

GEHALTSVERHANDLUNGEN

DEN EIGENEN WERT KENNEN

Über Geld spricht man nicht? Die **Gehaltsverhandlung** ist kein Nebenschauplatz, sondern Ausdruck professioneller Selbstpositionierung. Wer seinen Marktwert kennt und ihn sachlich begründen kann, zeigt Kompetenz.

Personalberater
Andreas Erbenich



Bei Neueinstellungen existieren in der Regel klare Budgetkorridore. Gerade im Verkauf, im Einkauf oder im mittleren Management arbeiten viele Unternehmen mit definierten Bandbreiten. Die Frage nach den Gehaltsvorstellungen dient daher weniger der freien Preisfindung, sondern ist ein Gradmesser für die Selbsteinschätzung der Bewerber:innen. Wer deutlich überzieht oder keine konkrete Vorstellung äußern kann, signalisiert mangelnde Marktkennntnis – und schwächt die eigene Position.

MARKTWERT ENTSCHEIDET

Doch wie bestimmt sich der Wert? Neben Ausbildung und Berufserfahrung spielen Branche, Region, Unternehmensgröße und Marktlage eine zentrale Rolle. In Zeiten des Fachkräftemangels verschieben sich Spielräume – gerade bei spezialisierten Funktionen, etwa im E-Commerce, in der Logistik oder im Controlling. Auch die wirtschaftliche Gesamtsituation ist kein pauschales Argument gegen Gehaltssteigerungen. Selbst in angespannten Märkten werden Leistungsträger:innen gehalten und Schlüsselpositionen wettbewerbsfähig vergütet.

Hinzu kommt ein Aspekt, der zunehmend an Bedeutung gewinnt: digitale Kompetenz. Wer Prozesse datenbasiert analysieren kann, KI-gestützte Tools einsetzt oder Automatisierungspotenziale erkennt, steigert den eigenen Marktwert spürbar. Studien zeigen branchenübergreifend deutliche Gehaltsaufschläge für entsprechende Fähigkeiten. Auch im Möbelhandel wird sich dieser Effekt verstärken – überall dort, wo Digitalisierung nicht nur Schlagwort, sondern operative Realität ist. „Skill-Based Hiring“ ersetzt zunehmend starre Titelgläubigkeit. Entscheidend ist, was jemand kann – nicht nur, was auf dem Abschlusszeugnis steht.

Entscheidend bleibt jedoch: Nicht das Wunschgehalt zählt, sondern die Argumentation. Konkrete Erfolge, messbare Beiträge zum Unternehmensergebnis und klar benannte Kompetenzen sind stärker als Prozentforderungen ohne Substanz.

Wer seinen Mehrwert in Euro, Prozent oder Effizienzgewinnen beziffern kann, argumentiert auf Augenhöhe.

SICH GUT VORBEREITEN

Anders gelagert ist die Situation bei einer Gehaltserhöhung im laufenden Arbeitsverhältnis. Hier geht es weniger um Marktvergleiche, sondern um die Frage: Welchen zusätzlichen Wert habe ich geschaffen? Mehr Umsatz? Höhere Abschlussquoten? Optimierte Prozesse? Erfolgreiche Teamführung? Neue Kundenstrukturen?

Viele Beschäftigte sind unzufrieden mit ihrer Bezahlung – gleichzeitig scheuen sie das Gespräch. Vorbereitung ist daher der entscheidende Faktor. Eine strukturierte Leistungsbilanz schafft Klarheit und Selbstsicherheit. Ebenso wichtig ist die strategische Einordnung: Passt der Zeitpunkt? Ist das Unternehmen wirtschaftlich stabil? Welche Ziele verfolgt die Geschäftsführung aktuell?

Auch das Verständnis für das Gegenüber ist entscheidend. Zahlenorientierte Entscheider:innen reagieren anders als beziehungsorientierte Unternehmerpersönlichkeiten. Wer die Argumentation passgenau auf den jeweiligen Führungsstil ausrichtet, steigert die Erfolgsaussichten deutlich. Zudem wirken absolute Zahlen häufig greifbarer als prozentuale Forderungen.

GESAMTPAKET IM BLICK

In beiden Fällen – Neueinstellung wie Anpassung – sollte nicht nur das Grundgehalt im Fokus stehen. Variable Vergütungsmodelle, Boni, Dienstwagenregelungen, Weiterbildungsbudgets oder flexible Arbeitszeiten gehören zum Gesamtpaket. Gerade leistungsabhängige Komponenten können attraktive Perspektiven eröffnen. Nicht selten liegt hier mehr Spielraum als im Fixgehalt.

Gehaltsverhandlungen sind kein Machtkampf, sondern Ausdruck unternehmerischen Denkens. Arbeitgebende erwarten von Leistungsträger:innen, dass sie ihre Interessen klar vertreten können. Wer vorbereitet, selbstbewusst und faktenbasiert argumentiert, demonstriert die Souveränität, die auch im Tagesgeschäft gefragt ist.

ANDREAS ERBENICH

<https://andreaserbenich.de/>

DIE JOBS DES MONATS



LEITER KÜCHENZENTRUM (M/W/D)

Mehr auf Seite 86

EXPORTLEITUNG (M/W/D) MÖBELGROSSHANDEL

Mehr auf Seite 87

BUCH-TIPP

GEHALTSVERHANDLUNG ERFOLGREICH FÜHREN

VON ROMAN SCHNEIDER

Wer in Gehaltsverhandlungen bestehen will, braucht gute Argumente. Das Buch zeigt, welche Fehler man vermeiden sollte und welche Strategien wirken. So gelingt, Forderungen durchzusetzen. Autor Roman Schneider kennt beide Seiten: als langjähriges Mitglied von Geschäftsleitungen und als Angestellter, der selbst erfolgreich verhandelt hat. Er weiß, wo Chef:innen kaum nein sagen können und welche Einwände typisch sind.



BoD – Books on Demand (Verlag)
124 Seiten, 17,95 Euro
ISBN-10: 3-7597-7699-X / 375977699X