft gilt ein Tabu: Was Gehälter angeht, dürfen Sie gar nicht wissen, was Ihr Kollege verdient. Deshalb darf dieser Vergleich keine Rolle spielen.
- Einzig und allein Ihre gezeigte Leistung, Ihre Wichtigkeit für das Unternehmen, Ihr Marktwert und Ihr Leistungspotenzial spielen als Argument eine Rolle. Berufen Sie sich auf diese, statt sich mit Ihren Kollegen zu vergleichen.

Fehler Nr. 5: Berufen Sie sich nicht auf Versprechungen

Sich auf vergangene Aussagen Ihres Vorgesetzten zu berufen, wird Sie Ihrem Ziel, eine Gehaltserhöhung zu erhalten, nicht näher bringen. *„Bei unserem letzten Mitarbeitergespräch haben Sie mir versprochen, dass ich in diesem Jahr mit einer Gehaltserhöhung rechnen könnte.“* oder *„Auf der letzten Betriebsversammlung haben Sie doch Gehaltsüberprüfungen angekündigt.“*

Solches Anmahnen gemachter Zusagen Ihres Vorgesetzten drängt Ihren Vorgesetzten in die Ecke, d.h. er wird Ihre Gehaltsforderungen noch drastischer ablehnen. *„Was ich letztes Jahr gesagt habe, ist heute völlig irrelevant. Seitdem steckt unsere Branche in einer Konjunkturflaute. Unsere Stammkunden brechen uns weg. Und was Ihr Leistungsverhalten betrifft, kann ich nur sagen, dass sich dies seitdem nur verschlechtert hat.“* Sie haben den Unmut Ihres Vorgesetzten auf sich gezogen. Hüten Sie sich davor.

© www.business-netz.com - alle Rechte vorbehalten