

Workshop 05.12.2019

Wirkungsvoll und erfolgreich das Gehalt verhandeln!

Knackige Impulse, fundiertes Hintergrundwissen und praxisnahe Tipps

Mit Beiträgen von:

Prof. Dr. Claudia Stachel



Christina Krieg



Ljubow Chaikévitch

FRAU VERHANDELT.

Elke-Maria Rosenbusch,
Moderation

Rosenbusch Kommunikation





Wie eröffne ich eine Gehaltsverhandl. (Hinführung)?

Psychologischer Hintergrund: Wie kann man die Verhandlungsmöglichkeit...

Psychologischer Hintergrund: 49' statt 50' ? 49.500 / 50'

Welche Möglichkeiten gibt es um den Verhandlungsbereich beim Gehalt einer Firma zu erfahren? Zur Antwort zu folgen

Wie reagiere ich bei total unterschiedlichen Sachverhältnissen? (Unternehmen - Gehalt hier)

Wird das Gehalt von der Firma bewusst tief angesetzt um zu sehen wie der Bewerber verhandelt?

Verhandlungsmöglichkeit bei ausgeschriebenen Gehältern.

Stundenlohn statt Jahresgehalt verhandeln?

Wie wird aus dem Bewerbungsgespräch ein Gespräch und kein Interview?

Wie kann ich sympathisch hart bleiben?

Unterschiede in der Verhandlung bei Selbstständigkeit

Muss man sich als Master mit einem Bachelorgehalt zufriedener geben? (Überqualifikation?)

Verhandeln beim Erschließen einer neuen Stelle Bspw. Kurzarbeiterlohn

Timing bei Unklarheit von Anzahl der Gespräche

Reaktion auf Totschlagargument?

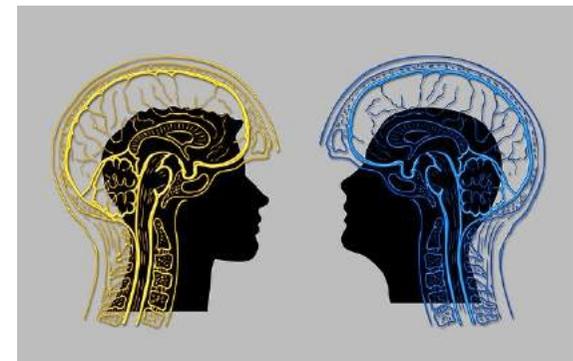
Frauen und Verhandlungserfolg

HfWU Nürtingen-Geislingen
Prof. Dr. jur. Claudia Stachel



Like it or not, you are a negotiator. Negotiation is a fact of life.

Roger Fisher/William Ury: Getting to Yes (1981)



- Diskussion zwischen zwei oder mehreren Parteien, mit dem Ziel, **unterschiedliche Interessen auszugleichen**, um (potentielle) Beeinträchtigungen im Denken/Fühlen/Handeln zu reduzieren oder zu vermeiden

frei nach Pruitt/Carnevale, 1993

Was sagt die Forschung?

-> Frauen verhandeln (tendenziell) anders:

- Sie stellen sich weniger häufig einer Verhandlungssituation
- Sie haben einen anderen Verhandlungsstil



Die Rolle des Geschlechts in Verhandlungen

- Verhandlungen um Beförderung und Vergütung werden von Frauen seltener initiiert
- Frauen machen in Verhandlungen tendenziell schneller Zugeständnisse, d.h. geben sich mit weniger zufrieden als ihre männlichen Vergleichspersonen
- Im Durchschnitt erzielen laut mehrerer Studien Frauen schlechtere Verhandlungsergebnisse als Männer
- Frauen verhandeln forscher und genauso erfolgreich wie Männer, wenn sie sich sicher sind, dass ihnen deshalb keine Nachteile drohen
 - > zB wenn sie online verhandeln/anonym bleiben

Die Rolle des Geschlechts in Verhandlungen

- Gesellschaftliche Rollenerwartungen scheinen eine bedeutsame Rolle zu spielen:
 - die Fürsorge für andere und das Zurückstellen von eigenen Interessen wird Frauen stärker zugeschrieben/von ihnen erwartet
 - Frauen scheinen stärker darauf bedacht zu sein, „gemocht zu werden“
 - Frauen fürchten sich nicht selten vor negativen Reaktionen, wenn sie fordernd auftreten

Drei interessante Studien:

- Vergleich: Frauen/Männer verhandeln in eigener Sache/ für jemand anderen
- Wie werden erfolgreiche Frauen von anderen gesehen?
- Welche Rolle spielen Geschlecht und sozialer Status in Verhandlungen?

Verhandeln für sich selbst/für jemand anderen

Teilnehmer/innen beides Geschlechts führten ein digitales Jobinterview. Verhandlungspartner war ein Computerprogramm; hiervon wussten die Beteiligten nicht.

Ihnen wurde nach dem Zufallsprinzip aufgetragen, entweder für sich selbst oder als Vertreter/in des eigentlichen Bewerbers zu verhandeln. Vor Verhandlungsbeginn planten die Teilnehmer/innen ihr Vorgehen. Sie füllten auf einem Fragebogen aus, welche Gehaltshöhe sie anstrebten, welches das Mindestgehalt war, um sich überhaupt auf einen Arbeitsvertrag einzulassen, welches Ausgangsangebot sie abgeben wollten und bis zu welcher Höhe sie glaubten, eine Gehaltsvorstellung zu äußern, ohne bei der Gegenseite negative Reaktionen hervorzurufen.

Amanahtullah/Morris Columbia University/University of Texas (2010)

Ergebnisse der Studie

Männer verhandelten gleich, unabhängig davon, ob sie für sich selbst oder für jemand anderen verhandelten.

Bei den Frauen, die für jemand anderen verhandelt hatten, unterschieden sich die Ergebnisse nicht von denen der Männer.

Die Frauen, die für sich selbst verhandelt hatten, machten von Anfang an große Zugeständnisse, indem sie um fast 20 % von dem ursprünglich angestrebtem Gehalt runtergingen.

Wie werden erfolgreiche Frauen von anderen gesehen?

Männliche und weibliche Teilnehmer/innen sollten eine Person anhand ihres Lebenslaufs bewerten. Die Person wurde als sehr erfolgreich, qualifiziert und offen beschrieben. Die eine Hälfte der Teilnehmer/innen bekam die Information, bei der Person handle sich um eine Frau (Heidi), die andere dachte, es handle sich um einen Mann (Howard).

Sämtliche Teilnehmer/innen schätzten sowohl Heidi als auch Howard als äußerst kompetent ein.

Sowohl die männlichen als auch die weiblichen Teilnehmer/innen konnten sich den männlichen Bewerber sehr gut als Kollegen vorstellen, die weibliche Bewerberin wurde jedoch von sehr vielen kritisch gesehen. Befürchtungen waren: Die Bewerberin könnte unbescheiden, machthungrig und selbstsüchtig sein.

Flynn/Anderson Columbia Business School (2003)

Ergänzung durch weitere Studie (Status/Geschlecht):

(Vermeintlicher) sozialer Status einer Person wirkt sich positiv auf den Verhandlungserfolg aus.

sozialer Status in der Studie: Berufsanfänger(in) oder Führungskraft mit langjähriger Berufserfahrung (Bereich Eventmanagement)

Ergebnis: Die schlechtesten Verhandlungsergebnisse von Frauen mit niedrigem Status; die besten von Frauen mit hohem Status. Bei Männern wirkten sich Unterschiede im Status nicht so stark aus.

Amanahtullah und Tinsley (2013)

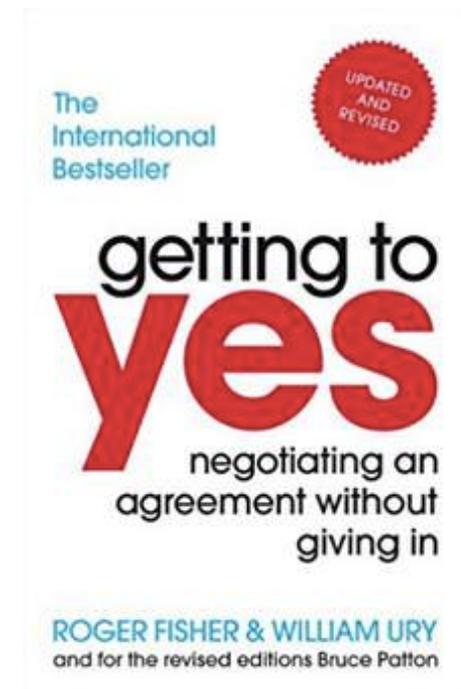
Welche Schlussfolgerungen ziehen Sie aus den Studien?

- Rollenerwartungen erfüllen oder nicht?
- hohen Status zeigen bzw. niedrigen Status verbergen?
- auf jeden Fall: wichtige Verhandlungen gut vorbereiten und alle hilfreichen verfügbaren Informationen einholen
 - > Harvard-Konzept!

Verhandeln nach dem Harvard- Konzept

Das Harvard-Konzept ist eine kooperative und rationale Verhandlungsmethode. Sie basiert auf festen Prinzipien, akzeptiert die unterschiedlichen Sichtweisen der Verhandler und zielt darauf ab, eine gute Lösung für beide Parteien zu erzielen und Beziehungen zu erhalten.

Roger Fisher/William Ury, Harvard 1981



Es folgt vier Grundprinzipien:

1. Menschen und Probleme werden getrennt voneinander behandelt

2. Interessen, nicht Positionen, sollen in den Mittelpunkt gestellt werden

-> „Orangenfall“

-> **Kann man evtl. den Kuchen vergrößern? Oder verliere ich, was der andere gewinnt?**

3. Entscheidungsmöglichkeiten (Optionen) zum beiderseitigen Vorteil entwickeln

4. Auf Anwendung neutraler Beurteilungskriterien bestehen

Verhandeln (Harvard)- BATNA

- Zusätzlich empfehlen die Begründer des Harvard-Konzepts, in Verhandlungen die eigene BATNA (Best Alternative to a Negotiated Agreement) zu bestimmen.
- Die BATNA entspricht der besten Lösung, die man außerhalb einer Einigung mit der Gegenpartei erreichen kann. Regelmäßig ist das Ziel einer Verhandlung, ein Ergebnis zu erzielen, das besser ist als eines, das man ohne Verhandlung erwarten kann.
 - > Es geht also darum, eine Grenze zu bestimmen, die man zu unterschreiten verweigert. Man einigt sich also besser nicht, sondern versucht seine Interessen außerhalb der Verhandlung zu verfolgen.

Was ist die beste Alternative zur Verhandlungsübereinkunft? Vorgehensweise:

- Erstellung einer Liste mit Aktionen, die Sie durchführen könnten, wenn es zu keiner Einigung kommt.
- Bewertung der Vor- und Nachteile und der Realisierbarkeit
- Ein paar besonders vielversprechende Ideen weiterentwickeln und in praktische Optionen umwandeln.
- Versuchsweise die beste(n) dieser Optionen auswählen.

- Überblick über die genderspezifische Verhandlungsforschung seit den 90er Jahren: Kupfer Schneider, Andrea: Negotiating while female. SMU Law Review 70, 695 - 719 (2017)
- Fotos: pixabay (freie Lizenz; ohne Namensnennung)

VIELEN DANK!



Christina Krieg

Referentin für Personal und
Organisationsentwicklung
Lapp Holding AG

Damit Sie Gehaltsverhandlungen nicht so verlassen...



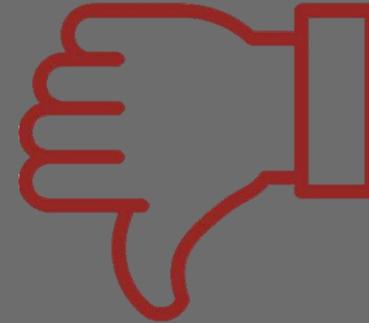
... sondern so...



Es gibt einen Unterschied zwischen Gehaltsverhandlungen bei **Berufseinsteigern** und Gehaltsverhandlungen **bestehender Mitarbeiter**, denn: Als bestehender Mitarbeiter können Sie sich auf bereits Geleistetes berufen. Als Berufseinsteiger müssen Sie hauptsächlich über Ihre Persönlichkeit überzeugen.



- Vor dem Gespräch: INFORMIEREN
- AUTHENTISCH sein
- FLEXIBILITÄT zeigen
- Schlüssig ARGUMENTIEREN
- SELBSTBEWUSST auftreten
- RUHE bewahren

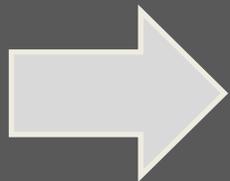


- Überhebliches AUFTRETEN
- Schlechtes TIMING
- Fehlende Vorbereitung
- KONJUNKTIV verwenden
- Zu viel verlangen
- Falsche Argumentation

Auf was ist inhaltlich bei der Vorbereitungsphase zu achten:



- Wirtschaftliche Situation/ Marktlage
- Werte des Unternehmens
- Unternehmensgröße
- Standort
- Tarifbindung
- Arbeitsbereich
- Eigene Qualifikation/ Abschluss



**AUS DEN RAHMENGEGEBENHEITEN ABLEITEN WIE GROß DER
EIGENE VERHANDLUNGSSPIELRAUM IST**

Roadmap und Gesprächsvorbereitung:



Welche Strategie verfolge ich?



Was ist mein Mindestziel?
Wo liegt meine Schmerzgrenze?



Wie kompromissbereit bin ich
hinsichtlich Alternativen?



Welche Schlüsselfaktoren
sind mir wichtig?

Während des Gesprächs:

GEGENARGUMENTE
ENTKRÄFTEN

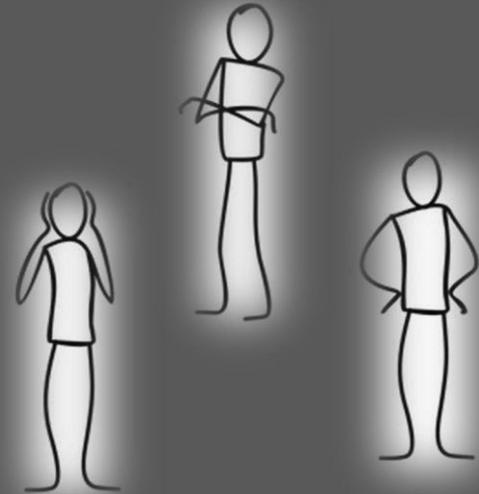


AKTIV ZUHÖREN



RUHE
BEWAHREN

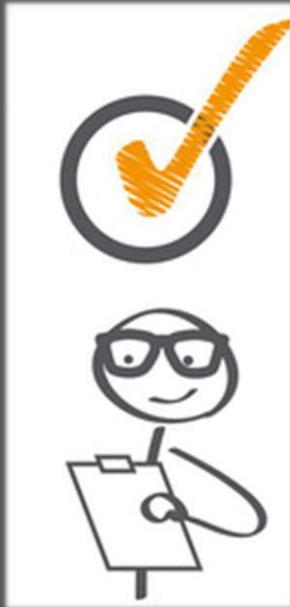
SACHLICH BLEIBEN



KÖRPERSPRACHE
BEACHTEN

OFFENHEIT ZEIGEN

Was aus Sicht des Arbeitgebers wichtig ist:



- ✓ Realismus
- ✓ Gesprächsbereitschaft
- ✓ Transparenz und Ehrlichkeit
- ✓ Verbindlichkeit (keine wechselnden Angaben)
- ✓ Unterscheidung: was ist für den Einstieg realistisch und was gehört in die Verhandlung nach ein paar Jahren
- ✓ Forderungen belegen (Praxis, persönlich, Engagement)

Wenn Sie all das beachten, dann sollte das nicht passieren...



**VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT**

FRAU VERHANDELT.

Copyright liegt bei Ljubow Chaikevitch, Veröffentlichung und Nutzung außerhalb der Gruppe der Teilnehmer/innen des Workshops am 05.12.2019 untersagt.

FRAU VERHANDELT.

2012



FRAU VERHANDELT.



FRAU VERHANDELT.





FRAU VERHANDELT.

FRAU VERHANDELT.



LERNE ZU VERHANDELN

DEIN SCHNELLSTART ZUM VERHANDLUNGSERFOLG – IN 5 EINFACHEN SCHRITTEN

1. Dein
Marktwert

2. Dein
Mindset

3. Deine
Stärken

4. Die
Vorbereitung

5. Das
Gespräch

KLEINER TEST IM RAUM

KENNE DEINEN MARKTWERTE!

DEIN SCHNELLSTART ZUM VERHANDLUNGSERFOLG – IN 5 EINFACHEN SCHRITTEN

1. Dein
Marktwert

2. Dein
Mindset

3. Deine
Stärken

4. Die
Vorbereitung

5. Das
Gespräch

GLAUBE AN DICH SELBST!

**NUR DU ENTSCHEIDEST ÜBER
DEINE SELBSTWERT!**

ES GEHT UM DEN
MEHRWERT, DEN DU
LIEFERST UND NICHT UM
„DIE JAHRE DEINER
BERUFSERFAHRUNG“.

**NUR WEIL DIR ETWAS LEICHT
FÄLLT, HEISST ES NICHT,
DASS ES NICHTS WERT IST.**

DEIN SCHNELLSTART ZUM VERHANDLUNGSERFOLG – IN 5 EINFACHEN SCHRITTEN

1. Dein
Marktwert

2. Dein
Mindset

3. Deine
Stärken

4. Die
Vorbereitung

5. Das
Gespräch

ERARBEITE
DEINE STÄRKEN
& FÄHIGKEITEN.
WIE SCHAFFST
DU MEHRWERT?

FRAU VERHANDELT.



DEIN SCHNELLSTART ZUM VERHANDLUNGSERFOLG – IN 5 EINFACHEN SCHRITTEN

1. Dein
Marktwert

2. Dein
Mindset

3. Deine
Stärken

4. Die
Vorbereitung

5. Das
Gespräch

**VORBEREITUNG
MACHT 80 %
DEINES ERFOLGS
AUS.**



FRAU VERHANDELT.

DEFINIERE DEINE ZIELE (MONETÄR + WEITERES)

BESTIMME DEINE DREI MAGISCHEN ZAHLEN

ERSTELLE EINEN PLAN B

FRAU VERHANDELT.



**WER IST DEIN GEGENÜBER?
WIE KANNST DU AUF DIE
ZIELE DER PERSON
EINZAHLEN?**

WIE SCHAFFST DU EINE WIN-WIN-SITUATION?

**BEREITE DEINEN UMGANG
MIT TOTSCHLAGARMENTEN
VOR.**

DEIN SCHNELLSTART ZUM VERHANDLUNGSERFOLG – IN 5 EINFACHEN SCHRITTEN

1. Dein
Marktwert

2. Dein
Mindset

3. Deine
Stärken

4. Die
Vorbereitung

5. Das
Gespräch

**SCHREIBE DIR DEINEN TEXT
AUF UND ÜBE IHN VOR DEM
SPIEGEL.**

**DENK DARAN: IN DEINEM
JOB VERKAUFST DU DEINE
LEBENSZEIT.**

**DIE HÖHE DEINES GEHALTS
HAT AUSWIRKUNGEN AUF
DEINE RENTE, DEIN
VERMÖGEN UND DEINE
FREIHEIT!**

WER NICHT FRAGT, KANN NICHT GEWINNEN

www.frauverhandelt.de
Ljubow Chaikévitch

Facebook-Seite: Frauverhandelt &
Facebook-Gruppe: [facebook.com/
groups/frauverhandelt](https://facebook.com/groups/frauverhandelt)
Instagram: Frauverhandelt

FRAU VERHANDELT.



Was wäre wenn? Worst Case-Szenarien

Wie du dich auf Herausforderungen vorbereitest

FRAU VERHANDELT.

Warum Worst Case-Szenarien vorbereiten

Um für alle Fälle gewappnet zu sein, solltest du im Vorfeld der Verhandlung die Reaktionen deines Gegenübers durchdenken und vorbereiten.

- Was wäre das Schlimmste, das bei dem Gespräch mit deinem Gegenüber passieren kann? Wie würdest du darauf reagieren?
- Schreibe dir alle Eventualitäten auf & bereite Antworten vor.

Wenn dein/e Chef/in sagt...

Der Umgang mit Totschlagargumenten

FRAU VERHANDELT.

Deine Reaktion

- ruhig bleiben
- Sachebene wahren
- dich trauen, den Termin zu verschieben, wenn du dich persönlich angegriffen fühlst
- auf deine Körperhaltung achten
- Blickkontakt wahren

Deine Reaktion

- zwischendurch trinken
- bei Bedarf Pausen machen
- dich nicht aus der Ruhe bringen lassen
- das Gegenüber respektvoll behandeln und einfordern, respektvoll behandelt zu werden

Arten der Totschlagargumente

1. Finanzen der Firma
2. Kein Budget
3. Persönliche Leistung
4. Angst vor Leistungsminderung
5. Kollegen-Vergleich
6. Unverschämtheit unterstellen
7. Gehalt für Position nicht angemessen

Arten der Totschlagargumente

8. Zeitliche Verzögerung
9. Zu kurze Betriebszugehörigkeit
10. Falsche/r Ansprechpartner/in
11. Geld abwerten
12. Überbezahlung
13. Drohungen

1. Finanzen der Firma

“Sie kennen doch unsere wirtschaftliche Lage. Das kann ich aktuell leider nicht machen.”

Antwortmöglichkeit:

- „Mir ist die wirtschaftliche Lage des Unternehmens durchaus bewusst. Allerdings trage ich mit meiner Leistung, wie z.B. [*Argument*] dazu bei, dass sich diese verändert. Dafür erwarte ich die entsprechende Vergütung.“

2. Kein Budget (I)

“Wir haben leider kein Budget.”

Antwortmöglichkeiten:

- Wie ist der Prozess, um das entsprechende Budget zu bekommen? Wie kann ich unterstützen?
- Wann werden Sie das Budget zur Verfügung haben?
- Wann setzen wir uns erneut zusammen, um über dieses Thema zu sprechen?

2. Kein Budget (II)

“Wir haben leider kein Budget.”

Antwortmöglichkeiten:

- Meine Leistung [*Argument*] rechtfertigt eine Budgetanpassung. Wie kann ich unterstützen, um diese zu bekommen?
- Das ist für mich nicht zufriedenstellend.

3. Persönliche Leistung

“Warum sollte ich Ihr Gehalt erhöhen? Sie haben Projekt XY nicht erfolgreich abgeschlossen.”

Antwortmöglichkeit:

Wenn berechtigt:

- Das stimmt. Aus diesem Projekt habe ich allerdings [*Argument*] gelernt, was ich in künftigen Projekten anwenden kann. Allerdings habe ich [*Argument*] erfolgreich abgeschlossen und [*Argument*] – daher steht mir eine Gehaltsanpassung zu.

3. Persönliche Leistung

“Warum sollte ich Ihr Gehalt erhöhen? Sie haben Projekt XY nicht erfolgreich abgeschlossen.”

Antwortmöglichkeit:

Wenn unberechtigt:

- Das sehe ich anders, da [*Argument*]. Ich habe [*Argument*] erfolgreich abgeschlossen und [*Argument*] – daher steht mir eine Gehaltsanpassung zu.

4. Angst vor Leistungsminderung (I)

“Woher weiß ich, dass Sie auch nach einer Gehaltserhöhung nicht nur noch Dienst nach Vorschrift machen?”

Antwortmöglichkeit:

- Ich arbeite gerne in dieser Firma/an unseren Themen. Gute Arbeit zu leisten ist für mich selbstverständlich. Eine Gehaltserhöhung finde ich für meine Leistung angemessen. Ich werde natürlich auch weiterhin motiviert arbeiten.

4. Angst vor Leistungsminderung (II)

“Woher weiß ich, dass Sie auch nach einer Gehaltserhöhung nicht nur noch Dienst nach Vorschrift machen?”

Antwortmöglichkeit:

- Mittlerweile kennen Sie mich doch gut genug, um zu wissen, dass ich engagiert und gewissenhaft arbeite. Durch eine angemessene Gehaltssteigerung fühle ich mich darin bestätigt, dass meine Leistung gesehen und wertgeschätzt wird. Natürlich werde ich das auch in Zukunft beibehalten.

5. Kollegen-Vergleich

“Wenn ich Ihr Gehalt erhöhe, wäre das gegenüber Ihren Kollegen unfair, die weniger verdienen.”

Antwortmöglichkeiten:

- Ich werde natürlich nicht mit meinen Kollegen über mein Gehalt sprechen, darüber brauchen Sie sich keine Sorgen zu machen.
- Bei diesem Gespräch geht es um meine persönliche Leistung und ich finde, dass das meine Gehaltsforderung dafür angemessen ist.

6. Unverschämtheit unterstellen

“Sie wollen mehr Gehalt? Das ist ja eine Unverschämtheit!”

Antwortmöglichkeiten:

- Warum sehen Sie das so?
- Das sehe ich anders. Ich habe im letzten Jahr [*Argument*] gut abgeschlossen und finde, dass eine Gehaltserhöhung für meine Leistung angemessen ist.

7. Gehalt für Position nicht angemessen

“Für diese Position ist das schon das maximale Gehalt.”

Antwortmöglichkeiten:

- Wie wird entschieden, was das maximale Gehalt ist? Mit wem kann ich darüber noch einmal sprechen?
- Gut zu wissen, ich möchte mich auch inhaltlich weiter entwickeln. Wie sehen für mich die nächsten Karriereschritte aus?
- Welche Rolle/Aufgaben kann ich übernehmen, um eine Gehaltssteigerung zu erreichen?

FRAU VERHANDELT.

8. Zeitliche Verzögerung

„Jetzt ist nicht der richtige Zeitpunkt dafür.“

Antwortmöglichkeit:

- Warum nicht?
- Das sehe ich anders, weil [*Argument*].
- Wann konkret ist der richtige Zeitpunkt dafür? (Termin merken und einstellen)
- Wann genau sprechen wir noch einmal darüber?

9. Zu kurze Betriebszugehörigkeit

“Sie sind doch nicht einmal ein Jahr im Unternehmen – das ist noch zu früh für eine Gehaltserhöhung.”

Antwortmöglichkeit:

- Damit bin ich nicht einverstanden. Es geht beim Gehalt um meine Leistung und nicht die Dauer der Betriebszugehörigkeit. In diesem Jahr habe ich schon [*Argument*], dafür halte ich eine Gehaltssteigerung für angemessen.

10. Falsche/r Ansprechpartner/in

“Ich würde Ihnen ja gerne mehr Gehalt geben, aber ich kann das leider nicht entscheiden.”

Antwortmöglichkeiten:

- Ich freue mich, dass Sie auch finden, dass mir eine Gehaltserhöhung zusteht. Wer kann das denn entscheiden? Wie kann ich dabei unterstützen?
- Wann können wir einen gemeinsamen Termin mit dem Entscheider vereinbaren?

11. Geld abwerten

„Geld ist nicht das wichtigste im Leben. Sie sollten sich freuen, in einem so tollen Team und an diesen spannenden Aufgaben arbeiten zu dürfen.“

Antwortmöglichkeit:

- Eine gute Atmosphäre im Team und spannende Aufgaben sind mir wichtig. Ich glaube, dass ich dazu beitrage, dass die Atmosphäre so ist und bleibt. Unabhängig davon ist mir auch eine angemessene Vergütung meiner Leistung sehr wichtig, daher brauche ich eine Gehaltsanpassung.

FRAU VERHANDELT.

12. Überbezahlung

„Das ist zu viel.“ Oder: „Sie verdienen jetzt schon mehr als üblich.“

Antwortmöglichkeiten:

- Wie meinen Sie das genau? Das ist ein stellen- und branchenüblicher Durchschnittswert. Dieses Gehalt ist für meine Leistungen und meinen Erfahrungsstand angemessen.

Wenn du ein überdurchschnittliches Gehalt forderst:

- Ich habe für die Firma herausragende Leistungen [*Argumente*] erbracht, welche die entsprechende Gehaltssteigerung rechtfertigen.

FRAU VERHANDELT.

13. Drohungen

„Mehr Geld gibt es bei uns auf keinen Fall, wenn Sie gehen wollen, ist dort die Tür. Es warten schon 100 andere darauf, Ihren Platz einzunehmen.“

Antwortmöglichkeit:

- Ich leiste hier einen guten Job und erwarte respektvollen Umgang, lassen Sie uns das Gespräch noch einmal vertagen. (Wenn du andere Alternativen hast, solltest du dich fragen, ob du bei einer Firma arbeiten möchtest, die dir droht.)