

MANAGEMENT

So kriegen Sie mehr Lohn

Im neuen Jahr einen höheren Lohn fordern? Verhandlungsprofi **Frédéric Mathier** zeigt, wie es klappt und wie Sie auf Totschlagargumente reagieren.



TINA FISCHER

Kein Unternehmen hat ein Interesse, den Angestellten mehr Lohn zu zahlen. Punkt. Diese Basis setzt der Verhandlungsexperte Frédéric Mathier voraus. «Erst wenn eine Firma zu wenig Leute hat oder die Person kündigt, dann bieten Firmen von sich aus mehr Lohn.»

Doch da Firmen grundsätzlich lieber den Gewinn maximieren, als den Angestellten mehr auszubezahlen, soll Verhandeln gelernt sein. Es liegt an den Angestellten, von sich aus und proaktiv das Thema auf die Agenda zu packen.

Der Experte Mathier gibt fünf Tipps, die es bei der Lohnverhandlung zu beachten gilt. Dazu gehören zu jedem Tipp die Totschlagargumente vonseiten Führungsperson und die dazu passenden Antworten, um dem Chef oder der Chefin den Wind aus den Segeln zu nehmen:

Tipp 1 Zeitpunkt wählen

Um eine Lohnerhöhung zu erhalten, gilt proaktives Handeln vonseiten der Angestellten. Wichtig ist die Wahl des Zeitpunkts – gute Anhaltspunkte sind eine Beförderung, mehr Verantwortung oder eine abgeschlossene Weiterbildung. Jedoch setzen viele ihre Gespräche zu Beginn des Jahres fest – dann, wenn alle Mitarbeitendengespräche stattfinden. «Wenn aber alle im Januar zu den Vorgesetzten gehen, dann liegt in der Regel weniger drin», so Mathier.

Ein weiterer guter Zeitpunkt ist, wenn etwa die Chefin sagt, dass sie die geleistete Arbeit schätze und das Unternehmen nicht auf die Person verzichten wolle. «Solche Aussagen folgen aber meistens dann, wenn jemand gekündigt hat und ein erhöhter Bedarf an Arbeit vorhanden ist.» Dieses Momentum sollte man daher für sich nutzen und bald ein Gespräch fordern. Dabei soll auf die Wahl des Begriffs geachtet werden: «Das Wording macht viel aus: Lieber von einer Lohnanpassung statt von einer Lohnerhöhung sprechen.»

Tipp 2 Löhne vergleichen

Bei jedem Lohngespräch ist eine Vorstellung des Lohns zwingend. Informationen über den Lohn können via Marktforschung eingeholt werden. Auf Plattformen wie Kununu oder Glassdoor verraten Angestellte ihre Lohnbänder, über den Schweizer Lohnrechner kann basierend auf Kanton, Alter, Ausbildung und vielen weiteren Aspekten mehr ein Lohnband eruiert werden.

Auch in Verbänden oder im Gespräch mit Freunden sind die Leute heute offener, was ihren Lohn angeht. «War es für den klassischen Schweizer bis anhin tabu, über den Lohn zu sprechen, so hat sich dieses Verhalten verändert», so Mathier. Gerade die jüngeren Generationen gehen offener mit der Thematik um.

Wer sein Lohnband kennt, soll sich das notieren und im Gespräch das höhere Ende des Bandes fordern, denn höhere Ziele führen zu besseren Verhandlungsergebnissen. Und: «Der Arbeitgeber macht genau das Gegenteil.»

Tipp 3 Leistungsausweis sammeln

Menschen neigen zum Vergessen und erinnern sich meistens nur noch an die Ereignisse der letzten drei bis vier Wochen. Fragt der Chef am Lohngespräch, was man mehr leistet als die anderen, dann entfallen einem alle Konter. «Deshalb sollten Sie während des Jahres alle positiven Sachen aufschreiben. Vor allem die Sachen, wo man die Extrameile ging.»

Das heisst aber nicht nur das aufschreiben, was die letzten drei bis vier Wochen passierte. Der Zeitraum kann sich durchaus auf die letzten sechs bis zwölf Monate beziehen. «Stellen Sie sich vor, Sie tauchen mit einem zehnzeiligen Word-Dokument auf! Je mehr Sie haben, desto besser. Das schindet Eindruck», so der Experte.

Tipp 4 Forderungen vorbereiten

Nach Vorbereitung der Lohnspanne sowie der eigenen Leistungen steht das

Lohngespräch an. Das Wichtigste ist, mit einer klaren Lohnforderung einzusteigen. «Ohne Zahl wird die Erwartungshaltung nicht klar kommuniziert», sagt Experte Frédéric Mathier.

Manchmal kommt es aber vor, dass einem Chef effektiv die Hände gebunden sind und er keinen höheren Lohn auszahlen kann. Für diesen Fall gilt es, einen Forderungskatalog mitzubringen. Laut Mathier sollte dieser mindestens zehn Optionen umfassen. Überlegungen sind möglich bezüglich eines Bonus, eines 14. Monatslohns, einer Reduktion des Pensums, eines Handy- oder Fitnessabos, der Übernahme der Kita-Kosten oder einer Beteiligung an der Weiterbildung. «Es kommt auf das Gesamtpaket an.»

Auch hier zieht Mathier den Vergleich mit einem Auto: Der Autohändler kann den Preis des Autos nicht senken, er kann aber Winterreifen, eine MFK oder einen Servicegutschein ausschreiben. Das senkt den Autopreis nicht, kommt aber dem Autokäufer zugute. «Der Vorteil liegt beim Autohändler wie auch bei der Chefin darin, dass solche Forderungen meist über ein anderes Konto abgedeckt werden.»

Tipp 5 Weiteres Vorgehen definieren

Nach dem Gespräch heisst nicht, dass die Verhandlungen abgeschlossen sind. Nach einem Gespräch soll zwingend ein kurzes Mail an den Chef oder die Chefin verschickt werden mit den wichtigsten Punkten: dem neuen Gehalt, dem Start der ersten Auszahlung, dem Beginn möglicher Weiterbildungskurse sowie weiteren Abmachungen. «Nur was schwarz auf weiss steht, wird auch umgesetzt», weiss Mathier.

Ein Aspekt zum Schluss: «Wenn es einem nur noch um den Lohn geht, dann ist es wahrscheinlich der falsche Job», so Frédéric Mathier. Wenn man für sich selber keine fünf Punkte aufzählen kann, warum man den «besten Job der Welt» hat, sollte man einen Wechsel in Betracht ziehen. Ansonsten ist die Verhandlung um einen höheren Lohn nur eine Symptombehandlung.

Totschlagargumente und wie Sie reagieren

Argument 1

«Sie müssen sich erst noch beweisen, bevor ich eine Lohnerhöhung eingeben kann.»

▶ Ein Arbeitnehmer wäre nicht vor Ort, würde seine Arbeit nicht wertgeschätzt. Laut Mathier ist das vergleichbar mit dem Kauf eines Autos: «Man fährt ein Auto auch keine sechs Monate Probe und bezahlt erst dann.» Entsprechend gilt es, auf das Erreichte zu pochen und die Erhöhung einzufordern.

Argument 2

«Jetzt ist nicht der richtige Zeitpunkt.»

▶ Die Gründe, warum es ein unpassender Zeitpunkt ist, sind vielfältig: Schwierige Pandemiezeit, Strommangel oder die Aussage, dass der Chef niemanden im HR um Rat bitten kann. Dann gilt es dranzubleiben und den nächstmöglichen Termin direkt zu fixieren. Auch zu empfehlen ist ein Blick in den Kalender der Chefin und der verantwortlichen HR-Spezialistin. Findet sich ein freier Block, buchen Sie ihn sofort. Als Faustregel gilt: Maximal einen Monat später ansetzen.

Argument 3

«Sie haben bereits das Ende des Lohnbands erreicht.»

▶ Eine gern gesehene Ausrede, um keinen höheren Lohn zu bezahlen. Doch grundsätzlich sind Personen, die das Ende eines Lohnbands erreicht haben, bereits mitten im nächsten angekommen. In diesem Fall rät der Experte, anzufordern, wie das nächste Lohnband aussieht, und zu fordern, in dieses aufzusteigen.

Argument 4

«Wir zahlen Ihnen bereits heute mehr als in der Branche üblich.»

▶ Diese Aussage ist beinahe deckungsgleich mit jener vom Lohnband. Auch hier sollte man anfragen, welche nächsten Schritte also anstehen und was zusätzlich erfüllt werden muss, um eine Beförderung zu erhalten. Das zeigt Interesse und Eigeninitiative, so dass der bereits höhere Lohn gerechtfertigt und wegen des zusätzlichen Aufwands ein steigender Lohn angebracht ist.

Argument 5

▶ «Der Lohn ist doch nicht so wichtig, wichtig ist, dass wir es hier gut haben.»

Die Stimmung intern ist wichtig und gut. Aber mit der eigenen Entwicklung der Leistungen muss sich auch der Lohn weiterentwickeln. Aufzeigen, dass einem beides wichtig ist: ein Lohn, der der eigenen Leistung entspricht, und ein Job, der einen erfüllt. So wie sich das Unternehmen entwickeln möchte, möchte das auch das Individuum.

Argument 6

«Wenn ich Ihnen mehr bezahle, muss ich allen mehr geben.»

▶ Das Gespräch zwischen Chefin und Angestellter ist vertraulich, und es geht nicht um die anderen, sondern um das Individuum. Kontern Sie, dass es um Sie selber geht und dass Sie Ihre Leistungen gezeigt haben – die niemand sonst zeigte. Eine Weiterbildung ist ebenfalls ein Leistungsausweis, den nicht alle aufweisen und den Sie für eine Lohnerhöhung angeben können.