

**kaufmännischer
verband**

gemeinsam sind wir zukunft.



Lohngespräch

Berufsalltag

Lohngespräch

Dieses Merkblatt unterstützt Sie in der Vorbereitung und Durchführung Ihres Lohngesprächs. Es macht Sie auf Dos und Don'ts aufmerksam und liefert Ihnen Werkzeuge, mit denen Sie das Optimum für sich erreichen können.

Vorbereitung

Wenn Sie ein Lohngespräch anstreben, sollten Sie die Vereinbarung eines Termins nicht lange vor sich herschieben, auch wenn es Sie Überwindung kostet. Warten Sie nicht, bis Ihre Unzufriedenheit offensichtlich wird, die Konzentration nachlässt und sich - unbewusst - Fehler einschleichen. Je seltener Sie eine bestimmte Art von Gespräch oder Verhandlung führen, desto gründlicher sollten Sie sich darauf vorbereiten.

1. Gesprächstermin vereinbaren

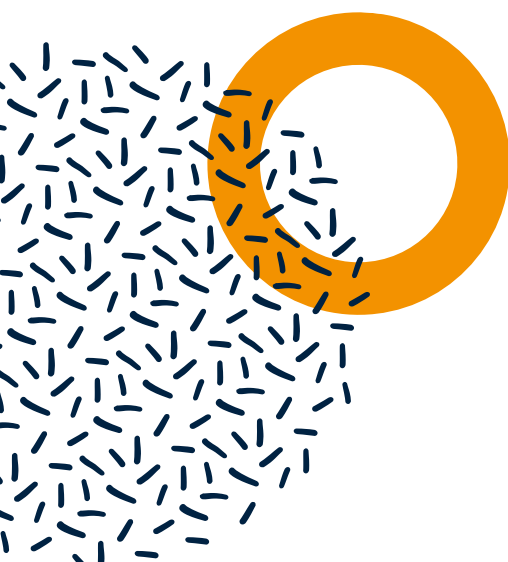
Ein gut geplantes Vorgehen ist bereits bei der Gesprächsvereinbarung wichtig. Dadurch wird ein klarer Rahmen gesetzt, Einstieg und Einstimmung gelingen besser:

- > Wenden Sie sich an die richtige Ansprechperson (direkte Vorgesetzte, Entscheidungsträger:innen).
- > Wählen Sie einen günstigen Zeitpunkt. Brüskieren Sie das Gegenüber nicht (kein Überfall zwischen Tür und Angel, in der Kantine oder vor Kolleginnen und Kollegen).
- > Machen Sie den Termin klar ab (Datum, Ort, Thema, Gesprächsteilnehmende). Ungünstig sind Montag um 07:00 Uhr, kurz vor dem Mittagessen oder am Freitagnachmittag kurz vor Arbeitsschluss.

2. Informationen sammeln

Die Basis Ihrer Argumentation bilden Informationen, die Sie aus verschiedenen Quellen zusammengetragen haben:

- > Der Kaufmännische Verband Schweiz publiziert mit seinem Ratgeber «Lohnempfehlungen» aktuelle und verlässliche Werte für das kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufsfeld. Informieren Sie sich anhand dieses Ratgebers und zögern Sie nicht, die Expertinnen und Experten des Verbandes um ihre Einschätzung zu bitten.
- > Halten Sie sich auf dem aktuellen Stand, was die allgemeine Lohnentwicklung angeht (z.B. beim Bundesamt für Statistik), und verfolgen Sie die aktuellen Entwicklungen in Ihrer Branche.



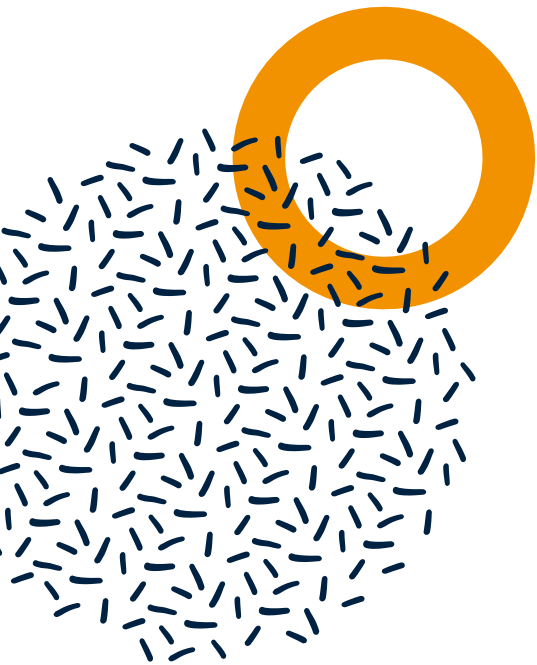
Lohngepräch

- > Sofern ein Gesamtarbeitsvertrag besteht: Welche Bestimmungen sind dort massgebend in Bezug auf die Löhne? Kontaktieren Sie für Details auch Ihren Verband.
- > Schauen Sie über Ihr Unternehmen hinaus: Wie sieht es in ähnlichen Positionen in anderen Branchen aus? Was läuft auf dem Stellenmarkt?
- > Schliesslich: Bringen Sie Ihren persönlichen Marktwert in Erfahrung! Machen Sie eine Standortbestimmung, wenn Sie unsicher sind. Klären Sie Ihre Eignungen, Kompetenzen und Perspektiven in einer Laufbahnberatung ab: [kfmv.ch/beratungen](https://www.kfmv.ch/beratungen)

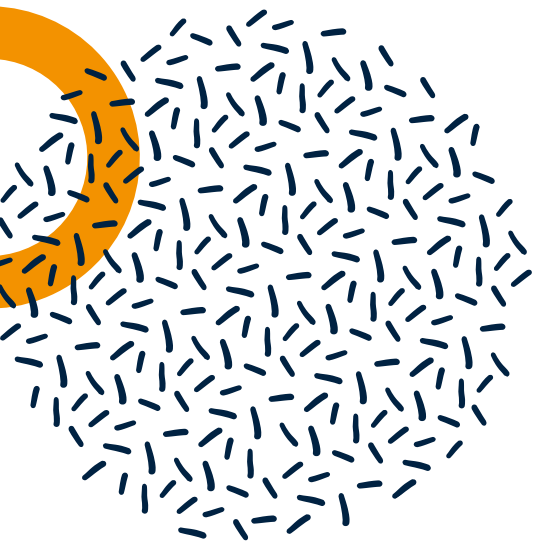
3. Strategie ausarbeiten

Überlegen Sie sich vorab, wie Sie vorgehen wollen:

- > Formulieren Sie Ihre Ziele und bestimmen Sie die Minimal- und Maximallimite (konkretes Verhandlungsangebot, Wunschgehalt kontra Schmerzgrenze).
- > Halten Sie Ihre Haupt- und mögliche Zusatzargumente für eine Lohn-erhöhung fest: Was haben Sie in den letzten Monaten konkret geleistet? Was macht Sie für den Arbeitgeber wertvoll? Haben Sie neue Aufgaben und mehr Verantwortung übernommen oder Weiterbildungen absolviert, die Ihren Wert für das Unternehmen steigern? Haben Sie durch Stellvertretungen, Auslandsaufenthalte oder öffentliche Ämter Erfahrungen gesammelt, die Sie nun gewinnbringend einsetzen können?
- > Wie sieht es auf dem Arbeitsmarkt aus? Herrscht ein Fachkräftemangel und braucht mich die Unternehmung?
- > Legen Sie sich aussagekräftige Unterlagen zurecht, etwa zu Projekten, Leistungen von unterstellten Mitarbeitenden, Weiterbildungsplänen oder zur Umsatzentwicklung.
- > Schätzen Sie die Ziele des Arbeitgebers, filtern Sie Unterschiede und Konfliktpotenzial heraus.
- > Gehen Sie kritischen Fragen nach, wie zum Beispiel: Was kostet mich der höhere Lohn? Ein höheres Gehalt bedeutet oft mehr Arbeit oder Verantwortung, höhere Anforderungen, Abstriche bei der Freizeit. Klären Sie für sich: Bin ich bereit, diesen Preis zu bezahlen? Vielleicht möchten Sie statt mehr Lohn etwas im Bereich der Autonomie, der Entwicklungsmöglichkeiten oder der Work-Life-Balance herausholen.
- > Führen Sie sich die Eigenheiten von Verhandlungspartnerinnen und Verhandlungspartner vor Augen: Welche Werte haben sie? Reagieren sie flexibel? Sind sie konfliktscheu? Werden sie nach 30 Minuten ungeduldig?
- > Üben Sie das Szenario - spielen Sie das Lohngespräch mindestens einmal durch.



Lohngepräch



Das Gespräch

Kurz vor dem Gespräch

Bald gilt es ernst – darauf sollten Sie achten:

- > Stimmen Sie sich emotional auf das Gespräch ein und üben Sie sich in positiver Selbstinstruktion («Ich weiss genau, was ich will»; «Ich bin gut vorbereitet»; «Ich kann jetzt zeigen, was in mir steckt»).
- > Nehmen Sie sich vorher fünf Minuten Zeit, um sich einzustimmen – atmen Sie tief durch. Achten Sie auf eine korrekte Erscheinung, lassen Sie irritierende Elemente weg (z.B. aufdringliches Parfüm).
- > Räumen Sie für das Gespräch, die Vorbereitung und das «Nachher» ausreichend Zeit ein.
- > Schalten Sie das Handy und sonstige Störquellen aus.

Verhalten im Gespräch

Für den Gesprächsverlauf sind folgende Punkte zentral:

- > Gleiche Interessen hervorheben (z.B.: Wunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers mehr Verantwortung zu übernehmen; Idee des Unternehmens, Verantwortung verstärkt zu delegieren).
- > Unterschiedliche Ansichten kennen (z. B. Lohngrenzen gegen unten und oben).
- > Sich nicht zwischen den Positionen zerreiben lassen.
- > Argumentieren Sie mit Ihrer Leistungsfähigkeit, Erfahrung und Motivation. Sprechen Sie über die Zukunft des Unternehmens und was Sie dazu beitragen können.
- > Versuchen Sie, Ihren Vorgesetzten aufzuzeigen, dass es um die gemeinsame Lösung einer Frage geht. Treten Sie höflich, aber bestimmt und sicher auf.
- > Hören Sie aktiv zu, lassen Sie Ihr Gegenüber ausreden und suchen Sie Augenkontakt.
- > Behalten Sie Thema und Gesprächsablauf im Auge, heben Sie Hauptpunkte hervor.
- > Argumentieren Sie kurz, präzise und strukturiert; führen Sie konkrete Beispiele und Erfolgserlebnisse an.
- > Bauen Sie auf Aussagen des Gegenübers auf – speziell dann, wenn Sie diese widerlegen wollen.
- > Lassen Sie sich durch Smalltalk, Täuschungsversuche oder Rollendiffusion nicht ablenken.

Was Sie wissen müssen

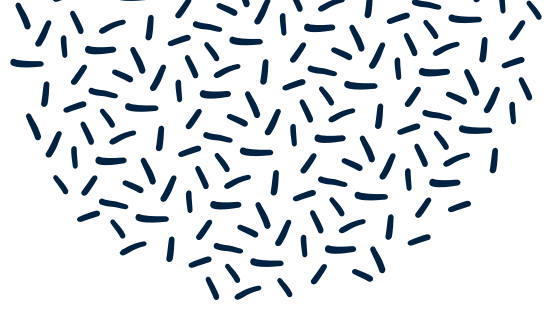
Lohngespräch



- > Stecken Sie Emotionen bei einem allfälligen Angriff weg, treten Sie innerlich einen Schritt zurück und konzentrieren Sie sich auf den zweiten Versuch.
- > Setzen Sie Schlagfertigkeit und Humor gezielt und zurückhaltend ein.

Don'ts – darauf sollten Sie verzichten

- > Schlecht oder unvorbereitet ins Gespräch gehen.
- > Via Lohngespräch einen Systemwechsel bewirken wollen (z.B. eine jährliche Lohnerhöhung statt eines leistungsabhängigen Anteils).
- > Druck machen («Arbeitsmarkt, Teuerung und Auftragslage lassen Ihnen keine Wahl.»).
- > Kolleginnen oder Kollegen herabsetzen («Z. hat weniger vorzuweisen als ich.»).
- > Eine Gehaltsaufbesserung als Ausgleich für die entgangene Beförderung verlangen.
- > Eigengoals schießen («Ich arbeite mehr als 42 Stunden pro Woche.»
Mögliche Antwort: «Bei uns zählt das Ergebnis, nicht die Anzahl Arbeitsstunden.»).
- > Jammern («Alles wird teurer: Steuern, Krankenkasse und Miete ...»).
- > Persönliche Verhältnisse ins Spiel bringen («Ich muss Alimente bezahlen, mein Hobby kostet viel»).
- > Vorgesetzte zu einem Entscheid drängen. Besser ist es, einen zweiten Termin vorzuschlagen.
- > Verhandlungspartner:in angreifen oder provozieren.
- > Unrealistische Forderungen stellen (zu viel oder, insbesondere im Bewerbungsgespräch, zu wenig).



Was Sie wissen müssen

Lohngespräch



Spezialfall Bewerbungsgespräch

Die Frage nach dem Lohn stellt sich auch vor Antritt einer Stelle. Folgende Aspekte sind zu beachten:

- > Sprechen Sie nicht gleich von sich aus über Geld. Am besten warten Sie, bis Sie nach Ihren Lohnvorstellungen gefragt werden.
- > Je nach Gesprächsverlauf erhalten Sie zusätzliche Informationen (z.B. zu Entwicklungschancen, übrigen Anstellungsbedingungen) und können Ihre Lohnvorstellungen gegebenenfalls anpassen.
- > Danach müssen Sie sich aber festlegen. Man erwartet von Ihnen klare Angaben (Jahres-Bruttogehalt für ein 100%-Pensum).
- > Argumentieren Sie mit konkreten Erfolgserlebnissen und Ihrem Erfahrungsschatz aus Ihrem Berufsleben. Erklären Sie Ihre Stärken sachlich. Bleiben Sie authentisch.
- > Je nach Gesprächsverlauf können Sie Ihren bisherigen Lohn ebenfalls als Argument einsetzen.

Verdienen Sie genug?

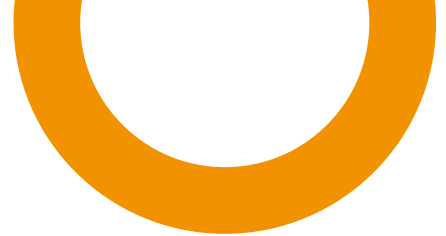
Vergleichen Sie es, im **regelmässig aktualisierten**

Ratgeber «Lohnempfehlungen»

Zu beziehen beim Kaufmännischen Verband Schweiz –
digital als PDF – kostenlos

kfmv.ch/ratgeber-lohnempfehlungen





Was Sie wissen müssen

Lohngepräch

Sieben Fragen, auf die Sie sich vorbereiten sollten...

Haben Sie weitere Fragen?

Unsere Expertinnen und Experten unterstützen Sie gerne.

berufspolitik@kfmv.ch

+41 43 283 45 66

kfmv.ch/sozialpartnerschaft

Falls Sie spezifische Informationen zu Ihrem Lohn oder eine individuelle Überprüfung wünschen, empfiehlt sich beispielsweise eine Lohn- oder Rechtsberatung bei unseren Sektionen.

Mehr dazu:

kfmv.ch/beratungen

Kontakt

Kaufmännischer
Verband Schweiz
Sozialpartnerschaft

berufspolitik@kfmv.ch

+41 44 283 45 66

1. Glauben Sie, dass Sie diesen Betrag auch wert sind?

«Ja, ich halte das – angesichts meiner Leistung und Resultate – für angemessen. Gerade beim Projekt X habe ich viele Ideen eingebracht.»

2. Sie haben für das Gehalt Y zugesagt. Weshalb soll ich für Sie nun plötzlich mehr bezahlen?

Erwähnen Sie, dass Sie mittlerweile über mehr Knowhow und Erfahrung verfügen («Ich arbeite bereits neue Leute ein»).

3. Sie haben das Gefühl, dass Sie zu wenig Lohn erhalten. Wollen Sie damit die ursprüngliche Einschätzung/ unser Lohnsystem/die firmeninterne Wertschätzung kritisieren?

Lassen Sie sich nicht auf die «Kritikschiene» ein! Führen Sie Weiterbildung, Einsatz und Erfolge an, schlagen Sie einen objektiven Massstab vor.

4. Wir übernehmen einen Grossteil der Pensionskassenbeiträge und zahlen überdies die Nichtbetriebsunfall-Prämie.

«Überdurchschnittliche Sozialleistungen gehören zum Plus unserer Firma. Ich biete dafür auch einiges. Und immerhin kann das Unternehmen die Aufwendungen von der Steuer abziehen.»

5. Höhere Löhne müssen Konsumentinnen und Konsumenten mit höheren Preisen bezahlen. Wir laufen Gefahr, nicht mehr konkurrenzfähig zu sein.

«Gute Produkte sind ihren Preis wert. Zudem sind wir innovativ, der Konkurrenz stets etwas voraus.»

6. Eine Gehaltserhöhung bringt Unruhe in die Abteilung.

«Unterschiedliche Qualifikationen und Qualitäten sollten unterschiedlich honoriert werden.»

7. Wie soll ich das nur der Personalabteilung beibringen?

Liefere dem Gegenüber Argumente für die Durchsetzung der Entscheidung. Schlage Alternativen vor: Anpassung des Bonus, zusätzliche freie Tage usw.