

# GEHALT: TREFFSICHER ARGUMENTIEREN

Das wirtschaftlich schwierige Umfeld lässt kaum Spielraum für Gehaltsverhandlungen. Mit gutem Augenmass und den richtigen Argumenten gehen Sie trotzdem als Sieger vom Platz.

→ VON MARK SCHRÖDER

Schweizer Angestellten wird immer wieder ein gesundes Selbstbewusstsein bescheinigt – insbesondere auch im Bezug auf ihr Gehalt. Das beweisen die jüngsten Umfragen des Stellenportals Monster: Vier von zehn Unternehmensmitarbeiter rechnen sich danach Chancen auf eine Gehaltsaufbesserung aus.

Mit dieser Quote sind die Schweizer als ausgewiesene Optimisten einzustufen, denn weltweit rechnet nur jeder Dritte mit mehr Geld. «Dass Schweizer Angestellte im internationalen Vergleich verhältnismässig weniger Einbussen in Kauf nehmen müssen oder gar von vertraglichen Erhöhungen profitieren, zeugt von einer relativ stabilen Gesamtsituation und einer funktionierenden Sozialpartnerschaft», meint Falk von Westarp, Schweiz-Chef des Jobportals Monster.

## SIGNALE AUS DEM IT-MARKT

Die Mitarbeiter der IT-Abteilung haben tatsächlich guten Grund, auch 2009 auf eine Gehaltserhöhung zu spekulieren. Die Krise beeinflusst

ihre Chancen kaum, weiss Paul Brodmann, Geschäftsführer der IT-Personalberatung CBA und Leiter der SwissICT-Arbeitsgruppe Salärumsfrage. «Das Durchschnittsgehalt in der Informatik steigt seit vielen Jahren kontinuierlich an, auch wenn die Teuerung berücksichtigt wird. Wirtschaftlich schwierige Situationen führen in einzelnen Jahren zu einer Stagnation, aber kaum zu einem Rückgang», bilanziert Brodmann die Salärenwicklung von 1996 bis 2008.

## «DER HÄUFIGSTE FEHLER: ZU SEHR AUS DER EIGENEN PERSPEKTIVE ARGUMENTIEREN»

Martin Wehrle in «Geheime Tricks für mehr Gehalt»

Selbst nach dem Platzen der Internetblase stiegen die IT-Gehälter.

Branchenriesen IBM will sich am Markt orientieren: «Wir vergleichen unsere Salärpläne regelmässig mit denen anderer Unternehmen, um eine marktgerechte Entlohnung sicherzustellen. Mitarbeiter, die einen besonderen Beitrag zu unserem Erfolg leisten, werden im obere

ren Segment der Lohnskala eingestuft», meint Unternehmenssprecherin Susan Orozco. Ins gleiche Horn bläst auch Stephan Schneider, Managing Director von vcare Infosystems: «Unsere Löhne werden aktiv den Aufgaben, der Ausbildung und den Verantwortungsbereichen angepasst. Das bedeutet, dass der Schnittwert tendenziell steigt.»

Die gegenläufige Entwicklung beobachtet Hansruedi Vonder Mühl aus der Geschäftsleitung

des IT-Dienstleisters Netcetera. «Bei Studienabgängern wurden die Einstiegsgehälter bis zur Krise aufgrund des Fachkräftemangels und der Ansprüche der Kandidaten seit 2006 um ca. zehn Prozent angehoben. Hält die Krise weiter an, werden die Einstiegsgehälter wohl wieder sinken», sagt Vonder Mühl voraus. Auch die Schweizer Niederlassung des Computerweltmarktführers HP spürt

die sich abschwächende Konjunktur. «Das Durchschnittsgehalt bei HP ist momentan tendenziell sinkend. Das ist Ausdruck der allgemeinen Finanz- und Wirtschaftskrise», konstatiert Unternehmenssprecher Beat Welte.

## GEHALTSGESPRÄCHE RICHTIG PLANEN

Spezialisten werden dagegen weiterhin gesucht und mit allen Mitteln gehalten. Insofern gilt es auch in Krisenzeiten, beim Gehalt nicht zurückzustecken. Wer gut vorbereitet ist und clever argumentiert, kann durchaus Erfolg haben – und am Monatsende ein grösseres Plus auf seinem Konto. Diese Tipps helfen dabei.

### 1 MARKTWERT TAXIEREN

In Gesprächen mit Kollegen und Bekannten in vergleichbarer Position erfährt der Gehaltsverhandelnde rasch, ob er unterbezahlt ist. Um nun mehr Geld fordern zu können, gilt es, seine Mehrleistung herauszustellen – natürlich so, dass es der Vorgesetzte auch wahrnimmt.

Dabei ist es unklug, gleich nach einem beruflichen Erfolg zum Chef zu rennen. Besser ist, Sie sammeln über einen gewissen Zeitraum hinweg Argumente. Gehaltscoach Martin Wehrle empfiehlt etwa, ein Leistungstagebuch zu führen. Die Aufzeichnungen liefern nicht nur dem Angestellten Futter für das Gespräch, sondern auch dem Chef selbst. «Oftmals muss auch der Chef seinem Vorgesetzten gegenüber die Gehaltserhöhung für einen Mitarbeiter begründen. Dann ist es hilfreich, wenn man ihm eine Argumentationshilfe mitgibt», erklärt Wehrle.

### 2 UNTERNEHMENSERFOLG BEOBACHTEN

Insbesondere in wirtschaftlich schwierigen Zeiten müssen auch Angestellte ein Auge auf das Firmengeschäft haben. Wenn der Vorgesetzte mehr Geld bewilligen soll, muss er wissen, welchen Mehrwert er erwarten kann. Der Gehaltsverhandelnde ist gut beraten, Entwicklungen aufzuzeigen, bei denen seine Mehrleistung messbar zum Erfolg des Unternehmens beigetragen hat. Wie Gehaltscoach Martin Wehrle im Ratgeber «Geheime Tricks für mehr Gehalt» schreibt, ist der häufigste Fehler, zu sehr aus der eigenen Perspektive zu argumentieren.

### 3 ZIELE DEFINIEREN

Zur Vorbereitung der Gehaltsverhandlungen gehört – neben dem kontinuierlichen Zur-schaustellen der eigenen Mehrleistung und dem Sammeln guter Argumente – das Definieren von Zielen.

Ein einziges Ziel genügt aber nicht, weiss Wehrle: «Wer sein Ziel stur verfolgt, muss damit rechnen, dass auch der Partner auf stur schaltet. Überlegen Sie sich vorher, auf welche Kompromisse Sie sich einlassen können.» Neben dem Maximalergebnis sollten ein Minimalziel und zumindest eine Alternative formuliert sein.

### 4 HARTNÄCKIGKEIT BEWEISEN

Wer gut vorbereitet, mit starken Argumenten in der Hinterhand und mit konkreten Zielen vor Augen in die Verhandlung geht, darf seinem Gegenüber nicht zu viel Spielraum lassen. Im Buch «Die erfolgreiche Gehaltsverhandlung» betont Heike Friedrichsen, wie wichtig es ist, die Initiative zu ergreifen. «Lenken Sie durch gezielte Fragen immer wieder auf Ihr Verhandlungsziel über.» Das bedeutet aber nicht, dass Sie die ganze Zeit reden sollen, Sie sollen die

Verhandlung nur steuern. «Das geht oft besser, wenn Sie weniger reden», so die Expertin. Die Buchautorin rät Mitarbeitern ausserdem, ihre besten Argumente nicht schon zu Beginn preiszugeben: «Spielen Sie Ihre Trümpfe gezielt aus, halten Sie den Joker möglichst lange in der Hand.» Werde kein konkretes Ergebnis erzielt, müsse man sich zumindest auf einen nächsten Termin einigen, rät sie. «Wer hartnäckig ist, setzt sich letztendlich auch durch.»

### 5 STILLSCHWEIGEN BEWAHREN

Nach erfolgreichen Gehaltsverhandlungen darf der Mitarbeiter auf keinen Fall bei seinen Kollegen mit dem Erfolg prahlen. Verschwiegenheit ist die oberste Pflicht, die dem Vorgesetzten auch ungefragt schon im Gespräch zugesichert werden kann. So ersparen Mitarbeiter ihren Chefs die Anfragen von Kollegen und bringen sich in eine bessere Position in der nächsten Gehaltsrunde.

### 6 DAS ZWEITE GEHALT

Münden die Verhandlungen beim Grundgehalt in einer Sackgasse, sind leistungsabhängige Bezüge wie Prämien oder Aktienoptionen eine Alternative. Auch Diensttelefon oder Geschäftsauto sind Optionen, die bei der Gesprächsvorbereitung kalkuliert werden sollten. In seinem Gehaltsratgeber betont Coach Wehrle allerdings auch die Risiken: Leistungsprämien sind im Gegensatz zur normalen Gehaltserhöhung nicht gesichert, denn sie können auch wieder gekürzt werden. Auf der anderen Seite kann derjenige, der viel leistet, die Prämien auch nach oben verhandeln.

### 7 ARBEITGEBERWECHSEL

Laut Monster erwägt jeder zehnte Schweizer Arbeitnehmer, seine Chancen auf eine Gehaltserhöhung durch einen Arbeitsplatzwechsel zu steigern. Diese Gruppe kann die Kündigung als Verhandlungsmasse mit in das Gehaltsgespräch nehmen. Nicht klug beraten sind aber Mitarbeiter, die ihre Wechselabsicht als Totschlagargument benutzen. Hier ist Diplomatie gefragt, rät Gehaltscoach Wehrle. Er schlägt Formulierungen «zwischen den Zeilen» vor, die dem Vorgesetzten eine Brücke bauen, zum Beispiel: «Ich kenne meinen Marktwert und würde diesen auch am liebsten von dieser Firma bekommen.» ←

WER SEINEN WERT KENNT, KANN BESSER VERHANDELN

## Verdienen Frauen zu wenig?

Wenn es ums Gehalt geht, schneiden Frauen deutlich schlechter ab als Männer.

**CW: Frauen verdienen durchschnittlich 19 Prozent weniger als Männer. Woran liegt das?**

**Schmelzer:** Erstens fordern die Frauen von sich aus zu wenig Lohn und zweitens stecken viele auch wegen der Kinder zurück und arbeiten nur Teilzeit. Das führt nicht nur zum Knick in der Karriere, sondern auch zu weniger Weiterbildungsmöglichkeiten und Lohnerhöhungen.

**Sie gehen aber von einer identischen Qualifikation aus. Sind Frauen nicht einfach nur schlechter qualifiziert als Männer und verdienen deshalb weniger?** Jein. Teilzeit bedeutet zwar auch weniger Fortbildungsmöglichkeiten. Deshalb sind rund 60 Prozent der durchschnittlichen Lohndifferenz auch objektiv zu betrachten: Durch weniger Erfahrung, schlechtere Ausbildungen und die Ausübung unterschiedlicher Tätigkeiten der Frauen können die 19 Prozent auf einen diskriminierenden Faktor reduziert werden. Dieser beträgt noch etwa 9 Prozent. **Also ist die Lohnungleichheit doch nicht so gross?**

Wenn man nur den Anteil betrachtet, der wirklich durch Diskriminierung zustandekommt, ist sie geringer. Aber auch 9 Prozent sind 9 Prozent zu viel.

**Kinder oder Karriere? Kürzlich haben Sie die Frage gestellt, ob es sich unsere Gesellschaft heute noch leisten kann, Frauen vor diese Entscheidung zu stellen. Wie stellen Sie sich das denn vor?**

Mehr Kinderbetreuungsplätze schaffen und flexible Arbeitszeiten für Männer und Frauen. Inzwischen wollen nämlich auch immer mehr Väter weniger arbeiten und mehr Zeit für ihre Kinder aufwenden. Doch diese Entscheidung bedeutet auch für Männer den Karriereknick. Zudem werden sie von unserer Gesellschaft belächelt und als Weicheier abgetan. Es sind also nicht nur die Frauen, die darunter leiden, sondern auch die Männer.

**Das komplette Interview online → Webcode: 48131**



Sabine Schmelzer, Zentralpräsidentin BPW Switzerland

BILD: PHOTOCASE