



Die heikle Frage nach dem Gehaltswunsch

Es ist ein Klassiker unter den Bewerbungsthemen: Die heikle Frage nach der Gehaltsvorstellung in der Jobanzeige oder im Vorstellungsgespräch. Viele Bewerber geraten jetzt ins Straucheln.

Zu diesem Thema bemühen Karriereberater gerne das Bild einer Waage: Der Arbeitnehmer bietet seine Ausbildung, Erfahrung und Ambitionen, natürlich auch seine Zeit und Arbeitskraft; der Arbeitgeber dagegen bietet einen Arbeitsplatz, ein bestimmtes Umfeld – und vor allem Vergütungen in Form von Gehalt, Bonus oder Sachzuwendungen. Wie die Schalen einer Waage müssen die Einsätze von Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Balance sein.

Hat der Bewerber realistische Vorstellungen?

Bei einem Ungleichgewicht ist eine Partei im Nachteil und das Dienstverhältnis ist nicht dauerhaft stabil. Verdient beispielsweise der Arbeitnehmer deutlich weniger, als er zum Wert des Unternehmens beiträgt, so wird er sich wohl bald einen anderen Job suchen. So weit das Modell. Wenn sich aber das Gehalt ausbalanciert wie nach einem Naturgesetz, was soll die Frage nach den Gehaltsvorstellungen dann eigentlich?

"Ein Personalist, der nach dem Wunschgehalt fragt, hat natürlich schon konkrete Vorstellungen, wie viel er in eine neue Arbeitskraft investieren will", erklärt Mag. Werner Hammerl, Projektleiter von bewerbungsberatung.at. Er gilt als einer der profiliertesten Karrierecoaches in Österreich und ist vor allem in und um Wien aktiv. "Personalisten wollen aber abklären, ob der Bewerber realistische Vorstellungen hat. Außerdem wissen sie genau, dass derjenige, der als erster eine Zahl nennen muss, die schlechteren Karten hat. Das ist wie auf einem Basar."

Den Ball an den Personalisten zurückspielen

Deshalb, so Hammerl, verlangen sogar viele Jobinserate, die Gehaltsvorstellungen schon mit den schriftlichen Bewerbungsunterlagen offen zu legen. Zumindest in Österreich ist das so. In anderen Ländern, wie beispielsweise in Großbritannien, geben die Arbeitnehmer schon bei den Anzeigen einen Gehaltsrahmen mit bestimmter Bandbreite an. Innerhalb dieses Rahmens kann dann verhandelt werden, je nach Erfahrung und Kompetenz stuft man Bewerber weiter oben oder weiter unten ein.

"Solche Rahmen haben auch Personalisten in Österreich", weiß Werner Hammerl. Allerdings lege man diese hierzulande in den meisten Fällen nicht sofort offen. Werner Hammerl gibt einen Tipp: "Nennen Sie am Anfang keine konkrete Zahl, denn damit würden Sie sich zu sehr festlegen. Versuchen Sie, denn Ball an den Personalisten zurückzuspielen." So könne man etwa bei einem guten Gesprächsverlauf durchaus selbstbewusst fragen, was man dem Unternehmen denn Wert sei.

Den Gehaltsrahmen vorsichtig abstecken

Bei der Aufforderung, den Gehaltswunsch schon bei den Bewerbungsunterlagen anzugeben, könne man das freundlich zurückweisen. Zum Beispiel so: "Meine Gehaltsvorstellungen würde ich den anderen Arbeitsbedingungen anpassen und möchte sie daher erst später und in einem persönlichen Gespräch konkretisieren."

Auf keinen Fall solle man dann bei eben diesem Gespräch wie aus der Pistole geschossen eine fixe Zahl nennen. "Sie müssen Verhandlungsbereitschaft signalisieren", so Hammerl. "Geben Sie einen Rahmen an – von/bis. Die Rahmenbreite soll dabei vor allem vom Gesprächsverlauf abhängen."

Realistisch bleiben

Wie aber soll sich ein Bewerber vor dem Gespräch über seine Gehaltsvorstellungen klar werden? Überlegen Sie sich im Bezug auf das Gehalt vor allem drei Dinge:

1. Die Schmerzgrenze, unter der Sie auf keinen Fall arbeiten.
2. Den erwähnten Rahmenbereich, mit dem Sie die ersten konkreten Zahlen nennen.
3. Bereiche, in denen Sie Zugeständnisse machen können, zum Beispiel die Bereitschaft, sich Überstunden pauschal vergüten zu lassen.

Damit sind Sie gut gerüstet für Verhandlungen, bei denen man ja weder zu hart sein soll, noch überfahren werden möchte. Wichtig ist bei allen drei Punkten aber, dass Sie realistisch sind. Das sagt einem zwar schon der Hausverstand, in der Praxis ist das aber unter Umständen schwer zu verwirklichen. Denn wie soll beispielsweise ein Quereinsteiger wissen, welche Gehälter in seiner Branche üblich sind und wie viel von seiner Berufserfahrung im neuen Job noch nützlich ist?

Gehaltsinformationen sammeln

Innerhalb der eigenen Branche können Sie Kollegen mit vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung um Informationen bitten. Am besten aus mehreren Unternehmen. Je fundierter ihr Bild vom branchenüblichen Salär ist, desto besser sind Sie für die Verhandlungen aufgestellt. Im Karrierejournal finden Sie außerdem zahlreiche [Artikel mit Gehaltsreports](#) zu verschiedenen Branchen in Österreich.

Aber auch Karriereplattformen wie XING.com oder kununu.com können sehr nützlich sein: Während Sie über XING mit aktuellen oder noch besser ehemaligen Mitarbeitern eines bestimmten Unternehmens Kontakt aufnehmen können, bietet kununu gleich direkt Infos über potentielle Arbeitgeber in Form von Firmenportraits, auf die das betroffene Unternehmen selbst kaum Einfluss hat.

Strategien bei unterschiedlichen Gehaltsvorstellungen

Wenn die Gehaltsvorstellungen von Bewerber und Personalist völlig auseinandergehen, dann hilft natürlich auch die beste Vorbereitung nichts mehr. Dann können Sie zwei Strategien fahren: In vielen Ländern versuchen Bewerber unter allen Umständen, den Gesprächsverlauf möglichst harmonisch zu gestalten und sich selbst rein positiv zu präsentieren. Harte Verhandlungen werden vermieden, der Bewerber sagt danach im Fall von "gescheiterten" Verhandlungen schriftlich oder telefonisch ohne explizite Angabe von Gründen ab.

Werner Hammerl rät dagegen eher zur Alternativstrategie: "Im schlimmsten Fall können Sie Ihre Schmerzgrenze offen legen. Wenn Sie ein Jobangebot wegen des geringen Gehalts ablehnen, dann können Sie das dem Personalisten auch sagen und ihn mit Ihren Mindestforderungen konfrontieren." Er könne dann die Bewerbung in Evidenz halten. Findet sich kein Kandidat, der zu den gebotenen Bedingungen die Stelle annimmt, so könnte das Unternehmen später mehr auf die Waagschale legen – und auf die ursprünglichen Bewerber zurückgreifen.

(Benedikt Mandl, 2010 / Bild: yellowj, Fotolia.com)