

Gehaltsverhandlungen gewinnen

Unsere Tipps für Sie.

Auf dezidierte Fragen nach den einzelnen Stationen Ihres Lebenslaufes sind Sie hinlänglich vorbereitet, und auch klassische Personaler-Fragen wie die von Ihnen selbst im Gespräch zu benennenden Stärken und Schwächen schrecken Sie schon lange nicht mehr? Selbst geforderte Kurzpräsentationen oder eine Fortführung des Bewerbungsgesprächs auf Englisch sind für Sie keine unüberwindbare Hürde? Das sind die besten Voraussetzungen für ein souverän und professionell geführtes Bewerbungsgespräch. Mit unseren Tipps sind Sie auch bei dem kritischen Thema „Gehaltsverhandlungen“ auf der sicheren Seite.

Gut vorbereitet durchstarten

Generell gilt: Informieren Sie sich so detailliert wie möglich über das Unternehmen, in dem Sie beginnen wollen. Recherchieren Sie auf der Homepage, suchen Sie nach Medienberichten oder Pressemitteilungen. Interessante Hintergrundinformationen birgt auch die Webseite www.unternehmensregister.de. Insbesondere, wenn sich Ihr Gehalt aus einem fixen und einem variablen Anteil zusammensetzt, ist der variable Anteil zumeist mit zwei Faktoren verknüpft: mit Ihrem individuellen Erfolg / Ihren individuell erreichten Zielen sowie der Erreichung der Unternehmensziele. Obgleich Sie natürlich mit Ihren individuellen Zielen zum Unternehmenserfolg beitragen, sollten Sie sich vorab informieren, wie sich die Umsatz-, gegebenenfalls auch die Gewinnentwicklung des Unternehmens in den vergangenen Jahren gestaltete, um hier nicht womöglich schmerzhaftes Gehaltseinbußen zu erleiden.

"Recherchieren Sie unbedingt auch die branchenüblichen Gehaltsstrukturen“, rät PRO ERGO Personalberater Andreas Küpper. Informationsstellen können hier die örtlichen Arbeitsagenturen, Verbände oder auch das Internet sein. „Neben dem Branchencheck müssen Sie auch die Größe des Unternehmens beachten. Der Unterschied der Gehaltsstrukturen zwischen Konzernen oder Klein- und Mittelständischen Betrieben ist beträchtlich.“

Einen weiteren wichtigen Tipp hat der langjährige Personalberater: „Recherchieren Sie, ob das Unternehmen einem öffentlich-rechtlichen Tarifverbund angehört oder sich an einen solchen Tarifvertrag anlehnt. Ist dies der Fall, nennen Sie unbedingt keinen absoluten Eurobetrag als Vergütungswunsch, sondern geben die entsprechende Vergütungs- oder Besoldungsgruppe an.“

Solide Diskussionsbasis schaffen

Fixieren Sie für sich vorab drei Kennziffern:

- Wie viel Geld benötigen Sie monatlich mindestens für die Erhaltung Ihres Lebensstandards? Diese Kennziffer ist insbesondere wichtig bei der Verhandlung eines Gehaltes, das sich aus einem fixen und einem variablen Anteil zusammensetzt.
- Wo sind Sie (inklusive Bonus- und Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeldern) derzeit monatlich / jährlich aufgestellt?
- Um wie viel Prozent möchten Sie innerhalb welcher Zeitspanne diesen Status Quo verändern?

Andreas Küpper, Bereichsleiter Personalberatung der PRO ERGO GmbH: „Beachten Sie bei der Angabe Ihres Gehaltswunsches auch unbedingt, auf welcher Basis Sie diskutieren. Gehen Sie bei der Angabe Ihres gewünschten Monatsbruttos von 13 Monatsgehältern aus, erleben Sie bei Vorlage des Arbeitsvertrages schnell eine herbe Enttäuschung, wenn das eigentliche Salär deutlich niedriger ausfällt als in Ihrer Vorstellung. Kommunizieren Sie entsprechend mit Ihrem Verhandlungspartner und berechnen Sie auf Basis Ihrer gewünschten Jahresbruttogesamtvergütung Ihr monatliches Zielgehalt. Generell rate ich, hierbei immer eine Spanne anzugeben, damit die Unternehmen – die ihrerseits zumeist klaren Budgetvorgaben unterliegen – sich eine gewisse Flexibilität bewahren können.“

Fair rechnen

„Die Position ist mit XYZ Euro dotiert“: Feste Vorgaben oder auch firmeninterne Gehaltsstrukturen erlauben Ihrem Verhandlungspartner nicht immer die erhoffte Flexibilität. Ehe Sie sich enttäuscht abwenden, sollten Sie eventuelle Sozial- oder Sonderleistungen in die Gehaltsberechnung einbeziehen. Bezuschusst das Unternehmen Ihre Pensionskasse oder gewährt Ihnen anderweitige vermögenswirksame Leistungen? Erhalten Sie ein JobTicket oder Essensgutscheine? Alle diese Sonderleistungen erhöhen unmittelbar Ihr monatliches Nettoeinkommen.

„Beachten Sie außerdem, wie viele Urlaubstage das Unternehmen gewährt. Hier klafft die Spanne teilweise weit auseinander: bis zu zehn Tage Unterschied sind möglich. Und zehn Urlaubstage mehr bedeuten zwei bezahlte Wochen Freizeit“, rät Andreas Küpper. Ähnlich verhält es sich mit der Wochenarbeitszeit. Arbeiten Sie 37,5 Stunden und Überstunden werden Ihrem Gleitzeitkonto gut geschrieben – oder aber beträgt Ihre Wochenarbeitszeit mindestens 40 Stunden, Überstunden unbezahlt? Alle diese Faktoren sollten Sie bei der Gehaltsfindung beachten.

Probezeit = Leidenszeit?

Ja, häufig. Richten Sie sich bei Ihren Vorstellungen auf eine sechsmonatige Verzögerung ein. Viele Unternehmen prüfen in der Probezeit nicht nur die Fähigkeiten und Fertigkeiten ihrer Arbeitnehmer, sondern auch ihre Frustrationstoleranz bezüglich der geforderten Bezüge. Gegen diese Praxis ist

per se nichts einzuwenden. Allerdings: Fixieren Sie die nach erfolgreichem Bestehen der Probezeit neu festgelegte Gehaltsstruktur inklusive Staffelung unbedingt schriftlich in Ihrem Arbeitsvertrag! Und zwar als absolute Größe: „Der Arbeitnehmer erhält nach erfolgreichem Bestehen der Probezeit ein Monatsgehalt in Höhe von XYZ“. Und Vorsicht: Clevere Sparfüchse berechnen vertraglich festgelegte Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld nach dem Probezeit-Gehalt und „vergessen“ die Anpassung.

Weitere Tipps

Dass Sie Ihre Gehaltsforderung nicht nur den branchenüblichen Strukturen anpassen sollten, sondern ebenfalls Ihrer persönlichen fachlichen Qualifikation, versteht sich von selbst. Weitere Kriterien bei der Eingruppierung sind die Führungserfahrung und Führungsverantwortung, Budgetverantwortung und Projektverantwortung. „Es besteht ein gravierender Unterschied zwischen einem Junior Controller, der nach seinem Hochschulstudium maximal zwei Jahre Berufserfahrung vorzuweisen hat, oder einem Controller mit zwanzig Jahren Berufserfahrung. Leider lassen sich viele Bewerber von allgemein gehaltenen Standardbrancheninfos verwirren, anstatt ihre eigene individuelle Situation hierauf anzuwenden“, erläutert Andreas Küpper.

Wenn wir Ihnen mit unseren Hinweisen einige nützliche Anregungen für Ihre kommenden Vergütungsgespräche geben konnten, so haben die vorstehenden Zeilen ihren Zweck erreicht.

Gerne beantworten wir Ihre Fragen zu diesem Themenkomplex auch telefonisch, schriftlich oder persönlich. Nehmen Sie Kontakt mit uns auf und aktualisieren ggf. Ihre bei uns bereits vorhandenen persönlichen Daten. Wir freuen uns darauf, Sie bei der Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung in vielfältiger Weise unterstützen zu dürfen und verbleiben

mit herzlichen Grüßen,

Ihr

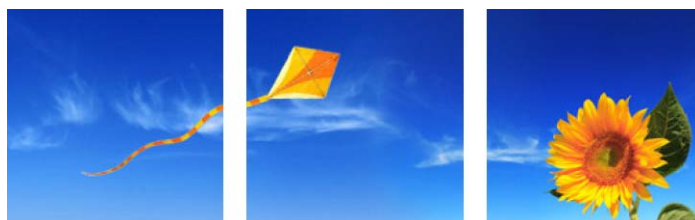
Dr. Bernd Marian Appel
Geschäftsführender Gesellschafter

PRO ERGO GmbH

Personalberatung + Vermittlung

Pohlhausenstr. 17
53332 Bornheim

Telefon: 02222 / 9893 -23
Fax: 02222 / 9893 -22
E-Mail: info@proergo.de
Internet: www.proergo.de



Wir bringen Menschen zueinander.