

Das haben Sie sich verdient

Sabine Olschner



Nach einem erfolgreichen Studienabschluss wollen die meisten Absolventen auch einen gut bezahlten Job. Doch Verhandeln ist nicht jedermanns Sache. Nur wer bestens vorbereitet ins Vorstellungsgespräch geht, hat Chancen, bei der Diskussion ums Gehalt gut abzuschneiden.

Dirk Schultes (Name von der Redaktion geändert) wollte nach seinem Studium als Online-Redakteur arbeiten. Nach einigen erfolglosen Bewerbungen entschied sich der Kommunikationswissenschaftler, in einer Hamburger Internetagentur ein Praktikum zu absolvieren – mit der Aussicht auf eine Festanstellung. „Da ich unbedingt in dieser Agentur arbeiten wollte, habe ich dem Praktikum zugestimmt – obwohl das für einen Hochschulabsolventen sicherlich nicht der Traumberufseinstieg ist“, so der 28-Jährige. 500 Euro bekam er pro Monat, drei Monate sollte das Praktikum dauern. Nach zwei Monaten fragte er bei seinem Vorgesetzten nach, wie es mit einer Übernahme aussähe. „Daraufhin erklärte sich der Geschäftsführer bereit, mich einzustellen und das Praktikum um einen Monat zu verkürzen“, erzählt Dirk Schultes. Als Einstiegsgehalt bot ihm sein Chef 2.300 Euro. „Eigentlich hatte ich gar keine Wahl“, meint der Absolvent. „Entweder konnte ich das Gehaltsangebot akzeptieren, oder ich hätte den Job gar nicht bekommen.“

So wie Dirk Schultes geht es vielen Berufseinsteigern, die direkt von der Hochschule kommen: Sie haben das Gefühl, dass bei der Frage ums Geld keine Diskussionen möglich sind. Doch diese Einstellung sei falsch, meint Gehaltscoach und Buchautor Martin Wehrle: „Es ist ein Fehler, nur das zu nehmen, was einem angeboten wird.“ Die meisten Hochschulabsolventen verhandelten nicht beim Gehalt, „und das ist sehr schade“, so Wehrle. Denn oft haben Akademiker mehr zu bieten, als ihnen bewusst ist. Eine abgeschlossene Berufsausbildung, qualifizierte Praktika, ehrenamtliches Engagement, Auslandserfahrung und Fremdsprachenkenntnisse – all das können sie bei der Gehaltsverhandlung in die Waagschale werfen. „Bewerber sollten sich vor dem Vorstellungsgespräch überlegen, welche Vorteile sie dem Unternehmen mit ihren Qualifikationen bieten“, rät der Gehaltsexperte. Je mehr Erfahrungen und Kenntnisse der Kandidat mitbringt, umso schneller kann er sich schließlich in seinen neuen Job einarbeiten – was weniger (finanziellen) Aufwand für den Arbeitgeber bedeutet. Und je früher der Mitarbeiter hundert Prozent Leistung bringt, umso wertvoller ist er für das Unternehmen.

Marktwert herausfinden

Doch welche konkrete Summe kann der Bewerber bei der Frage nach dem Gehalt verlangen? Dazu gilt es zunächst, seinen eigenen Marktwert herauszufinden. Im Internet und in den Medien finden sich dazu zahlreiche Gehaltsvergleiche. Nicht alle liefern jedoch realistische Auswertungen. „Viele der kostenlosen Gehaltschecks verfügen über eine sehr schwache Datenbasis oder führen lediglich einen rein automatischen Vergleich durch, so dass die Ergebnisse wenig differenziert und damit auch wenig aussagekräftig sind“, warnt Heike Friedrichsen, Sprecherin der Hamburger Vergütungsberatung PersonalMarkt. Diese allgemeinen Trendaussagen könnten allenfalls erste Anhaltspunkte liefern, sie sind aber keine verlässlichen Gehaltsinformationen. Auch Martin Wehrle gibt zu bedenken, dass bei den automatischen Gehaltsvergleichen alle Informationen über einen Kamm geschoren werden: „Je nach Größe und Standort des Unternehmens können gleiche Aufgaben ganz unterschiedlich vergütet werden.“ Sein Tipp: „Fragen Sie Absolventen älterer Semester, die in Ihrer Branche oder sogar in Ihrem Wunschunternehmen eingestiegen sind, nach ihren Erfahrungen.“ Als Faustregel gilt, so Heike Friedrichsen: „Große Unternehmen zahlen mehr. Sie sind aber oft unbeweglicher im Gehaltsrahmen. Kleine Unternehmen zahlen weniger, sind aber häufig flexibler in der Verhandlung.“

Die klassischen „Gutverdiener-Branchen“ sind laut PersonalMarkt die Halbleiterindustrie, Banken sowie die Luftfahrt- und Pharmaindustrie. Die niedrigsten Einstiegsgehälter gebe es hingegen bei Werbe- und PR-Agenturen, in sozialen Einrichtungen und – als Schlusslicht – bei kulturellen Organisationen. „Doch selbst in den schlechter bezahlten Branchen sollte sich keiner als ‚Billigprodukt‘ verkaufen“, gibt Martin Wehrle zu bedenken. Wer sich mit sehr wenig Geld zufrieden gebe, erwecke den Eindruck, Fehler zu haben und nur „Mangelware“ zu sein. Auch Geisteswissenschaftler, die häufig nicht so gern über Geld nachdenken, sollten sich also bewusst sein, dass sie einen gewissen Marktwert haben, und diesen selbstsicher im Gehaltsgespräch verlangen. Gleich, welche Fachrichtung ein Bewerber studiert hat: Wenn er schon in seinem ersten Job zu wenig Geld bekommt, wird es für ihn schwierig sein, in den folgenden Jahren die Gehaltslücke zu den besser bezahlten Kollegen zu schließen. Mit welchen Argumenten sollte er schließlich glaubhaft machen, dass ihm plötzlich viel mehr Geld zusteht, als er bisher bekommen hat?

Um Extras verhandeln

Bei der Frage nach der Vergütung sollten Bewerber darauf warten, dass sein Gegenüber das Gespräch darauf bringt. Wer das Thema selbst anspricht, kommt nur unnötig in Zugzwang. Fragt der Personaler konkret nach dem Gehaltswunsch, rät Martin Wehrle davon ab, mit einer Gehaltsspanne – zum Beispiel „zwischen 35.000 und 40.000 Euro“ – in die Diskussion zu gehen: „Denn der Personaler hört von den beiden Summen, die Sie nennen, nur die untere Spanne.“ Stattdessen sollte man eine konkrete Zahl nennen – natürlich mit einem eingebauten Puffer. „Denn Unternehmen wollen auf jeden Fall verhandeln und werden sich kaum auf den ersten Vorschlag einlassen“, so Wehrles Erfahrung. Drei Summen sollte der Bewerber daher im Kopf haben: das Maximal-Ziel, also das Gehalt, das er im Idealfall bekommen will und bei der Verhandlung als erstes nennt; die Schmerzgrenze, unter der er den Job auf keinen Fall annehmen würde; und das Alternativ-Ziel, also eine abgespeckte Version des Idealgehalts, aber vielleicht mit zusätzlichen Vergütungsanteilen.

Denn der monatliche Gehaltsscheck ist nicht alles. Auch die Übernahme der Kosten für einen Sprachkurs oder das verbilligte Fitnesscenter sind Bares wert. Darüber hinaus sollten Bewerber klären, wie es mit Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie leistungsabhängigen Prämien aussieht. Viele Unternehmen zahlen zudem eine betriebliche Altersvorsorge und vermögenswirksame Leistungen, bieten Zusatzversicherungen oder ein Mobiltelefon. „Um solche Extras lässt sich trefflich feilschen“, so Heike Friedrichsen. „Und häufig profitiert sogar der Arbeitgeber von solchen steuerreduzierten oder steuerfreien Zusatzleistungen.“ Mit einem Firmenwagen könnten Berufsanfänger – außer im Vertrieb – am Anfang ihrer Karriere zwar nicht rechnen. „Aber über einen Essenszuschuss oder ein Jobticket kann man durchaus verhandeln.“

Manchmal wird die Frage nach dem Gehalt schon vor dem Vorstellungsgespräch aktuell: Immer mehr Unternehmen verlangen in ihren Stellenanzeigen, dass der Bewerber ein Wunschhonorar angibt. Martin Wehrle rät, sich darauf nicht einzulassen. Sein Tipp für eine Formulierung im Anschreiben: „Ich stelle mir ein Gehalt vor, das meiner künftigen Position und meinen Qualifikationen entspricht.“ Damit könne man nicht viel falsch machen. Über genaue Zahlen kann der Bewerber dann besser persönlich verhandeln. Denn wer mit seinen Gehaltsforderungen bereits in seinem Anschreiben viel zu hoch liegt, läuft Gefahr, sich zu schnell selbst aus dem Rennen zu werfen. Im Vorstellungsgespräch hingegen stehen die Chancen für den Bewerber besser, sich gut zu vermarkten und den Personalern seinen Wert persönlich zu demonstrieren.

Fazit: Häufig ist für Bewerber mehr drin, als sie vermuten. Viele müssen sich einfach trauen, dem Angebot des Personalers etwas entgegenzusetzen und ihre Grenzen auszuloten. Falsche Bescheidenheit führt am Ende nur dazu, dass Absolventen von ihrem Gegenüber unterschätzt werden. Auch Online-Redakteur Dirk Schultes ist im Nachhinein klar: „Mit ein paar guten Argumenten hätte ich bei meinem Vorgesetzten sicherlich noch mehr rausholen können.“

Kostenlose Gehaltschecks im Internet:

- www.jobscout24.de
(unter Karrieretipps – Beratung; Gehaltscheck kostenlos, professionelle Gehaltsanalyse kostenpflichtig)
- www.stepstone.de
(unter Bewerbung und Karriere)
- www.crosswater-systems.com

Kostenpflichtige Gehaltsanalysen:

- www.personalmarkt.de
- www.monster.de
(unter weitere Angebote)
<http://karriere.manager-magazin.de/gehalt/>

Buchtipps:

- Martin Wehrle:
30 Minuten für Ihre Gehaltserhöhung.
Gabal Verlag 2006
- Cornelia Topf:
Gehaltsverhandlungen für freche Frauen.
Redline Wirtschaftsverlag 2005
- Martin Wehrle:
Geheime Tricks für mehr Gehalt. Econ 2003
- Christian Püttjer, Uwe Schnierda:
Die erfolgreiche Gehaltsverhandlung.
Strategien für mehr Geld. Campus Verlag 2002
- Hermann Scherer:
Sie bekommen nicht, was Sie verdienen,
sondern was Sie verhandeln.
Gabal Verlag 2002
- Jürgen Hesse, Hans Christian Schrader:
Strategien für die erfolgreiche Gehaltsverhandlung.
Vorbereitung. Gesprächsführung.
Praxistipps und Tricks.
Eichborn Verlag 2001

Sabine Olschner ist freie Journalistin in Köln. Ihre Schwerpunkte liegen auf den Themen Job & Karriere sowie Versicherung & Geldanlage. Mehr Infos unter www.sabine-olschner.de.

