

MARTIN WEHRLE
Geheime Tricks für mehr Gehalt



Martin Wehrle

Geheime Tricks für mehr Gehalt

So bekommen Sie das, was Ihnen zusteht

Insidertipps von Deutschlands erfolgreichstem
Karriere- & Gehaltscoach

GOLDMANN

Alle Ratschläge in diesem Buch wurden vom Autor und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft. Eine Garantie kann dennoch nicht übernommen werden. Eine Haftung des Autors beziehungsweise des Verlags und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist daher ausgeschlossen.

Der Verlag behält sich die Verwertung der urheberrechtlich geschützten Inhalte dieses Werkes für Zwecke des Text- und Data-Minings nach § 44b UrhG ausdrücklich vor. Jegliche unbefugte Nutzung ist hiermit ausgeschlossen.



Penguin Random House Verlagsgruppe FSC® N001967

1. Auflage

Aktualisierte Taschenbuchausgabe März 2026

Copyright © 2026 Martin Wehrle

Copyright © 2026 dieser Ausgabe:

Wilhelm Goldmann Verlag, München,

in der Penguin Random House Verlagsgruppe GmbH,

Neumarkter Str. 28, 81673 München

produktsicherheit@penguinrandomhouse.de

(Vorstehende Angaben sind zugleich

Pflichtinformationen nach GPSR.)

Dieses Werk wurde vermittelt durch die

Montasser Medienagentur, München.

Umschlaggestaltung: Uno Werbeagentur, München

Umschlagillustration: FinePic®, München

Satz: Buch-Werkstatt GmbH, Bad Aibling

Druck und Bindung: GGP Media GmbH, Pößneck

KW · Herstellung: CF

Printed in Germany

ISBN 978-3-442-18057-8

www.goldmann-verlag.de

Inhalt

Vorwort zur Neuauflage	9
Einführung: Spion an der Gehaltsfront	13

Teil I

Auf dem Weg zum Gehaltsgespräch

1 Mut bringt Gehalt:

Überwinden Sie den inneren Schweinehund	19
Die Gehaltserhöhung – ein Weg zum Reichtum	19
Über Geld spricht man nicht? Tun Sie's doch!	20
Der Chef spart, indem er Ihr Gehalt erhöht!	22
Bosse, die knurren, geizen nicht	24
Wenn Frauen sich trauen	25
Persönliches Gehaltsthermometer: Bringen Sie es selbstbewusst über die Lippen?	27

2 Eigenlob stimmt:

Streuen Sie die Saat für Ihre Gehaltserhöhung	31
Weiß Ihr Vorgesetzter, was Sie wert sind?	31
So wird der Chef im Leistungsgespräch Ihr Gönner	32
Eigenlob stimmt – der Alltag ist Ihre Bühne	35
Was die Kollegen Ihrem Chef so flüstern	37
Persönliches Gehaltsthermometer: Wie steht Ihr Kurs beim Chef?	39

3 Vergleich macht reich:

Bekommen Sie, was Sie verdienen?	43
So finden Sie Ihren Marktwert heraus	43
Wie locker sitzt das Geld beim Chef?	45

Sprengen Sie die Fesseln des Tarifs	48
Persönliches Gehaltsthermometer:	
Kann Ihre Firma Geld lockermachen?	50
4 Prämie & Co.: Verdienen Sie durch die Hintertür	53
Was der Chef lieber rausrückt als Gehalt	53
Der Chef spendiert, das Finanzamt verliert!	59
Persönliches Gehaltsthermometer:	
Hört Ihr Chef auf dem Prämienohr?	65

Teil II

Das Gespräch zur Gehaltserhöhung

5 Der Anlauf: So bereiten Sie die Verhandlung vor	71
An welche Cheftür klopfen Sie?	71
Wie groß darf der Gehaltssprung sein?	73
Ideale Gelegenheiten: Dann fließt das Geld	74
Mit Coaching in den Gehaltswettkampf	77
Kennen Sie Ihre Schokoladenseiten?	79
Da staunt der Chef: Ihre Leistungsmappe	82
Terminwahl: Den Chef auf dem richtigen Fuß erwischen	84
Persönliches Gehaltsthermometer:	
Sind Sie vorbereitet für den Gehaltssprung?	86
6 Die Strategie: Diese Argumente sind Ihr Geld wert	89
Was haben Sie Neues zu verkaufen?	89
Ihr Chef ist Egoist – helfen Sie ihm!	91
Stumpf-Argumente – und was sie beim Chef anrichten ..	93
Trumpf-Argumente – und was sie beim Chef bewirken ..	98
Spielen Sie Ihre Karten strategisch aus	109
Was hält der Chef wohl dagegen?	111
Probegespräch: Üben mit goldener Zunge	114
Sind Sie wirklich zum Äußersten bereit?	116

Persönliches Gehaltsthermometer:	
Haben Sie gute Argumente für mehr Geld?	118
7 Der Vorstoß: Wie Sie sich im Gespräch teuer verkaufen	121
Aller Anfang ist leicht: Einstieg ins Gehaltsgespräch	121
Der Ton macht die Erfolgsmusik	123
Was Ihre Körpersprache dem Chef verrät	127
So öffnen Sie die Ohren des Chefs	133
Treten Sie nicht als Bittsteller auf	135
Die Trickfragen des Chefs – und kluge Antworten	138
Sie sollten es wagen, selbst zu fragen!	143
Drei Ziele stecken, eine Summe fordern	144
Bleiben Sie (fürs Erste) Ihrer Forderung treu	147
Warum sich der Chef nicht erpressen lässt	148
Persönliches Gehaltsthermometer:	
Können Sie mit goldener Zunge reden?	149
8 Der Widerstand: Knacken Sie die Abwehr Ihres Chefs	153
Der unfaire Schlag mit der Phrasenkeule	153
Die Cheftypen, ihre Abwehrmanöver – und wie Sie erfolgreich kontern!	155
Einmal bitte schwarz auf weiß	175
Persönliches Gehaltsthermometer:	
Können Sie die Abwehr des Chefs kontern?	176

Extra

Das Vorstellungsgespräch

Der Gehaltssprung Ihres Lebens	181
Pokern Sie hoch – es lohnt sich!	181
Auf den Jahresverdienst kommt es an	184
Dichtung und Wahrheit: Ihr altes Gehalt	186
Bieten Sie dem Chef, was er sucht	190
Von der Kunst, zwei Chefs zu überzeugen	193

Erreichen Sie die zweite Halbzeit!	195
»Was bedeutet Ihnen Geld?«	197
»Verhandeln Sie zurzeit auch mit anderen?«	198
Der Eiertanz um die Höhe des Gehalts	200
Streng geheim: Was Sie im Moment verdienen	202
Die Viertelstunde der Wahrheit: Gehaltsverhandlung	204
Schriftliches Angebot: Gong zur dritten Runde	207
Eine Verhandlung – zwei Gewinner	209
Persönliches Gehaltsthermometer: Pokern Sie geschickt im Bewerbungsgespräch?	211
Wie Martin Wehrle Sie unterstützt	214
Weiterführende Literatur	215
Register	217

Vorwort zur Neuauflage

Wissen Sie, warum ich so stolz auf dieses Buch bin? Nicht weil es vor über 20 Jahren mein erstes war. Nicht weil es sich seither als Klassiker der Gehaltsverhandlung bewährt hat und von Journalisten sehr gelobt wurde. Wirklich stolz macht mich, wie vielen Lesern dieses Buch zu höheren Gehältern verholfen hat. Hunderte von Zuschriften wie diese erreichten mich im Lauf der Jahre:

- »Ich hasse Verhandlungen. Eigentlich meide ich sie nach Kräften. Aber als ich Ihr Buch gelesen hatte, bekam ich auf einmal Lust, es doch zu probieren. Herausgekommen ist eine Gehaltserhöhung von fast 15 Prozent. Sie war überfällig. Vielen, vielen Dank für Ihre praktischen Tipps und die große Motivation.«
Julian (35)
- »Ich habe mich als Bewerberin immer unter Wert verkauft und war froh, wenn ich überhaupt genommen wurde. Dabei bringe ich eine gute Qualifikation mit. Mein Freund hat mir Ihr Buch geschenkt. Der Sonderteil über die Gehaltsverhandlung im Vorstellungsgespräch hat mein Mindset total verändert. Ich fordere jetzt selbst bewusst, was ich wert bin. Zu meiner großen Freude habe ich es bekommen.« *Nina (48)*
- »Mein Chef ist bekannt dafür, dass der bei Gehaltsverhandlungen nichts rausrückt. Aber als ich ihm die von Ihnen empfohlene Leistungsmappe vorgelegt habe, war er total baff. Und als ich dann Ihren Rat umgesetzt habe, bei einem Nein hartnäckig

zu bleiben, wurde doch noch ein Ja daraus. Jetzt erwartet mich eine ordentliche Gehaltserhöhung in zwei Schritten.« *Lars (28)*

Genau so ist dieses Buch gedacht: als Trainingslager für Ihr Gehaltsgespräch. Sie sollen topfit in diesen Wettkampf gehen und Ihr Wunschgehalt an Land ziehen.

Bevor ich dieses Buch schrieb, führte ich als mittlerer Manager selbst Gehaltsverhandlungen. Selten sind Mitarbeiter an ihrer Arbeitsleistung gescheitert, oft an ihrem Verhandlungsstil. Mal setzten sie ihre Forderungen viel zu niedrig an. Mal brachen sie beim ersten Widerstand ein. Mal argumentierten sie mit ihren steigenden Lebenshaltungskosten, statt den Vorteil der Firma in den Mittelpunkt zu rücken.

Gerade die fleißigsten sind oft zu bescheiden und werden im Gehaltsrennen abgehängt – anders als die Sprücheklopfer, die in Selbst-PR doppelt so gut wie in ihrer alltäglichen Arbeit sind. In diesem Buch verrate ich Ihnen aus der Perspektive eines Chefs,

- warum Sie mit einer Gehaltsforderung ein positives Signal senden,
- wie Sie die typischen Verhandlungsfehler vermeiden,
- wie Sie mit raffinierten Strategien Ihre Chancen vervielfachen,
- wie Sie eine Gehaltsverhandlung perfekt vorbereiten
- und wie Sie wirklich das maximale Gehalt rausholen, das für Sie gerade drin ist, in der eigenen Firma genauso wie beim Bewerben.

Kleinigkeiten machen einen großen Unterschied. Wussten Sie, dass Sie niemals das Wort »Gehaltserhöhung« verwenden dürfen? Wussten Sie, dass Sie Ihre Verhandlung nicht mit dem besten Argument beginnen sollten? Und ist Ihnen klar, dass eine Verhandlung nicht endet, wenn die Führungskraft »Nein« sagt, sondern erst beginnt?

Hier bekommen Sie Wissen vermittelt, das Chefs sonst für sich behalten.

Dieses Buch, frisch aktualisiert, wird Ihnen auf unterhaltsame Weise die Augen öffnen und durch Insider-Wissen beste Voraussetzungen für einen Höhenflug Ihres Gehalts schaffen. Vielleicht kann ich im Vorwort zur nächsten Auflage ja Ihren Erfolgsbericht zitieren – ich würde mich freuen!

Viel Vergnügen beim Lesen, viel Erfolg beim Verhandeln.

Herzlichst

Ihr

Martin Wehrle

Einführung: Spion an der Gehaltsfront

Ich habe mich entschlossen, ein paar Geheimnisse aus dem Aktenkoffer zu lassen, die sonst unter Chefs bleiben. Sie werden bei Ihrer nächsten Gehaltsverhandlung davon profitieren – in barer Münze! Mein Bericht ist brisant. Hier schreibt, wenn Sie so wollen, ein Spion von der Front. Als Chef habe ich Gehälter verhandelt und mit anderen Chefs diskutiert, wie sie mit Gehaltsforderungen umgehen: sowohl mit Forderungen von Mitarbeitern, die mehr verdienen wollen, als auch mit Forderungen von Bewerbern, die ihr künftiges Gehalt verhandeln.

Ich habe hinter die Front geblickt und weiß genau, wie die Abwehr steht. Ich kenne alle Argumente, mit denen Sie nicht Ihr Gehalt in die Höhe, sondern nur Ihren Chef auf die Palme treiben. Aber ich kenne auch die Argumente, die Ihnen wie ein »Sesam, öffne dich« den Weg zu mehr Gehalt frei machen. Ich werde Ihnen verraten, wie Sie Ihr Ziel erreichen.

Nur allzu oft steigen bei der Gehaltsverhandlung zwei ungleiche Partner in den Ring: hier ich, der Vorgesetzte, rhetorisch trainiert und auf der Chefseite des Tisches; da Sie, natürlich aufgeregt und mit schlechtem Gewissen, weil Sie mehr Geld wollen. Kein Wunder, dass mancher schon verloren hat, sobald er mit schlotternden Knien und gesenktem Blick das Chefbüro betritt.

Dabei ist es gar nicht so schwer, eine Gehaltserhöhung durchzusetzen – sofern Sie selbstbewusst auftreten und nicht mit der Tür ins Haus fallen, sondern die Erhöhung von langer Hand vorbereiten.

Als Chef weiß ich: Schon an Ihrem ersten Arbeitstag in einer neuen Firma beginnt die Vorarbeit!

In acht Kapiteln führe ich Sie Schritt für Schritt zur Gehaltserhöhung. Ich zeige Ihnen, wie Sie den inneren Schweinehund überwinden und unverkrampft über Geld reden (Kapitel 1). Sie erfahren, wie Sie im Alltag die Saat für mehr Gehalt durch Eigenwerbung streuen (Kapitel 2), wie Sie Ihren Marktwert herausfinden (Kapitel 3) und welche Vorteile Ihnen »Prämie & Co.« bieten (Kapitel 4). Und schließlich verrate ich Ihnen, wie Sie die Verhandlung perfekt vorbereiten, durchziehen und alle Gegenargumente Ihres Chefs mit rhetorischem Geschick kontern (Kapitel 5, 6, 7 und 8).

Im abschließenden Kapitel geht es um die Gehaltsverhandlung im Vorstellungsgespräch. Ich erkläre Ihnen, wie Sie Ihren Traumjob bekommen, *indem* Sie sich teuer verkaufen. Als Chef ist mir durchaus klar, dass Spitzenmitarbeiter¹ auch Spitzenpreise kosten. Aber wie überzeugen Sie mich von Ihren Qualitäten? Was können Sie maximal fordern? Mit welchen Strategien glänzen Sie in (bis zu) drei Verhandlungsrunden?

Am Ende jedes Kapitels können Sie prüfen, wie gut Sie für Ihre Gehaltsverhandlung vorbereitet sind. Ein »Persönliches Gehaltsthermometer« verrät Ihnen, ob Sie heiße Chancen bei Ihrem Chef haben – oder was Sie noch tun können, um die Aussichten zu steigern.

In jedem Fall müssen Sie lernen, mit dem Kopf des Chefs zu denken. Ihn, nur ihn, gilt es zu überzeugen! Ich habe dieses Buch aus der Perspektive des Abteilungsleiters oder Firmeninhabers geschrieben, damit Sie ein Gefühl dafür bekommen: Wie nimmt der Chef Sie, Ihre Argumente und Ihren Gehaltswunsch wahr? Wenn

¹ Meine Leserinnen mögen mir verzeihen, dass ich an einigen Stellen nur die männliche Form verwende. Natürlich sind Sie genauso gemeint, teils sogar im Besonderen (siehe »Wenn Frauen sich trauen«, Seite 25). Nur um den Lesefluss zu erhalten, habe ich auf Kunstwörter wie »Mitarbeiter/-innen« verzichtet.

Sie wissen, wie er denkt, wissen Sie auch, was ihn überzeugt – und haben es leicht, Ihre Forderung durchzusetzen.

Sie fragen sich, ob ich mir als Chef keinen Ärger einhandle, wenn ich so tief aus dem Nähkästchen plaudere und mich auf Ihre Seite schlage? Eigentlich schon. Aber inzwischen bin ich kein angestellter Chef mehr, wie zuletzt in einem Großkonzern, sondern mein eigener. Deshalb kann ich mir die Wahrheit erlauben – zu Ihrem Vorteil!

Teil I:

Auf dem Weg zum Gehalts- gespräch

1

Mut bringt Gehalt: Überwinden Sie den inneren Schweinehund

Die Gehaltserhöhung – ein Weg zum Reichtum

Wer sich nicht traut, nach mehr Gehalt zu fragen, hat 1000 Ausreden. Mancher sagt sich: »150 Euro mehr im Monat – was ist das schon?« Das sind, um genau zu sein, 1800 Euro im Jahr. Das sind, um noch genauer zu sein, 18 000 Euro in zehn Jahren. Und das sind, auf 30 Jahre gerechnet, 54 000 Euro.

Und nehmen wir an, Sie geben sich nicht mit einer Gehaltserhöhung zufrieden, sondern setzen alle zwei Jahre eine Forderung von 150 Euro durch: Dann sprechen wir, auf zehn Jahre gerechnet, bereits von 54 000 Euro; auf 30 Jahre sogar von 432 000 Euro. Und wenn Sie jetzt noch Zinsen auf das Geld addieren, sind Sie einer Million nicht mehr fern.

Viel Geld, das Ihnen durch die Lappen geht, wenn Sie nicht immer wieder nach einer Gehaltserhöhung fragen! Und viel Geld, das ich als Chef spare! Dabei sprechen wir wirklich von einer moderaten Gehaltserhöhung – 150 Euro alle zwei Jahre!

Aber es geht nicht nur um den schnöden Mammon, es geht auch um Gerechtigkeit. Jeder will bekommen, was er verdient. Oder wie fühlen Sie sich, wenn Sie wissen, dass Ihr nassforscher Kollege für dieselbe Arbeit ein Drittel mehr Gehalt bekommt, obwohl er sie schlechter macht? Was geht in Ihnen vor, wenn Sie von Bekannten

erfahren, dass Ihre Leistung in anderen Firmen wesentlich besser vergütet würde?

Solche Dämpfer können Ihnen Ihr größtes Kapital rauben, mit dem sich auch bei einer Gehaltsverhandlung wuchern lässt: Ihre Freude an der Arbeit. Sie ist stets der Motor, der hinter einer guten Leistung steht.

Oft verdienen schlechte Mitarbeiter, die viel Wind um sich machen, mehr als gute, die ihre Arbeit im Stillen tun! Natürlich habe ich als Chef keine Veranlassung, diesen Zustand aus eigener Initiative zu ändern. Solange ich nichts anderes von Ihnen höre, darf ich davon ausgehen, dass Sie mit Ihrem Gehalt zufrieden sind.

Aber wer wagt es schon! Nur ein Drittel aller Mitarbeiter traut sich überhaupt, mehr Geld von mir zu fordern. Diese Mutigen haben, wenn sie es geschickt anstellen, natürlich gute Aussichten – ich spare ja beim »bescheidenen« Rest!

HÜRDE »Eine kleine Gehaltserhöhung macht mich nicht reich – was sind schon 150 Euro im Monat ...«

SPRUNG Rechnen Sie nach! Das sind, wenn der Chef alle zwei Jahre erhöht, in 30 Jahren fast 450 000 Euro!

Über Geld spricht man nicht? Tun Sie's doch!

Was passiert bei einer Gehaltsverhandlung? Nüchtern betrachtet treffen sich zwei Geschäftsleute, ich und Sie. Der eine vergibt Arbeit und will dafür möglichst wenig zahlen. Der andere nimmt Arbeit an und will möglichst viel dafür bekommen. Diese unterschiedlichen Interessen machen eine Verhandlung nötig. Das ist die natürlichste Sache der Welt.

Wie kommt es dann, dass sich viele Menschen so schwer mit einer Gehaltsforderung tun? Schuld ist die »gute Erziehung«! Ha-

ben Sie nicht auch von den Eltern gelernt: »Über Geld spricht man nicht!«, oder: »Man muss froh sein, wenn man Arbeit hat«? Auf diesem Boden gedeiht ein schlechtes Gewissen. Wer eine Gehaltserhöhung oder ein angemessenes Einstiegsgehalt will, kommt sich oft vor, als würde er mir als Chef das letzte Hemd vom Leib reißen.

Wenn wir Vorgesetzten unter uns sind, lachen wir herzlich über diese Vorstellung. Wenn es eines gibt, was uns nicht peinlich ist, dann das Feilschen um mehr Gehalt. Nur weil wir diese Kunst beherrschen, hat unsere eigene Vergütung luftige Höhen erreicht; ein Abteilungsleiter kassiert im Jahr etwa 100 000 Euro, ein Geschäftsführer noch deutlich mehr.

Natürlich schätze ich es als Ihr Vorgesetzter, wenn auch Sie in der Lage sind, für Ihre eigenen Interessen einzutreten. Wie sollten Sie sonst fähig sein, die Interessen meiner Abteilung oder meines Unternehmens nach außen zu vertreten?

Wer sich eine Gehaltsforderung verkneift, um bei mir nicht in Ungnade zu fallen, erreicht genau das Gegenteil! In meinen Chef-Seminaren heißt es: »Einen guten Mitarbeiter erkennen Sie daran, dass er sich so verhält, als sei er selbst Unternehmer.« Aber kein Unternehmer arbeitet jahrelang für dasselbe Geld, obwohl er seine Leistung verbessert! Und Sie erledigen Ihre Arbeit doch mit wachsender Erfahrung immer schneller und zuverlässiger – oder etwa nicht? Und bestimmt haben Sie Ihre Aufgaben seit unserer letzten Verhandlung ausgebaut! Wer nie nach einer Gehaltserhöhung fragt, gerät schnell in den Verdacht, dass seine Leistung keinen Anlass dazu gibt.

Außerdem: »In Ungnade fallen« klingt so, als sei ich der König, Sie der Sklave. Dabei sind wir gleichberechtigte Partner, die beide voneinander profitieren wollen. Ich beschäftige Sie, weil ich kalkuliert habe, dass mir Ihre Leistung mehr Geld bringt, als ich am Monatsende an Sie überweise. Sobald diese Rechnung für mich nicht

mehr aufgeht, wackelt Ihr Stuhl. Uns verbindet keine Freundschaft, sondern ein Geschäftsverhältnis.

Und wie ich das Recht habe, meinen Nutzen zu kalkulieren, so haben Sie das Recht, für Ihren Vorteil einzutreten. Eine Gehaltsforderung ist die natürlichste Sache der Welt. Ich habe keinen Grund, Ihnen deshalb böse zu sein. Falls ich trotzdem tobe, hat das nur taktische Gründe (siehe »Bosse, die knurren, geizen nicht«, Seite 24).

HÜRDE »Wenn ich mehr Geld will, wird mein Ansehen beim Chef sinken!«

SPRUNG Der Chef weiß: Nur wer selbstbewusst für die eigenen Interessen kämpft, tritt gegenüber Geschäftspartnern auch selbstbewusst für die Firma ein.

Der Chef spart, indem er Ihr Gehalt erhöht!

Wenn Sie mehr Geld fordern – warum sollte ich Sie dann in meiner Firma halten? Es gibt nur einen Grund: um Geld zu sparen! Mag sein, das klingt unlogisch in Ihren Ohren – aber es ist die Wahrheit, nichts als die Wahrheit!

Nun werde ich Ihnen ein großes, vielleicht das größte Chefgeheimnis verraten – wenn Sie es kennen, werden Sie in die nächste Gehaltsverhandlung mit aufrechtem Gang schreiten, nicht als gebeugter Bittsteller.

Also: Überlegen Sie mal, was passiert, wenn ich Ihre Gehaltsforderung ablehne? Womöglich verlassen Sie das Unternehmen. Dann entsteht ein Loch, das ich stopfen muss. Vielleicht sogar ein großes Loch, weil Sie sich über Jahre eingearbeitet haben und perfekt mit Kunden und Kollegen harmonieren.

Ich suche also einen neuen Mitarbeiter für Ihren Arbeitsplatz. Ich schalte ein Inserat (kostet!). Ich arbeite mich durch einen Stapel

von Bewerbungen und diktiere die Antworten (kostet Zeit!). Fünf Bewerber reisen zum Vorstellungsgespräch an (kostet!). Ich führe Erst- und Zweitgespräche (kostet Zeit!).

Den neuen Mitarbeiter werbe ich womöglich aus einem bestehenden Vertrag ab (kostet!). An seinem ersten Tag bekommt er vielleicht mehr Gehalt als Sie an Ihrem letzten. Trotzdem ist er, im wahrsten Sinne, ein Anfänger – zumindest auf Ihrem Arbeitsplatz! Etliche Mitarbeiter müssen ihn einarbeiten (kostet Zeit!). Ich schicke ihn auf Fortbildungskurse (kostet!). Über Monate muss ich jene Arbeiten, auf die ich mich bei Ihnen blind verlassen konnte, kontrollieren und korrigieren (kostet Zeit!).

Und wer garantiert mir, dass der Neue die Arbeit jemals so gut wie Sie macht? Wer garantiert mir, dass er ins Team passt? Am Ende muss ich ihn vielleicht entlassen, und der ganze Zauber geht von vorn los (kostet Geld, Zeit und vor allem Nerven!).

Tatsächlich ist eine Gehaltserhöhung für mich als Chef oft der billigste, immer aber der bequemste Weg, um das Getriebe meiner Firma am Laufen zu halten.

Natürlich binde ich Ihnen dies nicht auf die Nase, sonst wissen Sie, wie gut das Blatt auf Ihrer Hand ist – und spielen es zu Ihrem Vorteil aus!

HÜRDE »Der Chef wird mich ziehen lassen, statt mir mehr Gehalt zu geben.«

SPRUNG Die Einstellung eines neuen Mitarbeiters kostet viel Geld und ist riskant. Eine Gehaltserhöhung kommt den Chef meist billiger.