Leistungsmappe: Argumente für mehr Gehalt

Ohne gute Argumente gibt es keine Gehaltserhöhung. Chefs und Unternehmen haben nichts zu verschenken. Eine **Leistungsmappe** kann genau dabei helfen. Kurz und übersichtlich beinhaltet sie all die guten Gründe, warum Sie eine bessere Bezahlung verdienen und bildet damit die perfekte Grundlage für eine Gehaltsverhandlung mit dem Vorgesetzten. In der Leistungsmappe bringen Sie Ihren Mehrwert für den Arbeitgeber auf den Punkt und erhöhen die Wahrscheinlichkeit, mehr Gehalt verhandeln zu können. Welche Vorteile eine Leistungsmappe mitbringt und wie Sie aufgebaut ist…

Leistungsmappe: Geringer Aufwand, große Wirkung

Der Wunsch nach einem besseren Gehalt ist nachvollziehbar, oftmals sogar vollkommen gerechtfertigt – erfolgreich ist das Vorhaben deshalb noch lange nicht. Zuvor müssen Sie in Gespräch und [Verhandlung](https://karrierebibel.de/verhandlung/) eine **grundlegende Frage** beantworten: Warum soll Ihr Arbeitgeber Ihnen mehr bezahlen?

Steuert ein Gehaltsgespräch auf diesen Punkt zu, kommen viele Arbeitnehmer in Schwierigkeiten. Ohne sachliche und gleichzeitig aussagekräftige Argumente werden viele Vorgesetzte den Gehaltswunsch abschmettern oder wenigstens auf ein **absolutes Minimum**reduzieren. So hart es klingen mag: Die wenigsten Unternehmen reißen sich darum, ihren Mitarbeitern mehr zu bezahlen. Es liegt an Ihnen, den Vorgesetzten davon zu überzeugen, dass Sie mehr wert sind.

Mit einem *Ich bin ja schon recht lange hier und mache auch gute Arbeit* werden Sie Ihrem Chef dabei keinen zusätzlichen Euro entlocken können. Arbeitgeber dürfen ohnehin gute Leistungen erwarten, warum sollen dafür die Personalkosten erhöht werden? Bei genau solchen Argumentationsproblemen kann die Leistungsmappe helfen. Diese hat dabei gleich **mehrere Vorteile**:

* Sie sammeln alle wichtigen Argumente

Leider passiert es immer wieder, dass gute Gründe für eine Gehaltserhöhung vergessen oder im Eifer des Gefechts nicht vorgebracht werden. Dabei kennen Sie Ihre guten Leistungen und wissen, was Sie über das erwartete Maß hinaus erreicht haben. In einer Leistungsmappe können Sie alle wichtigen und guten Argumente sammeln, die den Verlauf der Verhandlung zu Ihren Gunsten beeinflussen können.

* Sie geben Ihrer Argumentation eine Struktur

Statt von einem Punkt zum nächsten zu springen, können Sie Ihrer Verhandlung durch eine Leistungsmappe eine klare Struktur geben. Die Argumente folgen einer sinnvollen Reihenfolge und ergeben so einen roten Faden, der Ihre Aussagen noch weiter verstärkt.

* Sie liefern nachprüfbare Fakten

In Ihrer Leistungsmappe können Sie konkrete Beispiele, Zahlen, Projekte und Aufgaben benennen. Das untermauert Ihre [Gehaltsforderungen](https://karrierebibel.de/gehaltsforderungen/) und Argumente mit belastbaren und aussagekräftigen Fakten, da Ihr Chef Ihre Leistungen nachprüfen kann.

Aufbau und Inhalt einer Leistungsmappe

Eine weitere gute Nachricht: Die Erstellung einer Leistungsmappe ist keine Raketenwissenschaft und Sie müssen auch keinen Urlaub einreichen, um genügend Zeit dafür zu haben. Ihre Leistungsmappe umfasst eine bis **allerhöchstens drei DIN A4 Seiten** und kann im Zweifelsfall sogar kurzfristig vor einer anstehenden Gehaltsverhandlung angelegt werden.

Im fertigen Zustand folgt die Leistungsmappe zum Beispiel diesem **Aufbau**:

Wir empfehlen überdies, eine Leistungsmappe fortlaufend zu führen und zu aktualisieren. Jedes Mal, wenn Sie etwas Besonderes erreicht haben oder wenn Sie Erfolge verbuchen konnten. **Aufbau und Inhalt** Ihrer Leistungsmappe gliedern sich dabei in diese für die spätere Gehaltsverhandlung nützlichen Bereiche:

* Arbeitsplatzbeschreibung

Beginnen Sie Ihre Leistungsmappe mit einer konkreten Arbeitsplatzbeschreibung. Hilfreich ist dabei Ihr [Arbeitsvertrag](https://karrierebibel.de/arbeitsvertrag-checkliste/), der Ihre Aufgaben und Verantwortungen genau regelt. Zählen Sie in der Mappe nochmal auf, was exakt zu Ihren Aufgaben gehört. Das Ergebnis hebt dann indirekt hervor, was Sie zusätzlich leisten, obwohl es nicht in Ihren eigentlichen Arbeitsbereich fällt.

* Leistungsbeschreibung

Den Hauptteil Ihrer Leistungsmappe bildet eine zweispaltige Liste. In die Linke Spalte tragen Sie fortlaufend Ihre Leistungen, [abgeschlossenen Projekte](https://karrierebibel.de/projektmanagement/) und Erfolge ein. Kurz gesagt: Was haben Sie für das Unternehmen getan? Die meiste Aussagekraft haben dabei Leistungen, die Sie zusätzlich zu Ihren normalen Verantwortungen erbracht haben.

Beziehen Sie sich dabei nicht nur auf die Vergangenheit. Nennen Sie auch [Ziele](https://karrierebibel.de/zielstrebigkeit-ziele-erreichen/), Ideen und Vorhaben, die Sie in den kommenden Monaten angehen und umsetzen wollen. Vergessen aber bitte nicht, den Nutzen für das Unternehmen zu beschreiben – sowohl für bereits erbrachte als auch für geplante Leistungen.

In die zweite Spalte schreiben Sie die Anzahl von Stunden, die Sie benötigt haben. Aber Achtung: Es geht nicht darum, möglichst viele Stunden zu veranschlagen, um zu zeigen, wie viel Sie arbeiten. So ist es durchaus positiv, wenn Sie wenig Zeit für eine gute Leistung brauchen, da Sie produktiv und [effizient](https://karrierebibel.de/effizienz/) gearbeitet haben.

* Fort- und Weiterbildungen

Hier geht es nicht um Ihre Ausbildung oder Ihren Studiengang, sondern vielmehr um zusätzliches Wissen und Know-How, das Sie sich angeeignet haben und das Ihren Wert für das Unternehmen erhöht. Insbesondere [Weiterbildungen](https://karrierebibel.de/weiterbildung/) können dazu führen, dass Sie mehr Aufgaben und [Verantwortung](https://karrierebibel.de/verantwortung/) tragen, was sich bisher noch nicht im Gehalt niedergeschlagen hat.

* Anerkennung und Lob

Ihr Chef, die Kollegen oder auch ein Kunde hat Sie und Ihre Arbeit gelobt? Dann schreiben Sie dies unbedingt in Ihre Leistungsmappe! Bei schriftlichem [Lob](https://karrierebibel.de/lob/) können Sie eine Kopie des anerkennenden Schreibens einfügen, bei mündlichem Lob sollten Sie zumindest einen kurzen Vermerk über den Inhalt machen.



Gehaltserhöhung: Die 10 besten Tipps für die Verhandlung

Mehr Geld verdienen, eine **Gehaltserhöhung** von 10 oder sogar 20 Prozent realisieren? Unmöglich ist das nicht. Allerdings ist das auch kein Selbstläufer. Ohne klare Gehaltsvorstellungen, gute Argumente und eine kluge Strategie sollten Sie bitte nie in die **Gehaltsverhandlung** gehen. Denn beim Thema *Geld* und *Gehalt* hört beim Chef meistens die Freundschaft auf. Welche Spielregeln und Verhandlungstricks Sie kennen und beherrschen sollten sowie 10 bewährte Tipps für eine Gehaltserhöhung von ein paar hundert Euro, zeigen wir Ihnen hier…

Inhaltsverzeichnis: Das erwartet Sie in diesem Artikel

* [**Gehaltsgespräch vorbereiten: Legen Sie eine Leistungsmappe an**](https://karrierebibel.de/gehaltserhohung/#Gehaltsgespraech-vorbereiten-Legen-Sie-eine-Leistungsmappe-an)
  + [Gehaltserhöhung formulieren: Vermeiden Sie diese typischen Fehler](https://karrierebibel.de/gehaltserhohung/#Gehaltserhoehung-formulieren-Vermeiden-Sie-diese-typischen-Fehler)
* [**Tipps für die Gehaltserhöhung: Die wichtigsten Fragen und Antworten**](https://karrierebibel.de/gehaltserhohung/#Tipps-fuer-die-Gehaltserhoehung-Die-wichtigsten-Fragen-und-Antworten)
  + [Habe ich ein Recht auf eine Gehaltserhöhung und mehr Lohn?](https://karrierebibel.de/gehaltserhohung/#Habe-ich-ein-Recht-auf-eine-Gehaltserhoehung-und-mehr-Lohn)
  + [Wie spreche ich das Thema Geld am besten an?](https://karrierebibel.de/gehaltserhohung/#Wie-spreche-ich-das-Thema-Geld-am-besten-an)
  + [Kann ich schon nach einem Jahr eine Gehaltserhöhung fordern?](https://karrierebibel.de/gehaltserhohung/#Kann-ich-schon-nach-einem-Jahr-eine-Gehaltserhoehung-fordern)
  + [Wer ist richtige Ansprechpartner für eine Gehaltserhöhung?](https://karrierebibel.de/gehaltserhohung/#Wer-ist-richtige-Ansprechpartner-fuer-eine-Gehaltserhoehung)
  + [Wie viel Geld kann ich verlangen?](https://karrierebibel.de/gehaltserhohung/#Wie-viel-Geld-kann-ich-verlangen)
  + [Kann ich nachverhandeln, wenn ich zu niedrig angesetzt habe?](https://karrierebibel.de/gehaltserhohung/#Kann-ich-nachverhandeln-wenn-ich-zu-niedrig-angesetzt-habe)
  + [Was sind die besten Argumente für die Gehaltsverhandlung](https://karrierebibel.de/gehaltserhohung/#Was-sind-die-besten-Argumente-fuer-die-Gehaltsverhandlung)
  + [Darf ich über die Gehaltserhöhung mit Kollegen sprechen?](https://karrierebibel.de/gehaltserhohung/#Darf-ich-ueber-die-Gehaltserhoehung-mit-Kollegen-sprechen)
  + [Mehr Geld? Kuriose Studien zum Gehalt](https://karrierebibel.de/gehaltserhohung/#Mehr-Geld-Kuriose-Studien-zum-Gehalt)
  + [Was andere Leser noch gelesen haben](https://karrierebibel.de/gehaltserhohung/#Was-andere-Leser-noch-gelesen-haben)

Gehaltsgespräch vorbereiten: Legen Sie eine Leistungsmappe an

Vor jeder Gehaltserhöhung liegt das sogenannte [*Gehaltsgespräch*](https://karrierebibel.de/gehaltsgespraech/) mit dem Chef. Eine gute **Vorbereitung** ist dafür essenziell. Die beginnt IMMER mit einer persönlichen Bilanz:

* *Was haben Sie bisher in Ihrem Job geleistet und erreicht?*
* *Welchen Mehrwert haben Sie für Ihr Unternehmen erzielt?*
* *Worin liegt der künftige Nutzen für das Unternehmen, wenn man Ihnen mehr bezahlt?*
* *Welche Ziele und Erfolge werden Sie künftig für Ihren Arbeitgeber erreichen?*

Egal, welche **Verhandlungstipps und -tricks** Sie anwenden: Im Kern werden Sie immer über Ihre Leistung(en) argumentieren und eine Art Rechnung aufstellen müssen: Das, was man Ihnen mehr bezahlt, muss sich für den Chef lohnen und auszahlen.

Zeigen Sie ihm also, dass Sie die Gehaltserhöhung *verdienen* (werden). Der Ansatz muss sein: Sie werden dadurch **nicht teurer**. Vielmehr profitiert Ihr Arbeitgeber von diesem Deal.

Gehaltserhöhung ansprechen – aber wie?

Der beste und bewährteste Tipp hierfür ist: Legen Sie schon jetzt eine sogenannte [**Leistungsmappe**](https://karrierebibel.de/leistungsmappe/) an. Das klingt aufwendiger als es ist. Dabei handelt es sich um nicht mehr als zwei bis vier DIN A4 Seiten, auf denen Sie harte Fakten und Argumente für mehr Geld sammeln.

Zum Beispiel:

* *Haben Sie neue Kunden gewonnen?*
* *Welche Projekte haben erfolgreich gemanagt?*
* *Welche Prozesse haben Sie verbessert?*
* *Wo konnten Sie Kosten sparen?*
* *Haben Sie sich weitergebildet?*
* *Woran haben Sie mehr und länger gearbeitet als verlangt?*

*Aber auch:*

* *Was sind Ihre Ziele für das kommende Jahr?*
* *Was werden Sie leisten – und wie profitiert Ihr Unternehmen davon?*

Gehaltserhöhung formulieren: Vermeiden Sie diese typischen Fehler

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass es bei der [Gehaltsverhandlung](https://karrierebibel.de/gehaltsverhandlung/) leider immer wieder zu **vermeidbaren Fehlern**kommt. Diese typischen Fallstricke sollten Sie daher unbedingt vermeiden:

* **Vergleichen Sie sich nicht mit Kollegen** – allein Ihre Leistungen zählen!
* **Starten Sie keine Erpressungsversuche** – gehen immer nach hinten los!
* **Reagieren Sie nie beleidigt oder laut** – Sachlichkeit gewinnt!
* **Argumentieren Sie nie mit persönlichen Gründen** – Ihr Lebenstil interessiert nicht!
* **Wissen Sie genau, was Sie wollen und warum** – Konjunktive sind tabu!
* **Nie zwischen Tür und Angel verhandeln** – ein fester Termin ist Pflicht!

**PS:** Das sind übrigens die häufigsten **Gründe für eine Gehaltserhöhung**…

Tipps für die Gehaltserhöhung: Die wichtigsten Fragen und Antworten

Weil wir zu diesem Thema seit Jahren Leserzuschriften bekommen (siehe auch [Karrierefragen.de](https://karrierefragen.de/)), haben wir die häufigsten und wichtigsten **Fragen und Antworten zur Gehaltserhöhung** in der folgenden Liste zusammengefasst, die permanent aktualisiert und erweitert wird:

* Habe ich ein Recht auf eine Gehaltserhöhung und mehr Lohn?

Nein. Ein *Recht auf eine Gehaltserhöhung* gibt es nicht. Ihr Gehalt ist – zumindest in der freien Wirtschaft – reine Verhandlungssache. Allerdings können dennoch Ansprüche entstehen. Etwa beim Thema **Diskriminierung**.

Arbeitgeber können zwar die Gehälter ihrer Arbeitnehmer individuell vereinbaren. Sie sind dabei aber an Tarifverträge oder eine Betriebsvereinbarung gebunden. Überdies gibt es das sogenannte **Diskriminierungsverbot**. Danach ist eine systemische Ungleichbehandlung von Mitarbeitern verboten.

Das bedeutet: Dank des ***Entgelttransparenzgesetzes*** und mehr [Lohntransparenz](https://karrierebibel.de/lohntransparenz/) könnten Sie überprüfen, ob zum Beispiel eine Schlechterstellung wegen Alter, Geschlecht oder Hautfarbe vorliegt. Wenn es hierfür Indizien gibt (die Sie leider nachweisen müssen), muss der Arbeitgeber die Vorwürfe widerlegen – oder den Benachteiligten besser bezahlen.

* Wie spreche ich das Thema Geld am besten an?

Als Arbeitnehmer sollten Sie unbedingt die **Initiative ergreifen** und von sich aus das Gespräch mit Ihrem Chef suchen. Idealerweise nutzen Sie dazu das anstehende [Jahres-](https://karrierebibel.de/jahresgesprach/" \t "_blank)oder [Mitarbeitergespräch](https://karrierebibel.de/mitarbeitergesprach/). Sie können dafür aber auch einen festen Termin vereinbaren.

In dem Fall reden Sie bitte von einer ***Gehaltsanpassung*** statt von einer „*Gehaltserhöhung*. Das mag spitzfindig klingen, kann psychologisch aber einen enormen Unterschied machen.

* + Eine *Gehaltserhöhung* klingt latent nach „mehr Geld bezahlen“ – nach *Erhöhung*, aber ohne Grund.
  + Bei der *Gehaltsanpassung* dagegen schwingt im Subtext mit, dass etwas bisher nicht korrekt war und deshalb „angepasst“ (*korrigiert*) werden muss – also gibt es dafür auch einen Grund.

Worauf das hinausläuft, ist zwar in beiden Fällen dasselbe. Es kann – je nachdem wie Ihr Chef tickt – aber deutlich **charmanter ankommen**, nur eine „Gehaltsanpassung“ zu verhandeln.

Allerdings gibt es einen schmalen Grat zwischen selbstbewusstem Auftreten und **unverschämter Arroganz**. Wer überreizt, bekommt nicht nur keine Gehaltserhöhung, sondern ramponiert auch sein Image.

Verhandlungen laufen gerne heiß. Dennoch sollten Sie **stets freundlich, sachlich und ruhig** bleiben. Vor allem am Schluss des Gehaltsgesprächs. Ein Fehler, den leider viele unerfahrene Gehaltsverhandler machen: Sie können **Gesprächspausen** überhaupt nicht ertragen, quasseln die unerträgliche Stille weg und reden sich dabei um Kopf und Kragen. Riesenfehler! Im Fachjargon wird das *[standby stress](https://karrierebibel.de/verhandlungstaktik/" \t "_blank)* genannt: In der Stille vor dem Handschlag entsteht besonderer Druck. Das muss man aushalten können. Wer jetzt die besseren Nerven hat, gewinnt.

Nennen Sie also ruhig Ihr **Wunschgehalt** ohne viel Blabla drum herum. Sagen Sie: *„Ich möchte im kommenden Jahr 10 Prozent mehr verdienen.“* Und dann sagen Sie nichts mehr. Sie schweigen. Lassen den Chef das verdauen, unterstreichen so aber zugleich Ihre Entschlossenheit. Natürlich wird er Sie fragen, warum. Und hierfür haben Sie – dank Leistungsmappe – auch starke Argumente. Diese nennen Sie – und schweigen wieder.

Sie sind eben kein Bittsteller! Sie bitten schließlich nicht um Almosen, Sie verhandeln – um nicht weniger als den **Gegenwert Ihrer (gegenwärtigen und künftigen) Arbeitsleistungen**. Den sollten Sie genau kennen und selbstbewusst einfordern.

Vor allem Frauen starten die Gehaltsverhandlung allerdings oft zu [**schüchtern**](https://karrierebibel.de/schuchternheit-uberwinden/) oder defensiv, Motto: *„Ich weiß nicht, ob es dafür überhaupt ein Budget gibt, aber…“* Oder: *„Das ist mir jetzt unangenehm, aber ich hätte gerne mehr Geld…“* Machen Sie das nicht. Der Konjunktiv ist – wie oben schon angesprochen – absolut tabu.

Gehaltserhöhung Tipp: Machen Sie stets das Eröffnungsangebot

Egal, wie hoch Sie verhandeln: Machen Sie immer **das erste Gebot**. Nicht nur, weil ein guter Verhandler seine Hausaufgaben gemacht hat und weiß, was seine Leistung auf dem Arbeitsmarkt wert ist. Das Eröffnungsgebot hat einen enormen psychologischen Effekt.

Die Rede ist vom sogenannten ***Eröffnungs-Effekt***: Als Thomas Mussweiler von der Uni Würzburg diesen untersuchte, ging es um den Wert eines Gebrauchtwagens – mit frisierten Preisen: Mal sagte der Verkäufer, das Auto sei 2800 Euro wert, mal nannte er einen Preis von 5000 Euro. Und siehe da: Die Kunden waren bereit bis zu 1000 Euro mehr für das Auto zu zahlen, wenn sie ein höheres Eröffnungsgebot hörten.

Was dabei psychologisch wirkt, ist wiederum der sogenannte [*Anker-Effekt*](https://karrierebibel.de/ankereffekt/). Um den Wert einer Sache bemessen zu können, sucht unser Gehirn nach Vergleichswerten. Findet es diese nicht, reicht ihm zur Not auch eine völlig aus der Luft gegriffene Zahl als **Bezugspunkt**. Oder eben das Eröffnungsgebot.

Das darf sogar irrwitzig hoch ausfallen, fand Todd Thorsteinson von der Universität von Idaho in seinen [Studien](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1559-1816.2011.00779.x) heraus. Bei einem Experiment wurden 206 Probanden gebeten, über ihr Gehalt zu verhandeln. Mal erzählte der Kandidat mit humorvollem Unterton, er erwarte als Jahresgehalt einen Dollar – oder satte 100.000 Dollar. Der offensichtliche [**Humor**](https://karrierebibel.de/humor/) war in dem Zusammenhang wichtig, um nicht als arrogant oder völlig verblödet dazustehen. Überraschung: Jedes Mal, wenn der Bewerber die irrwitzige Summe von 100.000 Dollar forderte, erzielte er am Ende ein deutlich höheres Gehalt.

Zweite Runde, noch extremer: Diesmal verlangten die Bewerber ein **Jahresgehalt**von einer Million Dollar. Auch hier erzielten sie am Ende ein deutlich höheres Jahreseinkommen als in den Vergleichs- und Kontrollgruppen.

Natürlich darf man bei all dem auch **nicht überreizen**. Ebenso können Unternehmen klare Korridore für bestimmte Gehaltsgruppen definieren und die Wirkung des Effekts damit begrenzen. Es zeigt aber wie mächtig das Eröffnungsgebot wirkt.

* Kann ich schon nach einem Jahr eine Gehaltserhöhung fordern?

Ja. Aber nicht jedes Jahr. Weitere zwölf Monate, die mal wieder ins Land gegangen sind, stellen **kein Argument** für eine Gehaltserhöhung dar. Solche Forderungen benötigen immer eine gute Begründungen. Und was zählt sind allein Leistungen und Erfolge.

Beachten sollten Sie zudem die aktuelle **wirtschaftliche Lage des Unternehmens** oder die mentale Stimmung Ihres Chefs. Wenn gerade ein paar tausend Stellen abgebaut werden sollen, wäre es ziemlich unsensibel eine 10-prozentige Gehaltserhöhung zu fordern. Ebenso wenn Ihre Abteilung intern gerade unter Feuer steht, weil Jahresziele verfehlt wurden.

Umgekehrt: Zieht die Konjunktur an, können Sie durchaus über **Sonderzahlungen**sprechen. Oder wenn Sie Ihre Ziele übererfüllen. Aber vermeiden Sie dabei den Eindruck, gierig zu sein.

Der beste Zeitpunkt für mehr Geld

**Timing** ist alles. Auch bei der Gehaltserhöhung. Für den richtigen Zeitpunkt kann die Laune des Chefs ebenso ausschlaggebend sein wie die Unternehmenslage.

Ist Ihr Chef beispielsweise ein [Morgenmuffel](https://karrierebibel.de/morgenmuffel/)? Dann sollten Sie besser einen Termin am Nachmittag machen. Der Freitag ist zum Beispiel auch ein **günstiger Termin** – die meisten Menschen sind dann besser gelaunt, weil das [Wochenende](https://karrierebibel.de/wochenende/) naht.

Falls es Ihren Boss aber gerne schon ab 15 Uhr heim zur Familie zieht, sollten Sie ihm ein solches Gespräch nicht vorher aufbürden – er hat dann weniger Zeit und Lust. Und so irrsinnig das klingt: Selbst das **Wetter** kann Ihnen in die Karten spielen. Bei Sonnenschein sind viele Chefs großzügiger.

Immer wieder bewährt hat sich aber ein anderer Zeitpunkt, auf den viele nicht kommen: **kurz vor Ende eines erfolgreichen Projekts**.

Als Benjamin Converse und Ayelet Fishbach von der Universität von Chicago untersuchten, wie sich die Anerkennung für einen Mitarbeiter entwickelt, während der versucht, ein wichtiges Ziel zu erreichen, stellten Sie fest: Ihren Höhepunkt erreicht diese überraschenderweise nicht beim erfolgreichen Abschluss des Projekts, sondern kurz davor. Dann, wenn man die betreffende Person eben noch braucht, um das Ziel auch wirklich zu erreichen, der Erfolg aber zum Greifen nah ist. Dieser ***Wertschätzungs-Klimax*** signalisiert aber auch den perfekten Zeitpunkt für eine Gehaltserhöhung.

* Wer ist richtige Ansprechpartner für eine Gehaltserhöhung?

Immer der direkte Vorgesetzte und Personalverantwortliche. Also zum Beispiel der Teamleiter, Abteilungsleiter oder Geschäftsführer. Natürlich muss diese Person auch dazu berechtigt sein, mit Ihnen eine Gehaltsverhandlung zu führen.

**Übergehen** sollten Sie den Chef aber nicht, indem Sie sich beispielsweise an die nächsthöhere Instanz wenden. Erst recht nicht, wenn der Chef Ihre Forderung abgelehnt hat. Das geht immer nach hinten los und belastet Ihr Verhältnis nachhaltig.

In dem Fall holen Sie sich lieber Unterstützung durch den [Betriebsrat](https://karrierebibel.de/betriebsrat/) (falls vorhanden) oder durch einen **Gehaltscoach**.

Gehaltserhöhung ist eine Forderung, keine Nötigung

Wenn Sie mal nicht bekommen, was Sie wollen: Beginnen Sie bloß nicht damit, zu **drohen**. Und schon gar nicht mit [Kündigung](https://karrierebibel.de/kuendigung/), Motto: *Wenn ich nicht mehr Gehalt bekomme, gehe ich…* Das machen nur Hasardeure und Anfänger:

* + Erstens ist das **Nötigung**, mindestens aber ein Erpressungsversuch – und kein Chef der Welt wird darauf eingehen, weil das ein falsches Signal für sämtliche künftigen Verhandlungen wäre.
  + Zweitens zeigt das Ihrem Boss, dass es Ihnen nur um Ihr **eigenes Wohl**geht – nicht um das der Firma.

Es gibt eine feinen Unterschied zwischen einer berechtigten Bitte und **Anspruchsdenken**. Letztlich obliegt die Entscheidung Ihrem Boss, ob Ihre Leistung ein Gehaltsplus rechtfertigt. Allenfalls dürfen Sie subtil andeuten, dass Sie mit dem aktuellen Gehalt unzufrieden sind und dies am Markt auch nicht üblich beziehungsweise zu niedrig ist.

Damit bekommt die Gehaltserhöhung den Charakter einer ***Halteprämie***. Laut einer [Untersuchung von Anne Gielen](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165176510002739) von der niederländischen Tilburg Universität zahlt der Chef vor allem aus zwei Gründen mehr Geld:

* + Wenn es sich um einen guten und wichtigen Mitarbeiter handelt, von dem er
  + befürchten muss, dass er sonst den Laden verlässt.

Allerdings eben nicht, weil er dazu genötigt wurde, sondern weil ihm der **Gedanke selbst gekommen** ist.

* Wie viel Geld kann ich verlangen?

In der Regel sind Erhöhungen von **zwei bis zehn Prozent** drin. Größere Gehaltssprünge von bis zu 20 Prozent macht man nur bei einem [Jobwechsel](https://karrierebibel.de/jobwechsel/). Allerdings sollten Sie wirklich NIE ohne genaue Gehaltsvorstellung in ein solches Gespräch gehen (siehe Kasten „Gehaltscheck“).

Vorab sollten Sie für sich ebenfalls klären, welche **Alternativen** Ihnen bleiben – falls der Chef eine Gehaltserhöhung kategorisch ablehnt. Zum Beispiel Erfolgsprämien, Sonderurlaub, Homeoffice-Tage, Personalrabatte oder Tankgutscheine.

Solche [**Extras**](https://karrierebibel.de/steuerfreie-extras/) sind für Arbeitgeber oft steuer- und sozialabgabenfrei und können als Betriebsausgaben abgesetzt werden. Das macht diese indirekte Form einer Gehaltserhöhung für das Unternehmen attraktiver – und erleichtert die Verhandlung.

Mit dieser **Art des Entgegenkommens** weichen Sie zudem nicht von Ihrer Position, dass Ihre Mehrleistung auch einen Gegenwert braucht. Sie zeigen aber Kompromisswillen – und das bringt den Chef in eine moralisch unterlegene Position. Er muss sich jetzt ebenfalls bewegen, wenn er sich noch fair fühlen will.

Um **durchzusetzen**, was Sie wollen, sollten Sie also…

* + kein „Nein“ akzeptierten, sondern beharrlich einen Weg suchen, Ihre **Forderungen durchzusetzen**. Durchaus mit Kompromissen, aber nur geringen.
  + mit **konkurrierenden Angeboten** argumentierten. Also vor allem mit ihrem Marktwert, den Sie anhand von Gehaltstabellen recherchiert haben.

Das ist das Ergebnis einer [Studie](https://phys.org/news/2010-10-reveals-secrets-higher-salary.html) von Forschen der Temple Universität in Philadelphia sowie der George Mason Universität in Washington. Dann sind Gehaltssteigerungen von **bis zu fünf Prozent** drin. Hört sich wenig an. Über ein Arbeitsleben von 35 Jahren gerechnet, können daraus aber leicht 500.000 Euro werden.

Gehaltscheck: So ermitteln Sie Ihren Marktwert

Ihre Gehaltsvorstellungen sollten der eigenen Qualifikation, der Branche, der Region und Stelle sowie der zu erwartenden Leistung(en) entsprechen. Liegt die Gehaltsforderung mehr als 20 Prozent darüber, manövriert sich jeder Kandidat aus dem Rennen. Einen guten Anhaltspunkt für **Gehaltsvergleiche** liefern Ihnen beispielsweise diese beiden Artikel:

* + [**Gehaltstabelle:** Das können Sie verdienen](https://karrierebibel.de/gehaltstabelle/)
  + [**Gehaltsvergleich:** Wo gibt es am meisten Geld?](https://karrierebibel.de/gehaltsvergleich/)

Oder Sie nutzen unseren [**kostenlosen und individuellen Gehaltscheck**](https://karrierebibel.de/gehaltsreports-gehaltscheck/).

Um seinen Marktwert zu ermitteln, gibt es aber auch noch eine alternative und recht **simple Methode**:

* + Zuerst nehmen Sie den absoluten Minimallohn, für den Sie eben noch bereit wären zu arbeiten.
  + Dann verdoppeln Sie ihn.

Zugegeben, diese Methode liefert nur einen **Näherungswert**. Sie führt in der Praxis aber zu erstaunlich realistischen und auch durchsetzbaren Werten. Sie können den Wert ja einmal mit Ihrem aktuellen Einkommen vergleichen.

* Kann ich nachverhandeln, wenn ich zu niedrig angesetzt habe?

Leider nein. Beziehungsweise erst wieder, wenn es neue Argumente für mehr Geld gibt. Eine gute und umfangreiche Vorbereitung liegt **in Ihrer Verantwortung**. Schlampigkeiten muss der Chef nicht bezahlen. Sobald die [Verhandlung](https://karrierebibel.de/verhandlung/) abgeschlossen ist und Sie sich die Hand geben, gilt das Ergebnis. Sie haben sich schließlich darauf geeinigt.

Wenn Sie den Eindruck haben, über den Tisch gezogen worden zu sein und immer noch **ungerecht bezahlt** zu werden, bleibt Ihnen kurzfristig nur ein Arbeitgeberwechsel.

* Was sind die besten Argumente für die Gehaltsverhandlung

Auch wenn die meisten Menschen dazu neigen, sich zu **vergleichen**: Das schlechteste Argument, das Sie nutzen können, ist: *„Kollege xy verdient viel mehr als ich“*. Na und? In jeder Organisation gibt es unterschiedliche Gehaltsniveaus. Vielleicht leistet der Kollege ja auch mehr, bringt dem Unternehmen mehr ein, hat die besseren Kontakte, mehr Erfahrung, das modernere (Spezial-)Wissen, und und und. Ein solcher **Kollegenvergleich** ist kein Argument, sondern Jammern auf hohem Niveau.

Bessere [Argumente für mehr Gehalt](https://karrierebibel.de/gehaltserhoehung-argumente/) liefert Ihr **Wert *für* das Team**. Machen Sie deutlich, welche Rolle Sie in Ihrer Abteilung spielen und welche Projekte Dank Ihrer Arbeit zu einem Erfolg geworden sind. Konkret:

* + Wo steigern Sie den Umsatz und Gewinn des Unternehmens?
  + Wie verringern Sie die Kosten des Unternehmens?
  + Wie haben Sie sich deutlich weiterentwickelt?
  + Wo tragen Sie mehr Verantwortung?

Zeigen Sie, dass sich über das normale Maß hinaus einsetzen und mehr leisten, als die aktuelle Bezahlung wiederspiegelt. Bei der **Reihenfolge Ihrer Argumente** bleiben Ihnen wiederum drei Optionen:

* + **Strategie 1-2-3:** In dem Fall nennen Sie Ihr stärkstes Argument zuerst – mit abnehmender Überzeugungskraft. Nachteil dieser Strategie: Am Ende hat man vor allem das schwächste Argument im Kopf und verhandelt nur noch das.
  + **Strategie 3-2-1:** Den Mangel der ersten Variante dreht diese Strategie um: Sie beginnen mit dem schwächsten Argument und enden mit dem stärksten. So lenken Sie die Aufmerksamkeit des Chefs auf Ihren besten Punkt. Nachteil: Das Gespräch beginnt aber auch mit dem schlechtesten.
  + **Strategie 2-3-1:** Hier werden die Höhepunkte optimal verteilt: Sie starten mit einem starken Argument und enden mit einem noch besseren. Dem hat der Chef dann nicht mehr viel entgegenzusetzen.

Letztlich ist ist die Reihenfolge aber **Geschmacksache**. Hauptsache, Sie nutzen diese (rhetorisch) bewusst.

Umgekehrt: Lassen Sie sich durch **rhetorische Spielchen** nie verunsichern. Manche Chefs bügeln Ihre Gehaltsforderung ab, indem sie sagen, dass sie mit Ihren bisherigen Leistungen nicht zufrieden waren. Ein Klassiker, der Sie **verunsichern** soll. Haken Sie in dem Fall ruhig und sachlich nach: *„Welche Leistungen blieben denn konkret unter Ihren Erwartungen?“*

Oder der Vorgesetzte verweist auf seinen geringen **Budgetspielraum**. Auch kein Problem. Schließlich wollen Sie ja gerade das ändern: Sie helfen mit, den Umsatz im nächsten Jahr zu steigern, bieten Mehrwert, mehr Kundenzufriedenheit, mehr Ideen, mehr Leistung… Sein Spielraum steigt also. Tatsächlich lässt sich mit dieser Taktik aus nachhaken und umdrehen so manche Gehaltserhöhung erfolgreich durchsetzen.