

Gehaltsverhandlung als Verkaufsgespräch

LINZ. Selbstbewusst in Verhandlungen gehen, aber keine unrealistischen Forderungen stellen. Zwei wichtige Punkte bei einer Gehaltsverhandlung. Was es sonst noch zu beachten gilt, erfahren Sie im fünften Teil der ÖÖNachrichten-Serie „Der Weg zum Job“.

VON STEFAN MINICHBERGER

Viele Bewerber scheuen sich davor, über das Thema Gehalt zu sprechen. „Ich kann nur empfehlen, zur eigenen Qualifikation und zur eigenen Leistung zu stehen und sich nicht unter Wert zu verkaufen“, sagt Christine Wolfmayr von der Karriereberatung der Wirtschaftskammer Oberösterreich. Es sei vor allem für Frauen wichtig, beim Thema Gehalt Selbstvertrauen zu demonstrieren. Gleichzeitig sollten Bewerber aber nicht gleich mit Höchstforderungen ansetzen, sondern eine Bandbreite angeben.

„Wir erwarten uns, dass ein Bewerber Auskunft gibt, wenn es beim Vorstellungsgespräch zum Thema Gehaltsvorstellung kommt“, sagt Markus Öttl, Personalchef beim Rosenbauer-Konzern. Das geschehe auch in 99 Prozent der Fälle und meist hätten die Bewerber realistische Marktvorstellungen.

Die richtige Vorbereitung ist bei Gehaltsverhandlungen ohnehin sehr wichtig. „Der Bewerber sollte vorher genau abklären, welche Vorstellungen er hat“, sagt Walter Reisenzein, Geschäftsführer der DBM-Karriereberatung. Gehälter würden sich je nach Branche, Standort und Größe des Unternehmens unterscheiden. „Die IT- und die Pharmabranche sind Bereiche, in denen in der Regel verhältnismäßig hohe Löhne bezahlt werden“, nennt Reisenzein Beispiele. In Städten wie Wien und

Der Weg zum Job

5. Teil

Salzburg seien Gehälter entsprechend höher als in ländlichen Gegenden. „Es ist wichtig, dass Bewerber ihre Vorstellungen fachlich begründen können“, sagt Öttl. Sie müssen mit fachlichen Qualifikationen und ihrer Kompetenz argumentieren können.

Wenn im Falle einer Zusage ein Wohnortwechsel nötig sei, sei es auch legitim, die Übersiedlungskosten im Gespräch anzuführen. „Unternehmen sind bei einem Wohnortwechsel nicht selten bereit, eine einmalige Zahlung zu leisten“, sagt Reisenzein.

Es sei nicht ratsam, im ersten Bewerbungsgespräch das Thema Gehalt sofort selbst anzuschneiden, erklärt Wolfmayr. Meist würden Unternehmen während des Gesprächs ohnehin darauf zu sprechen kommen, sagt Reisenzein. Wenn nicht, wird das Thema auch gerne erst in einem zweiten Gespräch behandelt.

Eigene Erfolge verkaufen

Mitarbeiter, die bereits in einem Unternehmen arbeiten und mit Vorgesetzten über ein höheres Gehalt sprechen wollen, müssten ebenfalls sachlich mit ihrer Leistung argumentieren. „Die abgewickelten Projekte oder die erreichten Zahlen übersichtlich dokumentieren und dem Vorgesetzten präsentieren“, rät Wolfmayr. Ein Gehaltsgespräch kann als Verkaufsgespräch gesehen werden. Das gebotene Produkt besteht in der Leistung des Mitarbeiters.

Keinesfalls dürften beim Wunsch nach einem höheren Gehalt persönliche Din-



Foto: Woflicka

Mit erreichten Zielen und erfolgreichen Projekten zu argumentieren, führt zum Erfolg.

ge vorgebracht werden. „Zu sagen, ich habe Schulden gemacht und brauche jetzt mehr Gehalt, ist ein schwerer Fehler“, sagt Wolfmayr. Auch der Vergleich mit Ge-

hältern von Kollegen sei tabu. Zudem sollte ein Termin für ein Gespräch mit dem Vorgesetzten vereinbart werden. „Zwischen Tür und Angel über das Gehalt

zu reden, ist nicht zielführend“, sagt Reisenzein. „Der Chef muss nicht wissen, dass es um das Gehalt geht, aber es muss Zeit sein, das Thema zu besprechen.“

TIPPS

So wird das Gehaltsgespräch zum Erfolg

- Den richtigen Zeitpunkt wählen: Die Phase nach einem tollen Erfolg oder einem erfolgreich abgewickelten Projekt ist ein guter Zeitraum für ein Gehaltsgespräch. Auch die wirtschaftliche Situation des Unternehmens sollte berücksichtigt werden.

- Vor dem Gespräch recherchieren: Der Mitarbeiter sollte die üblichen Gehälter in der Branche für die betreffende Position herausfinden und auch die Spannen von Gehaltserhöhungen ermitteln. Kollegen oder der Betriebsrat können Auskunft geben.

- Auf Gegenargumente vorbereiten: Der Mitarbeiter muss sich seiner Stärken und Schwächen bewusst sein; der Vorgesetzte wird mögliche Schwachpunkte als Gegenargumente vorbringen. Wenn der Mitarbeiter darauf vorbereitet ist, kann er darauf reagieren.

- Sachlich bleiben: Unabhängig davon wie das Gespräch verläuft, sollten die Wünsche und die Leistungen sachlich präsentiert werden. Auch wenn die Gehaltserhöhung nicht genehmigt wird, sollte der Mitarbeiter keinesfalls emotional reagieren und den Vorgesetzten verbal angreifen. Vielmehr höflich die Gründe für das Nein erfragen und auf das nächste Gespräch warten. Die Chance für die nächste Verhandlung kommt bestimmt.