

A woman with long blonde hair, wearing an orange dress and high-heeled shoes, is sitting on a white office chair at a wooden desk. She is looking out a large window that offers a view of a city. The desk is made of thick, natural wood. Another white office chair is visible to the right. The overall atmosphere is professional and modern.

GEHALTS SPRUNG
FÜR "SIE"!

Wenn ich acht Stunden Zeit hätte um einen Baum zu fällen, würde ich sechs Stunden die Axt schleifen.

– Abraham Lincoln (1809 - 1865) 16. Präsident der Vereinigten Staaten von Amerika

Oder mit anderen Worten:

80 % Ihres Gehaltsverhandlungserfolges liegen in der Vorbereitung. Durch mangelnde Vorbereitung wird ziemlich sicher Geld verschenkt. Und, vielleicht noch wichtiger: Vertrauen und damit einhergehende Karrieremöglichkeiten!

Überlassen Sie Ihre Gehaltsverhandlungsergebnisse nicht dem Zufall. Überlegen Sie, was Sie durchsetzen könnten und bereiten Sie sich strategisch und argumentativ vor.

Jede Verhandlungssituation ist im individuellen Kontext zu betrachten und pauschale Empfehlungen sind im Hinblick auf ihre Nützlichkeit und Anwendbarkeit zu überprüfen. Das gilt besonders für Frauen und „Verhandlungen in eigener Sache“.

Der folgende Leitfaden soll eine Hilfestellung sein, um sich zunächst einen Überblick über die eigene berufliche Situation zu verschaffen. Es wird in jedem Fall wertvolle Erkenntnisse bringen, sich mit dem Thema zu beschäftigen, denn:

- Möglicherweise kommen Sie ganz bewusst zu dem Schluss, dass Sie (noch) nicht genug oder „die richtigen“ Argumente für einen GEHALTS SPRUNG haben oder schlicht der Zeitpunkt nicht der richtige ist.
- Möglicherweise kommen Sie zu dem Ergebnis, dass „es höchste Zeit wird“, sich zu kümmern und werden gut gelaunt aktiv.
- Möglicherweise stellen Sie auch fest, dass es Ihnen schwer fällt, Ihre Situation realistisch einzuordnen oder Sie sind unsicher in Bezug auf Ihre Handlungsoptionen. Dann sollten Sie sich dazu mit einem neutralen Dritten beraten.

Los gehts:

Wie lautet Ihre Stellenbezeichnung bzw. Stellenbeschreibung?

Thema: Bestandsaufnahme - Persönliche Zahlen, Daten, Fakten

Wie hat sich die Gehaltsentwicklung (in %) bislang über den Zeitraum hinweg gestaltet?

Waren bisherige Gehaltsanpassungen von Ihnen „verhandelt“ oder kamen sie „automatisch“?

Sehen Sie Handlungsbedarf, z. B. weil die letzte Gehaltsverhandlung oder -anpassung länger als ein Jahr zurückliegt?

Notieren Sie sich dazu erste Ideen:

Thema: Die Unternehmensinteressen

Beschäftigen Sie sich mit den Unternehmensinteressen und inwieweit Sie dazu beitragen, diese umzusetzen.

Was bedeutet das für Ihre Verhandlungs-Ausgangssituation und einen möglichen „richtigen“ Verhandlungszeitpunkt?

Thema: Ihre persönliche Verhandlungssituation Argumente zur „Legitimierung Ihrer Forderungen“

Wann war die letzte Gehaltsanpassung und (inwiefern) hat sich der Job seitdem verändert?

Was fällt Ihnen ein? Notieren Sie erste Ideen.

Dieser Punkt ist besonders wichtig. Am besten nehmen Sie eine separates Blatt!

Im Video-Call widmen wir diesem Punkt besondere Aufmerksamkeit mit Hilfe eines umfangreichen Fragenkatalogs.

Thema: Ihre „Machtquellen“

Welche Machtquellen haben Sie und an welchen könnten Sie zusätzlich arbeiten?

Notieren Sie sich erste Ideen:

Thema: Ihre Verhandlungsziele Sie müssen wissen, was sie (mindestens) wollen.

Notieren Sie sich erste Ideen:

Thema: Ihre Alternativen (Best Alternative to a Negotiated Agreement)

Ein Verhandlungsergebnis soll letztlich besser sein als Ihre möglichen Alternativen. Alternativen zu haben stärkt Ihre Verhandlungsmacht und gibt Sicherheit für die Verhandlung.

Welche Alternativen hätten Sie bzw. an welchen Alternativen könnten Sie arbeiten?

Notieren Sie sich Ihre Ideen zunächst völlig ohne Bewertung:

Weitere Fragen zur Vorbereitung:

Was können Sie für eine positive Verhandlungsatmosphäre tun?

Welche Unterlagen sollten wie auf- bzw. vorbereitet werden?

Gibt es besondere Erkenntnisse oder „Knackpunkte“, die Sie mit einem neutralen Dritten besprechen sollten?

Sie finden das Kontaktformular sowie weitere Informationen auf : gehaltssprung.komplikt.de

ICH BENÖTIGE DERZEIT KEINE WEITERE UNTERSTÜTZUNG. MIR IST DAS THEMA KLAR UND ICH WERDE FOLGENDERMASSEN VORGEHEN:

„SCHNELLKURS“ ZUM THEMA VERHANDLUNGEN

Das Harvard-Konzept

Wenn man beginnt, sich mit „Verhandlungen“ näher zu beschäftigen, trifft man unweigerlich auf das Harvard-Konzept. Daher ist an dieser Stelle ein kleiner Ausflug in die Theorie angebracht.

Was verbirgt sich hinter dem Harvard-Konzept?

Zunächst mal ein Buch - mit dem Zusatz im Titel: „Klassiker der Verhandlungstechnik“. Es erschien erstmals in den 1970er Jahren und hat einen Siegeszug um die Welt angetreten. An der Harvard University hat sich daraus das „Program on Negotiation“ entwickelt.

Aber von vorne:

Was fällt uns ein, wenn wir „Verhandeln“ hören?

Wahrscheinlich zunächst mal die Frage: „Wie will ich verhandeln? **Hart oder weich?** (Oder lieber gar nicht?)“

Mit „hartem“ Verhandeln ist ein sehr durchsetzungsorientiertes Verhalten gemeint, ohne Rücksicht auf die Beziehung mit klarem Fokus auf den „Sieg“.

Hier kommen häufig auch manipulative Techniken zum Einsatz, wie beispielsweise schmeicheln, drohen, den anderen abwerten oder nicht zu Wort kommen lassen, Ausüben von moralischem Druck oder Zeitdruck.

Ein „weicher“ Verhandlungsstil ist dagegen dadurch gekennzeichnet, dass man nach einer „friedlichen“ Lösung sucht, auf die Gefahr hin „nachzugeben“ und das Gefühl zu haben, ausgenutzt zu werden.

Das Harvard-Konzept sagt: beides ist falsch! Es kann auch anders gehen, und zwar mit dem „sachgerechten“ Verhandeln.

Sachgerechtes Verhandeln im Sinne des Harvard-Konzepts bedeutet:

Das Ergebnis genügt fairen Maßstäben.

Und darum geht es im Job!

Um das zu erreichen, müssen folgende Prinzipien befolgt werden:

1. Trenne Sache und Person.

In Verhandlungen werden die Beziehung und der Verhandlungsgegenstand schnell vermischt, ohne dass es den Beteiligten klar ist. Das ist für Frauen häufig schon die „erste Falle“.

Harvard konstatiert daher: „Hart in der Sache, aber weich zu den Menschen“ sei der richtige Weg.

Sprich „hart“ in der Sache Lösungen für eigene sachbezogene Interessen finden, aber „weich“ mit Wertschätzung und Respekt seinem Gegenüber begegnen.

2. Vermeide Positionen - erkunde Interessen.

Die Frage lautet nicht „was will ich“ sondern „warum will ich es“?

Bezogen auf eine Gehaltsverhandlung bedeutet das, dass es nie ausschließlich um eine Gehaltsanpassung von x € geht. Viele weitere Interessen spielen eine Rolle, wie z. B. Wertschätzung, Fairness, Vertrauen.

Die eigenen Interessen konkret zu benennen ist häufig gar nicht so einfach. Es erweitert aber automatisch den Lösungsraum.

3. Finde interessengerechte Lösungsoptionen.

In Verhandlungen gehen die Beteiligten häufig von einer begrenzten Verteilungsmasse aus. Es ist tief in uns verankert, dass der eine abgeben muss, was der andere bekommt.

Hier sagt das Harvard-Konzept, dass es in fast jeder Verhandlung möglich ist, Lösungselemente zu finden, die beiden Parteien zugute kommen oder die für eine Partei vorteilhaft ist, ohne die andere zu beeinträchtigen.

Das Motto lautet also, den Kuchen zunächst zu vergrößern, bevor er verteilt wird.

4. Bewerte diese Optionen nach objektiven Kriterien

Bei diesem Prinzip geht es darum, widerstreitende Interessen durch beidseitig akzeptierte Kriterien zu lösen.

Man könnte also beispielsweise marktübliche Gehälter recherchieren oder Berechnungen des eigenen Wertes für das Unternehmen anstellen.

5. BATNA - Best alternative to a negotiated agreement

Ein Verhandlungsergebnis sollte besser sein als die Alternativen, die man hätte. Nach Harvard sollte man immer an seiner „Nichteinigungsalternative“ arbeiten.

Da das im Vorfeld einer Verhandlung passieren muss, ist es somit nicht Teil des eigentlichen Verhandlungsprozesses, sondern Teil der Verhandlungsvorbereitung.

Denn zu wissen, dass man Alternativen hat, stärkt die Verhandlungsmacht und gibt Sicherheit.

Dieser kurze Einblick in die Prinzipien des Harvard-Konzepts macht deutlich, dass Verhandlungen eine komplexe Sache sind.

In Anbetracht der Bedeutung von guten Verhandlungsergebnissen im Wirtschaftsleben, ist es sowohl erstaunlich als auch bedauerlich, dass diesem Thema nicht deutlich mehr Beachtung in Studium und Beruf geschenkt wird. Und das gilt für Männer und Frauen.

Verhandlungsexperten sind sich einig, dass aufgrund mangelnder Vorbereitung bereits 80 % des Verhandlungspotentials verschenkt werden.

Für eine interessenbefriedigende (und damit erfolgreiche) Verhandlung ist es notwendig, sich im Vorfeld intensiv damit zu beschäftigen, wer die Vertragsparteien sind, welche Themen verhandelt werden müssen sowie welche Interessen, Ziele und Motive auf der eigenen und (wahrscheinlich) auf der anderen Seite verfolgt werden. Nur so können bereits im Vorfeld Optionen erarbeitet werden, die den Parteien gerecht werden und auch objektiven Bewertungskriterien standhalten.

Eine gute Vorbereitung ist völlig unabhängig davon, welcher Verhandlungsstil letztlich als zielführend betrachtet wird.

Wer besser vorbereitet ist, hält die Fäden in der Hand. Mögliche Überraschungen, die jede Verhandlung dennoch mit sich bringen kann, werden durch eine gute Vorbereitung deutlich minimiert.

In Anbetracht des Verhandlungsdilemmas, in dem Frauen sich „beim Verhandeln in eigener Sache“ befinden, ist eine gute Vorbereitung unumgänglich.

Es sollte deutlich geworden sein, dass die Haltung „ich höre mal, ob oder was mir so angeboten wird“ nicht zum besten Ergebnis führen wird. Damit wird Geld verschenkt und wahrscheinlich noch wichtiger: Vertrauen.

Legitimieren Sie Ihre Forderungen.

Machen Sie als Frau deutlich, dass Ihnen das „Gemeinwohl“ wichtig ist und verhandeln Sie gut gelaunt für sich selbst!.

Weitere Informationen zum Thema:

GEHALTS SPRUNG für „Sie“

auf: GEHALTSSPRUNG.KOMPLIKT.DE

Auf gute Verhandlungsergebnisse!

Karin Schwaer