



Expertentipps: Meine erste Gehaltsverhandlung

Expertentipps: Meine erste Gehaltsverhandlung

Professor Smolinski weiß, welche drei Ziele Personalverantwortliche grundsätzlich beim Recruiting neuer Mitarbeiter verfolgen: "Möglichst die besten Mitarbeiter finden, dabei die Budgets nicht überschreiten und die Begeisterung des Bewerbers für das Unternehmen und den Job befeuern." In diesem Kontext ist auch die erste Gehaltsverhandlung für Hochschulabsolventen von großer Relevanz. Die Bedeutung des eigenen Gehalts für die langfristige Beziehung mit dem Arbeitgeber sollte nicht unterschätzt werden. Deshalb ist es von Beginn an wichtig, sich nicht unter Wert zu verkaufen.

Gute Vorbereitung ist die halbe Miete

Zunächst sollte man möglichst viele Daten sammeln. Dazu gehören Informationen wie Durchschnittsgehälter von Absolventen der eigenen Uni oder wo man im Ranking des eigenen Jahrgangs steht. Daraus lassen sich ein konkreter Wunschgehalt sowie die minimale Gehaltsvorstellung ableiten, an der als Untergrenze auch festgehalten werden sollte.

Studien zeigen, dass der Ehrgeiz von Absolventen positiv mit ihren Verhandlungsergebnissen korreliert. Neben allen Ambitionen sollte man trotzdem vernünftig und flexibel den eigenen Gehaltswunsch argumentieren.

Um Unsicherheit oder Stress während der Gehaltsverhandlung zu vermeiden, sei es laut Smolinski wichtig, sich der möglichen Ausgänge des Gesprächs bewusst zu sein und diese gedanklich durchzuspielen - positiv wie negativ. Klarheit darüber, dass die Verhandlungen nicht nach den eigenen Vorstellungen verlaufen können, verhindern, dass der Absolvent ins Straucheln gerät. Zur guten Vorbereitung gehöre deshalb auch, eine konkrete Alternative in petto zu haben. Wenn im Vergleich zur Alternative die laufende Verhandlung keine besseren Aussichten darstelle, sollte man sie laut des Verhandlungsexperten beenden und sich der Alternative widmen.

Mit selbstsicherem Auftreten überzeugen

Smolinski kennt die Tricks der Personaler. Ein fixes Gehalt für Absolventen etwa soll deutlich machen, dass am vorgegebenen Einstiegsgehalt nichts zu machen sei. Eine augenscheinlich fehlende Verhandlungsbereitschaft ist jedoch kein Grund, nicht trotzdem den Versuch zu starten und das Gespräch zu suchen.

Zudem neigen Recruiter dazu, ihr erstes Angebot am unteren Ende des möglichen Gehaltsrahmens zu platzieren. Deshalb: Nicht gleich annehmen, sondern nachverhandeln und austesten, was an Potential herauszuholen ist. Bei hervorragenden Kandidaten sind Firmen meist dazu bereit, Ausnahmen zu machen und sich auf Gehalts-(Nach-)Verhandlungen einzulassen. Dabei ist es hilfreich, neben Selbstbewusstsein auch die Begeisterung und Leidenschaft für die anstehenden Aufgaben zu betonen, um sein Gegenüber zu überzeugen und für die eigene Offerte zu gewinnen.

Eine Maßnahme, die die Situation grundlegend ändern könnte, stellt eine weitere Verhandlungstaktik dar. Nach der Erwähnung aller gesammelten Daten wird der Personaler darum gebeten, ein faires Angebot zu unterbreiten, das nicht nachverhandelt, sondern vom Bewerber entweder angenommen oder abgelehnt wird. Studien zeigen, dass die Gehaltsangebote in diesen Fällen meist vergleichsweise großzügig ausfällt.

Prof. Dr. Remigiusz Smolinski ist Honorarprofessor für Verhandlungsführung an der HHL Leipzig Graduate School of Management. Prof. Smolinski ist Gründer der jährlich stattfindenden Weltmeisterschaft in Verhandlungsführung: "The Negotiation Challenge" (<http://thenegotiationchallenge.org>) sowie der "International Negotiation Research and Teaching Association" für Wissenschaftler aus dem Bereich der Verhandlungsführung. Er war Gastwissenschaftler an der Fletcher School of Law and Diplomacy der Tufts University sowie im Program on Negotiation der Harvard Law School und arbeitete als Dozent für Verhandlungsführung an renommierten Business Schools weltweit. Prof. Smolinski etablierte und leitete die osteuropäischen Märkte bei mobile.de (eBay Kleinanzeigen) und führte bei der Otto-Gruppe ein Team, das für Innovationen im E-Commerce zuständig war. Derzeit ist er als VP Business Development & Innovation Management bei comdirect tätig und ist Gründer der comdirect Startup-Garage (<http://comdirect-garage.de>).

Die HHL Leipzig Graduate School of Management ist eine universitäre Einrichtung und zählt zu den führenden internationalen Business Schools. Ziel der ältesten betriebswirtschaftlichen Hochschule im deutschsprachigen Raum ist die Ausbildung leistungsfähiger, verantwortungsbewusster und unternehmerisch denkender Führungspersönlichkeiten. Die HHL zeichnet sich aus durch exzellente Lehre, klare Forschungsorientierung und praxisnahen Transfer sowie hervorragenden Service für ihre Studierenden. Laut der Financial Times liegt die HHL im Bereich Entrepreneurship innerhalb des M.Sc.- sowie des EMBA-Programms national auf Platz 1 bzw. global unter den Top 5. Die HHL ist akkreditiert durch AACSB International. www.hhl.de

Pressekontakt

HHL gGmbH

Herr Volker Stößel
Jahnallee 59
04109 Leipzig

hhl.de
volker.stoessel@hhl.de

Firmenkontakt

HHL gGmbH

Herr Volker Stößel
Jahnallee 59
04109 Leipzig

hhl.de
volker.stoessel@hhl.de

HHL Leipzig Graduate School of Management

Die HHL ist eine universitäre Einrichtung und zählt zu den führenden internationalen Business Schools. Ziel der ältesten betriebswirtschaftlichen Hochschule im deutschsprachigen Raum ist die Ausbildung leistungsfähiger, verantwortungsbewusster und unternehmerisch denkender Führungspersönlichkeiten. Neben der internationalen Ausrichtung spielt die Verknüpfung von Theorie und Praxis eine herausragende Rolle. Die HHL zeichnet sich aus durch exzellente Lehre, klare Forschungsorientierung und praxisnahen Transfer sowie hervorragenden Service für ihre Studierenden.
www.hhl.de

Anlage: Bild

