



**Frauen verdienen mehr –
Gehaltsverhandlungen
erfolgreich führen**

MARIA BUCHMAYR
SPRECHERIN DER GRÜNEN FRAUEN OÖ

Liebe Frauen!

Die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern ist noch längst nicht Geschichte, ganz im Gegenteil, die Einkommensdifferenzen nehmen in Österreich wieder zu. Aber nicht nur Teilzeitarbeitsverhältnisse, wie oft argumentiert wird, verursachen das Ansteigen der Einkommensschere. Frauen verdienen über alle Branchen und Berufsklassen hinweg deutlich weniger als Männer und das trotz gleicher und besserer Ausbildung und Berufserfahrung. So sind 15 % der Einkommensunterschiede sachlich nicht begründbar und daher auf reine Lohndiskriminierung von Frauen zurückzuführen. In Oberösterreich verdienen Frauen in Vollzeitverhältnissen beinahe um 30 % weniger als Männer, Oberösterreich liegt damit auf dem traurigen vorletzten Platz unter Österreichs Bundesländern. Absolut betrachtet verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen in Oberösterreich österreichweit betrachtet überhaupt am wenigsten.

Diese Tatsache wollen wir nicht länger hinnehmen!

Es ist an der Zeit, landesweite Maßnahmen zu setzen, die zu Gleichstellung zwischen Frauen und Männern führen.

Die Ursachen für das geringere Einkommen von Frauen im Vergleich zu Männern sind unterschiedlich. Ein Ansatzpunkt zur Schließung der Lohnungleichheit sind strategisch geführte Gehaltsverhandlungen.

Die Grünen Frauen OÖ bieten mit diesem Argumentationsleitfaden von der Erfolgstrainerin Dr.ⁱⁿ Ingrid M. Kösten Frauen die Möglichkeit, sich auf Gehaltsverhandlungen gezielt vorzubereiten und erfolgreich ihre Forderungen umzusetzen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Maria Buchmayr', written in a cursive style.

Mag.^a Maria Buchmayr

Sprecherin der Grünen Frauen OÖ
Kandidatin zum OÖ Landtag

Die Grünen Frauen OÖ fordern:

*„Gleiches Entgelt für Frauen und Männer
bei gleicher und gleichwertiger Arbeit.“*

„Bescheidenheit ist eine Zier – weiter kommst Du ohne ihr“

Frauen sind gute und harte Verhandlerinnen - wenn sie für andere verhandeln. Wenn es um ihr eigenes Gehalt geht, werden oft unnötige Fehler gemacht, mit dem Ergebnis, dass sie sich oft unter ihrem Marktwert verkaufen.

Frauen vertrauen zu oft darauf, dass ihre Arbeit von anderen gesehen und entsprechend honoriert wird. Doch nur die wenigsten Vorgesetzten tragen ihren Mitarbeiterinnen eine Gehaltserhöhung nach, auch wenn deren Arbeit sehr geschätzt wird. Warten und hoffen lohnt sich nicht, denn :

*„Frauen, die nichts fordern, werden beim Wort genommen,
sie erreichen nichts.“*

(Simone de Beauvoir)

GEHALT VERHANDELN

Welche Schritte führen zum Verhandlungserfolg?

1. Zielformulierung

Überlegen Sie: Worum geht es in dieser Verhandlung genau?

- Was ist mein Ziel?
- Was will ich genau erreichen?
- Welche Auswirkungen hat das auf meineN VerhandlungspartnerIn?

2. Die richtige Einstellung

Achten Sie darauf, dass Sie nicht als Bittstellerin auftreten! Sie sind gleichberechtigte Verhandlungspartnerin und verhandeln über Ihre Leistung und deren Preis.

Zeigen Sie Selbstvertrauen! Ihr Gegenüber soll den Eindruck gewinnen, dass Sie eine ernst zu nehmende Verhandlungspartnerin sind. Tragen Sie Ihre Forderung mit fester Stimme vor, achten Sie auf eine selbstbewusste Körpersprache.

Sie verfügen über Qualifikationen, Kenntnisse und Fähigkeiten, die einen bestimmten Marktwert haben. Positionieren Sie sich nicht unter Ihrem Potential. Widerstehen Sie der (weiblichen) Tendenz zu bescheiden zu sein. Sie fordern nichts anderes als den Gegenwert Ihrer Leistung. Belegen Sie dies durch Ihre Argumente!

3. Nachweis Ihrer Leistung

Legen Sie sich eine Leistungsmappe an, in der Sie kontinuierlich alle Erfolge (auch die kleinen) festhalten. Bezahlt werden Sie für Ihre Taten und nicht für Ihre Worte. Zeigen Sie daher Ihrem/Ihrer VerhandlungspartnerIn, welchen Beitrag Sie zum Unternehmenserfolg geleistet haben. Belegen Sie Ihre Leistungen mit Zahlen und Fakten und weisen Sie ungeniert auf Verbesserungen Ihrer Ergebnisse hin.

4. Einflussfaktoren auf die Höhe des Gehalts

- Ihr derzeitiges Grundgehalt (siehe Arbeitsvertrag)
- was Sie verdienen wollen
- die branchenüblichen Durchschnittsgehälter
- das Verhältnis von Angebot und Nachfrage
- die mit einer Position verbundenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten
- Personalverantwortung (insbesondere disziplinarische)
- die Branche
- die Größe des Unternehmens (je größer desto höheres Gehalt)
- die Ertragslage des Unternehmens
- der Grad der gewerkschaftlichen Organisation
- die Region

5. Die Ermittlung Ihres Marktwerts

Bevor Sie einen Termin für ein Gehaltsgespräch vereinbaren, ermitteln Sie Ihren Marktwert. Diese Informationen sind Grundlagen aber keine Argumente.

Nur wenn Sie wissen, was in vergleichbaren Positionen gezahlt wird, bekommen Sie eine Vorstellung was Sie für Ihre Leistung verlangen können bzw. was Ihre Arbeit wert ist. Die branchenüblichen Durchschnittsgehälter sollten Sie im Hinterkopf haben, um den eigenen Verhandlungsspielraum besser einschätzen zu können.

Informationen über marktübliche Gehälter bekommen Sie

- durch informelle Kontakte - Austausch mit Kollegen und Kolleginnen aus der Branche oder in Netzwerken
- Gewerkschaften
- ArbeiterInnenkammer
- Berufsverbände
- Internetrecherchen
- Betriebsrat
- auch Zeitungen und Fachzeitschriften bieten erste Anhaltspunkte

Vergütungsstudien zählen zu den differenziertesten Gehaltsübersichten, sind aber kaum erschwinglich. Teilergebnisse werden aber häufig in der Wirtschaftspresse veröffentlicht.

Weitere Informationsmöglichkeiten sind kostenpflichtige Gehaltschecks im Internet oder individuelle Gehaltsanalysen (z.B. auf jobpilot.at downloadbar).

Ihr individuell angemessenes Gehalt kann Ihnen natürlich keine Statistik sagen, aber die Kenntnis der Durchschnittsgehälter ist eine gute Voraussetzung, um den eigenen Spielraum bei Gehaltsverhandlungen einschätzen zu können.

6. Wie hoch setze ich meine Gehaltsforderung an

5 bis 10 % Gehaltserhöhung sind üblich, nur für außerordentliche Leistungen können Sie bis zu 15 % mehr Geld erwarten.

- „Job-Hopper“, die in ein neues Unternehmen eintreten, können noch einmal 5 bis 10 % dazu schlagen.
- Geben Sie Ihren Gehaltswunsch als Gehaltsspanne an. Dadurch signalisieren Sie Verhandlungsbereitschaft. Verhandeln Sie immer zuerst um Ihr Maximalziel. Ihr Verhandlungsziel sollte etwa in der Mitte liegen. Ihr Minimalziel (von dem Sie auf keinen Fall abrücken) bei einem Viertel.

7. Wählen Sie den richtigen Zeitpunkt

Es gibt drei besonders günstige Gelegenheiten für das Einläuten Ihrer nächsten „Gehaltsrunde“.

1. Eine Erweiterung Ihres Aufgabenfeldes stellt den fast idealen Einstieg für eine Neubewertung Ihrer Leistungen dar. Wer mit mehr Verantwortung betraut wird, braucht um ein höheres Entgelt kaum streiten.
2. Auch die regelmäßigen jährlich stattfindenden MitarbeiterInnen-Gespräche bieten eine günstige Möglichkeit, die Vorgesetzten auf Ihre Gehaltswünsche aufmerksam zu machen.
3. Ist Ihnen ein Projekt besonders gelungen, brauchen Sie auf das nächste turnusmäßige Meeting allerdings nicht zu warten. Melden Sie sich selbstbewusst bei Ihrem Chef, Ihrer Chefin!

8. Wählen Sie die richtigen Ansprechpersonen

Wenden Sie sich mit Ihrem Anliegen an denjenigen oder diejenige, der/die Ihre Sache auch entscheidet. Zumeist der oder die direkte Vorgesetzte.

9. Nicht mit der Tür ins Haus fallen

- Eröffnen Sie das Gespräch, indem Sie ankündigen, über Ihre „persönlichen Perspektiven im Unternehmen“ reden zu wollen, das steuert auf die Gehaltsfrage zu.
- Fordern Sie keine „Gehaltserhöhung“ sondern sprechen sie von der „Anpassung des Gehalts an Ihre Leistung“, IhrE VorgesetzteR hört Ihre Motivation und merkt sofort, dass Sie die Spielregeln kennen und nicht so leicht abzuwimmeln sein werden.

10. Entwickeln Sie Alternativen

- Ihr Gehalt besteht nicht nur aus Geld. Häufig sind Sie besser beraten, auf eine höhere Dotierung zu verzichten. Schöpfen Sie alle Möglichkeiten zur Aufbesserung Ihres Gehalts oder Erweiterung Ihres Dispositionsspielraums aus. Zum Beispiel Dienstauto, Gewinnbeteiligung, Spesenkonto für geschäftliche Bewirtungen, Abonnements wichtiger Fachzeitschriften, Teilnahme an Konferenzen, Tagungen, Workshops auf Firmen- bzw. Institutskosten.
- Bedenken Sie, dass Sachleistungen oft steuerlich günstiger kommen als eine Gehaltssteigerung im gleichen Ausmaß. Richten Sie Ihre Verhandlungstaktik danach aus!

11. Die wichtigsten Argumente in der Gehaltsverhandlung sind

- Leistung,
- Einsatz,
- und Performance unterfüttert mit Daten und Fakten.

12. Berechtigte Gründe für eine Gehaltserhöhung

Sie haben

- mehr Verantwortung übernommen,
- neue Aufgaben übernommen,
- nachhaltige Einsparungen initiiert oder durchgesetzt,
- mehr geleistet (z.B. durch Vertretung von KollegInnen),
- besonders umsatzstarke Projekte an Land gezogen,
- durch Fortbildung besondere Qualifikationen erworben,
- das Betriebsklima oder betriebliche Abläufe verbessert usw.

Führen Sie auf **keinen Fall private Gründe** für eine Gehaltserhöhung an. Trennen Sie Ihre Forderung von Ihrer Person, sonst sind Sie sehr rasch in einem „emotionalen Nebel“. Sie verhandeln nicht über sich, sondern über eine „dritte Sache“, nämlich über Ihre erbrachte Leistung!

13. Argumentationsbilanz

Argumentationsgrundlage ist immer und ausschließlich die eigene Leistung. Überzeugen Sie Ihre Vorgesetzten, dass ihnen eine Gehaltserhöhung mehr einbringt, als sie kostet (Nutzenargumentation).

Bereiten Sie Ihre Argumentation genau vor. Erstellen Sie ein Argumentationsfeld. (Argument – Gegenargument – Entkräftung des Gegenarguments). Bringen Sie Ihr stärkstes Argument am Schluss ein.

14. Vermeiden Sie Druck auszuüben

Allzu kompromissloses Auftreten ist fehl am Platz. Gehaltsverhandlungen sind Gespräche zwischen gleichberechtigten PartnerInnen. Wer auf seine Vorgesetzten mit der Drohung zugeht : „*Mehr Geld oder ich gehe!*“ zeigt kein Verhandlungsgeschick. Eine eventuelle Kündigung sollten Sie als letzte Konsequenz, nie aber aus spekulativen Gründen in die Verhandlungen mit einbeziehen.

15. Geld ist nicht alles...

Wer im Gehaltsgespräch den Eindruck erweckt, ausschließlich an Geld, nicht aber an seiner Arbeit interessiert zu sein, liegt falsch. Ihre ArbeitgeberInnen könnten nämlich langfristig keine Perspektiven mehr in Ihnen sehen. Sicherer und kompetentes Auftreten wird Ihrer Sache eher nutzen als zur Schau getragene Bazar-Mentalität.

Lassen Sie sich das Ergebnis des Gespräches schriftlich bestätigen oder machen Sie selbst eine Aktennotiz mit dem Gesprächsresultat. Überprüfen Sie auch, welche Auswirkungen eine Gehaltserhöhung auf Ihre Steuerabgaben hat.

Umgang mit Einwänden

Zwei Arten von Einwänden

Sachliche Einwände

Zahlreiche sachliche Einwände seitens Ihrer Vorgesetzten nehmen Sie bereits in Ihrer Argumentationsbilanz vorweg und können gezielte Antworten vorbereiten.

Bei **Beziehungseinwänden** fragen Sie sich vor der Verhandlung:

- Wie denkt meinE ChefIn über mich?
- In welcher persönlichen Beziehung steht er/sie zu mir?

Sind Ihnen persönliche Spannungen bekannt, klären Sie diese in einem gesonderten Gespräch im Vorfeld.

Wie Sie Einwände rhetorisch kontern

Die Fragetechnik

ist vor allem dann sinnvoll, wenn Ihnen „Killerphrasen“ entgegengebracht werden.

Beispiele:

VorgesetzterR: „*Da kann ich nichts für Sie tun.*“

MitarbeiterIn: „*Warum nicht? / Können Sie mir helfen zu verstehen, warum Sie glauben, mir keine Gehaltserhöhung zu gewähren?*“

VorgesetzterR: „*Ich würde ja gern, aber mir sind die Hände gebunden...*“

MitarbeiterIn: „*Was kann ich tun, damit Ihnen die Hände nicht mehr gebunden sind? Wie gehen wir nun weiter vor? / Was schlagen Sie vor?*“

Taktiken und Einwände	Vorschläge zum Kontern
Hinhalte-Taktik	„Grundsätzlich gebe ich Ihnen ja recht. Nur im Moment ...“
Ihre mögliche Reaktion	<p>„Was genau ist der Grund für Ihr Zögern?“ oder „Gibt es etwas an meiner Leistung, womit Sie nicht zufrieden sind?“</p> <p>Kommt es hier zu keinem Einlenken, sollten Sie in absehbarer Zeit einen neuen Termin festsetzen.</p>
Abblocken	„Sie wissen, die angespannte wirtschaftliche Lage ...“
Ihre mögliche Reaktion	In diesem Fall hilft der Hinweis, sich dessen durchaus bewusst zu sein, mit einer überdurchschnittlichen Leistungsbereitschaft aber dazu beizutragen, dass sich daran in absehbarer Zeit etwas ändert.
Die Provokation	„Warum sollte ich ausgerechnet Ihnen mehr bezahlen? ... Ich erinnere mich da an einen Vorfall...“
Ihre mögliche Reaktion	<p>Hat ihr Vorgesetzter oder Vorgesetzte damit recht, empfiehlt es sich, dies offen zuzugeben, aber Ihre Vorzüge an anderer Stelle hervorheben.</p> <p>„Das ist mir klar, allerdings habe ich anschließend in der Verhandlung mit Herrn XY einen exzellenten Preis</p>

ausgehandelt.“

Ist er/sie im Unrecht, sollten Sie die Provokation besser ignorieren, ruhig bleiben und nochmals die eigenen Argumente anführen.

Abblocken

„In der momentanen Unternehmenssituation sehe ich keine guten Chancen für Gehaltserhöhungen.“

Ihre mögliche Reaktion

„Ja, gerade weil die Zeiten schlecht sind, erscheint es mir sinnvoll, in gute MitarbeiterInnen zu investieren, die die Umsatz machen.“

Klassische Gegenreaktion

„Werde ich Ihnen gegenüber nachgiebig, wollen alle mehr Geld.“

Ihre mögliche Reaktion

Diesem Argument wird der Boden entzogen, wenn die Zusicherung erfolgt, die Gehaltserhöhung diskret zu behandeln, bzw. sie für eine (Zusatz-)Leistung zu erhalten, die andere KollegInnen nicht erbringen würden. Es verbietet sich dabei natürlich, die Leistung der anderen KollegInnen zu schmälern.

Der Schuldgefühl-Appell

„Frau Meier, Sie sind doch verheiratet und Ihr Mann verdient gut, Sie sind doppelt gesichert. Und nun wollen Sie mehr Geld!“

Ihre mögliche Reaktion	<i>„Hr. mein Familienstand tut hier nichts zur Sache. Wir sprechen hier von meiner Leistung, die ich für das Unternehmen erbringe. Also ich habe mir folgendes vorgestellt...“</i>
Verweis auf das vorhandene Gehaltsgefüge	<i>„Ihre Forderung sprengt unser Gehaltsgefüge.“</i>
Ihre mögliche Reaktion	Fragen Sie Ihre Vorgesetzten nach dem Gehaltsgefüge: <i>„Wie sind die Rahmenbedingungen, welche Grenzen gibt es für welche Funktionen/Positionen?“</i> Dadurch ist Ihr Gegenüber gezwungen, sich inhaltlich mit Ihren Forderungen auseinanderzusetzen.
Der "Nicht-Zuständigkeits-Trick"	<i>„Wenn es nach mir ginge, würde ich Ihnen mehr Geld geben, aber ich entscheide leider nicht allein darüber.“</i>
Ihre mögliche Reaktion	Vereinbaren Sie einen festen Termin, bis wann Ihnen IhrE ChefIn eine eindeutige Antwort geben wird. oder: <i>„Schön, dass wir uns einig sind. Dann sollte ich (oder wir) meine Argumente der Geschäftsführung vortragen?“</i>
Hinweis auf Gehaltsgefüge	<i>„In Ihrer Position ist nicht mehr Gehalt drin.“</i>

Ihre mögliche Reaktion	Überraschen Sie Ihre Vorgesetzten dadurch, indem Sie ihnen Recht geben: „Das sehe ich genau so“ und dann das Thema Beförderung ansprechen: <i>„Wann und unter welchen Umständen wäre denn die nächste Beförderung für mich möglich?“</i>
Hinweis auf Limit	<i>„Ich kann Ihnen höchstens anbieten. Mehr ist beim besten Willen nicht möglich.“</i>
Ihre mögliche Reaktion	<i>„Damit wäre ich nicht zufrieden. Aber ich bin der Auffassung, dass wir trotzdem zu einer Einigung kommen können.“</i> Greifen Sie nun auf Ihre Joker in der Gehaltsverhandlung zurück, bieten Sie Alternativen an: <i>„Wenn es schon nicht mehr Geld gibt , dann möglicherweise die Kostenübernahme für meine“</i>

Bei einer Absage

Fragen Sie nach den Gründen der Absage.

Finanzieller Engpass des Unternehmens kann Grund für ein NEIN sein, betrifft aber nicht Ihre Leistung, bei geänderter wirtschaftlicher Situation versuchen Sie es erneut.

Verschiebung auf einen späteren Zeitpunkt

Bestehen Sie auf eine klare Vereinbarung. Vage Zusagen oder der Verweis auf einen günstigeren Zeitpunkt sind in der Regel nichts wert.

z.B.: „Heuer ist es schwierig, eventuell können wir in einem Jahr darüber nochmals reden...“

Ersuchen Sie auch bei einer vorläufigen Absage immer um eine klare Zielvereinbarung: WAS muss bis WANN eintreten, damit Ihr Gehalt um WIEVIEL erhöht werden kann.

Fragen Sie konkret nach, wo und was genau von Ihnen mehr erwartet, damit Sie mehr Geld verdienen können.

Legen Sie sich eine Antwort auf die Frage zurecht:

„Wieso sollte das Unternehmen ein Interesse daran haben, Ihnen ein höheres Gehalt zu zahlen“?

Wenn Ihre Vorgesetzten erkennen, dass eine Gehaltserhöhung in Zukunft auch für das Unternehmen klare Vorteile bringt, haben Ihre Forderungen gute Chancen.

Gehaltsverhandlungen in Vorstellungsgesprächen

Die Gehaltsverhandlung steht meist am Ende einer Reihe von Gesprächen mit dem/der künftigen ArbeitgeberIn. Gründliche Recherche über die Höhe des Einstiegsgehalt ist auch hier notwendig. (Gespräche mit StudienkollegInnen. Aktuelle Übersichten der durchschnittliche Jahresgehälter finden Sie zum Beispiel in den Wirtschaftsmagazinen oder im Internet.)

Je höher die Qualifikation, desto höher die Chancen auf ein gutes Gehalt.

Argumente sind:

Ein guter Abschluss, berufsbezogene Praktika beziehungsweise

Berufserfahrung, Zusatzqualifikationen, Auslandsaufenthalte, Sprachkenntnisse etc.

Beim Job-Einstieg ist ein größerer Verhandlungsspielraum anzubieten.

Geben Sie Ihre eigenen Vorstellungen mit einer Ober- und Untergrenze an.

Wenn Ihr Gegenüber sofort zustimmt, war die Position höher dotiert. Versuchen Sie nachzubessern! Zusatzleistungen!

Antwortstrategien in Gehaltsverhandlungen

Frage	Antwort
<i>„Was verdienen Sie derzeit?“</i>	<i>„Meine Gehaltserwartung bewegt sich in der branchenüblichen Spanne zwischen 24.000 und etwa 36.000 Euro.“</i> oder <i>„Ich stelle mir ein Gesamteinkommen mit Vergünstigungen und Zuschlägen um die 50.000 Euro vor.“</i>
<i>„Was möchten Sie bei uns gerne verdienen?“</i>	<i>„Mein Gehalt sollte sich an meiner Qualifikation, meiner Leistung und meinen Erfahrungen orientieren. Was sind Ihnen diese wert?“</i> oder <i>„Darf ich Sie fragen wie diese Position budgetiert ist?“</i>



©Textinhalt der Broschüre

Dr.ⁱⁿ Ingrid M. Kösten

Bernardgasse 369

1070 Wien

Tel.: +43/1/52 22 689

Mail: office@womensuccess.at

Layout, Grafik
agentur g+

Fotos
Die Grünen Frauen



Impressum:

Herausgeberin

Die Grünen Frauen OÖ

Landgutstraße 17

4040 Linz

Tel.: +43/732/73 94 00-50

Mail: frauen.ooe@gruene.at

Web: www.frauen.ooe.gruene.at

