

JOBMIXER und „PersonalMarkt“ kooperieren! Der Marktführer in der Vergütungsberatung.

07. Februar 2008

Quelle: www.personalmarkt.de

PERSONALMARKT

„Und was wollen Sie bei uns verdienen?“

„Und was wollen Sie bei uns verdienen?“ lautet eine Standardfrage in Bewerbungsgesprächen. Doch selbst die versiertesten Hochschulabsolventen kommen bei dieser Frage ins Schwitzen. Kein Wunder, denn von der richtigen Antwort hängt einiges ab: Wer zu wenig fordert, signalisiert mangelndes Selbstbewusstsein, wird von den Unternehmen als unerfahren oder schlecht informiert eingeschätzt. Wer dagegen zu viel verlangt, kann seine Karriere ebenfalls schnell verspielen.

Bewerber sollten sich daher ein umfassendes Bild marktüblicher Gehälter machen. Denn frei verhandelbare Gehälter werden nicht irgendwo im luftleeren Raum gebildet, sondern folgen zunächst einmal dem Prinzip von Angebot und Nachfrage. Berufseinsteiger sollten daher vorab recherchieren, welches Einstiegsgehalt für die angestrebte Position üblicherweise gezahlt wird. Die Kenntnis branchenüblicher Durchschnittsgehälter und Spannen ist eine wesentliche Voraussetzung, um den eigenen Verhandlungsspielraum einschätzen zu können. Als Bewerber muss man davon ausgehen, dass auch die andere Seite diese Zahlen kennt.

Gute Argumente zählen

Was dann zählt, sind gute Argumente. Bei Berufseinsteigern wird natürlich der Ausbildung beziehungsweise den Qualifikationen viel Wert beigemessen. Gute Argumente können also Studienrichtung, Fächerkombination, Semesteranzahl, Hochschule, Praktika, Thema der Diplomarbeit, Auslandserfahrungen, Sprachkenntnisse, Promotion, MBA u.s.w. sein. Grundsätzlich gilt: Je mehr Qualifikationen ein Bewerber aufweisen kann, umso besser ist seine Verhandlungsgrundlage.

Unternehmensgröße hat Einfluss

Entscheidend ist die auch Größe und die Ertragssituation des potenziellen Arbeitgebers: Unternehmen mit mehr Mitarbeitern und einer gewinnträchtigen Bilanz zahlen ihren Neueinsteigern in der Regel mehr als kleine Firmen. Der Nachteil eines geringeren Verdienstes in kleineren Unternehmen kann allerdings häufig durch mehr Eigenverantwortung, flachere Hierarchien und abwechslungsreichere Aufgaben ausgeglichen werden.

Regionale Unterschiede

Quer durch die Republik ergeben sich darüber hinaus regionale Gehaltsunterschiede. Im Osten wird meist weniger verdient als im Westen, daneben zeichnet sich vielerorts das so genannte Nord-Süd-Gefälle ab. Das heißt, dass das Gehaltsniveau in Lübeck beispielsweise um einiges niedriger liegt als das in Karlsruhe. Spitzenreiter in Sachen Gehalt sind übrigens seit Jahren die Metropolen Frankfurt und München.

Die Branche zählt

Darüber hinaus gibt es Branchen, in denen erfahrungsgemäß niedrigere Gehälter gezahlt werden. Dazu zählen beispielsweise Bildungs- und soziale Einrichtungen, der Handel, das Hotel- und Gaststättengewerbe sowie Zeitarbeitsfirmen. Klassische „Gutverdiener-Branchen“ dagegen sind Branchen wie Pharma- und Chemie, Luftfahrt, Halbleiter- und Autoindustrie, Banken und Versicherungen, Elektrotechnik, Maschinenbau, Fahrzeugbau, Anlagenbau, Konsumgüter, Medizintechnik, Beratung sowie IT.

Ein Automatismus nach dem Motto „positiver Branchentrend bedeutet gleich steigendes Gehalt“ lässt sich jedoch daraus nicht grundsätzlich ableiten. Was auch damit zusammen hängt, dass viele Arbeitnehmer heute nicht mehr nur ein Grundgehalt bekommen, sondern individuelle und umfassendere „Gehaltspakete“.

Gehälter werden zunehmend unternehmerisch strukturiert

Während für das Einstiegsgehalt noch die akademischen Leistungen von großer Bedeutung sind, gewinnt später die persönliche Leistung eines Mitarbeiters weitaus größere Bedeutung. Die Zahl der Arbeitnehmer, die neben einem Festgehalt einen Teil ihres Gehalts in Form von Provisionen, Erfolgsbeteiligungen oder Leistungsboni erhalten, steigt. Auch werden neben dem Grundgehalt häufig so genannte Zusatzleistungen oder Extras gezahlt. Dazu gehören beispielsweise eine betriebliche Altersvorsorge oder ein Jobticket. Solche Zusatzleistungen müssen bei der Höhe der Gehaltsforderung berücksichtigt werden.

Wo gibt es Informationen?

Gehaltstabellen finden sich in vielen Zeitungen und Fachzeitschriften. Doch Vorsicht: Allgemeine Tendaussagen und schnell recherchierte Informationen sind zwar erste Anhaltspunkte, aber keine verlässlichen Gehaltsdaten. Auch kostenlose Recherchemöglichkeiten im Internet gibt es zuhauf. Viele der dort angebotenen Gehaltschecks verfügen allerdings über eine sehr schwache Datenbasis oder führen lediglich einen rein automatischen Vergleich durch, so dass die Ergebnisse wenig differenziert und damit wenig aussagekräftig sind.

Zu den differenziertesten Übersichten gehören individuelle Gehaltsanalysen oder Vergütungsstudien. Hier werden alle individuellen Parameter einer konkreten Stelle oder Wunschposition berücksichtigt. Solche fundierten Gehaltsanalysen werden von Vergütungs- oder Unternehmensberatungen erstellt, die über eine große Datenmenge, erfahrene Gehaltsberater und eine Menge Know-how rund um das Thema Gehalt verfügen. Meist gibt es auch spezielle Angebote für Berufseinsteiger.

Eine individuelle Gehaltsanalyse bietet PersonalMarkt in Kooperation mit JOBMIXER unter www.jobmixer.de/gehaltscheck