



Durch kluge Strategien zu mehr Geld: Fünf Tipps für Ihre nächste Gehaltsverhandlung

Verhandlungsgeschick kann bares Geld wert sein, denn in den meisten Berufen ist das Gehalt reine Verhandlungssache. Mit diesen Tipps wird Ihre nächste Gehaltsverhandlung ein Erfolg.

Sie arbeiten nun seit drei Jahren für Ihre Firma und sind rundum zufrieden: Nette Kollegen, eine anspruchsvolle Tätigkeit und auch die Work-Life-Balance kommt nicht zu kurz. Nur an Ihrem Gehalt hat sich seit Ihrem Jobeinstieg nichts geändert. Kürzlich haben Sie erfahren, dass Ihre Kollegin es doch tatsächlich geschafft hat, Ihren Chef von einer Gehaltserhöhung zu überzeugen. Das spornt Sie an und auch Sie wollen ihn zeitnah um ein Gespräch bitten.

Zu wissen, wie man erfolgreich Verhandlungen führt, ist essentiell für ein finanziell einträgliches Berufsleben. Doch gerade Berufsanfänger empfinden die Vorstellung einer Gehaltsverhandlung oft als unangenehm. „Wie kann ich meinen Chef am besten auf dieses heikle Thema ansprechen?“, fragen sich viele. Mit der richtigen Vorbereitung und einer klaren Strategie können Sie das Gespräch selbstbewusst und angenehm gestalten. Dieser Artikel führt Sie Schritt für Schritt durch den Ablauf einer Gehaltsverhandlung und gibt Ihnen dabei fünf praxistaugliche Tipps an die Hand. Fühlen Sie sich ermutigt, die Wirksamkeit dieser Tipps bei Ihrer nächsten Gehaltsverhandlung zu erproben!

1. Fordern Sie proaktiv eine Gehaltsverhandlung ein.

Ihr Chef wird Ihnen nur in den seltensten Fällen ohne zeitgleiche Beförderung ein höheres Gehalt anbieten. Ergreifen Sie daher selbst die Initiative und sprechen ihn an. Keine Sorge: Wenn Sie eine passende Situation wählen, wird dies keinesfalls unverschämte wirken, sondern vielmehr selbstbewusst und zielstrebig.

Wer nicht fragt, der nicht gewinnt.

Für dieses wichtige Gespräch sollten Sie einen geschützten Rahmen finden. Beispielsweise bietet sich das jährliche Mitarbeitergespräch mit Ihrem Vorgesetzten an. Wenn Sie dort positives Feedback über Ihre Arbeit erhalten, haben Sie die ersten Argumente bereits auf Ihrer Seite.

Doch insbesondere Frauen fordern Gehaltsverhandlungen selten ein. Eine aktuelle Zusammenfassung von über 50 Studien zeigte, dass Frauen Verhandlungen 30% seltener initiieren als Männer [1]. Dieser Umstand wird als ein Grund für den sogenannten **Gender Pay Gap** angesehen. Also, nur Mut!

2. Setzen Sie sich ein konkretes und anspruchsvolles Ziel.

Im Vorfeld Ihrer Gehaltsverhandlung sollten Sie sich gut vorbereiten. Tragen Sie so viel Wissen über die Gehälter in Ihrem Team und Ihrer Branche zusammen wie Sie können und definieren Sie ein Ziel für die anstehende Verhandlung. Erste Hinweise liefern Branchenberichte aus dem Internet oder Zeitungen. In jedem Fall sollten Sie aber auch Bekannte oder Kollegen fragen, wenn Sie die Möglichkeit dazu haben.

Ohne konkretes Ziel wirken Sie unvorbereitet und weniger glaubwürdig.

Eine wissenschaftliche Analyse ergab, dass Personen, die sich im Vorhinein spezifische Verhandlungsziele gesetzt hatten, größere Verhandlungserfolge erzielen konnten, als Personen, die keine oder nur unspezifische Ziele formuliert hatten. Dabei können Sie anspruchsvoll sein: Je höher das eigene Verhandlungsziel, desto besser das Verhandlungsergebnis [2]. Ihr Verhandlungsziel sollten Sie positiv formulieren: Welches Gehalt wollen Sie erreichen? Es gibt wissenschaftliche Hinweise darauf, dass diese Strategie erfolgreicher ist, als die untere Verhandlungsgrenze zu definieren [3]. Bei der Definition Ihrer Verhandlungsziele sollten Sie an alle Gehaltsbestandteile inklusive möglicher Bonuszahlungen denken.

3. Äußern Sie als Erster Ihre Forderung.

Nun kann es also losgehen: Die Verhandlung beginnt. Wie gehen Sie vor? Direkt eine Gehaltsforderung nennen oder Ihr Gegenüber „erstmal kommen lassen“? Hierzu zeichnet die wissenschaftliche Forschung ein klares Bild: Sie sollten unbedingt als Erster Ihre Forderung benennen. Denn die psychologische Forschung hat gezeigt, dass Ihre erste Forderung - als sogenannter **Anker** - eine wichtige Rolle in der Verhandlung spielen wird: Je höher ein erstes Angebot ist, desto höher fällt auch das Verhandlungsergebnis aus. Und umgekehrt: Je weniger Sie am Anfang einfordern, desto weniger werden Sie bekommen [4]. Ob Ihr Chef will oder nicht, unbewusst wird sein Gegenangebot von Ihrer ersten Forderung geprägt sein.

Das erste Angebot bestimmt grob die Höhe der Verhandlungsspanne.

Sogar ein extrem hohes Erstangebot Ihrerseits kann hilfreich sein: Wenn Sie dieses charmant mit einer Prise Ironie rüberbringen können, wirken auch diese

Forderungen als Anker, obwohl Sie rational betrachtet völlig überzogen wirken mögen [5].

Sie sollten Ihre Forderung in jedem Fall konkret nennen und keine Spanne anbieten. Eine Summe auf Hunderterstellen genau signalisiert hierbei, dass Sie gründlich vorbereitet sind [6].

4. Wählen Sie eine ausgewogene Verhandlungsstrategie.

Nachdem Sie Ihre erste Forderung genannt haben, wird es vor allem auf Ihre Verhandlungsstrategie ankommen. Gekonnt verhandeln: Heißt das nicht Hartbleiben? Mitnichten, gerade bei Gehaltsverhandlungen ist dies nicht uneingeschränkt zu empfehlen.

Bei Gehaltsverhandlungen geht es um mehr als die reine Maximierung Ihres Gehalts - schließlich wollen Sie noch lange und gut zusammenarbeiten.

Grundsätzlich lassen sich harte und weiche Verhandlungsstrategien voneinander abgrenzen. Harte Verhandlungsstrategien erzielen ein besseres monetäres Ergebnis, allerdings leidet dabei potentiell die Beziehung der Verhandlungspartner. Um eine positive Beziehung zu Ihrem Vorgesetzten zu erhalten, ist eine weiche Verhandlungsstrategie besser geeignet: Sie erbringt zwar nicht solch hohe Gewinne, aber verbessert oder erhält eine vertrauensvolle und kooperative Beziehung der Verhandlungspartner [7].

Überblick: Verhandlungsstrategien

Strategie	Hart	Weich
Ziel	Gewinnen	Einigen
Atmosphäre	Kompetitiv, geprägt von Misstrauen	Kooperativ, geprägt von Vertrauen
Vorgehen	Beharren auf eigenen Forderungen, Zugeständnisse vermeiden	Gegenseitiges Entgegenkommen, Kompromisse finden
Ergebnis	Primär positiv für das monetäre Ergebnis der Verhandlung	Primär positiv für die Beziehung zum Verhandlungspartner

Daher ist gerade bei Gehaltsverhandlungen eine weiche Verhandlungsstrategie zu bevorzugen, da beide Seiten an einer langen und konstruktiven Zusammenarbeit interessiert sein sollten. Auch für spätere Verhandlungsrunden ist dies bedeutsam, denn mehrere Studien haben gezeigt, dass eine schlechte Beziehung zwischen den Verhandlungspartnern zu schlechteren Ergebnissen in zukünftigen Verhandlungen führt [8].

Dies bedeutet jedoch keineswegs, dass Sie von Ihrer Forderung gleich wieder abrücken sollen. Handeln Sie vielmehr nach der Prämisse „hart in der Sache, weich zum Gegenüber“ und versuchen Sie, eine Balance zwischen beiden Verhandlungsstrategien zu finden.

5. Legen Sie sich Alternativen zurecht.

Doch auch mit der besten Verhandlungsstrategie kann es passieren, dass sich Ihr Chef keinen Millimeter bewegt. Auch auf diesen Fall sollten Sie daher vorbereitet sein. In dieser Situation gibt es zwei Möglichkeiten: Zum einen können Sie Ihren Chef bitten, objektive Kriterien festzulegen, anhand derer er entscheidet, ob und wann Ihnen ein höheres Gehalt zusteht. Bei dieser Gelegenheit sollten Sie auch einen neuen Termin vereinbaren, in dem Sie gemeinsam überprüfen, welche der Kriterien Sie erfüllen und ob sich daraus ein Anspruch auf eine Gehaltserhöhung ergibt. Dieses Vorgehen macht den Prozess transparent und fair. Dies sollte auch Ihrem Chef ein Anliegen sein.

Neben dem Gehalt sind auch andere Bestandteile Ihres Vertrags verhandelbar.

Zum anderen müssen Sie nicht resignieren, wenn Ihr Chef Ihnen glaubhaft vermittelt, dass kein Spielraum für ein höheres Gehalt vorhanden ist. Beziehen Sie stattdessen variable Vergütungsanteile wie Home-Office-Möglichkeiten oder einen höheren Urlaubsanspruch in die Verhandlung ein. Hierdurch geben Sie Ihrem Chef die Möglichkeit, Ihnen entgegen zu kommen ohne dauerhaft höhere Kosten verbuchen zu müssen.

Wenn das alles nichts hilft, stehen Sie vor einer schwierigen Entscheidung. Sind Sie bereit für Ihr aktuelles Gehalt weiter zu arbeiten? Empfinden Sie Ihr Gehalt als angemessen? Könnten Sie in anderen Unternehmen mehr verdienen und würden Sie dafür einen Stellenwechsel in Betracht ziehen? Sind Ihnen

Kollegen, Inhalte und weitere Aspekte Ihres Jobs die finanziellen Einbußen wert? Diese Fragen sollten Sie sich stellen und sehr sorgsam darüber nachdenken - schließlich ist dies eine weitreichende Entscheidung.

Fazit

Mithilfe dieser fünf einfachen und praxistauglichen Tipps sind Sie für Ihre nächste Gehaltsverhandlung bestens gewappnet. Wenden Sie diese Tipps an, steigern Sie die Chance auf eine Gehaltserhöhung, ohne dabei die Beziehung zu Ihrem Chef zu strapazieren. Selbst wenn diese Strategien nicht das erwünschte Ergebnis bringen sollten, haben Sie Ihren Anspruch klar kommuniziert. Ihr Chef wird sich genau überlegen, was er Ihnen anbieten kann, um sie zu halten und Unzufriedenheit zu vermeiden.

Glossar

Gender Pay Gap: Differenz des Bruttostundenlohns zwischen Frauen und Männern. Durchschnittlich verdienen Männer in vergleichbaren Berufen circa 2 bis 7% mehr als Frauen.

Ankereffekt: Eine systematische Verzerrung, die entsteht, wenn situativ vorhandene Umgebungsinformationen ein Urteil beeinflussen, obwohl sie eigentlich irrelevant wären. Beispielsweise wird die Höhe des Eiffelturms systematisch überschätzt, wenn zuvor gefragt wurde, ob dieser höher oder niedriger als 400m (im Vergleich zu 200m) sei.

Literatur

- [1] Kugler, K. G., Reif, J. A., Kaschner, T., & Brodbeck, F. C. (2018). Gender differences in the initiation of negotiations: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 144(2), 198-222.
- [2] Zetik, D. C., & Stuhlmacher, A. F. (2002). Goal Setting and Negotiation Performance: A Meta-Analysis. *Group Processes & Intergroup Relations*, 5(1), 35-52.
- [3] Galinsky, A. D., Mussweiler, T., & Medvec, V. H. (2002). Disconnecting Outcomes and Evaluations: The Role of Negotiator Focus. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(5), 1131-1140.
- [4] Galinsky, A. D., & Mussweiler, T. (2001). First Offers as Anchors: The Role of Perspective-Taking and Negotiator Focus. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(4), 657-669.
- [5] Thorsteinson, T. J. (2011). Initiating Salary Discussions with an Extreme Request: Anchoring Effects on Initial Salary Offers. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(7), 1774-1792.
- [6] Loschelder, D. D., Stuppi, J., & Trötschel, R. (2014). "€ 14,875?!": Precision Boosts the Anchoring Potency of First Offers. *Social Psychological and Personality Science*, 5(4), 491-499.
- [7] Hüffmeier, J., Freund, P. A., Zerres, A., Backhaus, K., & Hertel, G. (2014). Being Tough or Being Nice? A Meta-Analysis on the Impact of Hard- and Softline Strategies in Distributive Negotiations. *Journal of Management*, 40(3), 866-892.
- [8] Curhan, J. R., Elfenbein, H. A. & Eisenkraft, N. (2010). The Objective Value of Subjective Value: A Multi-Round Negotiation Study. *Journal of Applied Social Psychology*, 40, 690-709.

Autor

Moritz Valentin Fischer, Studiengang M.Sc. in Psychologie: Wirtschafts-, Organisations- und Sozialpsychologie

Herausgeber

Prof. Dr. Felix C. Brodbeck
Ludwig-Maximilians-Universität München
Department Psychologie
Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie
München, Deutschland

ISSN 2366-0813

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Bildnachweise:

Logos: Ludwig-Maximilians-Universität München
Titelgrafik: © palidachan - stock.adobe.com

Wenn Sie diese Arbeit zitieren, verwenden Sie bitte folgenden Quellennachweis:

Fischer, M. V. (2019). Durch kluge Strategien zu mehr Geld: Fünf Tipps für Ihre nächste Gehaltsverhandlung. In F. C. Brodbeck (Hrsg.), *Evidenzbasierte Wirtschaftspsychologie*, (29). Ludwig-Maximilians-Universität München. <http://www.evidenzbasiertesmanagement.de>.



EVIDENZBASIERTE WIRTSCHAFTSPSYCHOLOGIE

Die Reihe „Evidenzbasierte Wirtschaftspsychologie“ bietet Praktikern wissenschaftlich fundierte Hilfestellungen in Form von Dossiers zu zahlreichen praktischen Fragestellungen in den Bereichen Personal, Führung und Organisation.

Evidenzbasiert, aktuell und mit hohem Praxisbezug.

Die Dossiers wurden von Studierenden des MSc WOS der LMU München im Rahmen des Seminars „Evidenzbasierte Wirtschaftspsychologie“ erstellt. Jedes Manuskript wird von zwei Reviewern des Lehrstuhls begutachtet. Es ist unser Ziel, die relevante wissenschaftliche Forschung, die es zu vielen praktischen Fragestellungen in den oben genannten Bereichen gibt, für Praktiker verständlich aufzubereiten und mit sorgfältig ausgewählten theoretischen und empirischen Quellennachweisen zu unterlegen. Sollten sich Fehler oder zweifelhafte Belege eingeschlichen haben, so bitten wir um Rückmeldung an die Redaktion (siehe Kontakt). Auch freuen wir uns über Ihre Anregungen und Kommentare zu dieser Reihe.

Kontakt:

Prof. Dr. Felix C. Brodbeck
Ludwig-Maximilians-Universität München
Department Psychologie
Lehrstuhl Wirtschafts- und Organisationspsychologie
Leopoldstraße 13
80802 München

brodbeck@psy.lmu.de
www.evidenzbasiertesmanagement.de

