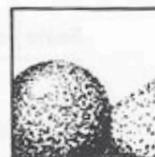


Zeitschrift für systemische Therapie und Beratung

2 / 2016

- Johannes Herwig-Lempp
„Ja, ich kann!“ – Die Macht selbst zu handeln
- Haja (Johann Jakob) Molter, Birgit Wolter
Diesseits und jenseits von Ressourcen- und Lösungsorientierung
- Raffaella Then
„By design or by disaster?“
Zur Relevanz systemischer Ansätze für einen sozial-ökologischen Wandel
- Esther Kenntner
SelbstHandeln – Soziale Arbeit und der Zehnkampf in Gremien
- Andrea Ferber
Unternehmerisches Denken und Handeln für Sozialpädagogen
- Beate Görlich
sichSELBSTverHANDELN –
„HEY BOSS – ICH BRAUCH MEHR GELD“
- Doreen Martin
Starke Fragen stärken! Interaktive systemische Methode zum spielerischen Kennenlernen von Gruppen in der Schulsozialarbeit
- Claudia Koch
„Einfach mal was anders machen“

34. Jahrgang | April 2015 | ISSN 1866-9875



sichSELBSTverHANDELN

„HEY BOSS – ICH BRAUCH MEHR GELD“

Beate Görlich

Zusammenfassung

Mehr als zwei Drittel aller Deutschen sind unzufrieden mit ihrem Einkommen. Wiederum ein Drittel unter ihnen traut sich das eigene Gehalt zu verhandeln. Und das meist mit Erfolg! Es lohnt sich also die eigene Komfortzone zu verlassen. In dem Beitrag erhalten Sie konkrete Impulse und Fragestellungen, die es Ihnen ermöglichen mentale Blockaden zu reflektieren und gegebenenfalls zu überwinden, um sich selbstbewusst für Ihre Gehaltsinteressen einzusetzen – wenn Sie wollen.

„Ich kann mich nicht verkaufen, das liegt mir einfach nicht.“ „Eine kleine Gehaltserhöhung macht mich nicht reich.“ „Was bilde ich mir eigentlich ein, mehr zu besitzen und zu wollen als andere?“ „Die wirtschaftliche Lage ist nicht so gut, da kann man nicht nach mehr Geld fragen.“ Könnten diese oder ähnliche Sätze auch von Ihnen stammen? Dann gehören Sie wahrscheinlich eher zu den Menschen, die bisher darauf verzichten ihr Gehalt zu verhandeln, obwohl die aktuelle Arbeitswelt immer mehr Selbstständigkeit und hohe Eigenverantwortung von Ihnen fordert. Tatsache ist, dass insbesondere im sozialen Dienst, Fachkräfte oft nicht adäquat zu ihrer Qualifikation und Leistung honoriert werden. Die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft hat 2011 folgende erschreckende Untersuchungsergebnisse (SDB 2011) eines Forschungsauftrages im Raum Berlin und Brandenburg vorgelegt:

„Teilzeitbeschäftigungen, Auslastungsschwankungen, unstete Beschäftigungsverhältnisse führen dazu, dass die Beschäftigten weit hinter dem üblichen Vergütungsniveau für Hochschulabsolventen zurückbleiben. Auf dem gleichen akademischen Niveau ausgebildete Fachkräfte in den sozialen Diensten verdienen gegenüber Ingenieuren zwischen 860 und 1470 Euro im Monat weniger“ (Wöhrle 2015, S. 8).

Auch zwischen den einzelnen Tarifen innerhalb der Wohlfahrtspflege liegen 200 bis 400 – und teilweise sogar mehr – Euro Brutto Unterschied (Röthing

2014). Laut Umfragen sind zwei Drittel aller Deutschen unzufrieden mit ihrem Einkommen. Wiederum ein Drittel unter ihnen traut sich das eigene Gehalt zu verhandeln. Und das meist mit Erfolg! Es lohnt sich also die eigene Komfortzone zu verlassen und sich selbstbewusst für die eigenen (Gehalts-)Interessen einzusetzen – wenn Sie wollen.

Die innere Haltung – Wie entschlossen sind Sie?

Natürlich wollen Sie das verdienen, was Sie verdienen und Ihre Leistungen ausreichend – auch finanziell – gewürdigt sehen. Aber sind Sie dafür auch bereit in die Verhandlung zu gehen? Häufig lautet die Antwort: „Ja, aber ...“

Folgende Fragen ermöglichen Ihnen Ihre aktuelle Handlungsbereitschaft in Bezug auf das Thema „Gehaltsverhandlungen“ zu reflektieren:

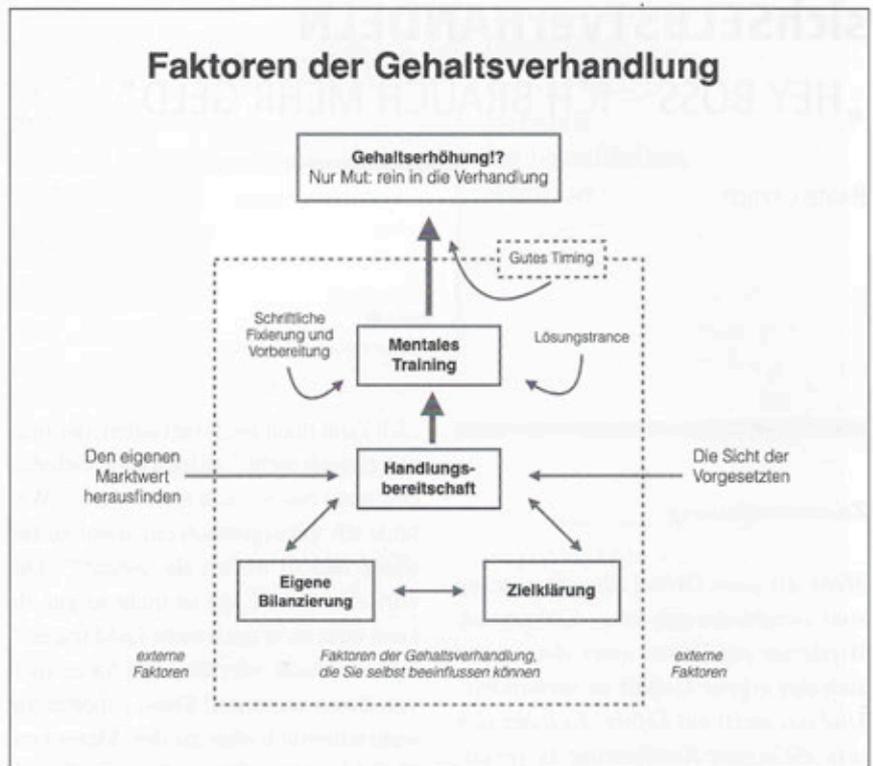
- Welche Gedanken und Haltungen haben Sie bisher davon abgehalten Ihr Gehalt zu verhandeln?
- Angenommen Sie möchten zukünftig Ihr Gehalt selbstbewusst verhandeln. Wie nützlich und zielbringend waren Ihre bisherigen Gedanken und Haltungen auf einer Skala von eins (total nützlich und zielführend) bis zehn (gar nicht nützlich und zielführend)?
- Wo stehen Sie auf der Skala? Was war bisher nützlich und zielbringend an Ihren Gedanken, dass Sie dort stehen und nicht weiter unten?

- *Welches Bild/welche Auffassung müssten Sie haben, damit Sie auf der Skala ein bis zwei Punkte höher kommen? Was könnte Ihnen dabei helfen? Was noch ...?*

Die Antworten auf diese Fragen liefern die Grundlage für die anstehende inhaltliche Vorbereitung auf das Verhandlungsgespräch. Zum Beispiel löst die Aussicht auf eine „harte“ Gehaltsverhandlung bei den meisten Menschen erst einmal ein flausches Gefühl in der Magengegend aus. Dahinter steckt manchmal der Gedanke, die Gehaltserhöhung eigentlich nicht verdient zu haben. Das sogenannte „Hochstapler-Syndrom“, das selbst Menschen, die Großartiges leisten, zuweilen befällt. Insgeheim befürchten sie, dass ihrem/ihrer Chef/in beim Gehaltsgespräch auffallen könnte, dass sie ja eigentlich gar nichts können (vgl. Liebmann 2015, S. 37 ff). Der Selbstwert entspricht dem selbst konstruierten Bild von der Wirklichkeit, das sich sehr stark auf das eigene Denken und Handeln auswirkt. Für eine erfolgreiche Gehaltsverhandlung macht es Sinn, dieses eigene Bild zu reflektieren. Dient mein Bild der Wirklichkeit mit mir und meinen Gehaltszielen? Wo liegen die Chancen und wo die Stolpersteine? (vgl. Kreggenfeld 2014, S. 113–115).

Die oben gestellten Fragen dienen der Selbstklärung und verdeutlichen Ihnen bei welchen Aspekten Sie noch Wachstums- und Entwicklungspotential haben. Im Folgenden werde ich Ihnen einige Impulse geben, die Ihnen helfen können, selbstbewusst in eine Gehaltsverhandlung zu gehen. Ein Tipp: verschriftlichen Sie Ihre jeweiligen Erkenntnisse aus den Übungen, damit Sie später wieder Zugriff darauf haben.

Die von mir erstellte Graphik (siehe oben) bietet Ihnen Orientierung und zeigt Ihre Einflussmöglichkeiten und Gestaltungsspielräume auf. Der Faktor „Gutes Timing“ ist in diesem Beitrag nicht näher



erläutert. Ihr Chef oder Ihre Chefin wird nicht von sich aus ein Gehaltsgespräch anbieten. Das heißt, Sie „müssen“ selber aktiv werden. Dabei sollten Sie allerdings gut überlegen, ob der Termin auch passend für Ihre Organisation ist. Der Graphik können Sie auch entnehmen, dass es für eine gute Vorbereitung wichtig ist, die eigene Handlungsbereitschaft immer mal wieder zu überprüfen und wahrzunehmen, ob und wie sie sich verändert. Meine langjährige Erfahrung zeigt: erst wenn die Handlungsbereitschaft auf der Skala bei acht oder höher liegt, wird die nötige Energie für die Gehaltsverhandlung aufgebracht.

Eigene Bilanzierung – Der Blick auf Ihre Erfolge

Für eine gute Position in der Gehaltsverhandlung sollten Sie zunächst Ihre Leistungen und Ihren Wert für Ihre Organisation realistisch einschätzen und belegen können. Gehen Sie nicht davon aus, dass Ihr Chef oder Ihre Chefin

alles weiß, was Sie tun, leisten und wie Sie sich für Ihre Organisation engagieren. Spontan gefragt fallen – auch Ihnen selbst – nicht sofort alle besonderen Leistungen ein. „Die Zeit übertüncht Leistungen und Erfolge“ (Wehrle 2013, S. 84). Meinen Kunden empfehle ich Erfolgstagebücher zu führen. Schreiben Sie auf, was Sie zum Organisationserfolg beigetragen haben. Es sind Ihre außerordentlichen Leistungen gefragt, wie zum Beispiel welche neuen Ideen und Konzepte haben Sie entwickelt, wie haben Sie sich in kritischen Arbeitsphasen verhalten, wo haben Sie Ihre Vorgesetzten unterstützt, welche kritischen Projekte erfolgreich gemanagt, Prozesse optimiert...? Wie wichtig und wertvoll waren diese Erfolge für das Team, die Abteilung, die Kunden/Klienten und die Einrichtung? Welches Ansehen haben Sie gewonnen? Welcher Gewinn ist z. B. dadurch entstanden (vgl. Wilkening 2014). Welche zukünftigen herausragenden Arbeitsergebnisse wollen Sie erlangen? Mit dem Erfolgstagebuch behalten Sie den Überblick über Ihre be-



sonderen Leistungen und hier finden Sie die Argumente für eine Gehaltserhöhung. An dieser Stelle lohnt sich auch noch einmal die Überprüfung Ihrer „Inneren Haltung“. Wo stehen Sie jetzt auf ihrer Skala?

Den eigenen Marktwert herausfinden – Verdienen Sie, was Sie verdienen?

Wissen Sie, wo Sie mit Ihrem Gehalt im Vergleich zu anderen KollegInnen stehen? Mit diesem Wissen stärken Sie Ihre Position. Beschaffen Sie sich Zahlen und Daten für Ihre Argumentation über Netzwerke. Nutzen Sie Gehaltsvergleiche in Internetportalen, Fachzeitschriften, Gewerkschaften und Berufsverbänden. Zum Beispiel geben die Röthing Medien regelmäßig ein Jahrbuch heraus unter dem Titel: „So zahlt die Sozialwirtschaft“. Hier finden Sie auch die Jahresabschlüsse einiger Verbände. Auch diese Informationen geben Ihnen Sicherheit in den Gehaltsverhandlungen. Wie steht Ihre Organisation dar. Vergleichen Sie mehrere Jahre, welche Investitionen stehen an? Wie sieht der Vergleich zu anderen Organisationen aus? Und vor allem, wie sieht die Arbeitsmarktsituation für Ihren Bereich aus. Und lassen Sie sich nicht durch den scheinbar starren Rahmen des Tarifrechts abschrecken. Der Tarif definiert einen Mindestlohn nach oben sind keine Grenzen gesetzt. (vergl. Wehrle 2013, S. 47–49). In meiner Beratung äußerte eine Geschäftsführerin eines kirchlichen Trägers, die eine Bereichsleitung nicht adäquat besetzten konnte, dass sie für eine gute Stellenbesetzung gerne bereit wäre mehr Gehalt zu bezahlen als die Eingruppierung vorsieht. Das ist nur ein Beispiel. Aus meiner Beratungspraxis und als ehemalige Geschäftsführerin weiß ich, dass auch das Tarifrecht Möglichkeiten bietet durch Tarifstufen und Zulagen gute Mitarbeitende zu binden und/oder zu gewinnen.

Definieren Sie Ihr Verhandlungsziel

Jetzt kommt die Frage, wie viel können Sie konkret fordern? Das hängt natürlich von Ihrem geschätzten Marktwert und Ihrem Nutzen für die Organisation ab. Laut Wilkening – Gastautor bei business-wissen.de – beginnt eine Gehaltserhöhung, die ihren Namen verdient, bei 3–5 Prozent und eine mittlere Gehaltserhöhung liegt bei 5 bis 10 Prozent. Der Wohlfühlfaktor, das heißt, die subjektive und motivierende Zufriedenheit bei Führungskräften und Mitarbeitenden, beginnt erst bei acht Prozent und mehr (Wilkening 2014).

Formulieren Sie für sich bei Gehaltsverhandlungen immer drei Ziele: ein Maximalziel, ein Soll- und ein Minimalziel. Nennen Sie im Gespräch den höchsten Betrag, dann bleibt Ihnen Verhandlungsspielraum. Gehen Sie davon aus, dass Ihr Chef oder Ihre Chefin immer den niedrigsten Betrag nennen wird. Auch hier gibt es Verhandlungsspielraum. Nutzen Sie folgende Übung zur Überprüfung Ihrer Ziele:

Schreiben Sie Ihre drei Wunschbeträge sowie Ihr aktuelles Gehalt auf vier verschiedene Moderationskarten. Legen Sie die Karten auf den Boden und stellen sich nacheinander darauf. Anhand Ihrer Assoziationen und Körperempfindungen werden Sie spüren, wie überzeugt Sie von Ihren Verhandlungszielen sind. Wenn Sie selbst nicht davon überzeugt sind, dass Ihre Leistung Ihrem formulierten Gehaltswunsch entspricht, wird es natürlich schwer werden, dieses Gehalt zu verhandeln. Schauen Sie sich noch einmal Ihre Notizen zur „Inneren Haltung“ und Ihrer Leistungs-Bilanz an. Stellen Sie sich anschließend noch einmal auf alle Moderationskarten und spüren nach, was sich jetzt verändert hat. Spüren Sie weiter Unbehagen, sollten Sie noch einmal Ihre Ziele überprüfen und gegebenenfalls modifizieren (vgl. Liebmann 2015, S. 167–171).

Berücksichtigen Sie, dass es bei Gehaltsverhandlungen nicht grundsätzlich nur um mehr Geld auf Ihrem Konto, sondern um ein faires Entgelt für Ihre Arbeitsleistung und dauerhafte Motivation geht. Bleiben Sie flexibel gegenüber alternativen Verhandlungslösungen: z. B. ein Firmenwagen mit privater Nutzung, Arbeitgeberdarlehn, Direktversicherung durch Gehaltsumwandlung, Kinderbetreuungszuschuss, Ausstattungen für das Home-Office, Weiterbildungen, Leistungszulagen.... Wenn Sie solche alternativen Honorierungen überdenken, kommen Sie eventuell über einen Umweg auch ans Ziel.

An welche „Cheftür“ klopfen Sie?

Auf wen treffen Sie bei der Gehaltsverhandlung? Welches Bild haben Sie von Ihrer/Ihrem Chef/in? Was erwarten Sie von der Person? Welche Vorerfahrungen haben Sie gemacht? Wie wird die Person reagieren? Welches Image hat die Person bei Ihnen? Welche Gegenargumente können Sie antizipieren? Wie können Sie diese Argumente entkräften? Welches Bild haben Sie von der anstehenden Gehaltsverhandlung? Wird es eher eine kooperative Verhandlung, in der beide auch die Interessen der anderen im Auge behalten oder wird es eine Verhandlung, bei der Sie „innerlich auf- und hochgerüstet hineingehen, weil Sie glauben“, dass es eine „harte“ Verhandlung wird (Kreggenfeld 2014, S.115). Eine Gehaltsverhandlung ist kein Monolog. Es werden Gegenargumente kommen. Wichtig ist, dass Sie darauf vorbereitet sind und gehalten können. Je besser Sie sich darauf vorbereiten und versuchen sich in die Denkweise Ihres Verhandlungspartners einzufühlen, um so besser können Sie ruhig bleiben bei „Angriffen“, am Ball bleiben bei „Ablenkungsmanövern“ und bei sich bleiben bei „Relativierungen“. Auch hier empfehle ich eine schriftliche Vorbereitung.

Mentale Vorbereitung – Futurum II: Wie wird was gewesen sein?

Wie viel Erfahrungen haben Sie mit Gehaltsgesprächen? Je weniger Erfahrung Sie auf dem Gebiet haben, umso größer wird die Hemmschwelle sein. Mentales Training kann Ihnen helfen sich beim Gehaltsgespräch aufs Äußerste zu konzentrieren, Ihre Energien zu bündeln und sich positiv einzustimmen. Sie können die folgende Übung alleine durchführen, besser aber zu zweit oder zu mehreren. Dann werden mehr anregende Fragen gestellt und es macht mehr Spaß.

Zunächst überlegen Sie, bis wann Sie das Gehaltsgespräch geführt haben wollen. Geben Sie ein konkretes Datum an. Den Samstag darauf geben Sie eine Party.

Und nun: Stellen Sie sich vor, wir haben heute z.B. Samstag, den 18. September 2016. Das Haus ist voller Gäste und Sie feiern Ihren Verhandlungserfolg. Ihre Gäste sind neugierig und wollen wissen: Was haben Sie erreicht? Wie haben Sie das gemacht? Welche Argumente waren entscheidend? Wie hat Ihr/e Cheflin reagiert? Wie haben Sie gekontert? Welche Tipps haben Sie für Ihre Gäste?

Mit dieser Übung konstruieren Sie aus der Position des Erfolges heraus Ihre Gehaltsverhandlung bis ins kleinste Detail. Durch die „Lösungstrance“ aktivieren Sie Ihre eigenen Ideen zum Gehaltsgespräch und können sogar anderen Menschen Tipps geben (vgl. Herwig-Lempp 2009, S. 215–220).

Nur Mut – rein in die Verhandlung

In meinem Beitrag habe ich Ihnen einige Impulse gegeben, wie Sie Ihre Gehaltsverhandlung so vorbereiten können, dass Sie zum Erfolg führen kann. Sie haben die externen Faktoren wie den eigenen Marktwert und die mögliche Reaktion Ihrer Vorgesetzten analysiert, an Ihrer inne-

ren Haltung und Entschlossenheit gearbeitet. Ihre Ziele sind Ihnen klar und Ihre Argumente gesichert. Fehlt nur noch eine Portion Mut dazu, sich für die eigenen Gehaltsinteressen einzusetzen. Schließlich setzen Sie sich von der Masse ab und zeigen öffentlich, dass Sie wissen, was Sie wert sind. Das Schöne an mutigen Taten ist nicht nur die monetäre Belohnung, sondern Sie werden – egal wie die Verhandlung ausgeht – mit Stolz belohnt. Also nur Mut – rein in die Verhandlung! Ich wünsche Ihnen für Ihr Verhandlungsgespräch, neben dem Erfolg, eine gute Portion Neugier, Vertrauen in sich selbst und Freude an der Erfahrung.

Abstract

Negotiate yourself: „Hey Boss – I need more money“

Over two thirds of all Germans are not satisfied with their income. However, only one third of this group has the courage to negotiate their salary, even though these negotiations are usually very successful. Thus, leaving your own comfort zone definitely pays off. This article will provide you with concrete questions and ideas which will allow you to reflect on your own mental blocks, and also suggest strategies of overcoming those blocks. The aim is to enable you to confidently and successfully negotiate your salary – if you would like to.

Literatur

Bock, Petra (2008): Nimm das Geld und freu dich dran. Wie Sie ein gutes Verhältnis zu Geld bekommen. München: Kösel.

Herwig-Lempp, J. (2009). Zurück aus der Zukunft. In: Neumann-Wirsig, Heidi (Hrsg.) (2009). Supervisions-Tools. Die Methodenvielfalt der Supervision in 55 Beiträgen renommierter Supervisorinnen und Supervisoren. Bonn: ManagerSeminare, S. 215–220.

Kreggenfeld, U. (2014). Erfolgreich systemisch verhandeln. Ganzheitliche Verhandlungsstrategien – Checklisten – Anwendungsbeispiele. Heidelberg: Springer.

Liebmann, H. (2015). Die Magie der unternehmerischen Persönlichkeit. Wie Trainer und Coachs auf allen Ebenen erfolgreich werden. Bonn: managerSeminare.

Röthig, I. (Hrsg.) (2014). So zahlt die Sozialwirtschaft. Wohlfahrt intern Jahrbuch 2014. Berlin: Röthig Medien.

Röthig, I. (Hrsg.) (2015). So zahlt die Sozialwirtschaft. Wohlfahrt intern Jahrbuch 2015. Berlin: Röthig Medien.

Wehrle, M. (2013). Geheime Tricks für mehr Gehalt. Ein Chef verrät, wie Sie Ihren Chef überzeugen. München: Goldmann.

Wöhrle, A. (2015). Moral und Geschäft. SOZIALwirtschaft, 06, S. 7–9.

Wilkening, Otto S. (2014). tec-consulting <http://www.business-wissen.de/artikel/gehaltsverhandlung-wie-mitarbeiter-vorbereitet-ins-gespraech-gehen/> [Zugriff 26.01.16]

Anschrift der Verfasserin

Beate Görlich
Business-Coaching
Heisstraße 34
48145 Münster
beate@goerlich-coaching.de

Kurzbiographie

Beate Görlich, Diplom-Sozialarbeiterin, selbstständig als Management- und Organisationsberaterin für sozialwirtschaftliche Organisationen, Business-Coach, Lehrbeauftragte an der Hochschule Merseburg