



# Leseprobe

Martin Wehrle

## Geheime Tricks für mehr Gehalt

Ein Chef verrät, wie Sie Ihren Chef überzeugen - Vom Autor des SPIEGEL-Bestsellers "Ich arbeite in einem Irrenhaus" -

---

Bestellen Sie mit einem Klick für 9,99 €



---

Seiten: 272

Erscheinungstermin: 21. Oktober 2013

Mehr Informationen zum Buch gibt es auf

[www.penguinrandomhouse.de](http://www.penguinrandomhouse.de)

# Inhalte

- Buch lesen
- Mehr zum Autor

## Zum Buch

---

### **Ein Chef und erfahrener Gehaltscoach verrät Geheimnisse für eine erfolgreiche Gehaltsverhandlung**

Mehr als zwei Drittel aller Deutschen sind unzufrieden mit ihrem Einkommen. Bei einer Gehaltsverhandlung treten sie ihrem Chef oft unsicher und nervös gegenüber. Martin Wehrle, selbst Chef und erfahrener Gehaltscoach, weiß: Es ist gar nicht so schwer, eine Gehaltserhöhung durchzusetzen – solange man selbstbewusst auftritt und das Gespräch gründlich vorbereitet. In neun unterhaltsamen Kapiteln führt er Schritt für Schritt zur erhofften Lohnerhöhung. Mit diesen Tricks kann jeder Chef überzeugt werden!



#### **Autor**

## **Martin Wehrle**

---

**Martin Wehrle** spricht Hunderttausenden Arbeitnehmern aus der Seele. Er ist Deutschlands bekanntester Karriere- und Gehaltscoach und schreibt u.a. für „DIE ZEIT“ und „SPIEGEL Online“. Seine Bücher sind in zwölf Sprachen erschienen und haben rund um den Globus begeisterte Leser gefunden. Zuletzt landete er mit "Ich arbeite in einem Irrenhaus" und dem Folgeband "Ich arbeite immer noch in einem Irrenhaus" gefeierte Bestseller. An seiner Hamburger Karriereberater-Akademie bildet er Karrierecoachs aus.

## *Buch*

Mehr als zwei Drittel aller Deutschen sind unzufrieden mit ihrem Einkommen. Bei einer Gehaltsverhandlung treten sie ihrem Chef oft unsicher und nervös gegenüber. Martin Wehrle, selbst Chef und erfahrener Gehaltscoach, weiß: Es ist gar nicht so schwer, eine Gehaltserhöhung durchzusetzen – solange man selbstbewusst auftritt und das Gespräch gründlich vorbereitet. In neun unterhaltsamen Kapiteln führt er Schritt für Schritt zur erhofften Lohnerhöhung. Mit diesen Tricks kann jeder Chef überzeugt werden!

## *Autor*

Der Erfolgsautor **Martin Wehrle** ist Deutschlands bekanntester Karriere- und Persönlichkeitscoach. Seine Bücher haben rund um den Globus begeisterte Leser gefunden, zuletzt erschienen die *Spiegel*-Bestseller *Den Netten beißen die Hunde* sowie *Wenn jeder dich mag, nimmt keiner dich ernst*. An seiner Karriereberater-Akademie gibt er Erfahrungen weiter und bildet mit großem Erfolg Coachs aus. Firmen schätzen ihn als unterhaltsamen Redner und Podiumsteilnehmer. Bei YouTube inspiriert er jährlich viele Millionen Menschen mit seinem Kanal »Martin Wehrle: Coaching- und Karrieretipps«.

Kontakt zum Autor: [www.karriereberater-akademie.de](http://www.karriereberater-akademie.de), [www.wehrle-redner.de](http://www.wehrle-redner.de)

### *Von Martin Wehrle außerdem im Programm:*

- Bin ich hier der Depp? (auch als E-Book erhältlich)
- Sei einzig nicht artig! (auch als E-Book erhältlich)
- Viel Fleiß, kein Preis (auch als E-Book erhältlich)
- Der Klügere denkt nach (auch als E-Book erhältlich)
- Noch so ein Arbeitstag und ich dreh durch (auch als E-Book erhältlich)
- Ich könnte ihn erwürgen (auch als E-Book erhältlich)
- Den Netten beißen die Hunde (auch als E-Book erhältlich)
- Wenn jeder dich mag, nimmt keiner dich ernst (auch als E-Book erhältlich)

Martin Wehrle

# **Geheime Tricks für mehr Gehalt**

Ein Chef verrät,  
wie Sie Ihren Chef überzeugen

GOLDMANN

Alle Ratschläge in diesem Buch wurden vom Autor und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft. Eine Garantie kann dennoch nicht übernommen werden. Eine Haftung des Autors beziehungsweise des Verlags und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist daher ausgeschlossen.

Sollte diese Publikation Links auf Webseiten Dritter enthalten, so übernehmen wir für deren Inhalte keine Haftung, da wir uns diese nicht zu eigen machen, sondern lediglich auf deren Stand zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung verweisen.



Penguin Random House Verlagsgruppe FSC® N001967

5. Auflage

Vollständige Taschenbuchausgabe November 2013

Wilhelm Goldmann Verlag, München,

in der Penguin Random House Verlagsgruppe

Neumarkter Str. 28, 81673 München

© 2003 Econ Verlag, Berlin

Umschlaggestaltung: Uno Werbeagentur, München

Umschlagillustration: FinePic®, München

Satz: Buch-Werkstatt GmbH, Bad Aibling

Druck und Bindung: GGP Media GmbH, Pößneck

BK · Herstellung: IH

Printed in Germany

ISBN 978-3-442-17428-7

[www.goldmann-verlag.de](http://www.goldmann-verlag.de)

# Inhalt

## Vorwort

Spion an der Gehaltsfront .....	11
---------------------------------	----

## Teil I

### Auf dem Weg zum Gehaltsgespräch

#### Mut bringt Gehalt:

Überwinden Sie den inneren Schweinehund .....	17
Die Gehaltserhöhung – ein Weg zum Reichtum .....	17
Über Geld spricht man nicht? Tun Sie's doch! .....	19
Der Chef spart, indem er Ihr Gehalt erhöht! .....	21
Bosse, die knurren, geizen nicht .....	22
Wenn Frauen sich trauen .....	24
Persönliches Gehaltsthermometer:	
Bringen Sie es selbstbewusst über die Lippen? .....	26

#### Eigenlob stimmt

Streuen Sie die Saat für Ihre Gehaltserhöhung .....	29
Weiß Ihr Vorgesetzter, was Sie wert sind? .....	29
So wird der Chef im Leistungsgespräch Ihr Gönner ...	31
Eigenlob stimmt – der Alltag ist Ihre Bühne .....	33
Was die Kollegen Ihrem Chef so flüstern .....	36
Persönliches Gehaltsthermometer:	
Wie steht Ihr Kurs beim Chef? .....	39

**Vergleich macht reich**

<b>Bekommen Sie, was Sie verdienen?</b> .....	42
So finden Sie Ihren Marktwert heraus .....	42
Wie locker sitzt das Geld beim Chef? .....	45
Sprengen Sie die Fesseln des Tarifs .....	47
Persönliches Gehaltsthermometer:	
Kann Ihre Firma Geld lockermachen? .....	50

**Prämie & Co.**

<b>Verdienen Sie durch die Hintertür</b> .....	52
Was der Chef lieber rausrückt als Gehalt .....	52
Der Chef spendiert, das Finanzamt verliert! .....	58
Persönliches Gehaltsthermometer:	
Hört Ihr Chef auf dem Prämienohr? .....	66

**Teil II**

**Das Gespräch zur Gehaltserhöhung**

**Der Anlauf**

<b>So bereiten Sie die Verhandlung vor</b> .....	71
An welche Cheftür klopfen Sie? .....	71
Wie groß darf der Gehaltssprung sein? .....	73
Ideale Gelegenheiten: Dann fließt das Geld .....	75
Mit Coaching in den Gehaltswettkampf .....	78
Kennen Sie Ihre Schokoladenseiten? .....	81
Da staunt der Chef: Ihre Leistungsmappe .....	84
Terminwahl: Den Chef auf dem richtigen	
Fuß erwischen .....	86

Persönliches Gehaltsthermometer: Sind Sie vorbereitet für den Gehaltssprung? .....	88
---	----

## **Die Strategie**

<b>Diese Argumente sind Ihr Geld wert</b> .....	91
Was haben Sie Neues zu verkaufen? .....	91
Ihr Chef ist Egoist – helfen Sie ihm! .....	93
Stumpf-Argumente – und was sie beim Chef anrichten .....	96
Trumpf-Argumente – und was sie beim Chef bewirken .....	101
Spielen Sie Ihre Karten strategisch aus .....	114
Was hält der Chef wohl dagegen? .....	115
Probegespräch: Üben mit goldener Zunge .....	119
Sind Sie wirklich zum Äußersten bereit? .....	121
Persönliches Gehaltsthermometer: Haben Sie gute Argumente für mehr Geld? .....	123

## **Der Vorstoß**

<b>Wie Sie sich im Gespräch teuer verkaufen</b> .....	126
Aller Anfang ist leicht: Einstieg ins Gehaltsgespräch ...	126
Der Ton macht die Erfolgsmusik .....	128
Was Ihre Körpersprache dem Chef verrät .....	132
So öffnen Sie die Ohren des Chefs .....	140
Treten Sie nicht als Bittsteller auf .....	142
Die Trickfragen des Chefs – und kluge Antworten .....	145
Sie sollten es wagen, selbst zu fragen! .....	151
Drei Ziele stecken, eine Summe fordern .....	153



Bleiben Sie (fürs Erste) Ihrer Forderung treu .....	155
Warum sich der Chef nicht erpressen lässt .....	156
Persönliches Gehaltsthermometer: Können Sie mit goldener Zunge reden? .....	158

## **Der Widerstand**

<b>Knacken Sie die Abwehr Ihres Chefs</b> .....	161
Der unfaire Schlag mit der Phrasenkeule .....	161
Die Cheftypen, ihre Abwehrmanöver – und wie Sie erfolgreich kontern! .....	164
Einmal bitte schwarz auf weiß .....	186
Persönliches Gehaltsthermometer: Können Sie die Abwehr des Chefs kontern? .....	188

## **Extra**

### **Das Vorstellungsgespräch**

<b>Der Gehaltssprung Ihres Lebens</b> .....	193
Pokern Sie hoch – es lohnt sich! .....	193
Auf den Jahresverdienst kommt es an .....	196
Dichtung und Wahrheit: Ihr altes Gehalt .....	199
Bieten Sie dem Chef, was er sucht .....	203
Von der Kunst, zwei Chefs zu überzeugen .....	207
Erreichen Sie die zweite Halbzeit! .....	209
»Was bedeutet Ihnen Geld?« .....	211
»Verhandeln Sie zurzeit auch mit anderen?« .....	213
Der Eiertanz um die Höhe des Gehalts .....	215
Streng geheim: Was Sie im Moment verdienen .....	217

Die Viertelstunde der Wahrheit:	
Gehaltsverhandlung .....	219
Schriftliches Angebot: Gong zur dritten Runde .....	222
Eine Verhandlung – zwei Gewinner .....	226
Persönliches Gehaltsthermometer:	
Pokern Sie geschickt im Bewerbungsgespräch? .....	228
<b>Gehaltscoachings mit Martin Wehrle .....</b>	<b>231</b>
<b>Weiterführende Literatur .....</b>	<b>233</b>
<b>Register .....</b>	<b>234</b>
<b>Leseprobe .....</b>	<b>241</b>

## Vorwort:

### **Spion an der Gehaltsfront**

Ich habe mich entschlossen, ein paar Geheimnisse aus dem Aktenkoffer zu lassen, die sonst unter Chefs bleiben. Sie werden bei Ihrer nächsten Gehaltsverhandlung davon profitieren – in barer Münze! Mein Bericht ist brisant. Hier schreibt, wenn Sie so wollen, ein Spion von der Front. Als Chef habe ich Gehälter verhandelt und mit anderen Chefs diskutiert, wie sie mit Gehaltsforderungen umgehen: sowohl mit Forderungen von Mitarbeitern, die mehr verdienen wollen, als auch mit Forderungen von Bewerbern, die ihr künftiges Gehalt verhandeln.

Ich habe hinter die Front geblickt und weiß genau, wie die Abwehr steht. Ich kenne alle Argumente, mit denen Sie nicht Ihr Gehalt in die Höhe, sondern nur Ihren Chef auf die Palme treiben. Aber ich kenne auch die Argumente, die Ihnen wie ein »Sesam-öffne-dich« den Weg zu mehr Gehalt frei machen. Ich werde Ihnen verraten, wie Sie Ihr Ziel erreichen.

Nur allzu oft steigen bei der Gehaltsverhandlung zwei ungleiche Partner in den Ring: hier ich, der Vorgesetzte, rhetorisch trainiert und auf der Chefseite des Tisches; da Sie, natürlich aufgeregt und mit schlechtem Gewissen, weil Sie mehr Geld wollen. Kein Wunder, dass mancher schon verloren hat, sobald er mit schlotternden Knien und gesenktem Blick das Chefbüro betritt.

Dabei ist es gar nicht so schwer, eine Gehaltserhöhung durchzusetzen – sofern Sie selbstbewusst auftreten und nicht mit der Tür ins Haus fallen, sondern die Erhöhung von langer Hand vorbereiten. Als Chef weiß ich: Schon an Ihrem ersten Arbeitstag in einer neuen Firma beginnt die Vorarbeit!

In acht Kapiteln führe ich Sie Schritt für Schritt zur Gehaltserhöhung. Ich zeige Ihnen, wie Sie den inneren Schweinehund überwinden und unverkrampft über Geld reden (Kapitel 1). Sie erfahren, wie Sie im Alltag die Saat für mehr Gehalt durch Eigenwerbung streuen (Kapitel 2), wie Sie Ihren Marktwert herausfinden (Kapitel 3) und welche Vorteile Ihnen »Prämie & Co.« bieten (Kapitel 4). Und schließlich verrate ich Ihnen, wie Sie die Verhandlung perfekt vorbereiten, durchziehen und alle Gegenargumente Ihres Chefs mit rhetorischem Geschick kontern (Kapitel 5, 6, 7 und 8).

Im abschließenden Kapitel geht es um die Gehaltsverhandlung im Vorstellungsgespräch. Ich erkläre Ihnen, wie Sie Ihren Traumjob bekommen, *indem* Sie sich teuer verkaufen. Als Chef ist mir durchaus klar, dass Spitzenmitarbeiter\* auch Spitzenpreise kosten. Aber wie überzeugen Sie mich von Ihren Qualitäten? Was können Sie maximal fordern? Mit welchen Strategien glänzen Sie in (bis zu) drei Verhandlungsrunden?

Am Ende jedes Kapitels können Sie prüfen, wie gut Sie für Ihre Gehaltsverhandlung vorbereitet sind. Ein »Persönliches Ge-

\* Meine Leserinnen mögen mir verzeihen, dass ich an einigen Stellen nur die männliche Form verwende. Natürlich sind Sie genauso gemeint, teils sogar im Besonderen (siehe »Wenn Frauen sich trauen«, Seite 24). Nur um den Lesefluss zu erhalten, habe ich auf Kunstwörter wie »Mitarbeiter/innen« verzichtet.

haltsthermometer« verrät Ihnen, ob Sie heiße Chancen bei Ihrem Chef haben – oder was Sie noch tun können, um die Aussichten zu steigern.

In jedem Fall müssen Sie lernen, mit dem Kopf des Chefs zu denken. Ihn, nur ihn, gilt es zu überzeugen! Ich habe dieses Buch aus der Perspektive des Abteilungsleiters oder Firmeninhabers geschrieben, damit Sie ein Gefühl dafür bekommen: Wie nimmt der Chef Sie, Ihre Argumente und Ihren Gehaltswunsch wahr? Wenn Sie wissen, wie er denkt, wissen Sie auch, was ihn überzeugt – und haben es leicht, Ihre Forderung durchzusetzen.

Sie fragen sich, ob ich mir als Chef keinen Ärger einhandle, wenn ich so tief aus dem Nähkästchen plaudere und mich auf Ihre Seite schlage? Eigentlich schon. Aber inzwischen bin ich kein angestellter Chef mehr, wie zuletzt in einem Großkonzern, sondern mein eigener. Deshalb kann ich mir die Wahrheit erlauben – zu Ihrem Vorteil!

# Teil I

## **Auf dem Weg zum Gehaltsgespräch**

## **Mut bringt Gehalt:**

# **Überwinden Sie den inneren Schweinehund**

### **Die Gehaltserhöhung – ein Weg zum Reichtum**

Wer sich nicht traut, nach mehr Gehalt zu fragen, hat tausend Ausreden. Mancher sagt sich: »150 Euro mehr im Monat – was ist das schon?« Das sind, um genau zu sein, 1800 Euro im Jahr. Das sind, um noch genauer zu sein, 18 000 Euro in zehn Jahren. Und das sind, auf 30 Jahre gerechnet, 54 000 Euro.

Und nehmen wir an, Sie geben sich nicht mit einer Gehaltserhöhung zufrieden, sondern setzen alle zwei Jahre eine Forderung von 150 Euro durch: Dann sprechen wir, auf zehn Jahre gerechnet, bereits von 54 000 Euro; auf 30 Jahre sogar von 432 000 Euro. Und wenn Sie jetzt noch Zinsen auf das Geld addieren, sind Sie einer Million nicht mehr fern.

Viel Geld, das Ihnen durch die Lappen geht, wenn Sie nicht immer wieder nach einer Gehaltserhöhung fragen! Und viel Geld, das ich als Chef spare! Dabei sprechen wir wirklich von einer moderaten Gehaltserhöhung – 150 Euro alle zwei Jahre!

Aber es geht nicht nur um den schnöden Mammon, es geht auch um Gerechtigkeit. Jeder will bekommen, was er verdient. Oder wie fühlen Sie sich, wenn Sie wissen, dass Ihr nassforscher

Kollege für dieselbe Arbeit ein Drittel mehr Gehalt bekommt, obwohl er sie schlechter macht? Was geht in Ihnen vor, wenn Sie von Bekannten erfahren, dass Ihre Leistung in anderen Firmen wesentlich besser vergütet würde?

Solche Dämpfer können Ihnen Ihr größtes Kapital rauben, mit dem sich auch bei einer Gehaltsverhandlung wuchern lässt: Ihre Freude an der Arbeit. Sie ist stets der Motor, der hinter einer guten Leistung steht.

Oft verdienen schlechte Mitarbeiter, die viel Wind um sich machen, mehr als gute, die ihre Arbeit im Stillen tun! Natürlich habe ich als Chef keine Veranlassung, diesen Zustand aus eigener Initiative zu ändern. Solange ich nichts anderes von Ihnen höre, darf ich davon ausgehen, dass Sie mit Ihrem Gehalt zufrieden sind.

Aber wer wagt es schon! Nur ein Drittel aller Mitarbeiter traut sich überhaupt, mehr Geld von mir zu fordern. Diese Mutigen haben, wenn sie es geschickt anstellen, natürlich gute Aussichten – ich spare ja beim »bescheidenen« Rest!

**HÜRDE** »Eine kleine Gehaltserhöhung macht mich nicht reich – was sind schon 150 Euro im Monat ...«

**SPRUNG** Rechnen Sie nach! Das sind, wenn der Chef alle zwei Jahre erhöht, in 30 Jahren fast 450 000 Euro!



## **Über Geld spricht man nicht? Tun Sie's doch!**

Was passiert bei einer Gehaltsverhandlung? Nüchtern betrachtet treffen sich zwei Geschäftsleute, ich und Sie. Der eine vergibt Arbeit und will dafür möglichst wenig zahlen. Der andere nimmt Arbeit an und will möglichst viel dafür bekommen. Diese unterschiedlichen Interessen machen eine Verhandlung nötig. Das ist die natürlichste Sache der Welt.

Wie kommt es dann, dass sich viele Menschen so schwer mit einer Gehaltsforderung tun? Schuld ist die »gute Erziehung«! Haben Sie nicht auch von den Eltern gelernt: »Über Geld spricht man nicht!«, oder: »Man muss froh sein, wenn man Arbeit hat«? Auf diesem Boden gedeiht ein schlechtes Gewissen. Wer eine Gehaltserhöhung oder ein angemessenes Einstiegsgehalt will, kommt sich oft vor, als würde er mir als Chef das letzte Hemd vom Leib reißen.

Wenn wir Vorgesetzten unter uns sind, lachen wir herzlich über diese Vorstellung. Wenn es eines gibt, was uns nicht peinlich ist, dann das Feilschen um mehr Gehalt. Nur weil wir diese Kunst beherrschen, hat unsere eigene Vergütung luftige Höhen erreicht; ein Abteilungsleiter kassiert im Jahr etwa 80 000 Euro, ein Geschäftsführer noch deutlich mehr.

Natürlich schätze ich es als Ihr Vorgesetzter, wenn auch Sie in der Lage sind, für Ihre eigenen Interessen einzutreten. Wie sollten Sie sonst fähig sein, die Interessen meiner Abteilung oder meines Unternehmens nach außen zu vertreten?

Wer sich eine Gehaltsforderung verkneift, um bei mir nicht in Ungnade zu fallen, erreicht genau das Gegenteil! In meinen Chef-Seminaren heißt es: »Einen guten Mitarbeiter erkennen

Sie daran, dass er sich so verhält, als sei er selbst Unternehmer.« Aber kein Unternehmer arbeitet jahrelang für dasselbe Geld, obwohl er seine Leistung verbessert! Und Sie erledigen Ihre Arbeit doch mit wachsender Erfahrung immer schneller und zuverlässiger – oder etwa nicht? Und bestimmt haben Sie Ihre Aufgaben seit unserer letzten Verhandlung ausgebaut! Wer nie nach einer Gehaltserhöhung fragt, gerät schnell in den Verdacht, dass seine Leistung keinen Anlass dazu gibt.

Außerdem: »In Ungnade fallen« klingt so, als sei ich der König, Sie der Sklave. Dabei sind wir gleichberechtigte Partner, die beide voneinander profitieren wollen. Ich beschäftige Sie, weil ich kalkuliert habe, dass mir Ihre Leistung mehr Geld bringt, als ich am Monatsende an Sie überweise. Sobald diese Rechnung für mich nicht mehr aufgeht, wackelt Ihr Stuhl. Uns verbindet keine Freundschaft, sondern ein Geschäftsverhältnis.

Und wie ich das Recht habe, meinen Nutzen zu kalkulieren, so haben Sie das Recht, für Ihren Vorteil einzutreten. Eine Gehaltsforderung ist die natürlichste Sache der Welt. Ich habe keinen Grund, Ihnen deshalb böse zu sein. Falls ich trotzdem tobe, hat das nur taktische Gründe (siehe »Bosse, die knurren, geizen nicht«, Seite 22).

**HÜRDE** »Wenn ich mehr Geld will, wird mein Ansehen beim Chef sinken!«

**SPRUNG** Der Chef weiß: Nur wer selbstbewusst für die eigenen Interessen kämpft, tritt gegenüber Geschäftspartnern auch selbstbewusst für die Firma ein.

## **Der Chef spart, indem er Ihr Gehalt erhöht!**

Wenn Sie mehr Geld fordern – warum sollte ich Sie dann in meiner Firma halten? Es gibt nur einen Grund: um Geld zu sparen! Mag sein, das klingt unlogisch in Ihren Ohren – aber es ist die Wahrheit, nichts als die Wahrheit!

Nun werde ich Ihnen ein großes, vielleicht das größte Chefgeheimnis verraten – wenn Sie es kennen, werden Sie in die nächste Gehaltsverhandlung mit aufrechtem Gang schreiten, nicht als gebeugter Bittsteller.

Also: Überlegen Sie mal, was passiert, wenn ich Ihre Gehaltsforderung ablehne? Womöglich verlassen Sie das Unternehmen. Dann entsteht ein Loch, das ich stopfen muss. Vielleicht sogar ein großes Loch, weil Sie sich über Jahre eingearbeitet haben und perfekt mit Kunden und Kollegen harmonieren.

Ich suche also einen neuen Mitarbeiter für Ihren Arbeitsplatz. Ich schalte ein Inserat (kostet!). Ich arbeite mich durch einen Stapel von Bewerbungen und diktiere die Antworten (kostet Zeit!). Fünf Bewerber reisen zum Vorstellungsgespräch an (kostet!). Ich führe Erst- und Zweitgespräche (kostet Zeit!).

Den neuen Mitarbeiter werbe ich womöglich aus einem bestehenden Vertrag ab (kostet!). An seinem ersten Tag bekommt er vielleicht mehr Gehalt als Sie an Ihrem letzten. Trotzdem ist er, im wahrsten Sinne, ein Anfänger – zumindest auf Ihrem Arbeitsplatz! Etliche Mitarbeiter müssen ihn einarbeiten (kostet Zeit!). Ich schicke ihn auf Fortbildungskurse (kostet!). Über Monate muss ich jene Arbeiten, auf die ich mich bei Ihnen blind verlassen konnte, kontrollieren und korrigieren (kostet Zeit!).

Und wer garantiert mir, dass der Neue die Arbeit jemals so gut wie Sie macht? Wer garantiert mir, dass er ins Team passt? Am Ende muss ich ihn vielleicht entlassen, und der ganze Zauber geht von vorne los (kostet Geld, Zeit und vor allem Nerven!).

Tatsächlich ist eine Gehaltserhöhung für mich als Chef oft der billigste, immer aber der bequemste Weg, um das Getriebe meiner Firma am Laufen zu halten.

Natürlich binde ich Ihnen dies nicht auf die Nase, sonst wissen Sie, wie gut das Blatt auf Ihrer Hand ist – und spielen es zu Ihrem Vorteil aus!

**HÜRDE** »Der Chef wird mich ziehen lassen, statt mir mehr Gehalt zu geben.«

**SPRUNG** Die Einstellung eines neuen Mitarbeiters kostet viel Geld und ist riskant. Eine Gehaltserhöhung kommt den Chef meist billiger.

## **Bosse, die knurren, geizen nicht**

Bestimmt haben Sie schon von Kollegen gehört, dass ich meinen Etat wie ein bissiger Hofhund gegen Gehaltsforderungen verteidige. Als Begleitmusik zu diesem Kläffen stimme ich das Klagelied von der schlechten Geschäftslage an, alle Strophen vom erschöpften Etat, den Vorgaben des Tarifs, den Fesseln durch die interne Gehaltsstruktur und so weiter. (Was es damit wirklich auf sich hat, darauf komme ich später zurück.)

Und wozu das ganze Theater? Weil ich den Ehrgeiz habe, Ihre Gehaltsforderung abzuwehren – ganz egal, ob sie berechtigt ist

oder nicht. Vergessen Sie nicht: In rhetorischen Schlachten bin ich geübt. Wie oft stehen Mitarbeiter, Lieferanten und Kunden bei mir auf der Matte und feilschen um Geld! Und wissen Sie eigentlich, wie viele Seminare in freier Rede, Verhandlungstaktik und Mitarbeiterführung ein durchschnittlicher Chef im Lauf seiner Karriere besucht?

Sie haben es also mit einem Verhandlungspartner zu tun, der nicht rein sachlich, sondern vor allem taktisch vorgeht. Das gehört zu meinem Job. Malen Sie sich aus, ich würde auf Ihre Gehaltsforderung direkt und ehrlich sagen: »Kein Problem, Sie sind das Geld wert!« Dann würden Sie denken: »Ich habe wohl zu wenig gefordert!« Womöglich klopfen Sie in sechs Monaten wieder bei mir an. Oder, schlimmer noch, Sie verbreiten in der Firma, dass man mit Gehaltsforderungen bei mir offene Türen einrennt.

Besser ist es für mich, wenn ein Mitarbeiter dem anderen flüstert: »Eher kommst du an einem bissigen Hofhund vorbei, als beim Chef mit einem Gehaltswunsch zu landen!« Werten Sie mein Knurren und Kläffen zu Ihrer Forderung also nicht als moralische Empörung, sondern als Betriebsgeräusch – und lassen Sie sich davon nicht abschrecken!

**HÜRDE** »Der Chef geht in die Luft, wenn ich mehr Gehalt will!«

**SPRUNG** Diese Empörung ist oft Taktik und darf Sie nicht einschüchtern. Der Chef will zeigen, wer die Hosen anhat – auch wenn er innerlich zu einem Ja bereit ist.

## Wenn Frauen sich trauen

Stellen Sie sich meinen Gehaltsetat wie einen Kuchen vor, den ich nicht zuletzt nach folgendem Prinzip verteile: Wer zuerst »Hunger!« schreit, bekommt ein Stück – so lange der Vorrat reicht. Aber bis eine Frau es wagt, mehr Gehalt zu fordern, haben gewöhnlich drei bis vier Männer zugeschlagen. Und der Etat ist abgeräumt.

So ziehen die Gehälter der männlichen Kollegen, die schon beim Einstieg höher sind, mehr und mehr davon. In einigen Branchen gehen die Mitarbeiterinnen mit einem Drittel weniger nach Hause.

Dabei hätten Frauen allen Grund, sich teuer zu verkaufen! Ihre Schul- und Studienabschlüsse nehmen es locker mit denen der männlichen Kollegen auf. Oft arbeiten sie besonders zielgerichtet und zuverlässig, gehen konstruktiv mit Kunden und Kollegen um, glänzen durch emotionale Intelligenz und machen sogar auf halben Stellen einen ganzen Job. Aber was Sie als Frau verdienen, hängt vor allem davon ab, wie teuer Sie Ihre Leistung verkaufen. Und hier können sich Ihre großen Vorzüge, etwa dass Sie einfühlsam und teamorientiert sind, als riesige Stolpersteine erweisen.

Viele Frauen scheuen Eigenlob und übertünchen ihre Spitzenleistung mit der Tarnfarbe der Bescheidenheit. Das Feilschen um Geld scheint ihnen unangenehm. Manchmal habe ich sogar das Gefühl, sie wollen *mir* die scheinbar peinliche Situation ersparen. Das mag ein charakterlicher Vorzug sein, aber wohin führt er? Wenn Sie nicht fordern, müssen Sie nehmen, was ich freiwillig gebe. Also ziemlich wenig.

Wenn ich Sie als Frau engagiere, dann sicher deshalb, weil Sie

für den offenen Posten besser als die männlichen Mitbewerber geeignet sind. Aus welchem Grund sollten Sie sich, wie in der Praxis üblich, als erste Wahl mit einem Gehalt begnügen, das unter dem der (männlichen) zweiten Wahl liegt? Zumal mein Etat ja auch für einen Mann reichen müsste!

Vergessen Sie nicht, dass wir Chefs – übrigens auch die Cheffinnen! – keine Gleichstellungsbeauftragten sind, sondern kühle Rechner. Es ist Ihre Sache, für Gerechtigkeit zu sorgen. Verlangen Sie das, was Sie wirklich wert sind! So steigern Sie Ihr Gehalt und gewinnen meinen Respekt: Bestimmt können Sie sich ebenso gegenüber (männlichen) Kunden und Geschäftspartnern durchsetzen. Davon profitiere ich!

Ihre Chancen auf eine Gehaltserhöhung stehen gut, gerade wenn Ihr Ausgangsgehalt noch Luft nach oben lässt. In Gedanken werde ich Sie natürlich mit den männlichen Kollegen vergleichen, und das kann sehr zu Ihrem Vorteil sein. Auch kommt es nicht allzu häufig vor, dass eine Frau mit großer Bestimmtheit eine Gehaltserhöhung fordert – wenn doch, habe ich die Erfahrung gemacht, dass sie meist gute Gründe hat.

Fordern Sie klar und zeitig: Je deutlicher und je eher Sie »Hunger!« rufen, desto größer die Chance, dass ich Ihnen ein schönes Stück des Etatkuchens mit Ihrer nächsten Abrechnung servieren kann.

**HÜRDE** »Als Frau werde ich schlechter bezahlt. Das hat traditionelle Gründe und ist so schnell nicht zu ändern.«

**SPRUNG** Der Chef unterscheidet in erster Linie nicht nach Geschlecht, sondern danach, wie sich eine Arbeitskraft verkauft. Fordern Sie das, was Sie wert sind – ohne »Frauenrabatt«!

