stepstone

Gehalts-ratgeber

Bekommst du das Gehalt, das du wert bist? Ist dein Gehalt auf deine Fähigkeiten und Erfahrungen abgestimmt? Und verdienen andere Angestellte in deiner Position das Gleiche oder mehr?

Der Ansatz, die eigene Leistung in Geld auszudrücken, ist vielen befremdlich.

Dennoch gilt: Wer ein gutes Gehalt will, muss (potenzielle) Arbeitgeber*innen davon überzeugen, dass er*sie es auch wert ist. Neben Verhandlungsgeschick brauchst du dafür Flexibilität, gute Vorbereitung und eine kleine Portion Mut.

Aber keine Angst: Wir lassen dich damit nicht allein. Damit du auch wirklich das verdienst, was dir zusteht, haben wir in diesem Ratgeber die besten Tipps für dich zusammengetragen. Wir wünschen dir viel Vergnügen beim Lesen - und drücken die Daumen für deine nächste Gehaltsverhandlung!

Inhalt

Keine Angst vor der Verhandlung!	Seite 4
Gehaltserhöhung – wie oft und wie viel: Zahlen aus Österreich	Seite 5
Wer? Wann? Wie?	Seite 6
Die richtigen Argumente	Seite 7
Ein gutes Gehalt: Welche Faktoren bestimmen den Betrag?	Seite 8
Checkliste: die Dos and Don’ts der Gehaltsverhandlung	Seite 9
Wenn der Chef Nein sagt ...	Seite 10-11
Besonderheiten beim Bewerbungsgespräch	Seite 12
Gehaltsmythen: Was ist wahr, was ist falsch?	Seite 13
Wertvolle Tipps von Gehaltsexpertin Martina Ernst	Seite 14-15

Keine Angst vor der Verhandlung!

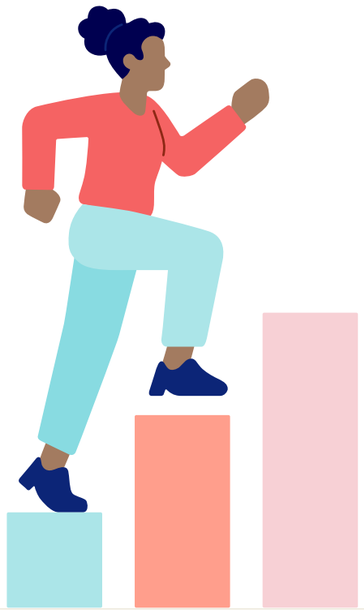
Ob im Vorstellungsgespräch oder im persönlichen Gespräch mit dem*der Vorgesetzten: Das Thema Gehalt solltest du stets mit Feingefühl ansprechen. Nachverhandlungen sind in der Regel schwierig, es kommt auf eine gute Vorbereitung an. Wir zeigen dir, wie du das Meiste für dich herausholst.

Gehaltserhöhung?

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.

Nervosität?

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



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.

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

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 bei dem*der Arbeitgeber*in, ob und wann das Gehalt erhöht wird. Gute Unternehmen wissen jedoch: Eine Gehaltserhöhung alle 12 Monate ist ein gutes Mittel, um wertvolle Mitarbeiter*innen 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.

Kleiner Tipp: Frag jedes Jahr nach einer Gehaltsanpassung und gib dich mit kleineren Anpassung zwischen 3 und 5 % zufrieden, anstatt alle 5 Jahre größere Gehaltssprünge einzufordern.

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*deiner direkten Vorgesetzten sprechen. Ist diese*r 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 Mitarbeiter*innengespräch 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! Am besten nach dem Gehaltsprozess im Unternehmen fragen, um keine Fristen zu verpassen.

Der beste Zeitpunkt:

- nach Abschluss eines erfolgreichen Projekts, in das du involviert warst
- wenn deine Vorgesetzten positive finanzielle Ergebnisse verkünden
- bei Erneuerung deines Vertrags
- wenn du mehr Zuständigkeiten/Verantwortung erhältst

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

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 deine*n Vorgesetzte*n im Vorfeld über das Thema. Du solltest mindestens 45 Minuten für den Termin einplanen.

Wie formulierst du deine Gehaltsvorstellung?

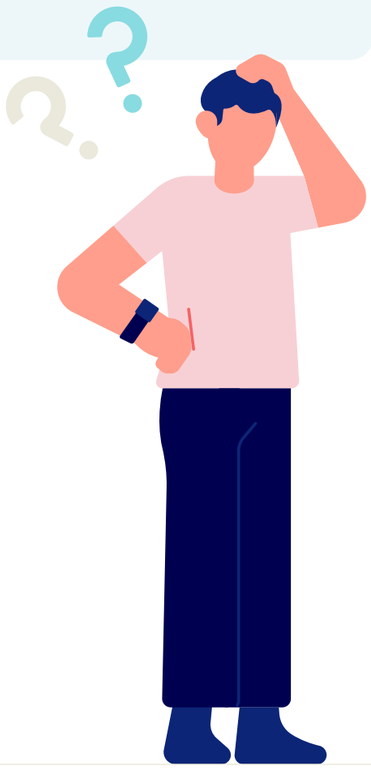
Dein*e Verhandlungspartner*in wird dich entweder beim Einreichen der Bewerbungsunterlagen, im Vorstellungsgespräch oder im Entwicklungsgespräch dazu auffordern, eine konkrete Summe zu nennen. Als Form der Gehaltsangabe lassen sich zwei Möglichkeiten aufzeigen:

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 wichtige neue Kund*innen 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*in darstellt und sich auch längerfristig bezahlt macht.
- Versetze dich bei der Verhandlung in die Lage deines*deiner Vorgesetzten: Für ihn*sie 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*e Vorgesetzte*r in erster Linie herausfinden, ob du deinen eigenen Wert realistisch einschätzen und dich selbst entsprechend vermarkten kannst. Tools wie der Stepstone-Gehaltsplaner, ein Gespräch unter Branchenkolleg*innen oder Jobanzeigen vergleichbarer Positionen zeigen dir, wo du aktuell stehst – und was du im Gehaltsgespräch verlangen kannst. Auch der Stepstone-Gehaltsplaner gibt dir Anhaltspunkte dafür, wie viel du in puncto Gehalt verlangen kannst.

Bei der Vorbereitung auf die Gehaltsfrage solltest du mehrere Faktoren im Auge behalten:

- **Branche:** Die Vergütung einer Position unterscheidet sich je nach Branche, in der das jeweilige Unternehmen tätig ist. Recherchiere im Vorfeld zu branchenüblichen Gehältern und den Kollektivverträgen. Welche Gehälter wo üblich sind, kannst du auch 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 Kolleg*innen, Freund*innen und Bekannten 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*die Arbeitgeber*in neben dem Gehalt noch Benefits, die Geld wert sind? Z. B. ein Jobticket, Essenszuschuss oder finanzielle Unterstützung bei der Weiterbildung.
- Du willst dein Gehalt schon vor dem Bewerbungsgespräch abchecken? Der Stepstone-Gehaltsplaner hilft dir online weiter!

Hier geht’s zum Stepstone-Gehaltsplaner:
stepstone.at/gehaltsplaner

Die Dos und Don’ts der Gehaltsverhandlung

Vorbereitung:

- 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.
- Liste deine Kenntnisse und Fähigkeiten auf, die zu einem guten Ergebnis beitragen.
- Notiere das Verhandlungsziel.
- Übe die Verhandlung im Vorfeld mit Freund*innen, Familie oder Kolleg*innen.
- Informiere dich über die Unternehmenszahlen und Marktentwicklung in der Branche.

Während des Gesprächs:

- Überlege deine Wortwahl genau. Vermeide etwa Konjunktive.
- Belege deine Werte mit Fakten (Abschluss, Erfahrung, ...)
- Behalte das Wesentliche im Auge und vermeide Emotionen.
- Bleib höflich und respektvoll.
- Zeige Wertschätzung für das Team und das Unternehmen.
- Halte Augenkontakt mit deinem*deiner Vorgesetzten.

Vorbereitung:

- Verwende keine falschen Argumente (Mieterhöhung, Autokauf, ...).
- Wähle keinen ungünstigen Zeitpunkt (Montagmorgen, direkt nach einem großen finanziellen Verlust, ...)
- Vergiss nicht auf ein konkretes Gehaltsziel.
- Zu hohes Pokern lässt dich unglaubwürdig oder überheblich wirken.
- Geh nicht mit schlechter Vorbereitung ins Gespräch.
- Erwähne nicht direkt das Gehalt deiner Kolleg*innen – beziehe dich auf den Markt.
- Verkauf dich aber nicht unter Wert, indem du zu wenig verlangst. Der Betrag sollte für dich zufriedenstellend und gleichzeitig vernünftig sein.

Deine Körpersprache:

- Vermeide es, mit dem Kugelschreiber zu klicken.
- Mach keine unruhigen Bewegungen mit den Händen.
- Nicht mit den Füßen klopfen oder zappeln.

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:

„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 Homeoffice, Weiterbildungen oder Veranstaltungsteilnahmen zu sprechen.

„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 Kund*innen gewonnen / habe ich einiges geleistet. Daher bin ich der Meinung, dass dies eine weitere Erhöhung rechtfertigt.

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

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

„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?

„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 Kolleg*innen auch alle gleich mehr."

Ich werde mit meinen Kolleg*innen nicht über das Thema Gehalt sprechen. Was Sie mit meinen Kolleg*innen 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*e direkte*r Vorgesetzte*r 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, solltest 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.
- Welche Leistungen werden erwartet? Mit etwas Fingerspitzengefühl kannst du gut einschätzen, wie hoch du pokern kannst.
- Es kann vorkommen, dass die Recruiter*innen das Thema Gehalt im Gespräch nicht von sich aus erwähnen. Wenn du schon bei der Bewerbung eine Gehaltswunschangabe angeben musstest, versuche im Vorstellungsgespräch auf den Gesprächsverlauf zu achten und höre auf dein Gefühl, wann der passende Zeitpunkt ist, um das Gehalt anzusprechen. Ansonsten hab Geduld. Es kann auch sein, dass die Recruiter*innen das Thema Gehalt erst in der zweiten Runde ansprechen.
- Schätze den Marktwert deiner Position ein. Eine Gehaltsangabe im Stelleninserat ist in Österreich zwar Pflicht, dein Gehalt kannst du aber davon nicht wirklich ableiten, da oft nur kollektivvertragliche Mindestgehälter angegeben sind. Welches Ansehen genießt die ausgeschriebene Position? Wie verantwortungsvoll ist die Tätigkeit?
- Lege dein aktuelles Gehalt nicht offen auf den Tisch. So schränkst du nur deinen Verhandlungsspielraum ein. Beschränke dich auf vage Aussagen.

Gehaltsmythen: Was ist wahr, was ist falsch?

1. Gehaltserhöhung nur bei Beförderung möglich.

Falsch! Gehaltssprünge sind jedoch höher, wenn beispielsweise Personalverantwortung dazukommt. Investiere in Weiterbildungen und Spezialisierungen, um nochmals attraktiver für das Unternehmen zu sein. Außerdem hast du gleich ein paar gute Argumente parat.

2. Bessere Jobchancen, wenn weniger Gehalt gefordert wird.

Falsch! Zu geringe Gehaltsforderungen können schnell als Zeichen für mangelnde Erfahrung verstanden werden. Wichtig ist, dass du selbstbewusst, aber realistisch in deiner Gehaltsvorstellung bist.

3. Mehr Gehalt bei häufigerem Jobwechsel

Wahr! In der Regel ist der Gehaltssprung bei einem Jobwechsel größer. Das soll nicht bedeuten, dass du gleich den Job an den Nagel hängen sollst. Mach dir Gedanken darüber, ob Faktoren wie das allgemeine Wohlbefinden, das Team, eventuelles freies Schaffen und großes Vertrauen oder ähnliches, einen größeren Einfluss für dich haben.

4. Wer häufiger nach Gehalt fragt, ist erfolgreicher.

Wahr! Es lohnt sich in regelmäßigen Abständen das Gehaltsgespräch zu suchen. Arbeitnehmer*innen nutzen diese Chance zu selten, sei es das unangenehme Gefühl nach mehr zu fragen oder die Befürchtung die berufliche Beziehung zu den Vorgesetzten zu belasten.

5. Nie das erste Angebot annehmen.

Wahr! So wie du nicht mit deinem absoluten Minimum in die Verhandlung gehst, verpulvert das Unternehmen auch nicht direkt dessen Maximum. Es ist in vielen Fällen noch etwas rauszuholen, aber bleib realistisch und werde nicht überheblich in deinem Gehaltswunsch.

6. In Krisenzeiten ist eine Gehaltsverhandlung ausgeschlossen.

Falsch! Achte nur darauf, dass deine Forderungen auch den Gegebenheiten entsprechen. Denk sonst auch an Alternativen wie Essensgutscheine, das Jobticket, mehr Urlaubstage, Zuschüsse zur Gesundheitsförderung oder ähnliches.

Gehaltsverhandlung: wertvolle Tipps

Martina Ernst, Gehaltsexpertin und Gründerin von SalaryNegotiations. und Fair & Equal Pay gibt im Interview wertvolle Verhandlungstipps für Anfänger*innen und Professionals

Wie gehe ich mit der Gehaltsangabe in der Stellenausschreibung am besten um? Was raten Sie Bewerber*innen?

Martina Ernst
Gründerin von SalaryNegotiations. und Fair & Equal Pay

Oft sind die Gehaltsangaben in den Unternehmen nur die kollektivvertraglich festgelegten Mindestgehälter für die Position, die weder die individuelle Erfahrung noch die möglichen Zusatzkompetenzen berücksichtigen – und diese Mindestgehälter basieren fast immer auf den üblichen 38,5/40-Wochen-Stunden, während gerade viele Expert*innen- bzw. Führungskräfte-Jobs eine Überstundenpauschale bzw. einen All-In-Vertrag bezahlen.

Tipp: So spät wie möglich über die konkreten Gehaltsvorstellungen sprechen, denn erst dann sind der genaue Umfang des Jobs und die wirkliche Verantwortung im Unternehmen bekannt. Vorher genügt es, wenn die Erwartung einer marktüblichen und fairen Bezahlung kommuniziert wird.

Gibt es Unterschiede in der Verhandlung bei All-in-Verträgen und Teilzeitstellen? Was soll ich dabei beachten?

Bei All-In Verträgen ist es hilfreich zu erfragen, auf welcher Wochenstundenzahl die Bezahlung basiert. Teilzeitverträge müssen aliquot zu Vollzeitverträgen bezahlt werden – enthalten aber meist keine Überstundenpauschale.

Was raten Sie jemandem, der überzeugt ist, er*sie verdient zu wenig?

Wer überzeugt ist, zu wenig zu verdienen, sollte unbedingt das Gespräch mit seinen Vorgesetzten suchen. Es gilt: Wer nichts fordert, bekommt nichts! Wichtig ist, einen Termin zu vereinbaren und genügend Zeit einzuplanen, um über seine berufliche Zukunft im Unternehmen zu sprechen.

Ein No-Go und Eigentor: Wenn die Vorgesetzten zwischen Tür und Angel mit dem Thema konfrontiert werden – und womöglich noch mit Kündigung gedroht wird.

Ist Gehalt Verhandlungssache? Oder darf ich als Beschäftigte*r erwarten, dass Unternehmen auf Fairness und leistungsorientierte Entlohnung achten?

Unternehmen bemühen sich vermehrt um faire und transparente Gehaltsstrukturen, in denen folgender Grundsatz gilt: gleiche Vergütung für gleiche Funktion und vergleichbare Kompetenzen sowie Leistung. Trotzdem sollte das Thema Entlohnung sachlich angesprochen werden, denn diese heiklen Themen offen anzusprechen beweist Leadership und qualifiziert einen umso mehr für verantwortungsvollere Positionen.

Und bitte immer daran denken: Arbeitgeber*innen sind keine Gegner*innen, denn letztendlich wollen beide Seiten weiter motiviert zusammenarbeiten. Am besten nicht gleich mit der Tür ins Haus fallen, sondern erst einmal eine gute Gesprächsatmosphäre herstellen. Und sollte die Entscheidung länger dauern, dann beharrlich und freundlich dranbleiben.

“Ich weiß, dass ich zu wenig verlange, aber ich kann nicht aus meiner Haut”, sagt etwa jede*r Vierte in unserer letzten Gehaltsumfrage: Was raten Sie jemandem in dieser Situation?

Dann ist es besser, die Verhandlungspartner*innen zu bitten, einen fairen und angemessenen Gehaltsvorschlag zu machen, der gut ins Gefüge der Leistungsträger*innen des Unternehmens passt – und der auch die marktübliche Vergütung für die jeweilige Position berücksichtigt. Damit sind die Firmen am Zug!

“Ich halte mich zu Anfang zurück und hoffe auf eine Steigerung später, wenn ich gezeigt habe, was ich kann”, das sagen knapp 30 % unserer Befragten. Halten Sie das für eine gute Strategie?

NEIN, es ist wichtig, von Anfang an ein marktübliches Gehalt zu verdienen. Es ist für ein Unternehmen viel schwieriger, intern nach ein, zwei Jahren zu argumentieren, warum plötzlich derselbe Job höher bezahlt werden sollte.

Was unter Umständen möglich ist: Direkt in der Vertragsverhandlung ein Zwei-Stufen-Modell schriftlich festlegen z. B. ein bestimmtes Gehalt für die ersten 6-9 Monate und danach ein um 10 % erhöhtes Gehalt.

Woher weiß ich, wie viel ich verlangen kann? Welche externen und welche individuellen Faktoren spielen eine Rolle?

Vergleichsdaten online für den Marktwert des derzeit ausgeübten Jobs suchen und auch im Bekanntenkreis erfahrenere Personen fragen, was sie für eine vergleichbare Position verlangen würden. Derzeit zahlt der Markt für große Unternehmen mancher Branchen wie IT, Finanz und Pharma durchaus mehr für die gleiche Position als zum Beispiel ein kleines Unternehmen im Handel oder im NGO-Sektor.

Außerdem zu beachten: Nicht nur Branche, Unternehmensgröße, Arbeitsbereich und Verantwortung bestimmen das Gehalt. Auch die Region ist ausschlaggebend, um den unterschiedlichen Lebenshaltungskosten Rechnung zu tragen. Noch nicht entschieden ist, ob künftig in Zeiten der Remote-Arbeit die Lebenshaltungskosten einer Region weiter gehaltsbestimmend sein werden.
Ausschlaggebend ist auch einerseits die Erfahrung, die für die gewünschte Position nachgewiesen werden kann und andererseits die Kompetenzen, die für künftige Herausforderungen des Unternehmens eingesetzt werden können.

Welche Benefits kann ich abseits meines Gehalts im Rahmen der Gehaltsverhandlung noch ausverhandeln?

Die angebotenen Benefits variieren sehr stark von Unternehmen zu Unternehmen, deshalb würde ich, sobald feststeht, dass ein Jobangebot gemacht wird, zuerst aufzählen lassen, welche Benefits das Unternehmen bietet. Eventuell lassen sich ein paar Urlaubstage mehr verhandeln, oder ein höherer Beitrag zur freiwilligen Pensionsversicherung, ein Jobfahrrad, eine Essenspauschale statt der Kantine oder ähnliches. Da gibt es einige Möglichkeiten.

Krisen, Inflation, Stagnation: Inwiefern haben externe Umstände Einfluss auf meine persönliche Gehaltsverhandlung?

Rein theoretisch ist immer der richtige Zeitpunkt, mehr Gehalt einzufordern, wenn der Mehrwert für das Unternehmen glaubhaft nachgewiesen werden kann. Achtung: Von Mehrwert wird gesprochen, wenn etwas geleistet wurde, was für das Unternehmen wichtig ist: Prozessoptimierung, deutliche Verbesserung der Produktqualität, Akquirierung eines neuen Kundensegments, Kostenreduktion oder ähnliches. Bei frischgebackenen Alumni kann das Thema der Bachelor-/Masterarbeit genau der Bereich sein, in dem das Unternehmen künftig wachsen will. Mitarbeiter*innen, die durch ihr Engagement und ihre Aktionen dem Unternehmen aus der Krise helfen, sind für das Unternehmen ‚mission critical‘ und werden auch oft durch spezielle Retention-Boni* an das Unternehmen gebunden – besonders in Krisenzeiten.

Wann ist der beste Zeitpunkt für eine Gehaltsverhandlung? Welche Fristen darf ich nicht verpassen (z. B. Mitarbeitergespräch, Budgetverhandlung, etc.)?

Ich empfehle seine Vorgesetzten zu fragen, wie genau im Unternehmen der Prozess und Zeitplan für Gehaltsverhandlungen definiert sind. Möglicherweise brauchen die direkten Vorgesetzten noch weitere Argumente, um eine Gehaltserhöhung oder Beförderung bei deren Vorgesetzen bzw. der Geschäftsführung durchzusetzen. Eventuell gibt es fixe Termine für Gehaltsanpassungen im Unternehmen.

Welche Gehaltssteigerungen sind realistisch?

Im selben Job sind Gehaltserhöhungen von 5 bis 15 % realistisch, eventuell auch 20 %, wenn das derzeitige Gehalt noch weit unter dem Median für den eigenen Job liegt. Für neue Positionen ist ausschlaggebend, welchen Marktwert der neue Job hat – besonders beim Bewerben in einem anderen Unternehmen.

Wie vermeide ich es, als Frau in die Gender-Pay-Gap-Falle zu treten?

Oft höre ich: Gehalt ist mir nicht wichtig, das Klima im Unternehmen muss passen. Ja, die Unternehmenskultur ist sehr wichtig, nur: Ein Unternehmen, das seine Mitarbeitenden fair und angemessen behandelt, wird in der Regel auch fair bezahlen – und daher sollte offen über den Marktwert des eigenen Jobs gesprochen werden.

Und nicht vergessen: Jeden Cent, den ich liegen lasse, könnte ich investieren, in die eigene Zukunft oder die der Familie/Hilfsbedürftigen.

Die größte Hürde ist der Umgang mit der Karenz: Unbedingt mit dem Unternehmen bereits vor Beginn der Karenz besprechen, wie es im Anschluss weitergehen soll. Im Falle einer Führungsposition, gerne laut über Job-Sharing und jegliche Form der Unterstützung nachdenken, die das Unternehmen Eltern anbietet.

Welche Strategie empfehlen Sie Frauen bei der Gehaltsverhandlung?

Wichtig ist, den Marktwert des eigenen Jobs zu kennen und zu wissen, dass das nicht ein Wert ist, sondern eine Gehaltsbandbreite. Wer die eigenen Qualifikationen für die Position gut ins Spiel bringen kann, sollte auf jeden Fall mindestens den Median dieser Bandbreite ansteuern.

Wer zu wenig verlangt, irritiert – ganz nach dem Motto: Vielleicht traut sich die Person die geforderte Aufgabe doch nicht zu?

Haben Sie noch weitere, allgemeine Tipps für die Gehaltsverhandlung?

Wer an Gehaltsverhandlung denkt, denkt auch immer über den eigenen Selbstwert nach. Daher gehört alles rund um das Thema ‚Wie stärke ich meinen Selbstwert‘ gleichermaßen zum Thema Gehaltsverhandlung wie die Hard Facts selbst.

Gute Nachrichten: Immer mehr Unternehmen bieten proaktiv Fair & Equal Pay an, damit erst gar keine unangenehmen Verhandlungssituationen entstehen.

***Retention-Bonus:** ist ein finanzieller Anreiz, um Mitarbeiter*innen für einen festgelegten Zeitraum im Unternehmen zu halten. Wird häufig auch als Bindungsbonus bezeichnet.

stepstone

Für noch mehr Bewerbungs-, Verhandlungs- und Karrieretipps

Besuche einfach unseren Blog auf www.stepstone.at

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

+43/1/ 405 00 68-0
anfragen@stepstone.at

stepstone.at