



CONRAD PRAMBÖCK

DIE KUNST DER
GEHALTSVERHANDLUNG

Leseprobe

Die Macht von BATNA in der Gehaltsverhandlung

Die Machtposition in einer Gehaltsverhandlung wird nach einem einfachen Grundsatz zugeordnet. Und in dieser Hinsicht machen viele Mitarbeiter einen entscheidenden Fehler: Sie meinen, dass der Arbeitgeber immer in der stärkeren Verhandlungsposition ist.

Zu Zeiten von Karl Marx mag es tatsächlich so gewesen sein, dass die reichen Fabriksbesitzer die armen Arbeiter nach Belieben ausquetschen konnten, sie in Armut halten und anschließend entfernen konnten, wie es ihnen passte. Tatsächlich ist jedoch in den letzten Jahrzehnten viel passiert, und das Blatt hat sich radikal gewendet.

Heutzutage suchen viele Unternehmen - „händeringend“, wie es so schön heißt - nach qualifizierten Mitarbeitern. Es ist jedoch auch nicht nur der demografische Wandel dafür ausschlaggebend, dass häufig die Mitarbeiter die besseren Karten haben. Ganz im Gegenteil stehen immer mehr Jobs vor dem Aus, weil die Unternehmen schlichtweg nicht bereit sind, sich mit mittelklassiger Leistung zufrieden zu geben.

Die Machtposition in einer Gehaltsverhandlung wird von einem ganz anderen Einfluss geprägt, nämlich vom BATNA. Der Begriff BATNA wurde von Roger Fisher und William Ury in ihrem essentiellen Werk „Das Harvard-Konzept“ geprägt und ist die Abkürzung von „Best Alternative to a Negotiated Agreement“. Mit anderen Worten: Was passiert, wenn wir uns nicht einigen sollten? Wer wissen will, wo er in der Gehaltsverhandlung steht, muss dieses Konzept so gut wie möglich kennen und beherrschen.

Stellen Sie sich vor, Sie haben einen Termin bei Ihrem Vorgesetzten und bitten ihn um eine Gehaltserhöhung von 10 Prozent. Ihr Chef antwortet: „Nein, gehen Sie zurück an Ihre Arbeit.“ Was jetzt passiert, ist allein auf das BATNA zurückzuführen.

Wenn Sie selbst keinen anderen Job haben und wissen, dass diese Position die einzige ist, die Sie auf absehbare Zeit bekommen können, ist Ihre beste Alternative, dass Sie zum gleichen Gehalt weiterarbeiten. In diesem Fall werden Sie vermutlich antworten: „Tut mir leid, Chef, ich wollte nicht stören.“

Es könnte aber auch sein, dass Sie gerade ein Angebot von einem Konkurrenten erhalten haben, das Ihnen ein um 10 Prozent höheres Gehalt verspricht. In diesem Fall könnten Sie antworten: „Vielen Dank für Ihr erstes Feedback, Chef. Ich möchte bei dieser Gelegenheit noch ein weiteres Dokument mit Ihnen besprechen: Es handelt sich um ein Jobangebot eines Mitbewerbers. Dort werden mir 10 Prozent mehr geboten. Ich würde aber gerne bei Ihnen bleiben, jedoch für das neue Gehalt. Können wir uns darauf einigen?“

Mit diesem Angebot, Ihrem BATNA, steigern Sie dramatisch Ihre Chancen auf eine Gehaltserhöhung. Wenn Sie es richtig angehen, werden Sie auf jeden Fall 10 Prozent mehr verdienen, entweder bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber oder beim neuen. Wenn auch inhaltlich die Jobs vergleichbar sind, werden Sie auf jeden Fall die Gehaltsverhandlung gewinnen. So oder so: Sie bekommen Ihre 10 Prozent.

Ihr Chef kann nun auf mehrere Arten reagieren. Was er konkret tut, ist wiederum eine Frage seines BATNAs. Wenn er keinen anderen Mitarbeiter hat, der ähnlich gut wie Sie arbeitet, hat er einiges zu verlieren, sollte er Ihrem Gehaltswunsch nicht nachkommen. Wenn Sie das Unternehmen verlassen, und das steht mit einem anderen Angebot sehr konkret im Raum, muss er die Arbeit neu verteilen, umorganisieren, den anderen Mitarbeitern Überstunden vorschreiben, und so weiter. Auf jeden Fall ist es für ihn in diesem Fall besser, wenn Sie im Unternehmen bleiben.

Anders sieht es aus, wenn es zumindest einen annähernd gleich guten Mitarbeiter wie Sie gibt, der für Ihr jetziges Gehalt sofort Ihre Aufgaben übernehmen kann. In diesem Fall braucht Ihr Chef nicht auf Ihr Anliegen einzugehen. Er könnte dann antworten: „Reisende soll man nicht aufhalten. Ich wünsche Ihnen im neuen Job viel Erfolg. Bitte reichen Sie gleich jetzt Ihre Kündigung ein.“ In diesem Fall müssten Sie sogleich kündigen, um nicht Ihr Gesicht zu verlieren. Wenn Sie nur geblufft haben, glaubt Ihnen Ihr Chef von nun an kein Wort mehr.

Eine dritte Möglichkeit besteht darin, das BATNA des anderen schlechter zu machen. Das Gegenüber soll ins Zweifeln kommen, ob es wirklich eine so gute Alternative ist, wie es geglaubt hat. Ihr Chef könnte dann sagen: „Lieber Herr Kollege, Sie sind noch jung und müssen offenbar noch viele Erfahrungen machen. Das Unternehmen, das Ihnen ein Angebot gemacht hat, ist als katastrophaler Arbeitgeber verschrien. Immer wieder habe ich von früheren Mitarbeitern gehört, denen alles versprochen und nichts gehalten wurde. Kein einziger hat es länger als sechs Monate dort ausgehalten.“

„Aber ich mache Ihnen keinen Vorwurf. Ihr berufliches Fortkommen liegt mir sehr am Herzen, und ich möchte, dass Sie höchst erfolgreich sind, am besten in meinem Team. Sollten Sie sich dafür entscheiden und tatsächlich das Unternehmen verlassen, wünsche ich Ihnen alles Gute. Es könnte jedoch sein, dass ich recht behalte und Sie bei der Konkurrenz nicht glücklich werden. Rufen Sie mich bitte in diesem Fall noch einmal an, wenn Sie wieder Interesse an einer Beschäftigung bei uns haben. Vielleicht haben wir ja zufällig noch etwas frei für Sie. Aber Sie wissen ja: Garantien gibt es im Leben keine.“

Die Taktik besteht darin, das Gegenüber aus dem Konzept zu bringen und es unsicher werden zu lassen. Schließlich ist jede Veränderung ein Risiko für alle Beteiligten, und der vermeintliche Vorteil eines neuen Dienstverhältnisses muss erheblich groß sein, um das Risiko des Jobwechsels in Kauf zu nehmen. Gerade wenn es nur um kleine Verbesserungen geht, wirkt die Taktik der Verunsicherung besonders gut. Das Risiko, wegen eines kleinen Gehaltssprungs das Unternehmen zu wechseln, ist einfach zu groß.

Wie auch immer Sie argumentieren, Sie müssen sich immer bewusst sein, was Ihr eigenes BATNA ist und was das BATNA Ihres Verhandlungspartners. Schließlich gilt immer: Wer das bessere BATNA hat, befindet sich in der stärkeren Verhandlungsposition.

Ende der Leseprobe.

Bestellen Sie jetzt Ihr Exemplar [Die Kunst der Gehaltsverhandlung!](#) – Klicken Sie hier.

Über den Autor



Dr. Conrad Pramböck

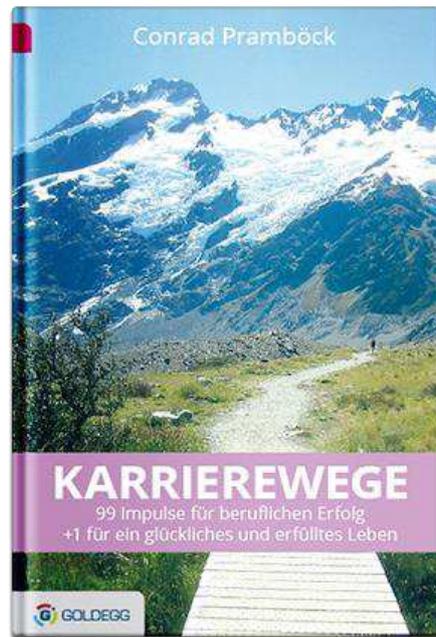
Gehaltsexperte Conrad Pramböck

Seit über 20 Jahren berät Dr. Conrad Pramböck Unternehmen und Privatpersonen weltweit zu Gehalts- und Karrierefragen.

Darüber hinaus ist Dr. Pramböck Geschäftsführer des Beratungsunternehmens Upstyle Consulting mit der Internet-Gehaltsdatenbank Upstyle-Compensation, Lektor an Unis und Fachhochschulen, Key Note Speaker, Karriereberater, Gutachter, Buchautor und Kolumnist.

In seinem neuen Buch "Die Kunst der Gehaltsverhandlung" zeigt Dr. Pramböck Tipps und Tricks, erfolgreiche Methoden und wichtige Hinweise, wie Sie das meiste aus der Gehaltsverhandlung herausholen, sei es als Mitarbeiter oder als Führungskraft.

Weitere Bücher des Autors



Karrierewege - 99 Impulse für beruflichen Erfolg

Der praktische Ratgeber für Ihren beruflichen Erfolg und für ein glückliches und erfülltes Leben.

„Karrierewege“ ist eine Sammlung von 100 persönlichen Beiträgen und Geschichten aus 20 Jahren Berufserfahrung eines Karriere- und Gehaltsexperten.

Oft sind es Kleinigkeiten, manchmal grundsätzliche Fragestellungen, die darüber entscheiden, ob Sie beruflich im Mittelfeld bleiben oder eine herausragende Karriere machen. In diesem Buch gebe ich mein geballtes Wissen aus 20 Jahren Erfahrung in pointierten, inspirierenden Impulsen an Sie weiter.

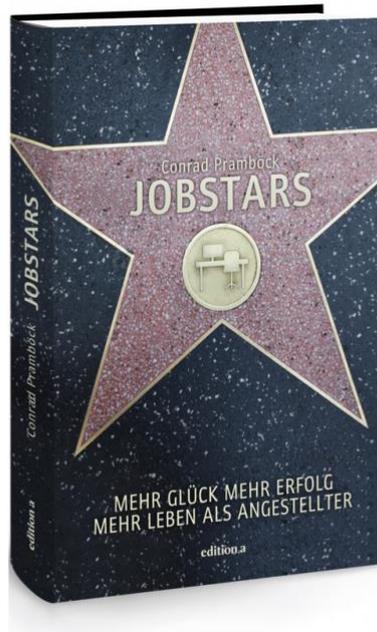
Dabei kenne ich, Conrad Pramböck, beide Seiten: Als Unternehmensberater bin ich Ansprechpartner für Gehaltsfragen von Personalchefs aus aller Welt. Privatpersonen helfe ich als Karriereberater bei unterschiedlichsten Fragen zum Thema Erfolg im Beruf.

ROTE NASEN Clowndoctors



Der Reinerlös des Buches “Karrierewege” kommt im Rahmen des Sozialprojektes “Ein Kinderlachen verdienen” den ROTE NASEN Clowndoctors zugute.

Bestellen Sie jetzt Ihr Exemplar Karrierewege! – Klicken Sie hier.



Jobstars - Mehr Glück, mehr Erfolg, mehr Leben als Angestellter

Angestellte haben mehr Zeit, mehr Geld und eine größere Chance auf Selbstverwirklichung als Selbständige.

Personalberater Conrad Pramböck entlarvt das moderne Klischee von den glücklichen Selbständigen als Produkt neoliberaler Meinungsbildung und einer Arbeitsmarktpolitik, der nichts anderes mehr einfällt als ein resigniertes Do it yourself, werde doch dein eigener Chef.

Angestellte müssen sich nur ein paar entscheidende Stärken von Selbständigen anschauen und damit ihr Rollenbild als Berufsgruppe neu definieren, sagt Pramböck.

Bestellen Sie jetzt Ihr Exemplar Jobstars! – [Klicken Sie hier](#).

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Ich freue mich, wenn Sie mir auch auf [Facebook](#) und [LinkedIn](#) folgen.

