

EINSTIEGSGEHÄLTER

„ ... und bitten um Angabe ihrer Gehaltsvorstellungen“

Die Aufforderung zur Gehaltsangabe

in einer Stellenanzeige bedeutet für die meisten Absolvent/innen die erste Auseinandersetzung mit diesem Thema.

- Wie bewerte ich meine Qualifikation/Fachrichtung?
- Wie gebe ich meine Gehaltsvorstellungen schriftlich an?
- Wie wichtig ist das Gehalt überhaupt für meine Entscheidung?
- Wie verhandle ich mein Gehalt im Vorstellungsgespräch?

Mit der Bitte um Angabe des Gehaltswunsches soll überprüft werden, ob Sie Ihre Qualifikation auch monetär ausdrücken können und dabei den realistischen Bezug zu den gezahlten Gehältern in der Branche/im Unternehmen nicht verlieren.

- Recherchieren Sie also zwecks realistischer Einschätzung der Marktposition, um die Gefahr zu vermeiden, bei der Vorauswahl wegen überzogener Gehaltsforderung oder mangelnder Branchenkenntnis bzw. Unsicherheit über eigene Leistungsfähigkeit auszuschneiden
- Gehaltsangabe - wenn nicht ausdrücklich anders verlangt - immer als Jahresgehalt p.a. (per annum)
- Gehaltsspanne angeben als Signal für Flexibilität und Gesprächsbereitschaft, z.B. „...im Bereich von 35.000 bis 40.000 Euro p.a.“
- Formulierungen mit anvisiertem Mindestgehalt vermeiden, lieber moderates Einstiegsgehalt mit möglichem Aufstieg nach einem näher zu bestimmenden Bewährungszeitraum anführen
- Alternativformulierung (nur, falls Sie gar keine Informationen finden): „Über das Gehalt würde ich gerne persönlich mit Ihnen sprechen“.

In der Gehaltsverhandlung

- Angebot & Nachfrage/Marktwert entscheidet, nicht Mitleids- oder Bedürftigkeitsargumente
- Gehaltsfrage erst am Gesprächsende aufbringen, um Irritationen zu vermeiden
- für sich selbst ein Minimum im Hinterkopf behalten
- flexibel reagieren auf „Gehaltsdrückerei“ der Firma: bei zu niedrigem Gehaltsangebot nach Entwicklungsmöglichkeiten und evtl. Zusatzleistungen (s.u.) fragen oder/und Gehaltsanpassung für den Zeitpunkt z.B. nach dem Ende der Probezeit vereinbaren

- Auf die Frage: „warum sollte es sich für uns lohnen, gerade für Sie so viel Gehalt zu zahlen?“ Chance nutzen, erneut seine Qualitäten darzustellen, besonders in Bezug auf den möglichen Ertrag der Arbeit für den zukünftigen Arbeitgeber

Aber:

Wichtige Entscheidungskriterien für die Wahl des Arbeitgebers und des Arbeitsplatzes sollten–neben inhaltlichen Aspekten - nicht nur die Attraktivität des Bruttogehalts sein einschließlich etwaiger Sonderzulagen, sondern auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die jeweiligen Rahmenbedingungen der Arbeit wie Arbeitszeit oder eine angenehme Arbeitsumgebung.

Öffentlicher Dienst

Hier erfolgte früher eine Einstufung in das Vergütungssystem des Bundes-Angestelltentarif (BAT). Im Oktober 2005 wurde der BAT für Bund und Kommunen und im November 2006 auf Länderebene durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) bzw. den Tarifvertrag öffentlicher Dienst-Länderebene (TV-L) ersetzt. Lediglich in Hessen und Berlin gilt weiterhin der BAT (Stand: Mai 08). Mit den neuen Tarifverträgen wurden 15 Entgeltgruppen und 6 Stufen geschaffen, die leistungs- und erfahrungsorientierte Entlohnung gerechter gestalten sollen, als es der BAT ermöglichte. Nach wie vor werden die Tarifgebiete in Ost und West unterteilt.

Im Angestelltenverhältnis erfolgt für Beschäftigte mit FH-Abschluss die Gehaltszahlung nach Entgeltgruppe 9 bis 12, mit abgeschlossenem Hochschulstudium nach Entgeltgruppe 13 bis 15.

Wirtschaft und Verbände

Das Jahresbruttogehalt wird je nach Branche in Tarifgruppen gegliedert oder ist beeinflusst von Faktoren wie:

- Angebot und Nachfrage, Marktsituation, Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt
- Individuelle Qualifikation, Erfahrung und fachspezifisches Wissen
- Persönliches Auftreten und Ihr Verhandlungsgeschick bzw. das Ihres Verhandlungspartners
- Anzahl der Mitbewerber/innen
- Dringlichkeit, die Stelle zu besetzen
- Unternehmensgröße, -standort, Branchenzugehörigkeit
- Promotion/MBA o.a. Zusatzqualifikation
- Auslandserfahrungen, Noten, Praktika, Semesterzahl u.a.
- Geldwerte Zusatzleistungen, sogenannte „fringe benefits“ (Essensgeld, Unfallversicherung, Fahrzuschuss, betriebliche Altersversorgung, Aktien/-optionen, Clubmitgliedschaften, Sonderurlaubsregelungen u.a.) Diese sind manchmal steuerlich vorteilhafter als 200 bis 300 Euro brutto mehr im Monat.

Besonderheiten beim Bachelor- und Masterabschluss

Bachelor- sind den FH-Abschlüssen gleichgestellt, Masterabsolventen rangieren mit Uni-Abgängern auf einem Niveau. Die Unterschiede zwischen den Einstiegsgehältern für Bachelor und Master werden nach einer Kienbaum-Umfrage immer geringer. Berufseinsteiger mit Masterabschluss verdienen etwa 3.000 Euro im Jahr mehr als Bachelor.

Extratipp für Frauen

Zitat aus Hesse/Schrader Bewerbungshandbuch, S. 485: „Gerade Frauen fällt es oft schwer, über ihr Gehalt und den Wert ihrer Arbeitskraft zu sprechen. Stärken Sie Ihr Selbstbewusstsein, indem Sie sich Ihrer Erfolge bewusst werden. Machen Sie sich vor der Verhandlung ganz klar, dass Sie nichts zu verschenken haben und sich mit zu großen finanziellen Zugeständnissen keinen Gefallen tun. Sehr häufig sind Frauen auch von dem Gedanken beherrscht, ihre Arbeitskraft sei weniger wert als die von Männern.“

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Informationsquellen für die Bandbreite der Einstiegsgehälter sind die Berufs- und Interessensverbände für die betreffende Branche, Fachzeitschriften- und Magazine wie auch Wirtschaftswoche, Capital, Focus, Manager-Magazin u.a.m.

- <http://www.staufenbiel.de/ratgeber-service/gehalt.html>
- <http://www.karriere.de/service/gehaltscheck/>
- <http://www.sueddeutsche.de/karriere/lohnspiegel-lohn-und-gehaltscheck-1.334035>
- www.tarifspiegel.de

Gehälter nach Branche oder Fachrichtungen

- www.berufsstart.de
 - Gehaltsniveau nach Branche, Berufsstart-Gehaltscheck
- <http://www.gehalts-check.de/berufe-A.html>
 - Gehaltsprofile „Von A wie Abfalltechniker bis Z wie Zytologieassistent“
- www.ingenieurkarriere.de
 - Gehaltsanalyse Ingenieure, Gehaltstest, Einstiegsgehälter Ingenieure
- <http://karriere-journal.monster.de/geld-gehalt/careers.aspx>
 - Gehaltsanalysen nach Fachrichtung oder Branchen

Öffentlicher Dienst

- <http://oeffentlicher-dienst.info/>

- allgemeine Infos sowie Tabellen zu TVöD und TV-L
- <http://tarif-oed.verdi.de/tarifvertraege/tv-l>
 - Infos und Gehaltstabellen zum TV-L

Gehalts-Analysen

- www.gehalts-check.de/ (kostenlos)
- www.lohnspiegel.de (kostenlos)
- www.frauenlohnspiegel.de (kostenlos)
- www.geva-institut.de (kostenpflichtig, € 9,80 (Aktion), ansonsten € 18)
- www.personalmarkt.de/ (kostenpflichtig, ab €24,90 für Berufseinsteiger)

Für eine Vielzahl akademischer Berufe finden Sie außerdem Verdienstangaben unter www.arbeitsagentur.de („BERUFEnet“ Tätigkeit → Verdienst/Einkommen).

Literaturtipps

- Hesse, Jürgen und Hans Chr. Schrader: DIE 100 WICHTIGSTEN TIPPS FÜR DIE ERFOLGREICHE GEHALTSVERHANDLUNG. Für eine optimale Vorbereitung in kürzester Zeit. Eichborn, 2007.
- Püttjer/Schnierda: DIE ERFOLGREICHE GEHALTSVERHANDLUNG. Strategien für mehr Geld. Campus Verlag, 2002. 226 Seiten. ISBN: 978-3593366968.
- Topf, Cornelia: GEHALTSVERHANDLUNGEN FÜR FRECHE FRAUEN. Deckt hinderliche Verhaltensweisen auf, macht darauf aufmerksam, warum Frauen meist weniger Geld verdienen als Männer, Redline Wirtschaftsverlag, 2005.
- Wehrle, Martin: GEHEIME TRICKS FÜR MEHR GEHALT. Ein Chef verrät, wie Sie Chefs überzeugen. Econ Verlag, 2007. 224 Seiten. ISBN 9783430195423.
- Ury, William: NEIN SAGEN UND TROTZDEM ERFOLGREICH VERHANDELN. Campus Verlag, 2009. 286 Seiten. ISBN: 978-3-593-38284-5.

Diese und viele Bücher und Zeitschriften mehr finden Sie an unserem Career Point, der in der Bibliothek der Wirtschaftswissenschaftler in GC 1/41 Nord angesiedelt ist!

Career Service:

Dipl.-Betriebswirtin Astrid Knott & Mathias Grunert, M.A.

Büro im Studierenden Haus, Etage 2/208

Universitätsstr. 150

44801 Bochum

Telefon: 0234-32 23866

E-Mail: careerservice@rub.de