



Name: *Anna Kliewer*

Unternehmen: *Dürr*

Position: *Projektmanagerin*

Gehalt: *50 000 Euro*

Abschied von der Gießkanne

Verdienen Sie, was Sie verdienen? Wie viel steht Ihnen trotz Krise zu? Antworten gibt der große Gehaltstest der WirtschaftsWoche und der Vergütungsberatung Personalmarkt. Die Einkommen von 470 Berufen und Positionen im Vergleich.

Zum einen verkündete die Behörde, dass der deutsche Durchschnittsmann im Jahr 2008 pro Stunde 18,90 Euro brutto verdiente, Frauen aber nur 14,51 Euro. Ein Unterschied von 23 Prozent, was gleich in mehrfacher Hinsicht bemerkenswert ist:

MEDIZIN TOP, DESIGN FLOP

Einstiegsgehälter nach Fachrichtungen¹

Medizin	45 690
Rechtswissenschaften	45 210
Naturwissenschaften	44 562
Mathematik/Informatik	42 991
Ingenieurwissenschaften	42 782
Wirtschaftswissenschaften	41 237
Psychologie	38 452
Gesellschafts- und Sozialwissenschaften	34 054
Sprach- und Kulturwissenschaften	32 819
Grafik/Design	31 916

¹ Bruttoverdienste in Euro. Quelle: Personalmarkt.de

Anna Kliewer ist ein gutes Beispiel dafür, dass wir unserem Bauchgefühl trauen können. Vor drei Jahren war die Berufseinsteigerin eigentlich am Ziel – ein Maschinenbau-Diplom der Uni Karlsruhe in der Tasche, einen Arbeitsvertrag in Aussicht. Der Kosmetikkonzern L'Oréal hatte sie während des Studiums mit einem Stipendium gefördert, jetzt wollte er Kliewer länger an sich binden. Bloß: Sie wollte nicht. Das Bauchgefühl.

Bei einer Absolventenmesse in Karlsruhe hatte sie Kontakt zu Personalern des Maschinen- und Anlagenbauers Dürr geknüpft. Das Unternehmen aus dem schwäbischen Bietigheim-Bissingen gehört zu den Hidden Champions der deutschen Industrie – auch Kliewer kannte ihn vor der Messe nicht.

Wenige Wochen später unterschrieb sie dort einen Trainee-Vertrag. Auch deshalb, weil sie sich bereits während der Bewerbungsgespräche im Unternehmen wohl fühlte und ihr die Mitarbeiter sofort sympathisch waren. Bereut hat sie das nie: Die 27-Jährige arbeitet schon als Projektmanagerin bei Dürr Systems, wo Lackieranlagen für Autokonzerne geplant und gebaut werden – Angestellte in dieser Position verdienen nach dem Trainee-Programm pro Jahr etwa 50 000 Euro.

Das Thema Gehalt, in Deutschland traditionell neidbehaftet, bekam in den vergangenen Wochen zusätzliche Brisanz – auch durch zwei Mitteilungen des Statistischen Bundesamts.

Nur 4 der 27 EU-Staaten bezahlen Frauen schlechter. Zudem teilten die Statistiker mit, dass die deutschen Arbeitnehmer im Krisenjahr 2009 real immer weniger verdienen. Aktuell liegt das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen bei 27 648 Euro.

Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet das zwar nur einen Rückgang von mickrigen 0,4 Prozent. Doch der Abstieg ist ein Novum. Noch nie zuvor in der Geschichte der Bundesrepublik waren die Bruttoeinkommen im Jahresvergleich geschrumpft – weder während der Ölkrise in den Siebzigern noch beim Platzen der Dotcom-Blase Anfang des neuen Jahrtausends. Damit ist die Krise endgültig in den Portemonnaies angekommen – und in den Köpfen.

AUS ANGST VERZICHTEN

Schon im September bestanden nur noch neun Prozent der deutschen Fach- und Führungskräfte auf mehr Geld als Belohnung für ihre beruflichen Leistungen, ergab eine Umfrage der Online-Stellenbörse Stepstone mit knapp 9500 Beteiligten. 47 Prozent gaben an, auf mehr Geld verzichten zu wollen. Sicher auch aus Angst, ansonsten den Job zu gefährden.

Und dieses Jahr? Müssen Arbeitnehmer eine weitere Sparrunde hinnehmen? Noch mehr verzichten? Oder können Einsteiger, Berufserfahrene und Führungskräfte jetzt doch wieder mehr verlangen? Und wenn ja, wie viel?

Antworten liefert die Hamburger Vergütungsberatung Personalmarkt, die zusammen mit der WirtschaftsWoche »

FOTO: ANDREAS KÖRNER FÜR WIRTSCHAFTSWOCH

» Dutzende Gehaltstabellen ausgewertet hat. Insgesamt analysierten die Personalmarkt-Berater knapp 380 000 Datensätze – 326 000 von Mitarbeitern, 54 000 von Führungskräften. Das Ergebnis: Deutschlands größter Gehaltstest.

Damit die Einkommen besser vergleichbar sind, wurden sie in Grundgehälter und Indexzahlen umgewandelt. In der Haupttabelle (siehe Tabelle unten) finden Sie 474 Basisgehälter, aufgeteilt in je 23 Wirtschaftszweige und Berufsgruppen, vom Geschäftsführer einer Bank über den Marketingchef eines Softwareunternehmens bis zum Sachbearbeiter einer Zeitungsfirma. Mit der dreiteiligen Anleitung können Sie Ihren persönlichen Marktwert bestimmen – um gut gewappnet ins Bewerbungsgespräch oder zur nächsten Gehaltsverhandlung zu gehen.

Der Gehaltstest offenbart vor allem zwei Trends: Führungskräfte gewinnen,

Absolventen verlieren. Während für Mediziner durchschnittlich 45 690 Euro drin sind, kommen Sprach- und Kulturwissenschaftler nur auf 32 819 Euro.

Das durchschnittliche Einstiegsgehalt der zehn bestbezahlten Fachrichtungen lag nach Personalmarkt-Berechnungen im Jahr 2009 bei 39 565 Euro, 2010 sind es 39 971 Euro – ein Plus von nur einem Prozent. Im vergangenen Jahr lag die Steigerung noch bei 5,2 Prozent.

Ganz anders ist das Bild in den Chefetagen – selbst in krisengeschüttelten Branchen, deren Führungskräfte sich aufgrund staatlicher Rettungsaktionen eigentlich in monetärer Bescheidenheit üben sollten.

wiwode

Verdienen Sie, was Sie verdienen? Wie viel können Sie beim nächsten Gehaltsgespräch verlangen? Unter www.wiwode.de/gehaltsanalyse ermitteln die Personalmarkt-Experten Ihren persönlichen Marktwert. WirtschaftsWoche-Leser zahlen für die 14-seitige individuelle Analyse bis zum 29. März einen Sonderpreis in Höhe von 19,90 Euro.

Stattdessen nehmen die Geschäftsführer von Banken in 2010 im Schnitt etwa 371 000 Euro mit nach Hause – drei Prozent mehr als im Vorjahr. Gar 3,4 Prozent Anstieg gönnen sich die Chefs der Automobilindustrie, die 344 500 Euro verdienen.

Den größten Gehaltsprung machen jedoch die Geschäftsführer von Pharmaunternehmen, die im Jahresvergleich etwa fünf Prozent plus verbuchen.

Noch deutlicher werden die Unterschiede zwischen Management und Angestellten beim Blick auf die Entwicklung der vergangenen Jahre. So kamen Absolventen laut Personalmarkt im Jahr 2003 auf ein durchschnittliches erstes Einkommen von 37 432 Euro, in diesem »

{ Bestimmen Sie Ihren Marktwert }

Schritt 1 Ermitteln Sie Ihr Durchschnittsgehalt in Tabelle 1:

Euro

Schritt 2 Notieren Sie den Indexwert für Ihre Region aus Tabelle 2 in das linke Feld und multiplizieren Sie ihn mit dem Gehalt aus Schritt 1:

x = Euro

Schritt 3 Notieren Sie nun den Indexwert für Ihren Arbeitgeber aus Tabelle 3 in das linke Feld und multiplizieren Sie ihn mit dem Ergebnis aus Schritt 2:

x = Euro

Frauen verdienen weniger als Männer. Die genaue Differenz erfahren Sie, wenn Sie das Ergebnis aus Schritt 3 mit dem Wert in der Spalte Frauen (Tabelle 1) multiplizieren:

x = Euro

Tabelle 2: REGIONALES GEHALTSNIVEAU

Wie viel man wo verdient (Indexwerte)

Frankfurt	1,16	PLZ 5 ohne Köln	1,04
München	1,16	PLZ 4 ohne Düsseldorf	1,04
Düsseldorf	1,12	Hannover	1,03
Stuttgart	1,11	PLZ 3 ohne Hannover	0,99
PLZ 6 ohne Frankfurt	1,09	PLZ 2 ohne Hamburg	0,99
PLZ 8 ohne München	1,09	PLZ 9 ohne Nürnberg	0,98
PLZ 7 ohne Stuttgart	1,08	Berlin	0,96
Köln	1,07	Dresden	0,86
Hamburg	1,07	PLZ 1 ohne Berlin	0,79
Nürnberg	1,05	PLZ 0 ohne Dresden	0,79

Quelle: Personalmarkt.de

Tabelle 3: UNTERNEHMENSGRÖSSE

Gehaltsunterschiede nach Funktion und Unternehmensgröße (Indexwerte)

Funktion	Zahl der Mitarbeiter						
	> 5000	1001–5000	501–1000	101–500	51–100	21–50	1–20
Geschäftsführung, Vorsitz	2,02	1,63	1,31	1,09	0,80	0,73	0,52
Geschäftsführung, Mitglied	1,71	1,59	1,29	1,23	0,99	0,95	0,66
andere Funktionen	1,24	1,08	1,05	1,04	0,99	0,86	0,79

Quelle: Personalmarkt.de

Tabelle 1: SO VIEL IST IHRE ARBEIT WERT

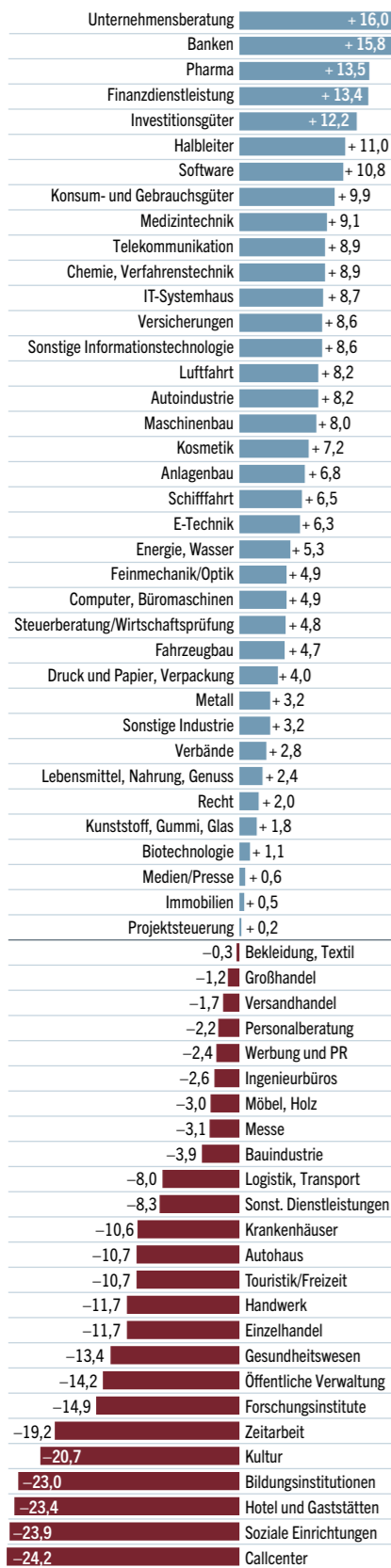
Durchschnittliche Gehälter nach Branchen und Berufsgruppen (brutto, in Euro, inklusive fixer und variabler Anteile)

	Banken	Pharma	Maschinenbau	Anlagenbau	Software	Autoindustrie	Chemie, Verfahrntechnik	Konsum- und Gebrauchsgüter	Luftfahrt	Versicherungen	Energie	Medizintechnik	E-Technik	Telekommunikation	Biotechnologie	Medien, Presse	IT-Systemhaus	Messe	Bau	Logistik, Transport, Verkehr	Großhandel	Touristik, Freizeit	Zeitarbeit	Frauen (Indexwerte)	
Geschäftsführung																									
Vorsitz	371 260	362 400	330 600	328 628	345 800	344 560	339 800	336 870	339 000	337 400	328 922	341 700	328 026	344 000	318 754	310 268	338 180	298 414	298 767	272 680	301 872	268 560	243 680		–
Mitglied	181 250	180 652	151 000	166 528	172 367	163 590	162 033	166 870	168 900	172 000	159 320	169 750	163 560	175 686	159 683	155 260	162 876	143 658	145 820	129 320	148 000	128 457	121 460		–
Vertrieb/Marketing																									
Vertriebs-/ Marketingleiter	134 200	134 621	118 500	115 620	123 307	121 759	124 500	128 600	125 400	128 560	124 500	131 260	125 800	131 470	116 541	112 000	125 680	112 470	11 6520	101 080	112 460	99 872	86 570		0,83
Regionalverkaufsleiter	110 200	101 266	95 953	95 366	106 800	106 073	102 680	105 280	100 580	97 870	101 260	105 000	100 266	106 700	93 240	91 200	102 500	92 408	88 526	82 640	95 740	83 210	70 140		0,91
Außendienstmitarbeiter	65 360	66 993	58 960	58 400	59 876	59 986	59 700	60 930	61 012	61 460	59 000	61 240	59 860	64 980	56 240	52 460	59 620	52 100	55 462	48 620	53 260	47 500	45 120		0,9
Mitarbeiter im Marketing	52 012	50 680	48 800	48 726	47 992	48 026	48 658	49 000	48 710	50 024	45 822	48 362	47 100	49 868	46 325	44 410	46 992	42 566	43 124	38 904	43 258	37 842	36 120		0,93
Finanzen																									
Kaufmännischer Leiter	149 860	146 954	130 260	126 420	130 400	130 580	133 260	138 239	135 400	141 620	130 440	13 7420	133 600	140 066	124 800	118 652	133 600	119 800	124 720	110 520	123 690	105 480	94 220		0,8
Leiter Finanz-/Rechnungswesen	99 128	92 360	87 880	86 520	92 680	91 244	93 120	95 800	90 248	91 220	89 360	94 122	89 868	94 110	81 656	82 410	92 996	84 044	81 026	76 858	85 441	74 892	67 248		0,79
Bilanzbuchhalter	52 700	50 869	49 622	49 920	49 360	48 260	48 156	49 652	49 398	50 982	47 100	49 026	47 900	50 622	44 968	43 142	47 826	43 382	43 882	39 422	44 390	38 412	37 114		0,88
Controlling	66 862	65 120	61 423	60 832	60 028	61 021	62 380	63 400	62 548	65 488	60 014	63 369	61 252	64 880	57 969	55 114	61 000	55 212	56 360	50 170	56 900	49 360	47 520		0,93
Mitarbeiter Rechnungswesen	56 210	54 202	52 040	51 980	53 023	50 037	50 900	51 884	51 066	53 450	49 862	51 500	50 320	53 110	49 368	47 630	50 071	45 146	46 036	41 480	46 662	4 0368	38 949		0,77
Produktion																									
Produktionsleiter		110 680	101 260	97 450		101 205	104 260	109 960	107 652		103 026	107 586	104 256												
Produktionsingenieur		59 610	58 022	58 312		61 097	61 751	62 680	61 720		59 340	62 000	59 058												
Techniker in der Produktion		43 062	41 071	40 940		42 635	43 332	44 814	42 304		41 270	43 690	41 488												0,86
Forschung und Entwicklung																									
Forschungsleiter		122 038	114 800	111 029	110 270	109 860	112 800	116 133	116 290		109 882	116 470	112 000	119 687	105 420		112 700		103 692						0,89
Mitarbeiter F&E		68 615	67 990	62 900	64 956	6 5240	66 060	66 553	67 274		63 866	67 120	64 876	69 470	61 680		66 024		60 178						0,87
IT																									
IT-Leiter	128 824	123 869	119 860	120 160	121 470	114 876	119 860	120 364	119 860	122 000	116 240	121 620	117 480	125 400	114 733	110 470	118 100	106 900	109 750	97 122	108 665	94 703	90 784		0,97
Softwareentwickler	68 900	66 240	60 488	58 690	60 248	61 088	61 940	63 860	63 224	64 986	60 328	63 487	61 204	64 890	58 166	54 274	61 900	56 207	57 000	50 996	57 489	49 892	44 284		0,98
Systemadministrator	54 260	50 680	47 960	47 880	49 690	49 969	50 490	51 900	49 680	49 208	49 044	50 876	48 630	51 077	44 652	44 969	50 500	46 128	44 760	41 868	47 206	40 872	36 784		0,97
Personal																									
Leiter Personal	123 652	121 460	114 260	110 200	112 394	112 445	114 266	115 625	114 900	117 690	109 688	115 628	112 608	117 980	105 986	100 255	110 690	100 583	103 698	92 900	104 762	90 026	85 970		0,86
Leiter Personalentwicklung	118 620	115 690	108 620	105 420	108 400	106 860	107 483	110 894	111 420	112 360	104 800	111 690	106 230	111 482	101 200	97 420	106 000	96 863	98 900	88 457	98 692	85 200	82 362		0,87
Personalreferent	62 342	61 580	58 420	58 690	60 320	56 962	56 986	59 300	57 742	59 982	56 014	58 462	56 820	60 122	55 245	54 002	56 784	51 565	53 240	47 000	52 868	45 704	44 018		0,83
Personalsachbearbeiter	46 368	45 687	41 925	40 026	41 625	42 060	43 268	43 980	43 800	44 864	41 368	43 980	42 680	44 968	39 782	37 620	42 450	38 650	39 024	35 074	39 542	34 028	30 140		0,96

Quelle: Personalmarkt.de

FINANZBRANCHE VOR PHARMA

Welche Branchen über oder unter dem Durchschnitt zahlen*



* in Prozent, Basis: Durchschnittsgehälter aller Branchen; Quelle: Personalmarkt.de



Name: Marie Eve Schröder
Unternehmen: Henkel
Position: Marketingdirektorin
Gehalt: 150 000 Euro

» Jahr sind es 38 860 Euro – ein Anstieg von 3,8 Prozent. Fachkräfte verbesserten sich von 47 582 auf 49 561 Euro – ein Plus von 4,2 Prozent. Und Führungskräfte? Sie verdienten im Jahr 2003 laut Personalmarkt 77 290 Euro, in 2010 sind es schon 88 940 Euro. Ein Unterschied von mehr als 15 Prozent.

Sind die Absolventen derzeit zu bescheiden? Oder nutzen die Unternehmen die Lage des Arbeitsmarkts aus? „Beides“, sagt Personalmarkt-Geschäftsführer Tim Böger. In Zeiten stagnierender Umsätze stünden eben viele Absolventen wenigen Arbeitsplätzen gegenüber. Und so sind aktuell unterhalb der Führungsebene allenfalls moderate Steigerungen drin.

Noch vor wenigen Monaten klang das ganz anders. Da rechnete etwa eine Umfrage von Hewitt Associates mit Gehaltsprüngen von bis zu vier Prozent – inzwischen wurde die Prognose auf 2,5 Prozent gesenkt. „Die meisten Firmen gehen in diesem Jahr verhalten vor und verfügen nur über begrenzte Budgets für Grundgehaltserhöhungen“, bestätigt Martin Hofferberth von der Unternehmensberatung Towers Watson. Der Spielraum nach oben sei weiterhin eingeschränkt.

Was noch schwerer wiegt: Durch die hohe Inflationsrate bleibt am Schluss selbst von geringen Erhöhungen nichts

mehr übrig. Viele werden gegen Ende des Jahres unter dem Strich weniger Geld zur Verfügung haben.

Experten gehen deswegen auch nicht davon aus, dass sich das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen bald ändert. Am schlimmsten sind die Unterschiede laut Statistischem Bundesamt bei freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – hier kommen Frauen auf 34 Prozent weniger Bruttolohn.

LOHNENDER WECHSEL

Beim Anblick solcher Zahlen wird Marie Eve Schröder immer wieder bewusst, wie gut sie es hat. Die gebürtige Französin lernte ihren deutschen Ehemann einst während des Wirtschaftsstudiums in Lyon kennen und ging mit ihm nach Deutschland. Seit 2007 arbeitet die 39-Jährige beim Düsseldorfer Konsumgüterkonzern Henkel, zuvor war sie im Marketing des Haarpflegeunternehmens Wella in Darmstadt.

Der Jobwechsel hat sich gelohnt. Sie hat es inzwischen zur Marketingdirektorin gebracht und leitet ein Team von zwölf Mitarbeitern. Nur der französische Akzent ist ihr geblieben, sie nennt ihren Arbeitgeber immer „Enkel“.

Ihr Gehalt kann sich sehen lassen: Etwa 150 000 Euro verdient sie pro Jahr, dazu bis zu 40 Prozent variabel. Im Optimalfall sind für Mitarbeiter in ihrer Position bei Henkel über 200 000 Euro drin – und zwar unabhängig vom Geschlecht.

„Natürlich weiß ich, dass viele Frauen in der gleichen Position weniger verdienen als Männer – aber in unserer Branche ist das nicht der Fall“, sagt Schröder. »

FOTO: FRANK BEER FÜR WIRTSCHAFTSWOCH

Barron's Leser verstehen besser



Investieren Sie mit Leidenschaft? Dann ist Barron's Ihr Magazin. Barron's Leser sind immer auf der Suche nach Möglichkeiten, die andere verpassen. Deshalb liegt das Portfolio der Barron's Leser bei durchschnittlich 3,2 Mio US\$*. Nutzen Sie die Markteinblicke, die Ihnen Amerikas führendes Wirtschaftsmagazin jede Woche bietet.

**Bestellen Sie Ihr Probeabonnement auf www.barrons.com.
 Anzeigenkunden erreichen uns unter der Nummer:
 069.29725.390**

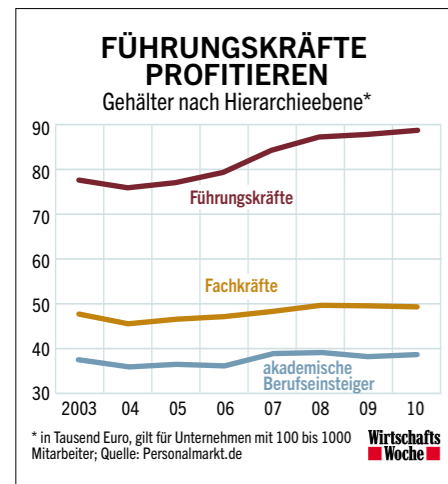
*Tracking-Daten vom 12. Juni 2009
 © 2009 Dow Jones & Company, Inc. All rights reserved.



» Sie wirkt nicht so, als wollte sie ihr Einkommen in nächster Zeit noch einmal nach oben verhandeln. Vielleicht auch deshalb, weil sie sich noch genau an ihren ersten Gehaltsscheck erinnert: Als Angestellte eines mittelständischen Unternehmens verdiente sie 1993 gerade mal 28 000 Euro.

Die Ingenieurin Anna Kliewer hört sich da schon wesentlich entschlossener an. „Wenn alles gut läuft, steht bald noch einmal eine Gehaltserhöhung an“, sagt die 27-Jährige.

Mit diesem Selbstbewusstsein ist sie in diesen Zeiten in der Minderheit. Zu Unrecht, findet der Gehaltscoach Martin Wehrle. Niemand bekomme heute noch mehr Geld, nur weil er eine bestimmte Zahl von Dienstjahren abgelesen hat.



„Das Gießkannenprinzip hat ausgedient“, sagt Wehrle. Leistungsträger hingegen hätten gute Aussichten, gerade in der Krise seien die Unternehmen mehr denn je auf ihre Spitzenkräfte angewiesen. Und deshalb sinken auch die Durchschnittsgehälter – während die der Manager weiter steigen: „Spezialisten werden momentan bevorzugt behandelt“, bestätigt auch Marco Reiners von Hewitt Associates. Sie können je nach Branche mit bis zu fünf Prozent mehr Gehalt rechnen. Dies betrifft neben Unternehmensberatungen und Banken vor allem die Finanzbranche und Softwarekonzerne (siehe Grafik Seite 86).

Zwar raten Experten davon ab, unbedingt auf mehr Gehalt zu pochen. Ebenso falsch sei es jedoch, stillzuhalten. Wer Sparrunden einfach nur stumm hin nimmt, gilt irgendwann „als Leistungsschwächling“, warnt Wehrle.

daniel.rettig@wiwo.de

Gekonntes Schachern

In einer Gehaltsverhandlung zählt vor allem die richtige Herangehensweise. Sechs Tipps für richtiges Feilschen.

1. Hausaufgaben machen

Der Ratschlag klingt nach einer Binsenweisheit – allerdings wird er oft sträflich vernachlässigt. Nur jede dritte Führungskraft bereitet sich auf eine einstündige Verhandlung mehr als 30 Minuten vor, fand das Wiener Hernstein Institut für Management und Leadership 2007 in einer Umfrage heraus. Die meisten glauben sogar, weniger Zeit zu benötigen. Ein großer Irrtum. Sie sollten auf jeden Fall vorher wissen, was Arbeitskollegen auf vergleichbaren Posten verdienen – bekommen Sie weniger, haben Sie schon mal einen guten Ansatzpunkt.

2. Ruhe bewahren

In der Verhandlung ist es wichtig, sich vom Gegenüber nicht unter Druck setzen zu lassen. Wissenschaftler unterscheiden in Belastungssituationen zwei Arten von Stress: „Eustress“ macht uns leistungsfähiger, „Disstress“ sorgt durch die Ausschüttung der Hormone Adrenalin und Cortisol für Stottern und Konzentrationsfehler. Bleiben Sie also unbedingt cool und positiv, sonst torpedieren Sie gar noch Ihre eigene Strategie.

3. Emotionen zeigen

Nett sein ist eine lobenswerte Eigenschaft – im Gehaltsgespräch jedoch fehlt am Platz. Von größerem Vorteil ist es, während der Verhandlung auch mal den Wüterich zu geben. Das zeigt ein Experiment der Psychologen Marwan Sinaceur und Larissa Tiedens von der Universität Stanford aus dem Jahr 2006. 142 Studenten sollten jeweils in Paaren eine Gehaltsverhandlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer simulieren. Die Wissenschaftler teilten den Angestellten vorab mit, welche Emotionen sie im Gespräch zeigen sollten. Ergebnis: Jene, die während der Verhandlung wütend wurden, machten weniger Eingeständnisse und erzielten bessere Verhandlungsergebnisse. Die Erklärung: Wer den Giftzwerg spielt, wirkt dominanter und tapferer. Allerdings sollten Sie die Wutprobe

nur in homöopathischen Dosen verteilen (siehe Punkt 2).

4. Zeitpunkt wählen

Ihren Arbeitgeber interessiert nur eines: Warum soll er mehr Gehalt zahlen? Sie müssen ihm beibringen, dass Sie für ihn keine unnötige Ausgabe darstellen, sondern eine sinnvolle Investition. Gehaltscoach Martin Wehrle empfiehlt die 2-3-1-Strategie: Nennen Sie zuerst Ihr zweitbestes Argument – Ihr Vorgesetzter wird aufmerksam. Dann das drittbeste – er wähnt sich schon siegreich. Erst jetzt kommt das beste Argument, um die Verhandlung für sich zu entscheiden.

5. Perspektive wechseln

Klar ist: Niemand bittet seinen Chef um mehr Gehalt, wenn dieser gerade Leute entlassen muss. Ein guter Zeitpunkt ist hingegen, wenn Sie gerade ein Projekt besonders erfolgreich abgeschlossen haben. Versuchen Sie sich in die Lage Ihres Verhandlungspartners hineinzusetzen – und zwar nüchtern und rational. Das beweist ein Experiment von Adam Galinsky von der Kellogg School of Management. Er ließ 150 Studenten in Zweiergruppen über den Verkauf einer Tankstelle verhandeln. Ergebnis: Wer zuvor die Perspektive des anderen einnehmen konnte, erzielte häufiger eine Einigung.

6. Gegenüber imitieren

Ein Forscherteam um William Maddux von der französischen Business School Insead fand heraus: Wer während einer Verhandlung Mimik oder Gestik seines Gegenübers imitiert, verschafft sich Vorteile. Dabei entsteht unbewusst Vertrauen zum vermeintlichen Gegner – und sorgt für mehr Großzügigkeit und Nachsicht. Wichtig jedoch: Das Nachahmen darf nicht zu offensichtlich sein – sonst verkehrt sich der Effekt ins Gegenteil und das Original fühlt sich nachgeäfft und verschaukelt.

daniel.rettig@wiwo.de

Kennenlern-Angebot Entscheidende Qualität.

WirtschaftsWoche



MAG-LITE®-Set

Nützliche Werkzeugbox: Original Stabtaschenlampe von MAG-LITE® plus 5-teiliges Schweizer Taschenmesser im attraktiven Etui. Inkl. Batterie und Schlüsselanhänger. Solange Vorrat reicht, Ersatzlieferung vorbehalten.

USB-Stick 1 GB

Praktischer USB Stick im edlen Design mit 1 GB Speicherkapazität. Maße (B/H/L): 2 x 1 x 5,5 cm. Gewicht: 16 g. Material: Kunststoff/Aluminium. Solange Vorrat reicht, Ersatzlieferung vorbehalten.

Ihr exklusives Angebot:

- 10 Wochen genau das Wichtige früher erfahren
- Lieferung frei Haus mit 35 % Ersparnis gegenüber dem Einzelkauf
- MAG-LITE®-Set oder USB-Stick 1 GB als Geschenk
- kostenloser Zugriff auf wirtschaftspresse.biz
- 1 Ausgabe extra bei Zahlung mit Bankeinzug

Ja, ich will die entscheidenden Informationen erhalten und lese 10 aktuelle Ausgaben der WirtschaftsWoche mit 35 % Ersparnis für z. Zt. nur 28,00 EUR statt 43,00 EUR.

Zusätzlich erhalte ich als Geschenk meiner Wahl:

- MAG-LITE®-Set (W10531MA, WA38)
 USB-Stick 1 GB (W10531UY, WA25)

Geschäftsadresse
 Privatadresse

Name, Vorname

Firma Abteilung

Straße/Hausnr. Geburtstag Geburtsjahr

PLZ Wohnort

Mit der Angabe meiner Telefonnummer und E-Mail-Adresse erkläre ich mich damit einverstanden, dass mich die Handelsblatt-Gruppe über interessante Produkte per E-Mail/telefonisch informiert.

Telefon E-Mail

Ich zahle bequem und bargeldlos per Bankeinzug (nur im Inland) und erhalte zusätzlich 1 aktuelle WirtschaftsWoche kostenlos:

Name der Bank

Konto-Nr. BLZ

Wenn mich Ihr Angebot überzeugt, kann ich die WirtschaftsWoche danach für z. Zt. nur 3,81 EUR statt 4,30 EUR pro Heft (Inland) lesen. Andernfalls sende ich Ihnen nach Erhalt der 8. Ausgabe eine kurze Nachricht. Ein gesetzliches Widerrufsrecht besteht nicht. Der Verlag garantiert Ihnen jedoch, dass Sie diese Bestellung innerhalb von 14 Tagen bei unserem Kundenservice schriftlich widerrufen können. Zur Wahrung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung.

Widerspruchsbelehrung: Sie können der Verarbeitung oder Nutzung Ihrer Daten für Zwecke der Werbung oder der Markt- oder Meinungsforschung beim Kundenservice WirtschaftsWoche, Postfach 9245, 97092 Würzburg, Tel. 0 18 05 / 99 00 20 (14 Ct./Min. a. d. dt. Festnetz, ggf. abw. Preise aus Mobilfunknetzen), E-Mail: wibo.aboservice@vhb.de (verantwortliche Stelle i.S.d. BDSG) widersprechen.

Datum, Unterschrift

Tel 0 18 05 / 99 00 20 Fax 0 211 / 8 87-36 47 www.wiwo.de/miniabo
 (14 Ct./Min. aus dem dt. Festnetz, ggf. abweichende Preise aus Mobilfunknetzen) Post Kundenservice WirtschaftsWoche, 97061 Würzburg

Nutzen Sie Ihre Vorteile:

- Mit der exklusiven Samstagzustellung erhalten Sie Woche für Woche die entscheidenden Wirtschaftsinformationen vor allen anderen
- Sie profitieren vom größten internationalen Korrespondenten- und Partner-Netzwerk
- **PLUS:** Erweiterte Wissensbasis für erfolgreiche Entscheidungen mit dem kostenlosen Zugriff auf wirtschaftspresse.biz, das Premium-Archiv von Handelsblatt und WirtschaftsWoche

Sichern Sie sich am besten direkt Ihr Kennenlern-Angebot mit 35 % Preisvorteil.



Woche für Woche die entscheidenden Informationen aus der Wirtschaft.