

© Detlev Gebhard

„Chef, ich will mehr Geld!“

So klappt's

Der Autor

Detlev Gebhard, Diplom-Kommunikationswirt, früher Bankdirektor, seit 2009 Coach und Dozent für Führung, Motivation & Innovation. Durchführung von Seminaren und Workshops. Beratung von Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen. Autor des Buches „Der Knigge für alle Führungskräfte.“

Das Geheimnis des Geldverdienens
ist die Kunst, anderen zu nützen.

Ob Sie die nächste Karrierestufe erklimmen wollen,
ob Sie eine andere Aufgabe anstreben,
ob Sie Prokura wollen oder einfach nur eine Gehaltserhöhung.
So schaffen Sie es!
Und wenn Sie es so nicht schaffen,
dann schaffen Sie es vermutlich gar nicht.

Chef, ich will mehr Geld. 1. Auflage, Mai 2025

© 2025 Detlev Gebhard

Druck und Distribution im Auftrag des Autors:

tredition GmbH, Heinz-Beusen-Stieg 5, 22926 Ahrensburg, Deutschland

Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Für die Inhalte ist der Autor verantwortlich. Jede Verwertung ist ohne seine Zustimmung unzulässig.

ISBN: 978-3-384-60527-6

Die Publikation und Verbreitung erfolgen im Auftrag des Autors, zu erreichen unter: tredition GmbH, Abteilung "Impressumservice", Heinz-Beusen-Stieg 5, 22926 Ahrensburg, Deutschland.
Kontaktadresse nach EU-Produktsicherheitsverordnung: impressumservice@tredition.com.

Inhalt

Es gibt kein gerechtes Gehalt.....	7
So kann's klappen. Oder auch nicht.....	9
Die Zauberfrage	20
Der ultimative Tipp	21
Das gesamte Vorgehen Schritt für Schritt	25
Bereiten Sie sich auf das Gespräch vor	28
Das Gespräch mit Ihrem Chef.....	35
Die Nachbereitung des Gesprächs.....	41
Wie Sie Ihren Chef von sich überzeugen!.....	43
Klappern gehört zum Handwerk!	46
Hindernisse – ob sie Ihnen gefallen oder nicht	48
Nach drei Monaten.....	50
Schreiben Sie Ihrem Chef einen Brief!.....	51
Geschafft!	53
Anhang:.....	55
Der Karriere-Knigge	57
Ihr Chef bleibt wider Erwarten stur.....	63
Schluss ist dann noch immer nicht!.....	64

Es gibt kein gerechtes Gehalt.

Was ist die gerechte Bezahlung für eine Ärztin im Krankenhaus verglichen mit einem Pfleger? Wie viel mehr Gehalt ist gerecht für den Vorstandvorsitzenden einer Großbank im Vergleich mit seiner Sekretärin? Was ist die Arbeit einer Ingenieurin wert im Vergleich mit der einer Erzieherin, die Arbeit eines Maurergesellen mit der Arbeit einer Lehrerin oder die Arbeit eines Elektrikers mit der Arbeit einer Kassiererin im Supermarkt?

Misst man das gerechte Gehalt an dem Nutzen, den ein Mensch für sein Unternehmen erbringt oder an dem Nutzen, den seine Arbeit für die Kundinnen und Kunden oder gar für unsere ganze Gesellschaft erbringt? Und wie misst man diesen Nutzen? Wer definiert ihn?

Eine Lösung zu finden, die alle Menschen gleichermaßen als gerecht empfinden, dürfte unmöglich sein.

In diesem Buch geht es daher ausschließlich um die *unternehmensinterne* Gehaltsgerechtigkeit für vergleichbare Jobs. Als Orientierung und Benchmark spielen dabei aber auch die Gehälter, die bei vergleichbaren Unternehmen gezahlt werden, durchaus eine Rolle.

Das Prinzip, an dem sich jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin orientieren kann, lautet:

Wer eine gleichwertige Arbeit, gleich gut macht, sollte auch in etwa gleich viel verdienen. Wer eine höherwertige Arbeit macht und / oder eine gleichwertige Arbeit besser macht als andere, hat einen Anspruch darauf, mehr zu verdienen.

Negative Gehaltsunterschiede, die gegen diese Regel verstößen, sind Motivationskiller ersten Grades. Aber diesen Gerechtigkeitsanspruch durchzusetzen, ist alles andere als einfach.

Zum einen ist das Thema Gehalt selbst unter guten Kolleginnen und Kollegen meist tabu - man weiß also nicht, was der andere verdient. Und zum anderen sind die Führungskräfte in nahezu allen Unternehmen mehr

oder weniger stark dazu angehalten, die Personalkosten so niedrig wie möglich zu halten. Freilich ohne die Unzufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen so groß werden zu lassen, dass sie sich auf die Qualität der Arbeit auswirkt oder dass sie vielleicht sogar kündigen.

Eine Gratwanderung für alle Vorgesetzten. Und ein dickes Problem, für diejenigen, die mehr Geld wollen. Aber wer es richtig macht, hat trotzdem gute Chancen, das Maximale herauszuholen.

So kann's klappen. Oder auch nicht.

Sechs sehr gute Verhandlungspositionen?

Auch scheinbar gute Argumente führen bei einer Gehaltsverhandlung keineswegs ohne weiteres zum Erfolg. Deshalb wird von den meisten Ratgebern propagiert, dass es bestimmte Rahmenbedingungen gibt, die sich für ein Gespräch über eine Gehaltserhöhung besonders gut eignen:

1. Sie sind davon überzeugt, dass Sie einen herausragend guten Job machen.
2. Der Arbeitsmarkt ist außerordentlich gut für Sie: Sie würden jederzeit woanders einen zumindest ebenso gut bezahlten Job finden und Ihr Arbeitgeber hätte es schwer, Ihre Stelle neu zu besetzen.
3. Sie sind genauso gut wie oder sogar besser als vergleichbare Kolleginnen und Kollegen, verdienen aber nicht mehr als diese – oder sogar weniger.
4. Der Nutzen, den Sie Ihrem Unternehmen bringen, liegt deutlich über den Kosten, die Sie verursachen (Gehalt, Sozialleistungen, Arbeitsplatz, Gemeinkostenanteil etc.).
5. Sie sind gemessen an Ihrer Arbeitsplatzbeschreibung oder nach bestehenden Eingruppierungsrichtlinien eindeutig zu niedrig eingestuft.
6. Sie haben seit der letzten Gehaltserhöhung zusätzliche Aufgaben oder mehr Verantwortung übernommen.

Ganz klar: Wenn mindestens einer dieser Punkte vorliegt, ist das natürlich von Vorteil für Ihren Gehaltswunsch. Auf den folgenden Seiten wollen wir uns anschauen, warum es sehr oft trotzdem nicht gelingt, den Chef oder die Chefin von einer Gehaltserhöhung zu überzeugen.

Sie müssen sich immer wieder vor Augen halten, dass die meisten Vorgesetzten höchst ungern mit einem Gehaltswunsch konfrontiert werden. Zum einen haben sie meistens nicht die alleinige Budgethoheit und müs-

sen Gehaltsveränderungen bei der Personalabteilung oder bei der Geschäftsleitung beantragen und begründen, und zum anderen erwarten viele Arbeitgeber, dass ihre Führungskräfte das Personalbudget eher restriktiv handhaben.

Auf den folgenden Seiten schauen wir uns die verschiedenen Situationen einmal an.

Aber auch wenn keine dieser Situationen auf Sie zutrifft, haben Sie gute Aussichten auf eine Gehaltserhöhung – wenn Sie den „ultimativen Tipp“ befolgen, der ab Seite 21 beschrieben wird.

Sie sind davon überzeugt, dass Sie einen herausragend guten Job machen.

Einfach zum Chef oder zur Chefin zu gehen und zu sagen „Ich will mehr Geld“, ist trotzdem keine gute Idee.

In den meisten Ratgebern wird daher empfohlen, sich akribisch auf das Gespräch vorzubereiten, Argumente und Beispiele für gute Leistungen zu sammeln und den Chef oder die Chefin erst dann um ein Gespräch zu bitten. Das könnte dann so aussehen:

„Ich sage es mal ganz offen: Mit meinem Gehalt bin ich nicht mehr zufrieden. Abgesehen von den Tariferhöhungen, die ja nicht einmal die allgemeinen Preiserhöhungen ausgleichen, habe ich die letzte Erhöhung vor vier Jahren bekommen. In dieser Zeit war ich nur ein einziges Mal krank und da war ich im Krankenhaus. Ich habe also ganz bestimmt nicht blaue gemacht. Als wir den Auftrag aus Spanien hatten, habe ich ohne zu murren jede Menge Überstunden gemacht. Und ich kann mich nicht erinnern, dass Sie auch nur ein einziges Mal gesagt haben, dass Sie mit meiner Arbeit nicht zufrieden sind. Und zweimal bin ich sogar schon Mitarbeiter des Monats geworden.“

„Ja, das stimmt, Sie machen Ihre Arbeit wirklich sehr gut und Sie sind engagiert und zuverlässig. Aber ganz offen: das ist genau das, was ein Unternehmen von seinen Mitarbeitern erwartet. Und Sie werden auch entsprechend gut bezahlt. Es tut mir leid, aber mehr ist einfach nicht drin.“

Und nun? Geben Sie an dieser Stelle auf keinen Fall auf! Stellen Sie die Zauberfrage! Dazu später mehr.

Der Arbeitsmarkt ist traumhaft gut für Sie.

Die Situation: Wenn Sie kündigen, hätte es Ihr Arbeitgeber schwer, Ihre Stelle neu zu besetzen. Andererseits würden Sie jederzeit woanders einen zumindest ebenso gut bezahlten Job finden. Grundsätzlich ist das natürlich eine traumhafte Ausgangslage.

Hilfreich ist dieses Umfeld allerdings nur, wenn Ihr Chef wirklich auf Sie angewiesen ist. Entweder quantitativ, weil die Personalkapazitäten so knapp sind, dass jede Kündigung weh täte. Oder qualitativ, weil Sie in Ihrem Arbeitsbereich als tragende Säule nur sehr, sehr schwer verzichtbar sind. In beiden Fällen stehen Ihre Chancen auf eine Gehaltserhöhung gut.

Aber selbst wenn Sie sicher sind, dass Ihr Chef nur äußerst ungern auf Sie verzichten würde, ist es nicht klug, gleich mit der Tür ins Haus zu fallen:

„Chef, ich will eine Gehaltserhöhung – sonst bin ich weg.“

Auf keinen Fall sollten Sie Ihrem Arbeitgeber mit Ihrer Kündigung drohen. Denn wenn Ihr Chef, aus welchen Gründen auch immer, nicht zu einer Gehaltserhöhung bereit ist, oder wenn er sie nicht durchsetzen kann, dann müssen Sie anschließend auch die Konsequenzen ziehen und tatsächlich kündigen. Sonst brauchen Sie das Thema Gehaltserhöhung in den nächsten Jahren nicht mehr anzusprechen.

Was aber, wenn Ihr Chef einfach nur sagt: „Ich würde Sie wirklich äußerst ungern verlieren, aber Ihr Gehalt liegt schon an der allerobersten Grenze. Mehr geht beim besten Willen nicht.“

Nun haben Sie drei Möglichkeiten: Sie können kündigen. Sie können sich mit der Antwort zufriedengeben, weil alle anderen Rahmenbedingungen (Arbeitsklima, Freiraum, Verantwortung, Wertschätzung, Arbeitsweg etc.) rundum stimmen und das von Ihnen eigentlich als zu gering eingeschätzte Gehalt damit zumindest kompensieren. Oder Sie stellen die Zaubерfrage. Dazu später mehr.

Sie sind genauso gut wie oder sogar besser als Ihre Kollegen, verdienen aber nur genauso viel oder sogar weniger?

Das Problem: Können Sie Ihre bessere Leistung nachweisen oder ist das nur Ihr Gefühl? Ist Ihre Arbeit mit der Arbeit Ihrer Kollegen und Kolleginnen tatsächlich vollauf vergleichbar? Ein Nachweis ist in der Regel nur dort möglich, wo Arbeitsergebnisse objektiv messbar sind und für alle offen auf dem Tisch liegen. Aber wo ist das schon der Fall?

Qualitative Arbeitsergebnisse sind noch viel schwerer oder gar nicht vergleichbar und zudem stets subjektiv. Das ist wie bei einem Aufsatz in der Schule: Der eine Lehrer gibt eine Zwei, der andere eine Vier.

Wenn Ihr Chef Ihnen keine Gehaltserhöhung geben will, dann haben Sie in der Regel keine Chance.

Selbst wenn Sie zum Beispiel wissen, dass Sie als Arbeitsvermittlerin im Jobcenter deutlich mehr Arbeitssuchende betreuen als alle anderen Kollegen, ist eine erfolgreiche Gehaltsverhandlung alles andere als ausgemacht. Ihr Chef kann behaupten, dass Sie die leichteren Fälle haben, dass dafür auch mehr Beschwerden kommen, dass der Prozentsatz Ihrer erfolgreichen Vermittlungen nicht groß genug ist oder dass das alles nur eine Momentaufnahme ist.

Überall dort, wo für alle offen auf dem Tisch liegende Fakten nicht vorhanden sind, hat der Chef die besseren Karten in der Hand und kann sagen:

„Es tut mir wirklich leid, aber ich sehe beim besten Willen keine Möglichkeit für eine Gehaltserhöhung.“

Aber dann kommt ja wieder die Zauberfrage. Dazu später mehr.