

Unsere Tipps:

Situation 1):

Sie sind arbeitslos und brauchen den Job unbedingt.

In diesem Fall dürfte das Gehalt nachrangig sein. Zwar ist es Ihnen wichtig vernünftig bezahlt zu werden, jedoch ein paar Hunderter weniger tun es auch, wenn Sie damit den Fuß in die Tür des Unternehmens bekommen.

In diesem Fall sollten Sie das Wunschgehalt angeben, wenn es unter dem Marktdurchschnitt liegt. Es kann ein strategischer Vorteil sein, wenn Sie trotz guter Qualifikationen, deutlich weniger kosten als die Mitbewerber. Sehr weit sollte Ihre Gehaltsvorstellung nicht unter dem Marktdurchschnitt liegen. Dies wirft unnötige Zweifel an Bewerbung und Qualifikationen auf.

Wenn Sie das Gehalt angeben, dann nur als Brutto-Einkommen für ein Jahr berechnet. (Bsp. 38 TEUR p.a.)

Weitere Gehaltsbestandteile (Aktien, Optionen, Firmenwagen, etc.) sollten Sie ebenfalls nennen.

Situation 2):

Sie haben erst wenige Jahre Berufserfahrung, sind in einer Festeinstellung beschäftigt und möchten gerne wechseln um voranzukommen.

In diesem Fall dürfte Ihnen das Gehalt zwar wichtig sein, aber es ist nicht der ausschlaggebende Grund weshalb Sie wechseln wollen. Sie werden sich durch den Wechseln zwar nicht verschlechtern wollen, aber eine "normale" Verbesserung um 10-15% wäre akzeptabel.

Vor allem wenn Sie noch wenig Berufserfahrung haben (2-3 Jahre) und in einer Position tätig sind, die leicht vergleichbar ist, können Sie Ihr Gehalt in der Bewerbung nennen. Sie können davon ausgehen, dass die Gegenseite weiß, was das Gehaltsniveau für Ihre Position ist. In diesem Fall ist Verschweigen des Gehalts kein besonderer Verhandlungsvorteil.

Situation 3):

Sie haben schon mehrere Jahre Berufserfahrung, sind in einer Festeinstellung beschäftigt und möchten gerne wechseln, wenn sich das für Sie aufgrund der neuen Aufgaben-/Verantwortungsbereiche lohnt und die Position besser dotiert ist.

In diesem Fall ist die neue Aufgabe zwar wichtig sein, aber auch die Rahmenbedingung Gehalt spielt eine wichtige Rolle.

In diesem Fall würden wir den Verhandlungsvorteil nicht aus der Hand geben und selbst bei einem Hinweis darauf in der Stellenanzeige, keine Angaben machen. Wenn Ihre Qualifikationen perfekt mit dem Anforderungsprofil übereinstimmen, wird man Sie zum Vorstellungsgespräch einladen und dann das Thema ansprechen.

Zwar werden Sie irgendwann die Katze aus dem Sack lassen müssen, aber dann in einem persönlichen Gespräch, in dem Sie überzeugend auftreten und verhandeln können.

Eine Alternativstrategie kann sein:

Auch im Vorstellungsgespräch das Gehalt nicht nennen, sondern ein Angebot von dem Unternehmen verlangen. Wenn Sie diesen Weg gehen, müssen Sie sehr gut auf die Frage vorbereitet und ein Profi in Verhandlungsführung sein. Ansonsten gehen Sie ein hohes Risiko ein, die Position nicht zu bekommen.

Situation 4):

Bewerbung bei/über einen Personalberatungsunternehmen / Headhunter

Wenn Headhunter auf die Angabe der Gehaltsvorstellung bestehen, sollten Sie diesem Wunsch bei Bewerbungen für mittlere Positionen nachkommen.

Hintergrund ist: Headhunter bekommen vom Unternehmen einen Gehaltskorridor vorgegeben, in dem Positionen besetzt werden müssen. Headhunter werden Sie nicht dem Unternehmen vorstellen, wenn die Angaben über das Gehalt fehlen.

Nur bei höchsten Top-Positionen kann sich eine abweichende Verhandlungsstrategie lohnen.

Risiko:

Die Strategien in Situation 2) und 3) beinhalten das Risiko, dass Sie eine Absage bekommen, weil Ihre Unterlagen nicht vollständig sind. Es liegt an Ihnen zu entscheiden, ob Sie dieses Risiko eingehen wollen oder nicht.

Vorsicht mit Lügen beim Gehalt:

Lügen haben bekannter weise kurze Beine. Beim Gehalt können sie besonders kurz sein. Spätestens wenn Sie dem neuen Arbeitgeber Ihre Lohnsteuerkarte abgeben, kann die Lüge platzen. Oder das Unternehmen kann vor Vertragsabschluß Gehaltsnachweise / Einkommenssteuerbescheide als Nachweis verlangen.

Wenn Sie Ihr Gehalt kaufmännisch aufrunden, wird dies hoffentlich niemand auf die goldene Waage legen.