Über Geld spricht man doch

Puh ... die eigene Arbeit zu bewerten, ist schon schwierig. Was darf ich verlangen? Wie kann ich meinen Gehaltswunsch argumentieren? Wir haben mit Verhandlungsexpertin Martina Ernst, Gründerin von SalaryNegotiations, über den Weg zum Wunschgehalt gesprochen.

Location: WU ZBP Career Center
Das Gespräch führte Brigitte Kuchenbecker.
Fotos: Cochic Photography

DIE GEHALTSVERHANDLUNG GEHÖRT ZU JEDEM JOBEINSTIEG DAZU. VIELEN IST ES ALLERDINGS UNANGENEHM, ÜBER DEN „EIGENEN WERT" ZU REDEN ...
Ja, die Gehaltsverhandlung ist für viele eine Herausforderung. Hilfreich ist, wenn man sich vor Augen hält, dass im Endeffekt beide Parteien dasselbe wollen: Arbeitgeber wollen die geeignetste Person. Mitarbeiter/innen wollen ein marktübliches, gutes Gehalt. Beide streben eine langfristige, zufriedene Beziehung an. Und Arbeitgebern ist natürlich bewusst, dass sie für Talente entsprechend bezahlen müssen, um sie nicht an die Konkurrenz zu verlieren. Eine der größten Blockaden ist die Annahme, dass die Person, mit der man verhandelt, der/die Gegner/in ist.

WIE KANN ICH MICH AUF EINE GEHALTSVERHANDLUNG VORBEREITEN?
Von Benjamin Franklin stimmt das Zitat: „By failing to prepare, you are preparing to fail". 90 Prozent des Erfolgs der Gehaltsverhandlung ist die Vorbereitung. Diese fängt mit der Überlegung an, ob ich überhaupt zur Position und zu dem Unternehmen passe. Sonst brauche ich mir über das eigentliche Geld gar keine Gedanken machen.

WEIL ICH SONST GAR NICHT BIS ZUR GEHALTSFRAGE KOMME?
Genau. Sowohl Arbeitgeber als auch Bewerber/in müssen sich zuerst darüber klar werden, ob sie kulturell zusammenpassen und eine gemeinsame Zukunft anstreben. Wenn ich mich als Bewerber/in dazu entschließe, dass ich für das Unternehmen arbeiten will, dann sollte ich mir die eigenen Assets, die USP für eine Position, überlegen. Welchen Mehrwert kann ich dem Unternehmen bringen? Wo bin ich stark?

DAS HEISST, MAN SOLL ARGUMENTE VORBEREITEN, WARUM MAN ZU DEM UNTERNEHMEN PASST?
Ja. Die überzeugendsten Bewerber/innen sind die, die interessierte Fragen stellen. Bei denen man erkennt, dass sie sich über die Position und das Unternehmen Gedanken gemacht haben. Die kritisch reflektieren: Was erfordert der Job inhaltlich? Und wie kann ich dazu beitragen, dass die Position den maximalen Mehrwert für den Arbeitgeber schafft? Denn genau genommen ist der Arbeitgeber der Kunde des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin – und vice versa. Jede Seite muss versuchen, das Gegenüber für sich zu gewinnen.

ES GEHT IMMER UM DIE POSITION, NICHT DARUM: WAS WILL ICH?

MUSS ICH DA NICHT SCHON SEHR SELBSTBEWUSST AUFTRETEN?
Ja und nein. Es geht eher um eine Reflektion der eigenen Kompetenzen und nicht darum, alles 100-prozentig zu können – denn das kann sowieso niemand. Überzeugen tun Engagement – bin ich bereit, für das Unternehmen einen erheblichen Beitrag zu leisten, sodass es in diesem Bereich weiterwächst – und eine realistische Einschätzung der eigenen Qualifikationen. Man kann ruhig offen sagen, wenn man etwas noch nicht kann. Sofern man sich schon Gedanken gemacht hat, wie man die Position dennoch voranbringt. Denn welches Unternehmen würde ein offenes und reflektiertes Gespräch nicht schätzen?

WIE KANN ICH HERAUSFINDEN, WIE VIEL ICH BEI EINER GEHALTSVERHANDLUNG VERLANGEN KANN?
Ganz wichtig ist der Shift weg von meiner Person hin zur Position. Also: Was ist Job XY heute am Arbeitsmarkt wert? Dafür gibt es im Internet oder auch im Bekanntenkreis genügend Möglichkeiten für die Recherche. Und klar, die Zahl ist nicht in Stein gemeißelt, sondern eine Bandbreite.

EINE BANDBREITE?
Das Minimum wird durch den gesetzlich vorgeschriebenen KV, das Maximum durch historisch gewachsene Outlier festgelegt. Als Referenz kann ich den Median, also das arithmetische Mittel, nehmen, um mein zu erwartendes Gehalt einzuordnen. Als komplette/r Neueinsteiger/in wird mein Verdienst wahrscheinlich ein bisschen unter dem Median liegen. Bringe ich aber genügend Know-how mit und bin zudem bereit, mich voll zu engagieren, dann kann ich rund 10 bis 20 Prozent über dem Median anstreben.

WAS ZÄHLT ALS RELEVANTES KNOW-HOW FÜR DIE VERHANDLUNG?
2 Beispiele: Gleich nach der Matura hat jemand die Ausbildung zum Import-Export-Kaufmann gemacht. Das war aber nichts für ihn und er wurde Yogalehrer. Auch das brachte keine Erfüllung und so hat er ein WU Studium abgeschlossen und bewirbt sich nun als Consultant. Was darf er jetzt verdienen? Ehrlich gesagt: Nur genau das, was man als WU Absolvent ohne Berufserfahrung verdient – vielleicht einen Tick mehr, weil bereits Import-Export-Erfahrung vorhanden ist. Bewirbt sich eine Star-Köchin mit einem frischen WU Abschluss als Consultant, weiß ich, dass super viel Kreativität, Organisations- und Management-Kompetenzen vorhanden sind. Hier wird sicherlich ein Gehalt deutlich über dem Median drinnen sein. Aber letztlich kann ich auch kein Star-Köchinnen-Gehalt zahlen. Es geht immer um die Position, nicht darum: Was will ich?

ABER GEHT ES NICHT AUCH UM DIE EIGENE SCHMERZGRENZE?
Das würde ich außen vor lassen, denn das ist ein subjektiver Wert – bei dem einen superniedrig, bei der anderen total hoch. Wenn sich jemand als Assistent/in bewirbt, wird sich eine Yacht wahrscheinlich nicht ausgehen – so realistisch muss man sein. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein marktübliches Gehalt zu zahlen und den Mehrwert, den ein/e Mitarbeiter/in dem Unternehmen bringt, entsprechend zu honorieren. Und das hat nichts mit der persönlichen Situation zu tun. Da werden 2 Dinge verwurstelt, die nicht zusammengehören.

WELCHEN TIPP HABEN SIE FÜR DIE FRAGE „WAS MÖCHTEN SIE VERDIENEN"?
Ich würde mich nicht auf Beträge festlegen, sondern einfach sagen: „Ich möchte das für die Position marktübliche Gehalt." Nicht mehr und nicht weniger. Und bei einem seriösen Unternehmen gehe ich selbstverständlich davon aus, dass es ein passendes Gehalt zahlt. Sonst bekommt es ja keine Leute.

ABER WOLLEN ARBEITGEBER NICHT EINEN KONKRETEN BETRAG HÖREN?
Bevor nicht beide – Arbeitgeber und Bewerber/in – wirklich sicher sind, dass sie zueinander passen, macht es keinen Sinn, über Beträge zu reden. Und das kann man auch offen ansprechen. Auf die Frage „Was wollen Sie verdienen?" kann man also durchaus antworten, dass man bereit ist, volles Engagement zu geben und sich auch deswegen eine Bezahlung über dem Median erwartet. Mit solchen Schlagworten zeigt man, dass man gut vorbereitet ist.

IST DAS NICHT DREIST?
Wenn man es freundlich sagt, finde ich es vielmehr souverän. Und es wirkt kompetenter, als wenn man komplett uninformiert ist und den Marktwert der Position nicht kennt. Wenn man als Einsteiger/in 5.000 Euro brutto verdienen möchte, hat man sich entweder nicht informiert oder bringt wirklich schon viele Assets, z.B. durch eine Start-up-Gründung, mit. Aber dann fängt man wohl eher nicht mehr in einer Einstiegsposition an ...

WENN ICH 2 GLEICH GUTE KANDIDAT/INNEN HABE, ENTSCHEIDET DANN DER GEHALTSWUNSCH? ODER DAS PERSÖNLICHE GEFÜHL?
Ausschließlich das persönliche Gefühl. Wenn 2 Kandidat/innen gleich qualifiziert sind und der/die eine möchte 2.800 Euro und der/die andere 3.000 Euro, dann entscheidet die Sympathie. Und wenn sowohl Arbeitgeber als auch

Bewerber/in zueinander wollen und Offenheit signalisieren, wird man sicherlich auch gehaltlich zusammenkommen. Denn man darf auch nicht vergessen: Unternehmen können neben dem Gehalt auch andere Benefits bieten. Es geht ja nicht nur um das Geld, sondern um das Gesamtpackage.

WAS KANN ZU DEM GESAMTPACKAGE NOCH GEHÖREN?
Flexible Arbeitszeiten, ein Extra-Urlaubstag, eine private Krankenversicherung, Essens-Vouchers, Fitnesscenter – es gibt viele Möglichkeiten. Früher hätte ich auch Home-Office gesagt, aber das ist in der heutigen Zeit wohl zur Selbstverständlichkeit geworden.

KOMMEN WIR ZU EINEM ANDEREN THEMA: WIE GEHE ICH AM BESTEN VOR, WENN ICH IN EINEM BESTEHENDEN JOB BIN UND EINE GEHALTSERHÖHUNG ANSTREBE?
Zuerst muss ich mir überlegen, ob es mir rein um das Gehalt oder auch um einen nächsten Karriereschritt geht. Bin ich bereit, mehr Verantwortung zu übernehmen, und möchte befördert werden? Oder habe ich dem Unternehmen schon „added value" geliefert, der noch nicht vergütet wurde? Wenn ich zum Beispiel als Projektassistent/in angefangen, aber in der Zwischenzeit schon eigene kleinere Projekte übernommen habe, kann ich eine Gehaltsanpassung gut argumentieren. Wichtig ist immer, in der Verhandlungsstrategie nicht auf Kampf zu schalten. Bei Verhandlungen nach dem Motto „Gib mir das Gehalt oder ich gehe" fühlen sich Unternehmen schnell in die Ecke gedrängt.

ERPRESSEN IST ALSO SCHLECHT ...
Ganz schlecht. Ein partnerschaftlicher Zugang ist immer am zielbringendsten. Wenn ich zum Beispiel ein Jobangebot vom Mitbewerb bekomme, kann ich das Gespräch mit dem derzeitigen Arbeitgeber suchen. Bei einem „Das Angebot ist phänomenal, ihr müsst euch bitte bewegen" möchte ich das Unternehmen sehen, das nichts tut ...

WELCHE TIPPS MÖCHTEN SIE NOCH MIT AUF DEN WEG GEBEN?
Erstens eine formale Rahmenbedingung: Verhandelt wird immer in Brutto-Gehältern. Das Netto hängt ja immer von der persönlichen Situation ab, die den Arbeitgeber genau genommen nicht zu interessieren hat. Zweitens: Auch ein Praktikum muss fair entlohnt werden. Ausnahmen können sogenannte Pflichtpraktika sein, die im Lehrplan der Hochschule vorgesehen sind. Drittens: Durchatmen. Ja, das Gespräch über das Gehalt kann aufregend sein. Selbst den Druck nehmen kann man sich, wenn man sich vor Augen hält, dass der/die Verhandlungspartner/in kein/e Gegner/in ist. Und viertens: Üben, Üben, Üben. Und zwar wirklich laut reden – vor Bekannten, online selbst aufgenommen oder auch vor dem Spiegel. Es hilft enorm, auch wenn es besonders schräg ist, sein eigenes Spiegelbild zu überzeugen. Auch ich übe heute noch meine Speeches – ganz gleich, wie viel Erfahrung ich schon habe.

VIELEN DANK FÜR DAS GESPRÄCH!

ES IST SCHRÄG, SEIN EIGENES SPIEGELBILD ZU ÜBERZEUGEN.

MARTINA ERNST

- **Studium:** Dolmetschen / Übersetzen an der Uni Heidelberg und Paris; Global Executive MBA an der WU Executive Academy und der Carlson School of Management, Minnesota
- **Position:** jetzt CEO und Gründerin von SalaryNegotiations, vorher Personalchefin der Erste Bank

DIE PERSON, MIT DER MAN VERHANDELT, IST NICHT EIN/E GEGNER/IN.

Das letzte Buch, das ich gelesen habe:

„Quantenwirtschaft: Was kommt nach der Digitalisierung?“ von Anders Indset

Auf diese Frage hätte ich gerne eine Antwort:

Werde ich jemals gelassen und diszipliniert werden? Spaß beiseite: Werden die Menschen jemals andere Kulturen und Denkweisen als wahre Bereicherung statt als Bedrohung empfinden?

Mein Powersong ist:

„Boafuaß“ von Ina Regen und „Simply the best“ von Tina Turner.

Ich in 4 Worten:

Fröhlich, frisch, fordernd, fair.

So top und so secret

Ich habe gerade die druckfrischen Ergebnisse der Universum Student Survey bekommen. Das ist eine weltweite Studierendenbefragung zum Jobeinstieg, die vom WU ZBP Career Center heuer unterstützt worden ist. Vielen Dank an dieser Stelle an alle Studierenden, die an unseren Befragungen teilnehmen und damit nicht nur für unsere Arbeit im Career Center einen wertvollen Beitrag leisten, sondern auch Arbeitgebern die Augen für das eine oder andere Thema öffnen.

URSULA AXMANN
ist Geschäftsführerin des WU ZBP Career Center.

Nun aber zurück zum Thema: Wir wollten ja über Geld reden. Die Universum-Befragung 2020 zeigt, dass die Entlohnung superwichtig ist, besonders für Studierende in Österreich, Deutschland und der Schweiz. Viel wichtiger als für Studierende in anderen Ländern. Das „attraktive Gehalt“ und ein „hohes Einkommen in der Zukunft“ stehen bei österreichischen Uni-Absolvent/innen sogar ganz oben auf der Wunschliste an den einen oder anderen Arbeitgeber.

Und unsere Studierenden kennen sich offensichtlich aus: Als durchschnittliches Einstiegsgehalt erwarten angehende WU Absolvent/innen € 36.343,– pro Monat. Vergleiche mit tatsächlichen Gehältern nach Studienende zeigen, dass sie mit ihren Erwartungen ins Schwarze treffen.

Geld ist hierzulande für angehende Absolvent/innen also auffallend wichtig, dennoch wird aus dem Gehalt gerade in Österreich gerne ein großes Geheimnis gemacht. Wie findet man nun heraus, wie viel die eigene Arbeitsleistung einem Unternehmen wert ist? Wie viel man für einen konkreten Job verlangen kann? Hat nicht jede/r ein Gehalt verdient, das den eigenen Qualifikationen und dem marktüblichen Verdienst entspricht?

Gewiss sind es mehrere Faktoren, die die Zufriedenheit im eigenen Job ausmachen, nicht nur der monatliche Geldbetrag am Konto. Aber es macht ein gutes Gefühl, für seine Leistung am Arbeitsplatz auch in monetärer Hinsicht geschätzt zu werden.

Unser „Money-Heft“ hilft dir dabei, mehr über marktübliche Gehälter für Absolvent/innen zu wissen. Und wenn du über deine persönliche USP am Jobmarkt reflektieren möchtest, melde dich am besten gleich zu einer kostenfreien Beratung im ZBP an!

Text: Ursula Axmann
Foto: Jürgen Pletterbauer