

Mehr Vergütung im Consulting - 7 Tipps für Deine Gehaltsverhandlung

Das Jahr ist schon fast zur Hälfte durch und die Mitarbeitergespräche stehen an. Kaum zu glauben, wie schnell die vergangenen 6 Monate verfliegen sind. Du hast viel im zurückliegenden Jahr geleistet, Deine Kunden und Dein Beratungsunternehmen einen großen Schritt nach vorne gebracht. Eigentlich, so denkst Du, ist eine Anpassung Deines Consultant Gehalts fällig. Und zwar nach oben. Die große Frage jetzt: Wie bei der Gehaltsverhandlung agieren? Erfahre nachfolgend, wie erfolgreiche Beraterkollegen und ich bei Gehaltsverhandlungen vorgehen und hole beim nächsten Vergütungsgespräch mehr für Dich raus.

7 Tipps für die Gehaltsverhandlung im Jahresgespräch

Die deutsche Wirtschaft brummt, den Unternehmensberatungen in der Republik geht es gut. Laut dem Bundesverband Deutscher Unternehmensberater legte allein 2016 der Branchenumsatz um 7 Prozent auf stattliche 29 Mrd. zu. 29 Mrd. (siehe Pressemitteilung) - in einem einzigen Jahr! In einem einzigen Land!

Wenn die Beratungen 7 Prozent mehr Umsatz machen und zudem noch zusätzliche Mitarbeiter suchen, dann ist dies der richtige Zeitpunkt für Gehaltsverhandlung. Doch wie am besten Vorgehen? Nachfolgend meine sieben bewährten Praxistipps für das bevorstehende Jahresgespräch mit dem Vorgesetzten.

Tipp #1: Leistung und Ergebnisse kontinuierlich zeigen

Im Consulting fokussieren Partner und Manager häufig auf Projektaufgaben, Probleme und Neukundenakquise. Vieles, was bei Dir geräuschlos läuft, wird von den Seniors nicht bemerkt oder als selbstverständlich angesehen.

Daher: Spare Dir Deine Leistungen, Ergebnisse und Vorzüge nicht für das Jahresgespräch auf. Sorge stattdessen während des gesamten Jahres dafür, dass Deine Kollegen und Vorgesetzten von Deinen positiven Resultaten erfahren. Wie sagte schon der Politiker Walter Fisch vor über 50 Jahren: „*Tue Gutes und rede darüber.*“.

Beispielsweise Sorge ich dafür, dass mein direkter Chef von meinen Buchprojekten und diesem Blog hier weiss und auch vom Stand meiner Kundenprojekte erfährt. Über das Jahr erhält er kontinuierlich einen Strom von Erfolgsmeldungen, alles Gründe für eine Gehaltsanpassung.

Tipp #2: Das gesamte Anstellungspaket verhandeln

Die Engländer nennen es ‚Compensation Package‘ - das Leistungsbündel, welches Du für Deine Arbeit erhältst. Gehalt spielt in diesem eine wichtige, jedoch nicht die einzige Rolle. Weitere - im

Consulting übliche - Elemente des Anstellungspaketes sind freies Fitnessstudio, Pensionszuschüsse, Weihnachtsgeld, Firmenwagen, Smartphone mit privater Nutzung,... Verhandle in Deinen Jahresgesprächen auch diese Sonderzulagen.

Ein Kollege von mir hatte es bei einer Gehaltsverhandlung schwer. Sein Salär bewegte sich bereits am oberen Rand seines Gehaltsbandes. Kurzum: Für eine Korrektur nach oben war wenig Luft. Dieser Kollege fuhr aber sehr oft beruflich und privat mit der Deutsche Bahn. Ich empfahl ihm eine BahnCard 100 für die erste Klasse zu verhandeln. Dies tat er dann auch, legte seinem Arbeitgeber eine Return on Investment-Kalkulation vor. Er erhielt die BahnCard. Als Privatperson musst Du für diese übrigs 7.000 Euro auf den Tisch legen.

Tipp #3: Referenzgehälter einholen

Im Jahresgespräch verhandelt es sich besser, wenn Du die untere und obere Grenze Deines Gehaltsbandes kennst. Zentrale Frage: Was verdient ein typischer Mitarbeiter auf Deiner Hierarchie-Stufe?

Webseiten wie GehaltsReporter geben Dir erste Indikationen. Recherchiere weiter und beachte dabei: Faktoren wie Wohnort, Unternehmensgröße und Kundenbranche beeinflussen Dein Gehalt. Ein Consultant einer kleinen Greifswalder Beratung-Boutique verdient mit hoher Wahrscheinlichkeit weniger, als sein Kollege, der bei einer Big-Five Beratung in Düsseldorf angestellt ist.

Vor einer Gehaltsverhandlung informiere ich mich ausführlich im Internet über den aktuellen Gehaltsmaßstab. Auch höre ich mich bei Freunden, Bekannten und Ex-Kollegen um, was diese in etwa verdienen. Wenn Du es darauf ankommen lassen möchtest und ein paar Urlaubstage opfern willst, bewirbst Du Dich bei einer anderen Beratung. Dein Ziel ist nicht die Einstellung, sondern die Gehaltsangabe. Ich habe von Beratern gehört, die mit dem neuen Arbeitsvertrag (und dem damit verbundenen Druck) beim aktuellen Arbeitgeber mehr Gehalt rausschlagen konnten. Meine Vorgehensweise entspricht das jedoch nicht.

Bist Du mit Deinem Unternehmensberater-Gehalt zufrieden?

- Ja, kann nicht klagen.
- Weitestgehend, ich komme gut über die Runden.
- Naja, könnte etwas mehr sein.
- Nein, ich bin definitiv unterbezahlt.
- Als Selbstständiger habe ich mein Gehalt selbst in der Hand.

 Loading ...

Tipp #4: Den richtige Zeitpunkt wählen

Ein wesentlicher Faktor bei einer Gehaltsverhandlung ist das Timing. Daher: In welcher Situation befindet sich der Kundenmarkt, Deine Unternehmensberatung, Dein Vorgesetzter. Hat Dein Unternehmen vor kurzem einen lukrativen Projektauftrag gewonnen und ist jeder Berater für die nächsten 6 Monate ausgebucht? Guter Zeitpunkt! Trudelt eine Angebotsabsage nach der anderen ein und sitzen immer mehr Consultants auf der Bank? Schlechter Zeitpunkt!

Passe günstige Gelegenheiten – am besten solche, zu denen Du aktiv beigetragen hast – ab und stellen dann Deine Gehaltsforderungen.

2008 – zum Zenit der Finanzkrise – arbeitete ich bei einer amerikanischen Großbank in Genf. Im Vergleich zu anderen Geldhäusern schlug sich das Unternehmen wacker. Trotzdem wurden externe Dienstleister entlassen, auch einige interne Mitarbeiter mussten gehen. An eine Gehaltsanhebung war in dieser Phase nicht zu denken. Mitte 2009 hatte sich die Wirtschaft erholt, Gehaltsgespräche waren jetzt wieder möglich. Zu diesem Zeitpunkt hatte ich jedoch bereits das Karriereboot gewechselt und befand mich wieder an der Universität.

Tipp #5: Über Nutzen und Ergebnisse argumentieren

Versetze Dich einmal in die Lage Deines Chefs. Ihn interessiert nicht, wie viele Arbeitsstunden Du pro Woche einsammelst. Geringe Relevanz sollte für ihn auch der Umstand besitzen, dass Dich die Inflation trifft, Deine Lebenshaltungskosten stetig steigen bzw. sich Deine familiäre Situation verändert hat. Dein Vorgesetzte kauft Deine Leistung, Fähigkeiten und Ergebnisse.

Überlege Dir, welchen Mehrwert Du im Gegenzug zu einem Gehaltssprung zurückgibst bzw. in der Vergangenheit bereits zurückgegeben hast. Anders formuliert: Worin besteht Dein Extra-Beitrag zum Unternehmenserfolg?

Vor jeder Gehaltsverhandlung überlege ich mir, welchen methodischen, fachlichen und sozialen Zusatznutzen ich meinem Arbeitgeber bereitstellen kann. Je direkter sich dieser in Beratungsmandate und Umsatz übersetzen lässt, desto einfacher meine Argumentation. Daher: Fachpublikationen, Konferenzvorträge und Soft-Skill-Trainings sind gut. Partnerkontakte, Akquisegespräche und Neukundenprojekte sind besser. Auch stelle ich mir die Gegenfragen. Daher: Was würde mein Chef ohne mich machen? Welche Nachteile würden sich für Ihn ergeben? Welche Zusatzaufgaben kämen auf ihn zu?

Tipp #6: Arbeits- & Lebensqualität verhandeln

Eng verbunden mit dem Anstellungspaket ist die Arbeits- und Lebensqualität. Rechne einmal aus, wie hoch Dein Netto-Stundenlohn pro Arbeitsstunde ausfällt. Vergleiche mit einem

Beraterbekannten in identischer Rolle in einem ähnlichen Unternehmen. Stelle diesen Wert auch anderen Gehältern gegenüber. Betrachte ebenfalls die Urlaubstage, die Möglichkeit auf Home Office, den Anspruch auf Sabbaticals, die Vereinbarkeit mit der Familie. Analysiere schließlich die Projektinhalte und Unternehmenskultur und stelle anschließend diese Faktoren Deinem Gehalt gegenüber.

Einer meiner Ex-Kollegen arbeitet bei einer US-Strategieberatung. Pro Woche kommt er locker auf 70 Arbeitsstunden. Reisevorbereitungen und -nachbereitungen nicht mit einkalkuliert. Bei einem Treffen vergangene Woche rechnete er mir seinen Netto-Stundenlohn vor: 12,80 Euro. Hinzu kommen der Projektdruck, die langen Reisezeiten, die Verfügbarkeit auch am Wochenende. Kein Wunder, dass sich bei diesen Bedingungen die Job-Verweildauer auf wenige Monate verkürzt.

Tipps #7: Fixen Bestandteil belassen, variablen erhöhen

Vollziehe erneut einen Perspektivwechsel. Ein einmal erhöhtes Gehalt kann nachträglich schwer nach unten korrigiert werden. Kommt Dein Vorgesetzter Deiner Gehaltsforderung nach, erhöht sich damit automatisch für immer der Fixkostenblock im Geschäftsmodell Deiner Unternehmensberatung.

Flexibler - und in Gehaltsverhandlungen oft einfach durchzusetzen - ist da ein variabler Gehaltsanteil. Wenn ein bestimmtes Ereignis Eintritt bzw. ein definierter Zustand erreicht ist, erhöht sich automatisch Dein Jahresgehalt. Wie ein Unternehmer trägst Du damit ein Risiko. Deshalb solltest Du den variablen Anteil so verhandeln, dass dieser von Dir auch beeinflusst werden kann.

Als Senior Consultant vereinbarte ich 2012 mit meinem Vorgesetzten einen Akquisebonus. Für jedes von mir erfolgreich eingeworbene Kundenvorhaben, so unsere Vereinbarung, erhielt ich 5 Prozent des Projektumsatzes. 2013 warb ich über 250.000 Euro Projektvolumen ein, erhielt einen Zuschlag von stattlichen 12.500 Euro Brutto.

Fazit

Wirtschaftlich florierende Zeiten geben Anlass für ambitionierte Gehaltsverhandlungen. Auch im Consulting gehören Gespräche zum Salär zum festen Ritual. Stelle Deine Forderungen nicht zwischen Tür und Angel in der Kaffeeküche, sondern unter vier Augen im Rahmen Deines Jahresgespräches. Die Aufmerksamkeit Deines Vorgesetzten sollte Dir dann sicher sein.

Nutze Verhandlungstricks, um im Gespräch Deinen definierten Zielwert zu erreichen. Literatur zum Verhandeln gibt es reichlich. Für den Start empfehle ich das Buch Deal! Du gibst mir was ich will* von Jack Nasher (siehe auch Leseempfehlungen 2017). Viel Erfolg!