GEHALTSRATGEBER

So holst du bei der Gehaltsverhandlung
das Meiste für dich heraus

Bekommen Sie das Gehalt, das Sie wert sind? Ist Ihr Gehalt auf Ihre Fähigkeiten und Erfahrungen abgestimmt? Und verdienen andere Angestellte in Ihrer Position dasselbe oder mehr?

Der Ansatz, die die eigene Leistung in Geld ausdrücken, ist vielen befremdlich. Dennoch gilt: Wer ein gutes Gehalt will, muss (potenzielle) Arbeitgeber davon überzeugen, dass er es auch wert ist. Neben Verhandlungsgeschick brauchen Sie dafür Flexibilität, gute Vorbereitung und eine kleine Portion Mut.

Aber keine Angst: Wir lassen Sie damit nicht alleine. Damit Sie auch wirklich das verdienen, was Ihnen zusteht, haben wir in diesem Ratgeber die besten Tipps für Sie zusammengetragen.

Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen beim Lesen - und halten die Daumen für Ihre nächste Gehaltsverhandlung!

INHALT

1

Keine Angst vor der Verhandlung!

2

Gehaltserhöhung – wie oft und wie viel: Zahlen aus Österreich

3

Wer? Wann? Wie?

4

Die richtigen Argumente

5

Ein gutes Gehalt: Welche Faktoren bestimmen den Betrag?

6

Checklist: die DOs und DON'Ts der Gehaltsverhandlung

7

Wenn der Chef nein sagt…

8

Besonderheiten beim Bewerbungsgespräch

9

Wertvolle Tipps vom Gehaltsexperte Conrad Pramböck

Keine Angst vor der Verhandlung!

Ob im Vorstellungsgespräch oder im persönlichen Gespräch mit dem Vorgesetzten: Das Thema Gehalt solltest du stets mit Feingefühl ansprechen. Nachverhandlungen sind in der Regel schwierig, es kommt auf eine gute Vorbereitung an. Wir zeigen dir, wie du das Meiste für dich herausholst.

Solltest du überhaupt nach einer Gehaltserhöhung fragen?

Du bist der Meinung, du verdienst eine Gehaltserhöhung? Dann ja, definitiv danach fragen. Viele Angestellte beschweren sich ständig über ihr Gehalt, tun aber nichts. Wenn du mehr Geld möchtest, musst du etwas dafür tun und aktiv auf deine Vorgesetzten zugehen. Vorbereitung ist dabei alles.

Fehlender Mut?

Schreib dir deine Leistungen und Erfolge der letzten Monate auf. Konzentriere dich auf das, was du gut gemacht hast und fokussiere dich nicht auf die weniger positiven Dinge. Wenn du dich selbst an deine Erfolge erinnerst, steigerst du auch dein Selbstbewusstsein.

Nervosität?

Leg dir einen guten Einstieg in das Gespräch zurecht, denn oft sind es die ersten Sätze, die uns nervös machen und ins Schleudern bringen. Wähle deine Worte schon im Vorhinein und übe, sie laut auszusprechen. Gute Vorbereitung gibt dir mehr Sicherheit.

Du hast nichts zu verlieren.

Auch wenn deine Vorgesetzten die Anfrage abweisen, hast du einen Prozess in Gang gebracht und auf deine Erfolge aufmerksam gemacht. Nach 6 bis 12 Monaten kannst du deine Bezahlung erneut ansprechen.

Gehaltserhöhung – wie oft und wie viel: Zahlen aus Österreich

Wie oft solltest du eine Gehaltserhöhung bekommen?

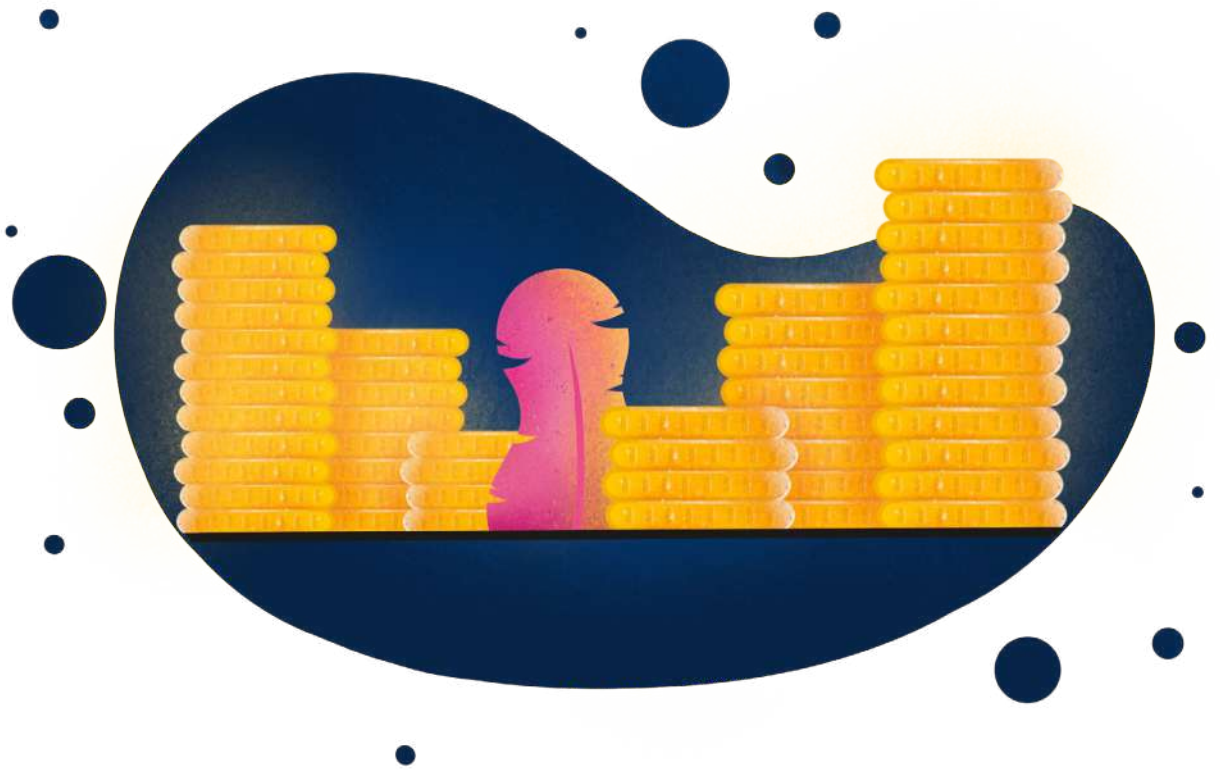
Österreichische Angestellte haben keinen gesetzlichen Anspruch auf eine jährliche Gehaltserhöhung, auch nicht stufenweise oder an die Inflation angepasst. Es liegt also beim Arbeitgeber, ob und wann das Gehalt erhöht wird. Gute Unternehmen wissen jedoch: **Eine Gehaltserhöhung alle 12 Monate ist ein gutes Mittel, um wertvolle Mitarbeiter im Unternehmen zu halten.**
Prinzipiell kannst du alle 12 Monate mit einer Gehaltserhöhung rechnen (oder danach fragen). Wenn du dir früher eine Gehaltserhöhung wünschst, brauchst du ein gutes Argument, etwa wenn sich dein Verantwortungsbereich in größerem Ausmaß verändert hat.

Wie hoch ist die durchschnittliche Gehaltserhöhung in Österreich?

Laut einer StepStone-Studie bekommen **50 %** der Befragten eine Gehaltserhöhung **von 5 bis 10 % des Bruttogehalts**, nur **21 % bekommen mehr als 10 %**.

Macht der Gedanke an ein Gehaltsgespräch nur dich nervös?

Nein, damit bist du nicht allein. Laut Studie finden es **59 %** der Befragten schwierig, eine Gehaltsverhandlung zu führen. Ganze 14 % fragen erst gar nicht nach einer Gehaltserhöhung – aus Angst vor der Reaktion der Vorgesetzten.



Wer? Wann? Wie?

Wen solltest du um eine Gehaltserhöhung bitten?

Wenn du eine Gehaltserhöhung willst, solltest du zuerst mit deinem direkten Vorgesetzten sprechen. Ist dieser für eine Erhöhung nicht empfänglich, kannst du es in einigen Monaten noch einmal probieren.
Wichtig: Es ist keine gute Idee, die direkten Vorgesetzten zu übergehen. Das kann schnell als Zeichen für Illoyalität und mangelndes Teamplay angesehen werden.

Wann ist der richtige Zeitpunkt?

Das jährliche Mitarbeitergespräch findet oft zum Ende des Geschäftsjahres statt und ist eine gute Gelegenheit für die Frage nach mehr Gehalt.
Aber Achtung: Viele Unternehmen beschließen Gehaltserhöhungen immer im Jänner, dann ist eine Anfrage im Dezember zu spät, da das Budget schon feststeht!

Der beste Zeitpunkt:

- Nach Abschluss eines erfolgreichen Projekts, in das du involviert warst.
- Wenn deine Vorgesetzten positive finanzielle Ergebnisse verkünden.
- Erneuerung deines Vertrags.
- Du erhältst mehr Zuständigkeiten/Verantwor tung.

Der schlechteste Zeitpunkt:

- Bei schlechten finanziellen Ergebnissen oder nach Verlust eines Großauftrages.
- Montagmorgens oder zu einer besonders stressigen Zeit des Quartals.
- Freitagnachmittags, wenn alle schon ans Wochenende denken.

Den perfekten Augenblick, das Thema Gehalt anzusprechen, gibt es nicht. Aber es gibt Momente, die besonders gut geeignet sind.

Wie fragst du nach einem Termin für eine Verhandlung?

Am besten ist es immer, persönlich nach einer Gehaltserhöhung zu fragen. Unter vier Augen fällt es deinen Vorgesetzten schwerer, deine Anfrage zu ignorieren. Außerdem zeigt ein persönliches Gespräch, dass du dieses Thema ernst nimmst.
Am besten vereinbarst du daher einen Termin für das Gespräch und informierst deinen Vorgesetzten im Vorfeld über das Thema. Du solltest mindestens 45 Minuten für den Termin einplanen.

Wie formulierst du deine Gehaltsvorstellung?

Dein Verhandlungspartner wird dich entweder beim Einreichen der Bewerbungsunterlagen, im Vorstellungsgespräch oder im Entwicklungsgespräch dazu auffordern, eine konkrete Summe zu nennen. Als Form der Gehaltsangabe lassen sich zwei Möglichkeiten aufzeigen:

Fixe Gehaltsangabe:

„Meinen beruflichen Qualifikationen entsprechend empfinde ich ein **Gehalt von 35.000 Euro/Jahr** als angemessen."

Gehaltsspanne:

„Meine Gehaltsvorstellungen liegen zwischen **30.000 und 42.000 Euro/Jahr**."

Die richtigen Argumente

Welche Argumentation wirkt nun bei Gehaltsverhandlungen? Grundsätzlich werden Gehaltserhöhungen aufgrund individueller Leistungen vergeben. Um erfolgreich zu sein, musst du also mit den richtigen Argumenten punkten.

- **Eine Marktrecherche im Vorfeld** hilft, den eigenen Wert zu bestimmen. So kannst du vermitteln, dass ein höheres Gehalt eine marktkonforme Bezahlung bedeutet.
- Lies deine Jobbeschreibung erneut und **kennzeichne jene Punkte, in denen du hervorstichst**.
- Finde **konkrete Beispiele für deinen Beitrag zum Unternehmenserfolg**. Hebe besondere Leistungen hervor.
- Im Idealfall drückst du deine Leistung in Zahlen aus: **Mach deinen Wert für das Unternehmen messbar**. Hast du Ziele gar übertroffen oder etwa einen wichtigen neuen Kunden gewonnen, dann erwähne das unbedingt.
- Du kannst vorschlagen, zusätzlich auch **mehr Verantwortung im Betrieb zu übernehmen**. Überzeuge deine Vorgesetzten, dass eine Gehaltserhöhung eine Investition in dich als Mitarbeiter darstellt und sich auch längerfristig bezahlt macht.
- Versetze dich bei der Verhandlung in die Lage des Dienstgebers: **Für ihn zählt insbesondere, welchen Beitrag du zum Erfolg des Unternehmens leisten kannst** und welchen Mehrwert du durch deine Qualifikation und Erfahrung lieferst.
- **Betone, wie gerne du für die Firma arbeitest.** Sprich auch an, was du in den nächsten 12 Monaten alles beitragen möchtest.
- **Setze dein Gegenüber nicht unter Druck** und bleib professionell. Lass deine Vorgesetzten auch Gegenangebote machen.

Ein gutes Gehalt

Welche Faktoren bestimmen den Betrag?

In der Gehaltsverhandlung möchte dein Vorgesetzter in erster Linie herausfinden, ob du deinen eigenen Wertrealistisch einschätzen und dich selbst entsprechend vermarkten kannst.
Tools wie der **StepStone Gehaltsplaner**, ein Gespräch unter Branchenkollegen oder Jobanzeigen vergleichbarer Positionen zeigen dir, wo du aktuell stehst – und was du im Gehaltsgespräch verlangen kannst. Auch der **StepStone Gehaltsreport** gibt dir Anhaltspunkte dafür, wie viel du in Punkto Gehalt verlangen kannst.

Bei der gezielten Vorbereitung auf die Gehaltsfrage solltest du mehrere Faktoren im Auge behalten, um eine realistische Gehaltsvorstellung zu definieren:

- **Branche:** Die Vergütung einer Position unterscheidet sich je nach Branche, in der das jeweilige Unternehmen tätig ist. Welche Gehälter wo üblich sind, kannst du dem StepStone Gehaltsreport entnehmen.
- **Region:** Im regionalen Vergleich positionieren sich Westen und Norden in der Regel besser als Süden und Osten. Ausschlaggebend hierfür ist u.a. die Präsenz von Großunternehmen in verschiedenen Regionen/Bundesländern oder die Dominanz von bestimmten hoch bezahlten Berufen. Allerdings sollte man bei der Bewertung der Gehaltszahlen auch die regionalen Differenzen bei den Lebenshaltungskosten berücksichtigen.
- **Unternehmensgröße**: Die Faustregel lautet: je größer das Unternehmen, desto höher die Gehälter.
- **Qualifikation:** Bei der Verhandlung des Gehalts spielt neben den unternehmensbezogenen Faktoren die eigene fachliche Eignung eine zentrale Rolle, etwa Erfahrung, abgeschlossene Ausbildung, spezielle Qualifikationen oder entsprechende Weiterbildungen für die angestrebte Position.

So ermittelst du deinen persönlichen Marktwert

- Was verdienen andere in dieser Position? Wenn du dich mit Kollegen, Bekannten und Freunden austauschen kannst, hilft dir das weiter.
- Was wird für vergleichbare Jobs geboten? Suche nach weiteren vergleichbaren Jobausschreibungen – mit Glück findest du dort genauere Angaben und kannst dein Wunschgehalt so „einkreisen".
- Welche Zusatzqualifikationen oder Ausbildungen bringst du mit, die deinen Wert weiter steigern?
- Was ist deine Schmerzgrenze, die keinesfalls unterschritten werden sollte?
- Bietet der Arbeitgeber neben dem Gehalt noch Benefits, die Geld wert sind? Zum Beispiel eine Jahreskarte, kostengünstige Verpflegung oder finanzielle Unterstützung bei der Weiterbildung.
- Du willst dein Gehalt schon vor dem Bewerbungsgespräch abchecken? Der StepStone Gehaltsplaner hilft dir online weiter!

Hier gehts zum StepStone Gehaltsplaner:
stepstone.at/gehaltsplaner

Checklist: die **DOs** der **Gehaltsverhandlung**

Gute Vorbereitung gibt Sicherheit:

Liste deine Kenntnisse und Fähigkeiten auf, die zu einem guten Ergebnis beitragen.

Recherchiere im Vorfeld den Markt. So vermittelst du, dass dich ein höheres Gehalt in Einklang mit dem Arbeitsmarkt bringt.

Erstelle eine persönliche Erfolgsbilanz. So zeigst du, was du alles geleistet hast.

Übe die Verhandlung im Vorfeld mit Freunden, Familie oder Kollegen.

Notiere das Verhandlungsziel.

Während des Gesprächs:

Überlege deine Wortwahl genau. Vermeide etwa Konjunktive.

Behalte das Wesentliche im Auge und vermeide Emotionen.

Bleib höflich und respektvoll.

Zeige Wertschätzung für das Team und das Unternehmen.

Halte Augenkontakt mit deinem Vorgesetzten.

Checklist: die **DON'Ts** der **Gehaltsverhandlung**

Gute Vorbereitung gibt Sicherheit:

Wähle keinen ungünstigen Zeitpunkt.

Verkauf dich aber nicht unter Wert, indem du zu wenig verlangst. Der Betrag sollte für dich zufriedenstellend und gleichzeitig vernünftig sein.

Verwende keine falschen Argumente (Mieterhöhung, Autokauf…).

Vergiss nicht auf ein konkretes Gehaltsziel.

Zu hohes Pokern lässt dich unglaubwürdig oder arrogant wirken.

Geh nicht mit schlechter Vorbereitung ins Gespräch.

Erwähne nicht direkt das Gehalt deiner Kollegen – beziehe dich auf den Markt.

Erpresse den Verhandlungspartner nicht (z.B. mit der Kündigung drohen).

Und: Achte auf die Körpersprache!

Nicht mit den Füßen klopfen oder zappeln.

Vermeide es, mit dem Kugelschreiber zu klicken.

Mach keine unruhigen Bewegungen mit den Händen.

Wenn der Chef nein sagt…

Was ist zu tun, wenn deine Anfrage auf eine Gehaltserhöhung verweigert wird?

Die meisten Vorgesetzten stimmen nicht gleich freudig zu, wenn du um ein höheres Gehalt bittest. **Was kannst du also tun, wenn sie eine Erhöhung ablehnen?** Hier findest du eine Zusammenfassung möglicher Reaktionen und gute

Gegenargumente:

„Sie haben doch erst letztes Jahr eine Gehaltserhöhung bekommen. Jetzt wollen Sie schon wieder mehr Geld?"

Ja genau, wir haben letztes Jahr meine damaligen Leistungen und Erfolge für das Unternehmen honoriert. Allerdings hat sich mein Verantwortungsbereich seither deutlich vergrößert / habe ich weitere Kunden gewonnen / habe ich einiges geleistet. Daher bin ich der Meinung, dass dies eine weitere Erhöhung rechtfertigt.

„Es tut mir leid, aber die finanzielle Situation des Unternehmens lässt das gerade nicht zu."

Dieser Situation bin ich mir durchaus bewusst. Anstelle eines höheren Gehalts kann ich mir aber auch sehr gut vorstellen über alternative Anreize wie Home-Office, Weiterbildungen oder Veranstaltungsteilnahmen zu sprechen.

„Ich kann Sie gut verstehen, aber ich kann Ihnen maximal X % anbieten. Mehr ist im Moment leider nicht möglich."

Das liegt tatsächlich unter dem, was ich mir vorgestellt habe. Aufgrund meiner Leistung im vergangenen Jahr stelle ich mir Y % vor. Was halten Sie von meinem Vorschlag?

„Lassen Sie uns im neuen Jahr nochmal darüber sprechen. Jetzt ist kein guter Zeitpunkt."

Gerne. Ich werde Ihnen einen Terminvorschlag für das neue Jahr zusenden.

„Sie bekommen doch schon mehr, als in Ihrer Position üblich ist! Sie wollen noch mehr verdienen?"

Meine Gehaltsforderung liegt tatsächlich etwas über dem Durchschnitt. Meine Leistungen in den letzten Monaten sowie meine Erfahrung rechtfertigen den Gehaltssprung aber auch.

„Wenn ich Ihnen jetzt eine Gehaltserhöhung gebe, dann wollen Ihre Kollegen auch alle gleich mehr."

Ich werde mit meinen Kollegen nicht über das Thema Gehalt sprechen. Was Sie mit meinen Kollegen vereinbaren, geht mich nichts an, dafür sind die Positionen zu verschieden. Ich möchte mit Ihnen nur über mein Gehalt und meine Leistungen sprechen.

„Ich würde Ihnen ja die Gehaltserhöhung geben, aber das kann ich nicht entscheiden. Das entscheidet das Management."

Als mein direkter Vorgesetzter können Sie doch meine Leistung am besten beurteilen. Welche Gehaltserhöhung finden Sie denn angemessen?

„Es tut mir leid, aber in Ihrer Position können Sie einfach nicht mehr Gehalt fordern. Das würde das Gehaltsgefüge des Unternehmens sprengen."

Ich bin der Ansicht, dass meine Leistungen eine Beförderung rechtfertigen. Nach welchen Kriterien erfolgen denn die nächsten Karriereschritte?

Kein Erfolg bei der Gehaltsverhandlung? Exit-Strategie überlegen!

Falls das Unternehmen auch darüber hinaus keine Schritte auf dich zu macht, ist es vielleicht an der Zeit, an einen Jobwechsel zu denken, denn eine innere Kündigung ist keine Option. Siehst du innerhalb deines aktuellen Jobs keine Perspektiven für Gehaltserhöhungen oder Beförderungen mehr, sollest du nicht beleidigt sein oder gar weniger Arbeit leisten. Nutze die Gelegenheit und sieh dich eher am Arbeitsmarkt nach etwas Neuem um.
Ein Jobwechsel kann dir helfen, deinen Marktwert neu zu definieren und einen Gehaltssprung von mehr als 15 % herauszuholen. Passende Jobangebote in den verschiedensten Berufsfeldern findest du auf **www.stepstone.at**.

Besonderheiten beim Bewerbungsgespräch

Wenn du erst im Bewerbungsprozess für eine Position bist, solltest du besonders folgende Punkte beachten:

Definiere dein persönliches Wunschgehalt und schreibe deine persönliche Gehaltsuntergrenze nieder.

Schätze den Marktwert deiner Position ein. Eine Gehaltsangabe im Stelleninserat ist in Österreich zwar Pflicht, dein Gehalt kannst du aber davon nicht wirklich ableiten. Welches Ansehen genießt die ausgeschriebene Position? Wie verantwortungsvoll ist die Tätigkeit?

Welche Leistungen werden erwartet? Mit etwas Fingerspitzengefühl kannst du gut einschätzen, wie hoch du pokern kannst.

Lege dein aktuelles Gehalt nicht offen auf den Tisch. So schränkst du nur deinen Verhandlungsspielraum ein. Beschränke dich auf vage Aussagen.

Hab Geduld. Am besten wartest du, bist der Personalverantwortliche das finanzielle Thema anspricht. Oft geschieht das erst in der zweiten Runde des Vorstellungsgesprächs.

Den Job nicht nur nach Gehalt aussuchen…

Gehaltsexperte Conrad Pramböck gibt im Interview wertvolle Verhandlungstipps für Anfänger

Welche Unterschiede gibt es zwischen Gehaltsverhandlungen von Berufseinsteigern und Professionals?

Der Verhandlungsspielraum von Berufseinsteigern ist meist sehr gering, in der Regel weniger als 10 Prozent, in vielen Fällen gibt es Null Spielraum. Ich empfehle, dass Sie bei der Frage nach Ihrer Gehaltsvorstellung zunächst die Gegenfrage stellen: „Wie hoch ist die Gehaltsbandbreite für diese Position?" Nach ein paar Jahren Berufserfahrung entwickeln sich die Gehälter für ähnliche Positionen dann auseinander, und der Verhandlungsspielraum wird größer.

Woher weiß ich, wie viel ich überhaupt verlangen kann?

Gerade Einstiegsgehälter lassen sich recht gut recherchieren: Ein **Masterabsolvent** in Österreich verdient zwischen 3**0.000 und 35.000 Euro pro Jahr**, wobei die Bandbreite **je nach Studienrichtung zwischen 20.000 und über 40.000 Euro** liegt. Ausschlaggebend dafür ist, welche Ausbildung Sie haben und in welcher Branche Sie arbeiten. Auch Kollektivverträge können bei der Orientierung nach dem Wunschgehalt hilfreich sein.

Was sollte ich tun, wenn mir im Bewerbungsgespräch ein zu niedriges Gehalt angeboten wird?

Wenn der Job eine tolle Lernerfahrung darstellt, würde ich mich vor allem in jungen Jahren trotzdem darauf einlassen. Spätestens ab 30 würde ich aber darauf schauen, dass Gehalt und Leistung auch zusammenstimmen.

In Stelleninseraten wird oft ein Richtwert angegeben. Wie viel darüber darf ich im Vorstellungsgespräch mit meinen Gehaltsvorstellungen liegen?

Ich persönlich würde die Zahlen in Stelleninseraten ignorieren. Daran können Sie sich nicht orientieren. Gerade für Akademiker liegen die Gehälter deutlich über dem Kollektivvertrag. Wichtiger ist es, sich im Freundes- und Bekanntenkreis auszutauschen und sich zu erkundigen, wie viel Sie verlangen können.

Haben Sie für Studierende noch einen Tipp in Punkto Gehalt?

Ich empfehle Masterabsolventen, jeden Betrag über 35.000 Euro getrost anzunehmen, als Techniker jeden Betrag über 40.000 Euro. Allerdings rate ich Absolventen und Menschen mit geringer Berufserfahrung, sich die Arbeitgeber nicht nur aufgrund der Höhe des Einstiegsgehalts auszusuchen: Viele Arbeitgeber bieten erstaunlich hoch, aber danach geht lange nichts weiter. Ich würde mich als Absolvent immer nach der Perspektive richten, die mir das Unternehmen bieten kann – da sollten Sie durchaus in einem Zeithorizont von fünf bis zehn Jahren denken.

StepStone Österreich GmbH
Prinz-Eugen-Straße 8-10
A-1040 Wien

E-Mail: office@stepstone.at
www.stepstone.at