



Berufsstart **Gehalt**

Alle Fachrichtungen

Der umfassende Ratgeber rund ums Einstiegsgehalt
Bewerbungstipps und Jobangebote unter **berufsstart.de**

»Dem Geld darf man nicht nachlaufen, man muss ihm entgegengehen.«

Aristoteles Onassis





Liebe Leserin, lieber Leser,

über das Gehalt redet man nicht! Wir sagen: Über das Gehalt sollte man unbedingt reden. Wir möchten mit Berufsstart Gehalt eine große Lücke schließen und es dir ab sofort ermöglichen, informiert und gut vorbereitet in die Bewerbungsgespräche zu gehen. Kombiniert mit dem Gehaltsanalyser im Internet unter berufsstart.de bleibt dieser Ratgeber immer aktuell. Du kannst dort alle laufenden Veränderungen zu den Gehaltsstrukturen für Berufseinsteiger abfragen. Das Buch vermittelt dir eine fundierte Erklärung der Statistiken zum Thema Gehalt. Du wirst umfangreiche Grafiken und einen erklärenden Text dazu finden, der dir die Inhalte plausibel erläutert. Daneben bekommst du noch Informationen darüber, wie sich dein Gehalt eigentlich zusammensetzt. Denn vom Brutto zum Netto tut sich eine ganze Menge. Am Herzen liegt uns auch, dich gut gerüstet in die Gehaltsverhandlung zu schicken. Deshalb ist das ein weiteres Thema dieses Ratgebers.

Das Berufsstart-Team und ich wünschen dir viel Spaß beim Lesen und hoffen damit alle deine Fragen zum Gehalt zu beantworten.

Dein
Hans-Thilo Sommer
Herausgeber

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers verzichtet. Die in der Ausgabe genannten Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Brutto - Netto 1

Versicherungen auf einen Blick 2

Gehaltsverhandlungen 3

Gehaltsfrage AN vs. AG 4

Inserentenverzeichnis 5

Inhaltsverzeichnis

	Einleitung – Gut vorbereitet in die Verhandlung	5
1	Brutto - Netto	
	Zwangsdikt für mein Gehalt	8
	Grundgehalt und mehr	10
2	Versicherungen auf einen Blick	
	Richtig abgesichert für Studium und Berufseinstieg	14
3	Gehaltsverhandlungen	
	Die Basis eines jeden erfolgreichen Gesprächs	20
	Erfolgreich verhandeln mit dem Harvard Verhandlungskonzept	26
4	Gehaltsfrage AN vs. AG	
	Gehaltsfrage Arbeitnehmer vs. Arbeitgeber	32
	Die Berufsstart Gehaltsstudie 2023	36
	Einstiegsgehälter nach Fachrichtung und Branchen	43
	Gehaltsverhandlungen für Berufseinsteiger – Auswertung der Befragung von Unternehmen	49
5	Inserentenverzeichnis	54

Gut vorbereitet in die Verhandlung

EIN BEITRAG VON DIPL.-ING.(FH) ANGELA SCHÜTTE M.A.

Was du dir immer vor Augen halten solltest, wenn du ins Bewerbungsgespräch gehst: Es ist ein Gespräch auf Augenhöhe. Das gilt auch für die Gehaltsverhandlung, die ein Teil des Vorstellungsgesprächs ist.

In meinen Seminaren wähle ich hierzu immer gerne den Vergleich mit einer Waage. Jeder Verhandlungspartner wirft in seine Waagschale etwas hinein. Zu einer für beide Seiten zufriedenstellenden Übereinkunft kommt es dann, wenn die Waagschale ausgeglichen ist. Im Vorstellungsgespräch wird die Waagschale von beiden Seiten gefüllt. Du bietest dem Unternehmen deine Fähigkeiten, deine Erfahrung und deine Motivation an. Du machst Werbung für dich und legst möglichst viele Kompetenzen in die Waagschale, die das Unternehmen für den angebotenen Job benötigt. Jetzt ist das Unternehmen dran, die Waage, die sich nun zu deiner Seite neigt, auszugleichen. In der Waagschale lag von Unter-

nehmensseite schon der spannende Job. Ein großer Bestandteil, den das Unternehmen jetzt noch hineinlegen wird, ist das Gehalt. Weitere wichtige Bausteine sind flexible Arbeitsmodelle, Sachleistungen und eine gute Work-Life-Balance. Aber auch Punkte wie angenehmes Arbeitsklima, also nette Kollegen, eine offene Kommunikation, eine faire Führungskultur und eine gute Ausstattung des Arbeitsplatzes wird das Unternehmen in die Waagschale legen. Dazu kommt noch, gerade für den Berufseinsteiger wichtig, gute Entwicklungsmöglichkeiten.

Dann könnt ihr gemeinsam auf die Waagschalen schauen. Sind sie ausgeglichen, wird eine weitere Verhandlung erst einmal unnötig, denn beide Seiten können zufrieden sein. Beim Berufseinstieg ist das sehr oft der Fall. Eine weitere Verhandlung über das Gehalt beginnt meistens erst dann, wenn du dich in deiner Tätigkeit entwickelst und neue Aufgaben und Bereiche vom Unternehmen in deine Waagschale gelegt werden und die Waage dann nicht mehr ausgeglichen ist. Das kann zum Beispiel schon am Ende der Probezeit der Fall sein.



› DIPL.-ING.(FH) ANGELA SCHÜTTE M.A.
KARRIEREBERATUNG / PERSONALENTWICKLUNG

Um dir mehr Sicherheit zu geben und dich auch für Gehaltsverhandlungen zum Berufseinstieg zu rüsten, bietet dieser Ratgeber neben der Berufsstart Gehaltsstudie Themen rund um die Gehaltsverhandlung. Die Berufsstart Gehaltsstudie steuert Fakten dazu bei, die für das Gespräch mindestens genauso wichtig sind. Mit Berufsstart Gehalt hast du einen kompakten Ratgeber zum wichtigen Thema »Gehalt«.

A close-up photograph of a young woman with brown hair, smiling warmly at the camera. She is holding a fan of several 500 Euro banknotes in her right hand. The banknotes are purple and pink, with the number '500' and 'EURO' clearly visible. The background is a bright, out-of-focus office or business setting with another person in a suit visible in the distance. A solid teal vertical bar is on the right side of the image.

Brutto - Netto

»Es ist nicht der Unternehmer, der die Löhne zahlt - er übergibt nur das Geld. Es ist das Produkt, das die Löhne zahlt.«

Henry Ford

Zwangsdiet für mein Gehalt

EIN BEITRAG VON DIPL.-ING.(FH) ANGELA SCHÜTTE M.A.

Verhandelt wird über das Bruttojahresgehalt. Doch auf dem Weg zum eigenen Konto öffnen sich so einige Hände, die vom Bruttogehalt etwas einbehalten. Was alles abgezogen wird, erfährst du hier.

DIESE STEUERN WERDEN EINBEHALTEN

Das wäre zu schön, wenn das mühsam verhandelte Bruttojahresgehalt dann auch auf dem eigenen Konto landen würde. Leider findest du dort nur einen Teil wieder, denn neben Steuern, fallen noch Sozialabgaben und Versicherungsbeiträge an. Mit nachfolgendem Beispiel möchten wir dir einen Überblick zu den gängigen Abzügen verschaffen. Wir gehen von einem Bruttojahresgehalt von 48.000 Euro aus, das sich bei 12 Gehältern auf monatlich brutto 4.000 Euro beläuft. In der ersten Tabelle zeigen wir dir die Abzüge bei Steuerklasse I auf, die zum Tragen kommt, wenn du ledig bist. In der zweiten Tabelle siehst du zum Vergleich die Steuerklasse III, die zum Tragen kommen kann, wenn du ver-

heiratet bist. Ein Großteil deiner Steuern wird vom Staat in Form von Lohnsteuer gleich einbehalten. Falls du in der Kirche bist, wird auch diese Steuer gleich vom Bruttogehalt abgezogen. Mit diesem monatlichen Steuereinbehalt zahlst du quasi eine Vorauszahlung auf deine Jahressteuerschuld.

SAMMELN KANN SICH LOHNEN

Am Ende des Steuerjahres kannst du mit deiner Einkommenssteuererklärung eventuell auf eine Steuererstattung hoffen. Zwar werden bei der Lohnsteuer, die nach Tabellen berechnet wird, auch schon bestimmte Pauschbeträge zum Beispiel für Altersvorsorgeaufwendungen oder Werbungskosten angerechnet, aber es lohnt sich Belege über das Jahr zu sammeln. Denn wenn die Ausgaben im Laufe eines Jahres höher als der Pauschbetrag sind, kannst du mit einer Steuererstattung rechnen und bekommst von deiner Vorauszahlung wieder etwas zurück.

Gerade als Berufseinsteiger sind die Werbungskosten oftmals recht hoch. Zu ihnen zählen zum Beispiel Bewerbungskosten, Umzugskosten, Kosten für doppelte Haushaltsführung, Kosten für die

Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz oder auch Kosten für Arbeitsmittel (Laptop, Tablet etc.). Wird der jeweilige Pauschbetrag überschritten, werden die Belege wichtig.

SOZIALABGABEN KÖNNEN VARIIEREN

Ein weiterer Abgabenblock sind die Sozialabgaben. Hierzu gehört die Kranken- und Pflegeversicherung. Da lohnt sich ein vergleichender Blick, denn gerade mit dem Berufseinstieg ist der Moment günstig, sich eine Krankenkasse zu suchen, die gute Leistung für einen angemessenen Beitrag bietet. Durch deine Wahl können die Sozialabgaben variieren. Seit 2019 wird wieder nur die Hälfte deines Beitrages zur Kranken- und Pflegeversicherung vom Arbeitgeber getragen. Zu den Sozialabgaben zählt auch dein Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung sowie zur Arbeitslosenversicherung. Auch hier übernimmt der Arbeitgeber seinen Teil. Wenn du schon ans Alter denkst oder dir zum Beispiel mit einem Bausparvertrag etwas ansparen möchtest, könntest du mit einer Anlage zu vermögenswirksamen Leistungen noch etwas mehr von deinem Arbeitgeber bekommen. Allerdings verpflichtest

du dich, den gleichen Betrag von deinem Gehalt dazu zu legen. Es sind kleine Beträge, die hier zum Tragen kommen und eine solche Anlage solltest du langfristig sehen. Bei der Gehaltsverhandlung im Vorstellungsgespräch lohnt es sich, zumindest einmal nachzufragen, ob der Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen mitträgt.

› *QUELLE: ERRECHNET DURCH
WWW.NETTOLOHN.DE*

BERUFSEINSTEIGER LEDIG, BRUTTOJAHRESGEHALT 48.000 €

- Angaben in Euro -

Monatliches Bruttogehalt	4.000,00
.....	
Steuern	
Lohnsteuer	587,50
Solidaritätszuschlag	0,00
Kirchensteuer	52,87
.....	
Steuern gesamt	640,37
.....	
Sozialabgaben	
Rentenversicherung	372,00
Arbeitslosenversicherung	52,00
Krankenversicherung	324,00
Pflegeversicherung	75,00
.....	
Sozialabgaben gesamt	823,00
.....	
Monatliches Nettogehalt	2.536,63

BERUFSEINSTEIGER VERHEIRATET, BRUTTOJAHRESGEHALT 48.000 €

- Angaben in Euro -

Monatliches Bruttogehalt	4.000,00
.....	
Steuern	
Lohnsteuer	276,00
Solidaritätszuschlag	0,00
Kirchensteuer	24,84
.....	
Steuern gesamt	300,84
.....	
Sozialabgaben	
Rentenversicherung	372,00
Arbeitslosenversicherung	52,00
Krankenversicherung	324,00
Pflegeversicherung	75,00
.....	
Sozialabgaben gesamt	823,00
.....	
Monatliches Nettogehalt	2.876,84

Grundgehalt und mehr

EIN BEITRAG VON DIPL.-ING.(FH) ANGELA SCHÜTTE M.A.

Um erfolgreich über dein Gehalt zu verhandeln, ist es wichtig, dass du unterschiedliche Möglichkeiten parat hast, wie du im Artikel zur Gehaltsverhandlung nach dem Harvard Prinzip nachlesen kannst. Hier bekommst du Informationen über verschiedene Variablen, mit denen du dein Grundgehalt in der Verhandlung aufbessern kannst.

Nicht immer ist es möglich in der Gehaltsverhandlung eine Einigung über die Höhe des von dir gewünschten Grundgehaltes zu erzielen. Doch mit Vereinbarungen zu Sonderzahlungen oder sogenannten geldwerten Vorteilen kannst du dein Gehalt gut aufbessern. Eine Einigung ist hier oftmals einfacher, da diese variablen Vergütungen für den Arbeitgeber in der Regel einen Vorteil beinhalten. Welche Möglichkeiten es gibt, kannst du im Folgenden nachlesen.

MIT VARIABLEN VERGÜTUNGEN DAS GEHALT AUFBESSERN

Oft sind Sonderzahlungen von Seiten des Unternehmens an den Gewinn oder Umsatz gekoppelt oder leistungsbezogen. Geldwerte Vorteile, bei denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Vorteile durch Steuerersparnisse erzielen können, werden auch gerne als Gehaltsaufbesserung genutzt. Welche Alternativen und Möglichkeiten für dich selbst in Betracht gezogen werden können, hängt aber auch von deinen eigenen Motiven ab, nach der du dein Gehalt bemisst. Bevor du in die Gehaltsverhandlung gehst, solltest du dir auf alle Fälle Gedanken darüber machen, welche Summe unbedingt über das Grundgehalt abgesichert sein sollte. Denn die Sonderzahlungen können, wenn sie zum Beispiel an den Unternehmensgewinn gekoppelt sind, auch einmal geringer ausfallen. Deshalb will es gut überlegt sein, mit welchen Optionen du in die Verhandlung gehst. In Abbildung 1 findest du einige Ansätze, um neben dem Grundgehalt auch über unterschiedliche Variablen verhandeln zu können.

VARIABLE GEHALTSOPTIONEN ZUM GRUNDGEHALT

Prämie:

Als Prämie wird eine einmalige Zahlung für eine definierte Mehrleistung bezeichnet. Wichtig ist dabei eine exakte Definition zum Beispiel auch von Stufenzielen zu vereinbaren. Ganz wichtig ist, dass die erbrachte Leistung objektiv gemessen werden kann. Eignet sich gut bei Projektarbeiten.

Bonus:

Der Bonus ist eine Zahlung, die an Umsatz oder Gewinn gekoppelt ist und nicht an die persönliche Leistung. Du hast allein meist wenig Einfluss diesen Geldsegen zu steuern. Bei guter Konjunkturlage ist der Bonus aber eine interessante Variable. Wenn du diese Option in Betracht ziehst, empfiehlt sich eine intensive Beschäftigung mit der aktuellen und zukünftigen Marktlage. In Krisenzeiten solltest du eine Prämie bevorzugen, da du diese Zahlung selbst beeinflussen kannst.

› ABBILDUNG 1

Gratifikation:

Unter Gratifikation fällt zum Beispiel das Weihnachtsgeld und das Urlaubsgeld. Deshalb solltest du bei der Verhandlung aufpassen, ob im Bruttojahresgehalt das Weihnachtsgeld bzw. Urlaubsgeld nicht schon als fest eingeplantes 13. bzw. 14. Monatsgehalt enthalten ist. Du solltest diese Vereinbarung im Arbeitsvertrag festhalten lassen, damit in Krisenzeiten das Unternehmen diese Sonderzahlung nicht kürzen kann. Weitere Gratifikationen können auch Geld für Verbesserungsvorschläge sein. Diese sind aber eher als sporadische Sonderzahlungen zu sehen und somit für die Gehaltsverhandlung weniger interessant.

Provision:

Eine Provision ist eine leistungsorientierte Umsatzbeteiligung, die sehr häufig im Vertrieb zum Einsatz kommt. Es gibt oft gestaffelte Provisionen, um den Mitarbeiter zu mehr Leistung zu motivieren. Diese Variante der Gehaltsaufbesserung kann also nur genutzt werden, wenn sie zur

Tätigkeit passt. Dann ist es aber eine sehr spannende Variable, die eine recht stattliche Gehaltsaufbesserung bedeuten kann. Wichtig ist, die Variable nicht zu hoch zu wählen. Auch ohne Provision sollte eine Grundsicherung durch das Gehalt erreicht werden.

Geldwerte Vorteile:

Hier verbünden sich quasi Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen das Finanzamt, da beide Teile bei Steuern und Sozialabgaben sparen können. So zählen zum Beispiel Anfahrtszuschüsse, Essenzuschüsse, Direktversicherung, Weiterbildung sowie der Geschäftswagen oder das Dienstfahrrad zu den geldwerten Vorteilen. Diese Variablen sind sehr beliebte Möglichkeiten der Gehaltsaufbesserung und werden auch beim Berufseinstieg gerne angeboten. In jungen Jahren bindet man sich vielleicht noch ungern an eine Direktversicherung zur Altersvorsorge, die auch Verpflichtung bedeutet. Bis zu 3.504 Euro im Jahr können ohne Steuer- und Sozialabgaben eingezahlt werden. Spannend

ist auch der Geschäftswagen, beim dem zur Berechnung der Brutto-Inlands-Listenpreis bei der steuerlichen Berechnung zugrunde liegt und mit einem festgeschriebenen Schlüssel der zu versteuernde Anteil errechnet wird. Bei einem Auto mit Verbrennungsmotor liegt der Schlüssel bei 1% des Bruttolistenpreises. Beim Elektrofahrzeugen werden nur 0,5 % oder gar 0,00% des Bruttolistenpreises steuerlich berechnet. Oft lockt der Arbeitgeber noch mit dem kostenlosen Stromtanken während der Arbeitszeit. Für viele dürften auch Jahrestickets für Bus und Bahn ein interessanter Zusatz sein. Solche Zuschüsse lassen sich auch im öffentlichen Dienst verhandeln. Für den Berufseinsteiger sind aber auch Weiterbildung oder eine exklusive Ausstattung für das Homeoffice lukrative Optionen.

An orange lifebuoy with three white reflective stripes is hanging on a weathered wooden wall. The lifebuoy is made of a buoyant material and has a rope attached to it. The text is centered over the lifebuoy.

***Versicherungen
auf einen Blick***

Richtig abgesichert für Studium und Berufseinstieg: Die wichtigsten Versicherungen auf einen Blick

EIN BEITRAG VON HORBACH

Der Eintritt in eine neue Lebensphase birgt neben zahlreichen Neuerungen immer auch die Frage nach der richtigen Absicherung. So bedeuten der Start in ein neues Semester oder der Schritt ins Berufsleben für Studenten und Berufseinsteiger stets die Auseinandersetzung mit den für sie richtigen und passenden Vorsorgelösungen.

Um den individuell geeigneten und bedarfsgerechten Schutz für den Einzelnen tatsächlich zu ermitteln, bedarf es einer qualifizierten und ganzheitlichen Beratung durch lizenzierte Finanzberater. Doch gibt es allgemeingültige Regeln, die eine erste Orientierung liefern, welche Versicherungen grundsätzlich einen guten Rundumschutz für Studenten und Berufseinsteiger bieten. Denn die Lebensumstände, so einzigartig sie sich für jeden darstellen, ähneln sich in dieser Phase: Mit der neuen Eigenständigkeit wird zum Beispiel die erste eigene Wohnung

bezogen, ein eigenes Auto angeschafft oder eine längere Auslandsreise geplant.

»WELCHE VERSICHERUNGEN BIETEN EINEN GUTEN RUNDUMSCHUTZ FÜR STUDENTEN UND BERUFSEINSTEIGER?«

Um in diesen und anderen Situationen mit dem richtigen Schutz vorzusorgen, sollten Studenten und Berufseinsteiger ihre Vorsorgestrategie überprüfen.

KRANKENVERSICHERUNG

Vorweg gesagt: In Deutschland besteht eine Verpflichtung zur Krankenversicherung für jeden Bundesbürger. Bis zu einem Alter von 25 Jahren können Studenten in der Gesetzlichen Krankenversicherung über ihre Eltern beitragsfrei mitversichert werden. Voraussetzung: Es dürfen keine eigenen Einkünfte oberhalb von 395 Euro monatlich erzielt werden. Eine Ausnahme bildet die geringfügige Beschäftigung. Hier sind bis zu 450 Euro monatlich erlaubt.

»FÜR AUSLANDSAUFENTHALTE IST DER SCHUTZ DER GESETZLICHEN KRANKENVERSICHERUNG GRUNDSÄTZLICH NICHT AUSREICHEND!«

Sollte vor Beginn des Studiums eine Private Krankenversicherung (PKV) bestehen, kann diese beibehalten werden, wenn innerhalb der ersten drei Monate nach Erstimmatrikulation die Befreiung von der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht beantragt wird. In vielen Fällen lohnt sich jedoch die Studentenmitgliedschaft in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) mit Erweiterung des Versicherungsschutzes durch private Zusatzversicherungen. Wenn im Anschluss an das Studium eine Beamtenlaufbahn geplant ist oder die Aussicht auf ein Jahresgehalt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze besteht, empfiehlt sich für gesetzlich Versicherte ein sogenannter Optionstarif. Damit können sich Versicherte gegen eine geringe Beitragsgebühr die spätere Aufnahme in die Private Krankenversicherung ohne erneute Gesundheitsprüfung sichern. Für Auslandsaufenthalte

ist der Schutz der Gesetzlichen Krankenversicherung grundsätzlich nicht ausreichend. Je nach Aufenthaltsland, -grund und -dauer gibt es maßgeschneiderte Lösungen. So unterscheiden sich beispielsweise die Produkte hinsichtlich Urlaubsaufenthalte von sechs bis acht Wochen preislich und leistungsmäßig erheblich von langfristigen Deckungskonzepten von ein bis drei Jahren für Europa und/oder USA.

KFZ-VERSICHERUNG

Selbstverständlich, weil hierzulande verpflichtend, ist der Abschluss einer Kfz-Haftpflichtversicherung für jeden Fahrzeughalter. Darüber sind Personen-, Sach- und Vermögensschäden versichert, die der Halter einer dritten Person zufügt. Ebenso werden Schmerzensgeld, Behandlungskosten und Verdienstausschlag bei berechtigten Ansprüchen befriedigt. Der zusätzliche Abschluss einer Teil- oder Vollkaskoversicherung mit oder ohne Selbstbeteiligung bietet zusätzlichen Schutz.

PRIVATE HAFTPFLICHTVERSICHERUNG

Der Begriff »Haftpflicht«, der leicht als Pflichtversicherung verstanden wird, täuscht: Die Herleitung entstammt § 823 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) und betrifft die gesetzliche Verpflichtung, im Privatbereich für Schäden, die durch eigenes Verschulden verursacht werden, zu haften. Entsprechend sichert die Privathaftpflicht gegen die Risiken des Alltags ab und ist für jeden Erwachsenen dringend empfohlen. Für Hunde- oder Pferdehalter bietet die Tierhalterhaftpflicht zusätzlichen Schutz vor verursachten Schäden. Je nach Versicherungsgesellschaft sind in der Privathaftpflichtversicherung Kinder bis zum Abschluss der ersten oder sogar zweiten Ausbildung über ihre Eltern mitversichert.

HAUSRATVERSICHERUNG

Diese Versicherung ist ratsam, wenn ein eigener Hausstand gegründet wird beziehungsweise sich der Inventarwert eines Haushalts erhöht. Studenten können sich hier über die Eltern mitversichern, solange noch kein eigener Haushalt vorhanden ist, beispielsweise bei Nutzung eines WG-Zimmers. Die Hausratversiche-

rung beinhaltet den Schutz von Einrichtungs-, Verbrauchs- und Gebrauchsgegenständen eines Haushaltes vor Schäden durch Feuer, Leitungswasser, Einbruchdiebstahl, Raub und Vandalismus. Zusätzlich zu den reinen Sachkosten, die zum Neuwert wiederbeschafft werden können, sind weitere Kosten, wie z.B. Hotelkosten bei Unbewohnbarkeit der Wohnung oder auch Aufräumungskosten mitversichert. Weitere Einschlüsse, beispielsweise der Diebstahl von Fahrrädern oder die Abdeckung von Elementarschäden, sind möglich.

BERUFUNFÄHIGKEITSVERSICHERUNG (BU)

Da in der Regel für Studenten noch keine Ansprüche aus einer gesetzlichen Versorgung oder einem ähnlichen Versorgungssystem bestehen, ist die private Vorsorge im Fall einer Berufsunfähigkeit schon während des Studiums dringend empfehlenswert – auch, wenn der Einstieg ins Berufsleben noch bevorsteht. Denn mit der Entscheidung für ein Studium legen Studenten den Grundstein für ihr späteres Berufsleben, das von dem möglichen Verlust der eigenen Arbeitskraft

und einem damit einhergehenden finanziellen Risiko nicht betroffen sein sollte. Ein weiteres Argument für den privaten BU-Schutz ist der seit Januar 2001 geltende Gesetzesbeschluss, dass alle ab 1961 geborenen Erwerbstätigen keinen Anspruch mehr auf eine staatliche Berufsunfähigkeitsversicherung haben, welche ihre einmal erreichte berufliche Situation absichert. Auch ist die verbreitete Annahme, das Risiko einer Berufsunfähigkeit sei über eine Unfallversicherung ausreichend abgedeckt, unzutreffend, denn Unfälle machen im Rahmen aller BU-Fälle nur rund zehn Prozent aus. Ein wesentlicher Aspekt dabei ist die Tatsache, dass ein früherer Einstieg in diese Vorsorgeform nicht nur die Prämien für den noch jungen Versicherungsnehmer gering hält, sondern auch einem möglichen Ablehnungsbescheid vorbeugt. Denn sobald zum Beispiel ein ärztliches Attest Prüfungsstress bescheinigt, müsste dies bei Antragsstellung angegeben werden – und die Aufnahme in eine Berufsunfähigkeitsversicherung wäre nicht mehr ohne weiteres möglich. Deshalb sollten gerade Studenten rechtzeitig und mit Blick auf ihre spezielle Qualifikation individuell vorsorgen.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG (BAV)

Die betriebliche Altersversorgung ist für Berufseinsteiger mit Festanstellung (auch in Teilzeit) besonders attraktiv. Denn diese Vorsorgeform beinhaltet für alle rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer das Recht, Bestandteile ihres Bruttoverdienstes in eine staatlich geförderte Altersvorsorge umzuwandeln. Dabei fallen für die umgewandelten Entgelte bis zu einer bestimmten Höhe keine Steuern und Sozialabgaben an. In der Direktversicherung als einem der möglichen Durchführungswege in der bAV sind bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze steuer- und sozialabgabenfrei. Auch für den Arbeitgeber bietet die Vorsorgeform Vorteile: Da die Beitragszahlungen aus dem Bruttolohn gezahlt werden, spart der Arbeitgeber die Sozialabgaben für den umgewandelten Betrag. Er kann diese Ersparnis oder einen zusätzlichen Betrag auch als Arbeitgeberbeitrag in die bAV an seine Mitarbeiter weitergeben. In Zeiten von Fachkräftemangel ist die bAV ein Instrument, Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. So wirkt sich eine bAV positiv auf Arbeitnehmer-

und Arbeitgeberseite aus und sollte deshalb als steuer- und wirtschaftsrelevantes Vorsorgetool unbedingt genutzt werden.

PRIVATE PFLEGEVERSICHERUNG

Obgleich die Pflegevorsorge auf den ersten Blick für Studenten und Berufseinsteiger noch nicht allzu prägnant im Fokus stehen mag, so kann sie doch einen wichtigen Schutz darstellen. Denn nicht nur im fortgeschrittenen Alter, auch nach Unfällen oder unerwarteten Erkrankungen besteht das Risiko einer Pflegebedürftigkeit. Wichtig neben dieser Erkenntnis ist die Tatsache, dass die gesetzliche Pflegepflichtversicherung – gleichgültig, ob unter dem Dach der GKV oder der PKV – ursprünglich als reine Basisabsicherung angelegt wurde und bis heute so funktioniert: Der Staat übernimmt die Kosten im Pflegefall nur bis zu einem bestimmten Teil – den Rest muss der Pflegebedürftige oder seine Familie selbst tragen. Je nach Pflegestufe nehmen zwar die gesetzlichen Leistungen zu, sind aber immer durch eine Obergrenze limitiert. So kann die Vorsorgelücke leicht einen durchschnittlichen Kostenrahmen von weit über 1.000 Euro monatlich

umfassen, der bei fehlender Privatvorsorge in Eigenleistung getragen werden muss. Das seit 1. Januar 2015 wirksame Pflegestärkungsgesetz – das durch sukzessive Erhöhung der Beiträge in der gesetzlichen Pflegeversicherung und einen sich daraus speisenden Pflegevorsorgefonds bei der Deutschen Bundesbank die Stabilisierung der Beiträge ab 2035 verfolgt – ist das Zugeständnis der Politik, dass auch in diesem Bereich der Staat die Kapitaldeckung als Mittel der Wahl akzeptiert hat. Dennoch handelt es sich weiterhin um eine im Leistungsfall immer unzureichende Basisabsicherung. Die Vorsorgelösungen in der privaten Pflege reichen vom Pfl egetagegeld über eine Pflegekostenversicherung, die von den privaten Krankenversicherungsunternehmen angeboten wird, bis zur Pflegerentenversicherung der Lebensversicherungsunternehmen und sollten, um den gewünschten Ergänzungsschutz zu bieten, individuell auf den Einzelfall zugeschnitten sein.

PFLICHTVERSICHERUNGEN

- › *KRANKENVERSICHERUNG (GKV ODER PRIVATE VOLLVERSICHERUNG)*
- › *KFZ-HAFTPFLICHT (FAHRZEUGHALTER)*

EMPFEHLENSWERTE/WICHTIGE VERSICHERUNGEN

- › *BERUFUNFÄHIGKEITSVERSICHERUNG*
- › *HAFTPFLICHTVERSICHERUNG*
- › *ALTERSVORSORGE FÜR BERUFSSTARTER:*
 - *BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE (SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE ARBEITNEHMER)*
- › *ALTERSVORSORGE FÜR STUDENTEN & BERUFSSTARTER:*
 - *RIESTER-RENTE (SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE ARBEITNEHMER)*
 - *PRIVATE RENTENVERSICHERUNG*
- › *PRIVATE PFLEGEVERSICHERUNG (PFLEGETAGEGELD ODER PFLEGERENTE)*
- › *HAUSRATVERSICHERUNG*
- › *KFZ-KASKO (TEIL-/VOLLKASKO)*

› VERSICHERUNGEN NACH INDIVIDUELLEM BEDARF/WUNSCH

- › *AUSLANDSKRANKENVERSICHERUNG (SPEZ. FÜR LÄNGERE AUSLANDSAUFENTHALTE)*
- › *RECHTSSCHUTZVERSICHERUNG*
- › *UNFALLVERSICHERUNG*
- › *SCHWERE KRANKHEITEN ABSICHERUNG/ DREAD DISEASE*
- › *OPTIONSTARIF AUF KRANKENVOLLVERSICHERUNG*
- › *KRANKENZUSATZVERSICHERUNG (AMBULANT, STATIONÄR, ZAHN)*
- › *RÜRUP-RENTE (WENN BEREITS STEUERN GEZAHLT WERDEN)*



Gehalts- verhandlungen

Die Basis eines jeden erfolgreichen Gesprächs

EIN BEITRAG VON DIPL.-ING.(FH) ANGELA SCHÜTTE M.A.

Egal ob du dich in eine Gehaltsverhandlung begibst oder mit Kollegen oder Kunden eine Verhandlung jeglicher Art führst. Es gibt Grundregeln, die dir den Weg zum Erfolg ebnen werden.

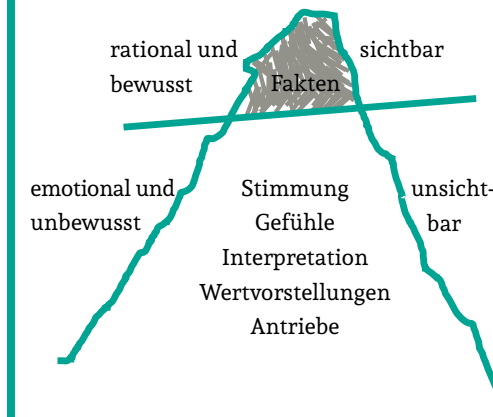
KOMMUNIKATION VERSTÄNDLICH GEMACHT

Was passiert eigentlich, wenn wir miteinander kommunizieren? Am besten erklärt sich Kommunikation mit Modellen. Bereits Sigmund Freud hat versucht mit einem Eisberg Modell Kommunikation verständlich zu machen. In den 70iger Jahren haben Ruch und Zimardo sowie auch Watzlawik das Eisberg Modell in seiner heutigen Form weiterentwickelt. Es gilt als ein immer noch sehr gängiges Basismodell, um Kommunikation verständlich zu machen.

Wenn du dir einen Eisberg vorstellst, der auf dem Wasser schwimmt, schaut bekanntlich nur ein ganz kleiner Teil davon aus dem Wasser. In dem Kommunikationsmodell (Abbildung 1)

repräsentiert er gerade einmal 10 - 20 %. Dieser Teil steht für den rationalen und bewussten Teil der Kommunikation. Dazu gehören Fakten, also die Sachinformation, die in der Kommunikation vermittelt wird. Sachinformationen sind sichtbar und bewusst. Wenn dieser Teil die Gesamtheit der Kommunikation ausmachen würde, wäre sie denkbar einfach. Doch leider ist es nicht so. Wie du sicher auch weißt, liegt der größte Teil des Eisberges, die verbleibenden 80 - 90%, unter Wasser. In dem Eisbergmodell steht dieser

EISBERGMODELL NACH SIGMUND FREUD



Teil für das Emotionale, das Unbewusste und Unsichtbare. Hier findest du die Stimmungen, Gefühle, Interpretationen, Wertvorstellungen und Antriebe, die in jeder Kommunikation mit-schwingen und diese oftmals beherrschen.

Um erfolgreich zu kommunizieren, ist es nun wichtig in diese Bereiche vorzudringen und herauszufinden, wie es um die Emotionen deines Gesprächspartners steht. Nur dann kannst du eine erfolgreiche Strategie entwickeln. Es ist aber auch ganz wichtig, deinen eigenen Eisberg zu reflektieren und auch in deine emotionale Ebene zu schauen. Was ist dir in dem geplanten Gespräch wichtig? Was willst du in der Sache erreichen? Was bewegt dich emotional?

Schauen wir uns einmal zwei Grundstrategien an, um zu den Emotionen deines Gesprächspartners vorzudringen.

1. STRATEGIE: AKTIVES ZUHÖREN

Aktives Zuhören ist eine ganz wichtige Basisstrategie für ein erfolgreiches Gespräch. Es unterscheidet sich deutlich vom Hinhören. Beim Hinhören hören wir mit den Ohren, doch beim aktiven Zuhören benutzen wir unsere gesamten



Schon im ersten Job Impulsgeber für
Technologien von morgen sein geht nicht

DOCH.

Am Fraunhofer IIS forschst Du in
engagierten Teams und treibst
innovative Technologien voran.

Direkteinstieg



Studierende



Darauf kannst Du bei uns zählen:

- Deine Weiterentwicklung ist uns wichtig! Wir unterstützen Dich auf Deinem Karriereweg durch vielfältige Seminare.
- Wir sind DOCH-Sager: Kreativität, Leidenschaft und Spaß bei der Arbeit zeichnen uns aus.
- Manchmal geht das Studium vor – wir wissen das! Darum kannst du auf flexible Arbeitszeiten zählen.

Wir suchen Dich!

Werde Teil unseres Teams und bewirb Dich für ein Verbundstudium, Praktikum, eine Abschlussarbeit, als studentische Hilfskraft oder für Deinen Direkteinstieg.

3

Sinne. Somit ist aktives Zuhören eigentlich keine Technik, sondern eine Grundeinstellung, bei der wir unsere Sinne auf Wahrnehmen einstellen. Beim aktiven Zuhören hörst du nicht nur, was dein Gegenüber sagt (Sachinformation), sondern liest mit deinen Augen und versuchst mit deinem Gespür unter die Wasseroberfläche zu gelangen und die Emotionen deines Gesprächspartners zu erkunden. Du liest zwischen den Zeilen und analysierst anhand von Gestik, Mimik, Sprechweise, Klang und Aussprache die emotionale Verfassung und die Gefühle deines Gegenübers. Mit diesen gewonnenen Informationen ist es dir möglich, besser auf ihn einzugehen und deine Belange so zu formulieren, dass dein Gesprächspartner sie positiv aufnimmt und wiederum auch deine Lage verstehen kann und will. Gehst du also auf die Gefühlslage deines Gegenüber ein, fühlt er sich Verstanden und steht dir und deinem Anliegen positiv gegenüber. Das trägt wesentlich zum Erfolg deiner Verhandlung bei.

AKTIVES ZUHÖREN NACH CARLS ROGERS – WORAUF MUSST DU ACHTEN?

Aktives Zuhören heißt, dass du deinen Gesprächspartner komplett ausreden lässt. Du hältst dabei Blickkontakt und darfst gerne ab und zu ein »hmm« oder »ja« oder »verstehe« verlauten lassen. Du solltest dir auch nicht, während erspricht schon deine Antwort überlegen, sondern dich voll auf das konzentrieren, was und wie dein Gesprächspartner sein Anliegen ausdrückt. Das ist gar nicht so einfach und du solltest es üben. Es fühlt sich am Anfang für dich sicherlich komisch an, da eine Gesprächspause entsteht, wenn du dir deine Antwort erst überlegst. Habe keine Angst vor dieser Pause, denn sie ist ein ganz positives Element. Deinem Gesprächspartner signalisiert die Pause eine Wertschätzung ihm gegenüber, denn jetzt bekommt er das Gefühl, dass du dir Gedanken über das Gesagte machst und sein Anliegen ernst nimmst. Es gibt dir auch Zeit, die Aussagen zu analysieren und unter die Wasseroberfläche in die Emotionen deines Gesprächspartners hineinzuhorchen. Um Zeit zu gewinnen und noch tiefer in die Analyse zu gehen, kannst du paraphrasieren und zum Beispiel eine

Frage zur Reflektion stellen und deinen Gesprächspartner damit bitten, das Gesagte zu bestätigen. Du wiederholst quasi seine Argumente mit eigenen Worten: Habe ich Sie richtig verstanden, dass...? oder Meinten Sie, dass...?. Diese Reflektion kann in Verhandlungen für beide Seiten effektiv sein, da das Gesagte nochmals auf den Prüfstand gestellt wird, um mit einem »ja« bestätigt oder mit einem »nein« widerrufen zu werden.

Typische Fehler, die du beim aktiven Zuhören machen kannst, entstehen, wenn du das Gesagte gleich interpretierst, also deine Meinung in die Reflektion hineinpackst, Kritik übst oder gleich die Lösung mitlieferst. Auch wird es dich wenig weiterbringen, wenn du die emotionale Seite des Gesagten ignorierst, also nur die Sache siehst und in der Interpretation nur über dich redest oder den emotionalen Aspekt gar herunterspielt. Da der emotionale Teil der Kommunikation so groß ist, bedarf er der Aufmerksamkeit. Neben dem Paraphrasieren solltest du die emotionale Seite der Aussage auch verbalisieren. Wie erfahre ich nun mehr über die Emotionen meines Gegenübers? Hier hilft die zweite Strategie: Fragen.

ZUSAMMENFASSUNG ZUR ERSTEN STRATEGIE: AKTIVES ZUHÖREN

Die drei Pfeiler des aktiven Zuhörens:

- › Sein Gegenüber immer ausreden lassen.
- › Analysieren, warum mir diese Information gegeben wird.
- › Erst im Anschluss die eigene Aussage formulieren.

Weitere Bausteine, die je nach Situation weiterhelfen:

- › Paraphrasieren und Verständnisfragen formulieren, wenn etwas nicht klar ist. (Habe ich Sie richtig verstanden, dass...? Meinten Sie, dass...?)
- › Bei emotional aufgestauten Situationen auf die Gefühlslage des Gegenübers eingehen und Verständnis zeigen durch Verbalisieren. (Das kann ich gut verstehen. Sie ärgern sich.)
- › Körperhaltung, Gestik und Mimik spiegeln.

Fehler beim aktiven Zuhören, bei denen ich nicht auf die Bedürfnisse meines

› ABBILDUNG 1

Verhandlungspartners eingehe:

- › Über sich selbst reden
- › Sachfragen stellen
- › Kritik üben
- › Lösungen liefern
- › Herunterspielen
- › Interpretieren

2. STRATEGIE: WER FRAGT, DER FÜHRT

In Fragen liegt ein sehr effizienter Schlüssel zum Erfolg. Nur mit ihnen erfährst du mehr und kannst die Situation einschätzen. Ein ganz wichtiger Fragetypus ist hierbei die offene Frage. Mit ihr bekommst du hilfreiche Informationen, um deine Verhandlungsstrategie zum Erfolg zu bringen. Mit der Kontrollfrage oder geschlossenen Frage kannst du dir gemachte Aussagen gut bestätigen lassen, denn ein ja oder nein ist definitiv. Die reflektierende Frage kam beim aktiven Zuhören schon zum Einsatz und sichert Verständnis. Möchtest du dich an eine Entscheidung heranrobben, kann dir die Alternativfrage, die die Möglichkeiten bewusst eingrenzt weiterhelfen oder die Fiebermessfrage, mit der du herauskitzeln möchtest, wann du dein Ziel errei-

chen könntest. Ein weiterer Fragetypus, der bei der Gehaltsverhandlung zum Tragen kommen kann, ist die richtungsweisende Frage. Hier versuchst du in Frageform zu erreichen, dass sich dein Gesprächspartner über mögliche Vorteile Gedanken macht und eventuell von selbst zu dem gewünschten Ergebnis kommt. Alle Fragetypen im Überblick findest du in Abbildung 2.

FRAGEN SIND DIE BAUSTEINE DER ZWEITEN STRATEGIE

Offene Fragen (W-Fragen)

Wer, wie, wo, wann, wozu, warum - sie gehören zu den wichtigsten Fragen. Ziel: Mit diesen Fragen erhältst du Informationen, du kannst Interesse an der Meinung des Gesprächspartners signalisieren, nachhaken, den Gesprächspartner zum Nachdenken bewegen, versuchen, ihn aus der Reserve zu locken und in schwierigen Situationen Zeit gewinnen. Diese Fragen können nicht mit ja oder nein beantwortet werden. Achtung: Nicht zu viele offene

› ABBILDUNG 2

Fragen hintereinander stellen, sonst fühlt sich der Gesprächspartner wie in einem Verhör. Tipp: Einverständnis des Gesprächspartners einholen, wenn mehrere Fragen hintereinander geplant sind. Offene Fragen geben dem Gesprächspartner die Möglichkeit seine Gefühle zum Ausdruck zu bringen. Sie signalisieren ihm, dass er ernst genommen wird und das Interesse an seiner Meinung besteht. Für den Fragenden eröffnen sie einen Quell von Informationen über den Gesprächspartner, die durch aktives Zuhören für weitere Verhandlungsstrategien genutzt werden können.

Geschlossene Fragen oder Kontrollfragen:

Ziel: Werde ich verstanden? Hört der Gesprächspartner mir noch zu? Wo steht mein Gesprächspartner gerade? Dir gibt dieser Fragetypus Sicherheit für das weitere Vorgehen. Achtung: Positiv formulieren. Beispiel: Entspricht das Ihren Wünschen? Diese Fragen werden in der Regel mit ja oder nein beantwortet. Bei einem »ja« kann

ich fortfahren. Bei einem »nein« sollte ich mit offenen Fragen der Begebenheit auf den Grund gehen.

Alternativfragen:

Ziel: Entscheidungen sollen herbeigeführt werden. Alternativfragen grenzen den Entscheidungsprozess sinnvoll ein und beschleunigen die Verhandlung. Grundvoraussetzung sind zwei alternative Vorschläge, die beide Vorteile und Nutzen für den Verhandlungspartner aufweisen. Beispiel: Auf welche Zusatzleistung wollen wir uns einigen: eine Prämie oder eine Weiterbildung?

Reflektierende Fragen:

Die vom Verhandlungspartner geäußerten Gedanken in Frageform wiederholen und Äußerung dem Verhandlungspartner durch das Spiegeln bewusst machen. Ziel: Die reflektierende Frage verfolgt zwei Ziele. Durch die reflektierende Frage wird dem Verhandlungspartner zum einen die eigene Meinung vor Augen geführt und

er kann nochmals darüber nachdenken. Wenn er zum Beispiel eine unzutreffende Behauptung aufgestellt hat, kann er diese mit der reflektierenden Frage ohne Gesichtsverlust korrigieren. Widerspricht du direkt, kann es passieren, dass er die Behauptung nur aufrechterhalten wird, um sein Gesicht zu wahren. Zum anderen kannst du die reflektierende Frage einsetzen, um sicherzustellen, ob du deinen Verhandlungspartner richtig verstanden hast. Missverständnisse können so vermieden werden. Beispiel: Mit anderen Worten ausgedrückt, meinen Sie, dass ...? Sie sind der Meinung, dass ...? Wenn ich Sie richtig verstanden habe, meinen Sie, dass ...?

Richtungsweisende Fragen:

Mit einer richtungsweisenden Frage möchtest du die Punkte hervorheben, die eine gemeinsame Basis ermöglichen. Du möchtest erreichen, dass der Verhandlungspartner selbst nachdenkt, um eigene Nutzen und Vorteile zu erkennen. Du greifst dabei in die Zukunft. Ziel: Mit

richtungsweisenden Fragen möchtest du Gemeinsamkeiten und Vorteile hervorheben. Beispiel: Stellen sich vor, mit meinen Sprachkenntnissen könnten Sie ...?

Fiebertestfragen:

Versuche dir die Gehaltsverhandlung wie ein Fußballspiel vorzustellen. Dieses wird nicht am Ende gewonnen, sondern durch die während des Spiels geschossenen Tore. Somit solltest du während des Gespräches immer wieder klären, wie weit dein Gesprächspartner schon ist. Jedes »ja« zu deinen Gunsten kann hierbei als Tor gewertet werden. Bei jedem »nein« weißt du, dass es noch weitere Informationen und Fragen benötigt. Beispiel: Was muss ich Ihnen bieten, damit Sie mir ein Gehalt von ... zahlen?

FAZIT

Eigentlich scheint die Kommunikation und das Verhandeln gar nicht so schwer und trotzdem ist es eine Sache, die dich wegen der emotionalen Ebene immer wieder in schwierige Fahrwasser bringen kann. Behalte immer die Ruhe und gönne dir in jeder Verhandlung Pausen zum Nachdenken. Scheint keine Einigung in Sicht kann es auch helfen, ein Gespräch zu vertagen und es zu einem späteren Zeitpunkt mit frischen Gedanken wieder aufzunehmen.

Erfolgreich verhandeln mit dem Harvard Verhandlungskonzept

EIN BEITRAG VON DIPL.-ING.(FH) ANGELA SCHÜTTE M.A.

Verhandlungen sind ein fester Bestandteil unseres Lebens. In Verhandlungssituationen gilt es Übereinkünfte zu treffen, die von allen Verhandlungspartnern akzeptiert werden. Im folgenden Artikel werden dir Verhandlungsstrategien für deine Gehaltsverhandlung auf der Basis des Harvard-Verhandlungskonzeptes aufgezeigt.

Ziel einer jeden Verhandlung ist ein klares, umsetzbares, faires, akzeptiertes und auch nützlich Ergebnis für alle Verhandlungspartner. Vertrauen trägt hier zum Erfolg bei, während Misstrauen und Machtspiele eine Verhandlung negativ beeinflussen können. Von den Professoren Fisher, Ury und Patton wurden 1979 im Harvard Negotiation Project an der Harvard Law School in Cambridge MA Verhandlungsstrategien auf eine wissenschaftliche Basis gestellt. Heraus kam dabei das Harvard Verhandlungsprinzip,

das bis heute als ein Grundprinzip für Verhandlungen gilt.

Das Konzept kommt zu dem Fazit, dass erfolgreiches Verhandeln hart in der Sache, aber weich auf der Beziehungsebene stattfinden sollte. Bei den erlangten Ergebnissen soll eine Win-Win-Situation entstehen. In der Verhandlung gehen wir respektvoll miteinander um, so dass keiner der Verhandlungspartner sein Gesicht verliert. Das Harvard Verhandlungskonzept basiert auf fünf Grundprinzipien, die du in Abbildung 1 aufgelistet siehst.

DIE FÜNF GRUNDPRINZIPIEN DES HARVARD VERHANDLUNGSKONZEPTE

1. Unterscheide zwischen dem Verhandlungsgegenstand einerseits und der Beziehung zwischen den Verhandlungspartnern andererseits.
2. Konzentriere dich nicht auf deine Position, sondern auf die dahinterliegenden Interessen.
3. Entwickle zuerst möglichst viele Optionen, bewerte und entscheide später.

› **ABBILDUNG 1**

4. Ziehe allgemein gültige Normen oder Grundsätze als objektive Entscheidungskriterien heran.
5. Entscheide dich für oder gegen eine Verhandlungsbereinkunft durch den Vergleich mit deiner besten Alternative.

Wie kannst du nun die fünf Prinzipien für deine Gehaltsverhandlung nutzen? Welche der fünf Prinzipien kann dir weiterhelfen und ist für die Gehaltsverhandlung anwendbar? Schauen wir uns die fünf Prinzipien unter dem Fokus der Gehaltsverhandlung einmal an.

PRINZIP 1

Das erste Prinzip bemüht sich um eine klare Trennung von Sache und Person. Wenn wir das Eisberg Modell der Kommunikation betrachten, repräsentiert der Verhandlungsgegenstand die Sache, also die Spitze des Eisberges. Die Person und die Beziehung sind damit der große Teil unter Wasser. In unserer Argumentation ist es wichtig, dass wir unseren Verhandlungspartner in der Beziehung nicht angreifen. Unsere Argumentati-

on sollte sich auf die Beschreibung der Sachlage und nicht auf die der Beziehung konzentrieren. Eine gute Strategie ist, die eigene Situation zu beschreiben und mit Fakten die Höhe des Gehalts zu manifestieren. Sachargumente als Hochschulabsolvent sind zum Beispiel zum einen deine Fachkompetenz und Erfahrung durch Praktika und zum anderen deine unverbrauchte Motivation, Lernbereitschaft und Kreativität, die du als junger Mensch frisch von der Hochschule mitbringst. Mit richtungsweisenden Fragen kannst du deinem Verhandlungspartner deine Kompetenzen schmackhaft machen und mit offenen Fragen versuchst du herauszufinden, welche Sachargumente relevant sind und überzeugen könnten. Dem ersten Prinzip folgend ist es wichtig, zwar durch aktives Zuhören die Stimmung der Beziehungsebene zu filtern, aber die Argumentation unbedingt auf der Sachebene zu belassen. Um Sachargumente für Gehaltsverhandlungen im Berufsleben zu sammeln, hilft dir das Führen eines Leistungstagebuchs. Hier notierst du dir zum Beispiel, wann du welche Aufgaben neu übernommen hast oder Erfolge verbuchen konntest. Mit diesen Fakten kannst

du später ganz sachlich in die Gehaltsverhandlung hineingehen und dem Unternehmen mit Fakten klar machen, dass aufgrund der gestiegenen Anforderungen an dich eine Gehaltserhöhung angemessen ist. Der erste Termin hierfür kann das Ende der Probezeit sein.

PRINZIP 2

In vielen Verhandlungen bestehen wir auf Positionen und fragen gar nicht nach den Interessen, die dahinter liegen. Positionskämpfe, werden schnell zu Machtspielen, die gewonnen werden müssen, um sein Gesicht nicht zu verlieren. Erfolgreich Verhandeln heißt eine Lösung zu finden, die beide Vertragspartner als positiv empfinden. Nehmen wir als Beispiel einen jungen Mitarbeiter, der das Gespräch mit seinem Vorgesetzten sucht, um eine Gehaltserhöhung durchzusetzen. Die Position des Mitarbeiters ist zunächst einfach nur mehr Geld zu bekommen. Der Vorgesetzte wünscht sich einen zufriedenen Mitarbeiter, muss aber auch die Folgen, also zum Beispiel die erhöhten Kosten, abwägen. Ziel des Vorgesetzten kann also bedeuten, für mehr Geld auch mehr Leistung zu bekommen. Um eine für

DIE BEDÜRFNISSPYRAMIDE NACH MASLOW



Bedürfnispyramide nach Abraham Harold Maslow (1909 - 1970)

› ABBILDUNG 2

beide Seiten zufriedenstellende Lösung zu erhalten, muss hinter die Positionen geschaut werden.

Die Bedürfnispyramide nach Maslow kann als Hilfe dienen, um die Interessen hinter der Position besser kategorisieren zu können. Wieso möchte der Mitarbeiter mehr Geld? Muss der Mitarbeiter mit der Gehaltserhöhung Grundbedürfnisse erfüllen, bleibt nur eine monetäre Gehaltserhöhung. Lösung für beide Seiten könnte sein: Mit mehr Geld kann er seine Grundbedürfnisse erfüllen und sich jetzt ohne Sorgen voll auf die Arbeit konzentrieren und bringt somit auch mehr Leistung. Spielen aber auch Prestige und Anerkennung zum Beispiel bei Kollegen oder Nachbarn eine Rolle, könnte statt Geld, zum Beispiel ein Firmenwagen der richtige Mehrwert sein. Stellt der Vorgesetzte aber fest, dass es nicht nur das Gehalt, sondern auch Status als Motiv eine Rolle spielt, dürfte neben einer Gehaltserhöhung auch eine Beförderung oder Aufgabenerweiterung wichtig sein. In diesem Fall geht die Gehaltserhöhung auch wiederum mit einem Mehrwert für den Arbeitgeber einher. Also entsteht in jeder Variante eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten.

Gehst du in die Gehaltsverhandlung ist es vorher wichtig, deine Interessen hinter der Gehaltsforderung zu hinterfragen. Welche dienen den Grundbedürfnissen und welche Elemente deiner Gehaltsforderung dienen der Anerkennung und Selbstverwirklichung. In diesem Fall würden Gehaltsvariablen, wie eine Weiterbildung, eine Prämie für einen Erfolg oder eine Provision als Option für mehr Gehalt zur Verfügung stehen. Besonders dieser Teil der Verhandlung wird durch Fragen und Aufbau von Vertrauen gekennzeichnet, da es wichtig ist, die Interessen der Verhandlungspartner zu kennen.

PRINZIP 3

Oft werden Verhandlungen behindert, weil gemachte Vorschläge zu schnell bewertet werden oder zu voreilig eine Lösung anvisiert wird. Was bleibt ist eine Unzufriedenheit, nicht das Optimum erlangt zu haben. Das dritte Prinzip basiert deshalb auf einer sehr beliebten Kreativitätstechnik, dem Brainstorming. Auch hier wird Ideensammlung und Bewertung strikt getrennt. Um eine optimale Lösung in einer Verhandlung zu erlangen, sollte es erlaubt sein, kreative Ideen in

den Raum zu werfen, die erst einmal nur gesammelt werden und erst später in einem zweiten Prozess von den Verhandlungspartnern bewertet werden. Divergieren deine Gehaltsvorstellungen mit denen des Unternehmens gilt es nach dem zweiten Prinzip die Interessen dahinter zu betrachten und in einem Brainstorming nach kreativen Möglichkeiten zu schauen, beide Seiten zufrieden zu stellen. Werden jetzt zunächst einmal Vorschläge gesammelt, steht im Nachgang meist eine viel breitere Ideenbasis zur Verfügung, aus der eine zufriedenstellende Lösung gewonnen werden kann.

Das Unternehmen möchte zum Beispiel in der Probezeit wenig bezahlen. Es sieht dich in dieser Einarbeitungszeit noch nicht als Leistungsträger, sondern hat die Investitionen der Einarbeitung vor Augen. Du möchtest deinen Abschluss und deine Kenntnisse gerecht vergütet sehen, da du schon über hinreichende Praxiserfahrung neben dem Studium verfügst. Die Interessen hinter den Positionen werden näher definiert und mit einem Brainstorming könnten nun mehrere Alternativen, wie Weiterbildung, Auslandserfahrung, Mentoring oder Prämie in

der Probezeit sowie Aussicht auf eine Gehaltserhöhung nach der Probezeit oder Firmenwagen auf dem Tisch landen. Erst nachdem alle Ideen gesammelt sind, gehen die Parteien nun in eine Bewertung. Oft bringt gerade der richtige Mix die beste Lösung für alle.

PRINZIP 4

Mit diesem Prinzip begibt man sich auf die Suche nach objektiven Entscheidungskriterien einer gemeinsamen Lösung, wenn widersprechende Interessen keine Einigung bringen. Auf eine geringe Vergütungsoption könntest du zunächst mit einer Frage reagieren: Sie bieten mir 32.000 Euro Bruttojahresgehalt. Wie kommen Sie darauf, dass das ein faires Gehalt ist? Ein objektives Entscheidungskriterium können hier zum Beispiel Gehaltsumfragen sein, Tarifgehälter der Branche und natürlich auch wieder eine Listung deiner Kompetenzen, die du für die Position mitbringst. Diese kannst du am besten wieder in richtungsweisende Fragen packen, um dein Gegenüber dazu zu bewegen, selbst zu einem höheren Angebot zu kommen. Wichtig in diesen Fällen ist, dass du dich nur an-

erkannten Standards beugst, also zum Beispiel dem Argument des Tarifgehaltes und nicht irgendeinem Druck nachgibst. Hier kommt der Grundsatz des Harvard Verhandlungskonzeptes zum Tragen: Hart in der Sache, aber weich in der Beziehung. Das Prinzip der objektiven Entscheidungskriterien ermöglicht eine harte Verhandlung auf der Sachebene ohne die Beziehung zu beeinträchtigen.

PRINZIP 5

Um letztendlich ein für dich zufriedenstellendes Verhandlungsergebnis zu erzielen, ist es wichtig, dass du auch auf deine Alternativen schaust. Gehst du in die Verhandlung und hast keine weiteren Offerten in der Rückhand, wirst du auch mit einem geringeren Gehalt zufrieden sein, da es immer noch deutlich mehr ist, als die Alternative ohne einen Job dazustehen. Anders sieht es im Gegenzug aus, wenn du einige Eisen im Feuer hast und grundsätzlich auf einer bestimmten Gehaltsforderung bestehen kannst. Wird diese nicht erfüllt, bleiben andere Alternativen. Im Vorfeld der Verhandlung ist es ratsam, dass du dir deine Alternativen vor Augen

führst. Sie geben dir die nötige Sicherheit, einer Verhandlungslösung nur zuzustimmen, wenn diese besser als die Alternativen ist.

FAZIT

Da das Harvard Verhandlungsprinzip in der Businesswelt sehr angesehen ist und auch aktiv angewandt wird, hast du gute Chancen, dass auch deinen Verhandlungspartnern daran gelegen ist, eine Win-Win-Lösung für alle Beteiligten zu erzielen und eine Verhandlung auf der Sachebene zu führen.

The image features two chess knight pieces on a wooden chessboard. The piece on the left is light-colored (beige), and the piece on the right is dark-colored (dark brown). They are positioned on adjacent squares, facing each other. The background is a soft, out-of-focus grey. A solid teal vertical bar is on the right side of the image.

***Gehaltsfrage
AN vs. AG***

»Ich halte es für meine Pflicht, dafür zu sorgen, dass der Lohnarbeiter, der kleine Produzent, der gewöhnliche Verbraucher seinen gerechten Anteil am Wohlstand der Geschäftswelt hat. Aber es sollte jedem klar sein, dass die Geschäfte erst einmal gut gehen müssen, bevor jemand Nutzen daraus ziehen kann.«

Theodore Roosevelt

Gehaltsfrage Arbeitnehmer vs. Arbeitgeber

EIN BEITRAG VON BERUFSSTART

Jeder braucht es und jeder will es – das passende Einstiegsgehalt. Doch die Verhandlung um das begehrte Einkommen kann zu einem erbitterten Kampf führen, wenn sich Arbeitgeber und Bewerber nicht einig sind. Welche Vorstellungen Unternehmen und Absolventen von einem perfekten Einstiegsgehalt haben, wird im Folgenden genauer untersucht. Dabei findet eine Unterscheidung zwischen Bachelor- und Master-Absolventen statt, um so einen detaillierten Vergleich der Gehaltsvorstellungen aufzustellen.

GEHALTSVORSTELLUNGEN FÜR MASTER-ABSOLVENTEN

Auf den ersten Blick fällt auf, dass Arbeitgeber und Absolventen in der Berufsstart Gehaltsstudie durchaus unterschiedliche Vorstellung von den Gehältern haben.

Während sich nur 6,3% der Arbeitgeber für Master-Absolventen ein Einstiegsgehalt zwischen 55.000 und 60.000 Euro im Jahr erwärmen können, sehen es bei den Absolventen immerhin 12,7%. Dafür sehen sich nur 8,6% der Absolventen in der Gehaltsstufe über 50.000 Euro. Hier sehen 13,8% der Arbeitgeber die Berufseinsteiger. In die oberen Gehaltsstufen über 60.000 Euro wagt sich dafür kein Absolvent, obwohl es Unternehmen gibt, die dieses Gehalt zahlen würden. Bei den meisten Unternehmen ist allerdings bei 50.000 das Limit erreicht. Bei der nächst niedrigeren Stufe zwischen 45.000 bis 50.000 sind sich Unternehmen und Absolventen relativ einig. Bei den niedrigen Gehaltseinschätzungen fällt auf, dass die Unternehmen diese durchaus als realistischer für den akademischen Nachwuchs sehen, als die Absolventen.

In der Studie zeigt sich, dass die Unternehmen eher gewillt sind, Masterabsolventen weniger zu bezahlen, da immerhin 13,3% der Unternehmen den Masterabsolventen ein Gehalt von nur 25.000 - 30.000 Euro zahlen würden. Damit würde sich der Master in punkto Gehalt nicht mehr lohnen. Studierende teilen dies nicht. Lediglich 6,4% wür-

den ein so niedriges Gehalt akzeptieren

Im Ergebnis lässt sich sagen, dass die Schere zwischen Erwartung der Absolventen und Angebot der Unternehmen, im unteren und oberen Bereich, zum wiederholten Male auseinanderklafft. Die Studierenden haben sehr wohl ein Gespür für ihren Wert und sehen sich mit dem Abschluss eher in den oberen Segmenten. Vor der Kulisse des Fachkräftemangel ist ihre Selbstsicherheit gerechtfertigt. Einige Unternehmen setzen zum einen auf sehr hohe Einstiegsgehälter, während andere Firmen sehr weit unten ansetzen. Vielleicht bieten diese Unternehmen in anderen Bereichen mehr, um das geringe Gehalt zu erklären. Dies mag sich bei einem Vergleich mit der Berufsstart Studie „Attraktive Arbeitgeber“ zeigen.

GEHALTSVORSTELLUNGEN FÜR BACHELOR-ABSOLVENTEN

Bei den Gehaltsspannen für die Bachelorabsolventen spielen eigentlich nur sechs Bereiche eine Rolle. Erwartungsgemäß sind die hohen Gehälter bei den Bachelorabsolventen zu vernachlässigen. Man würde vermuten, dass die Gehaltsvorstellungen für den Bachelor geringer

ausfallen, als die für den Masteranden. Diese Vermutung spiegelt sich zum Teil auch in den Umfrageergebnissen der Unternehmen wider, jedoch nicht in denen der befragten Absolventen. Nur 10,1% der Bachelorabsolventen sehen sich in der niedrigsten Gehaltsstufe zwischen 25.000

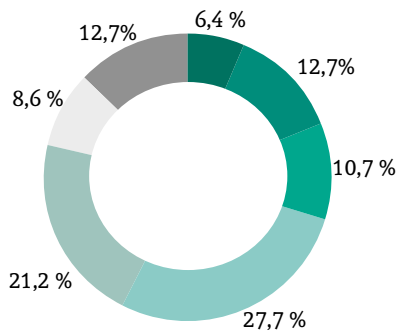
- 30.000 Euro, was für die Bachelorabsolventen eine durchaus angemessene Gehaltsstufe von der Firmenseite darstellt. Denn immerhin 24% sehen die Bachelorabsolventen in dieser Gehaltsspanne vertreten. In der nächsten Gehaltsstufe von 30.000 - 35.000 sehen sich nur 7,6% der Absolven-

ten, während immerhin 12,8% der Unternehmen diesen Bereich für die Absolventen mit Bachelor als angemessen ansehen. Somit liegen hier die Ansichten weit voneinander entfernt.

In der Stufe von 35.000 bis 40.000 Euro nähern sich Studenten und Unternehmen so lang-

GEHALTSVORSTELLUNGEN DER ABSOLVENTEN (MASTER)

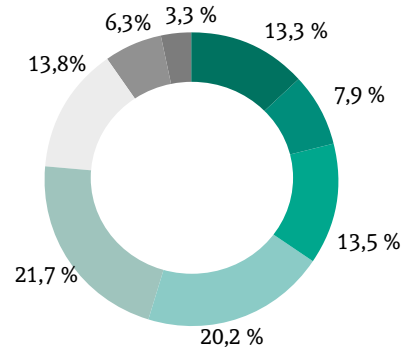
- Angaben in Euro -



- 25.000 - 30.000
- 30.000 - 35.000
- 35.000 - 40.000
- 40.000 - 45.000
- 45.000 - 50.000
- > 50.000
- nicht benannt

GEHALTSVORSTELLUNGEN DER UNTERNEHMEN FÜR DEN MASTER

- Angaben in Euro -



- < 25.000 - 30.000
- 30.000 - 35.000
- 35.000 - 40.000
- 40.000 - 45.000
- 45.000 - 50.000
- 50.000 - 55.000
- 55.000 - 60.000
- > 60.000

sam an. Die Gehaltsspannen scheinen eine allgemein anerkannte Höhe des Gehalts zu sein.

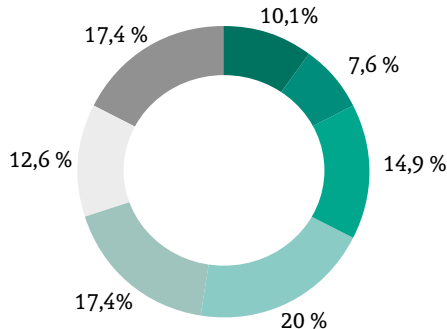
Die Einigkeit zerbröckelt in den höheren Gehaltsstufen. Denn in der Gehaltsspanne zwischen 40.000 bis 45.000 Euro sehen immerhin 22,7% der Arbeitgeber den Bachelorabsolventen

beim Einstiegsgehalt. Bei den Absolventen hingegen erwarten 20% ein Gehalt bis 45.000 Euro. Damit hat sich die Erwartungshaltung der Studenten in dieser Gehaltsstufe in diesem Jahr erhöht. Dafür sehen sich mit 12,6% deutlich mehr Studierende bei einem Gehalt über 50.000 Euro

verortet. Hier ziehen die Unternehmen nicht mit und sind über 50.000 Euro nur noch mit 4,9% dabei. Darüber gibt es nur noch in Einzelfällen Angebote für Bachelorabsolventen. Die Erwartungen von Bachelor und Masterabsolventen steigen 2023 nicht an, sondern verlagern sich innerhalb der Gehaltsstrukturen etwas höher. Auch die Unternehmen sind eher restriktiv bei der Gehaltsentwicklung. Wer bei den Verhandlungen die Oberhand behält entscheidet letztendlich Angebot und Nachfrage.

GEHALTSVORSTELLUNGEN DER ABSOLVENTEN (BACHELOR)

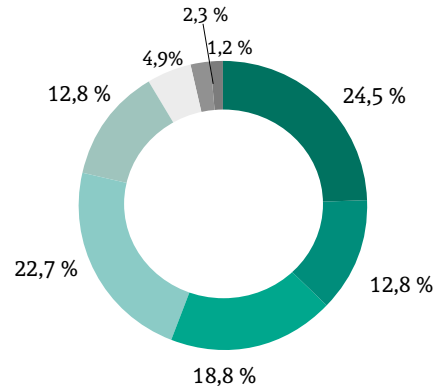
- Angaben in Euro -



- 25.000 - 30.000
- 30.000 - 35.000
- 35.000 - 40.000
- 40.000 - 45.000
- 45.000 - 50.000
- > 50.000
- nicht benannt

GEHALTSVORSTELLUNGEN DER UNTERNEHMEN FÜR DEN BACHELOR

- Angaben in Euro -



- < 25.000 - 30.000
- 30.000 - 35.000
- 35.000 - 40.000
- 40.000 - 45.000
- 45.000 - 50.000
- 50.000 - 55.000
- 55.000 - 60.000
- > 60.000

ALLGEMEINE ERLÄUTERUNG

In der diesjährigen Studie fällt auf, dass sowohl die Masterabsolventen, also auch die Bachelorabsolventen sich mit ihren Gehaltswünschen nicht zurückhalten. Corona haben sie hinter sich gelassen und es wird auch den Studierenden bewusst, dass sie begehrte Arbeitskräfte darstellen.

Im Gegensatz zur letztjährigen Studie sehen sich bei den Masterabsolventen immerhin 12% weniger Studierende in einer Gehaltsstufe über 50.000 Euro. Die hohen Gehaltswünsche gehen ganz klar zu Gunsten des Mittelfelds zwischen 40.000 - 50.000 Euro. Dies wird von den Unternehmen ähnlich gesehen.

Ähnlich sieht es bei den Bachelorabsolventen aus, die ihre Forderungen nach einem Gehalt

über 50.000 wieder um 4% ausgebaut haben und sich insgesamt dem Abschluss sehr selbstsicher einschätzen. Die Gewissheit, auf alle Fälle einen gut bezahlten Job zu bekommen, ist bei den Berufseinsteigern wieder gegeben.

Die Quote von männlichen und weiblichen Teilnehmern der Studie ist diesmal zwischen Bachelor und Master relativ ausgeglichen. So haben sich bei der Studie 42,9% männliche Teilnehmer und 43,7% weibliche Teilnehmer bei den Bachelorabsolventen beteiligt. Bei den Masterabsolventen sind es 34,7% männliche und mit 38% etwas mehr weibliche Teilnehmer an der Studie. Diese ausgeglichenen Zahlen dürften für die Wahl der Gehaltsstufen zwischen Bachelor und Master keinen Ausschlag gegeben haben.

Bei einer Gehaltsverhandlung spielen viele weitere Faktoren eine entscheidende Rolle, die hier nicht in die Bewertung mit einfließen. Das zukünftige Einstiegsgehalt hängt dabei unter anderem von den Fähigkeiten und den Vorkenntnissen ab, die der Bewerber vorzuweisen hat. Besonders vorangegangene Berufserfahrung oder Auslandsaufenthalte, werden nicht selten honoriert. Ein wichtiger Aspekt, der hier nicht berücksichtigt wurde, ist die Fachrichtung. Die Gehaltsvorstellungen variieren je nach Studienrichtung und -schwerpunkt der Absolventen, wie auch die Berufsstart Studie immer wieder aufzeigt.

Bevor man die erste Gehaltsverhandlung bestreitet, gilt es einige Dinge zu beachten und sich selbst die Frage zu stellen: »Was brauche ich und was will ich?«. Es lohnt sich, sich einen Überblick über das branchenübliche Einstiegsgehalt zu verschaffen und dieses dann in Relation mit der Unternehmensgröße zusetzen. Denn ein kleines Start-up Unternehmen kann in seiner Anfangsphase häufig noch nicht dasselbe Gehalt auszahlen, wie ein altbewährtes Großunternehmen. Dennoch kann es hier auch Ausnahmen geben.

Vor der Gehaltsverhandlung ist es wichtig sich bei seiner Gehaltsvorstellung sicher und davon überzeugt zu sein. Eine kurze Erklärung und Argumentation warum man ein Jahresgehalt mit einer gewissen Summe verdient hat, wirkt oft bekräftigender. Der Erfolg hängt dabei von einer guten Vorbereitung und einer gesunden Menge an Selbstbewusstsein ab – dann können die Verhandlungen beginnen. Die Studierenden lassen Corona hinter sich und stellen sich dem Arbeitsmarkt in punkto Gehalt selbstbewusst entgegen.

Die Berufsstart Gehaltsstudie 2023

EIN BEITRAG VON DIPL.-ING.(FH) ANGELA SCHÜTTE M.A. IN ZUSAMMENARBEIT MIT BERUFSSTART

Informationen zu den aktuellen Einstiegsgehältern sind gerade für dich als Student oder Hochschulabsolvent sehr relevant, da dir oft noch die Vergleichsmöglichkeiten aus früheren Jobs fehlen. Berufsstart bietet online einen laufend aktualisierten Gehaltsanalyser, den du auf [Berufsstart.de](https://berufsstart.de) abrufen kannst. In dem vorliegenden Buch fassen wir einmal im Jahr alle Ergebnisse zusammen, um dir einen Überblick zu ermöglichen.

Zunächst geben wir dir in Grafiken eine Übersicht über die Gehälter für Praktika und Werkstudententätigkeiten. Da diese Jobs unter Berufsstart in einer großen Bandbreite im Angebot stehen, soll dir diese Übersicht mehr Sicherheit bei deinen ersten Gehaltsverhandlungen geben.

Für die Absolventen haben wir einige Auswertungen zu den grundsätzlichen Einstiegsgehältern mit Bachelor oder Master. Die

Gehaltsentwicklung für Ingenieure und Wirtschaftswissenschaftler kannst du genauso einsehen, wie die detaillierten Einstiegsgehälter in den unterschiedlichen Branchen. Diese Gehaltsangaben können dir bei deinen Angaben in der Bewerbung und der Gehaltsverhandlung im Vorstellungsgespräch mehr Sicherheit geben. Da Berufsstart in seiner Datenbank neben Großunternehmen auch den Mittelstand und Kleinunternehmen repräsentiert, bieten dir die Ergebnisse einen fundierten Durchschnitt, mit dem du agieren kannst. Bei deinen Gehaltswünschen solltest du aber immer noch die Region, in der du dich bewirbst, berücksichtigen. Die Gehälter in Ballungsräumen, wie München oder Hamburg, sind wegen der hohen Lebenshaltungskosten höher anzusetzen, als in vielen ländlichen Regionen. Wobei bei Letzteren die Unternehmen durchaus auch einmal einen »Steppenzuschlag« zahlen, um gute Fachkräfte anzulocken. Da viele Unternehmen sowieso weltweit agieren, spielt der Standort des Headoffice manchmal gar keine so große Rolle.

DAS GEHALT IN DER BEWERBUNG

Unternehmen wollen oftmals schon recht früh wissen, welche Gehaltsvorstellungen du hast. Immer wenn in einer Stellenanzeige zum Beispiel der Satz steht »Bitte senden Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen unter Angabe Ihrer Gehaltsvorstellungen«, wird von dir ein Gehaltswunsch erwartet. Auch im digitalen Bewerbungsprozess musst du immer öfter einen konkreten Gehaltswunsch in dem Online Formular eintragen. Hier kann dir die Gehaltsstudie von Berufsstart gute Dienste leisten. Als Student oder Hochschulabsolvent darfst du gerne auch eine Gehaltsspanne in deiner Bewerbung nennen. Die Spanne sollte aber nicht zu groß gewählt und auf keinen Fall zu niedrig gewählt werden. Bedenke, dass sich die Unternehmen gerne an der unteren Zahl orientieren.

Die Angabe sollte immer als Bruttojahresgehalt erfolgen. In der Bewerbung könntest du zum Beispiel schreiben »Nach meinen Informationen kann ich in der Branche xy eine Vergütung von 46.000 bis 48.000 Euro erwarten« oder »Nach meinen Recherchen und Erwartungen sehe ich mein Gehalt zwischen 46.000 bis 48.000 Euro«

ICH STARTE VOLL DURCH. UND ERHALTE RÜCKENDECKUNG.

FABIAN GEIST startete nach seinem Wirtschaftsinformatikstudium als Business Intelligence Consultant bei Heraeus.

Wir suchen auch weiterhin Berufseinsteiger:

www.heraeus.de/karriere

OPEN SPACE. FOR OPEN MINDS.®



oder »Soweit ich das Anforderungsprofil momentan einschätzen kann, sehe ich ein Gehalt von 46.000 bis 48.000 Euro als angemessen an«. Detaillierte Angaben oder Gehaltsvariablen werden erst im Vorstellungsgespräch zum Thema. Für deine Gehaltsverhandlung im Vorstellungsgespräch findest du in diesem Ratgeber einige Artikel im ersten Teil des Buches, die dir die nötige Sicherheit für die Verhandlung geben.

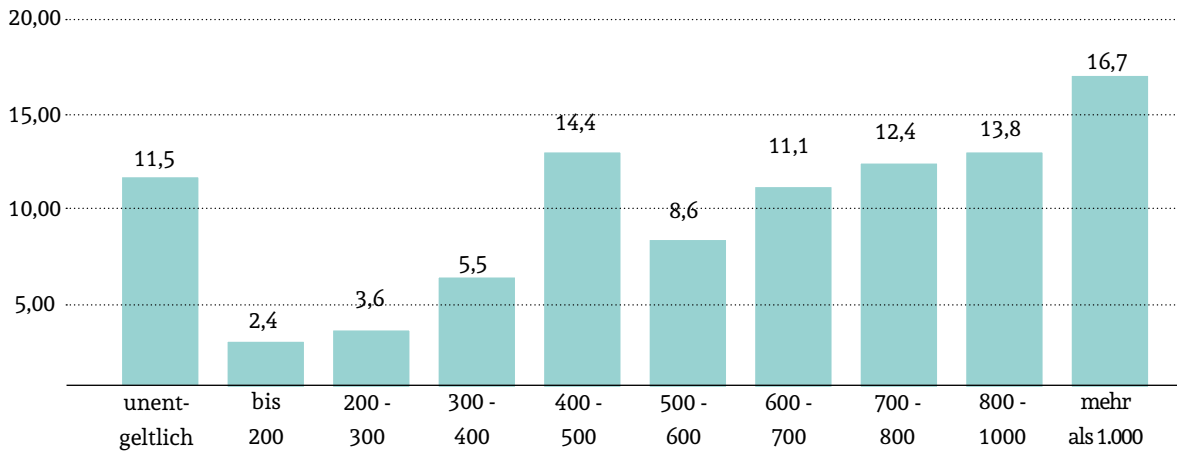
VERGÜTUNG FÜR PRAKTIKANTEN UND WERKSTUDENTEN

Ein Praktikum ist eine Lernzeit. Schon deshalb ist die Vergütung, trotz der Verpflichtung zum gesetzlichen Mindestlohn bei freiwilligen Praktika eher mao. Bei der Auswahl des Praktikums solltest du deshalb darauf achten, dass die Lernmöglichkeiten wirklich gegeben sind. Folgende Fragen kannst du dir hierzu stellen: Bist

du in ein Projekt und Team eingebunden? Wirst du betreut? Lernst du berufsrelevante Aufgaben kennen? Da die Unternehmen durch eine intensive Betreuung bei einem Praktikum in dich investieren, sehen sie die Vergütung oft nur als wertschätzenden Obolus. Immerhin zeigt die Abbildung 1, dass 11,5% der Unternehmen Praktika gar nicht vergüten. Unternehmen können sich dies aus zwei Gründen erlauben. Auf der

VERGÜTUNG PRAKTIKANTEN

- Angaben in % -



› ABBILDUNG 1 – VERGÜTUNG PRAKTIKANTEN

einen Seite stehen hier Unternehmen, die sehr bekannt sind und dir schon durch ihren Namen im Lebenslauf den Karrierekick versprechen. Auf der anderen Seite kann Angebot und Nachfrage dazu führen, dass die Unternehmen genügend Praktikanten für Pflichtpraktika auch unentgeltlich bekommen. Wie du grundsätzlich darüber denkst, ist dann leider unerheblich, weil du immer am kürzeren Hebel sitzt. Letztendlich ist es deine Entscheidung, ob du es dir leisten kannst, unentgeltlich zu arbeiten. Du solltest aber dann besonders darauf achten, dass der Lerneffekt zu 100% gegeben ist.

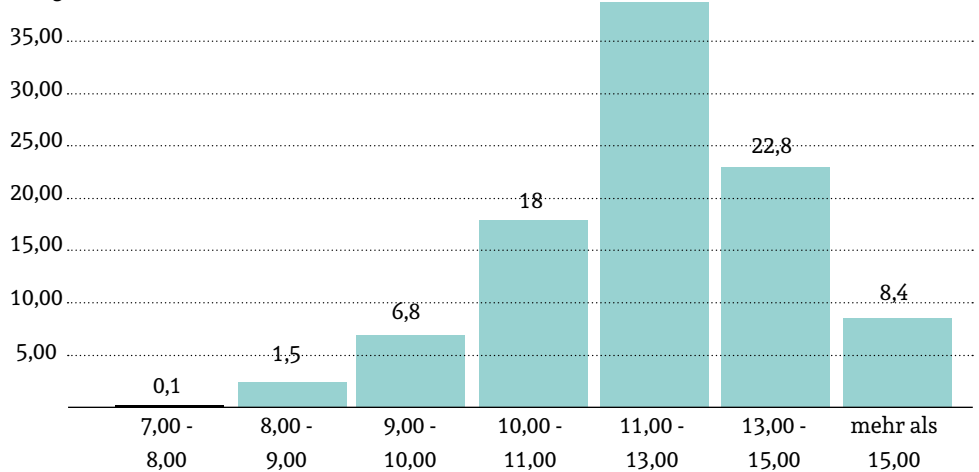
Wenn du dir die Grafik anschaust, liegt ein Großteil der Vergütung zwischen 400 bis 1000 Euro monatlich. Aber immerhin 16,7% der Unternehmen zahlen mehr als 1.000 Euro im Monat. Eine hohe Vergütung ist immer dann wichtig, wenn das Praktikum nicht am Studienstandort durchgeführt wird und so höhere Lebenshaltungskosten anfallen. Diese Tatsache kann auch als Argument für die Gehaltsverhandlung zum Praktikum dienen. Grafisch nicht aufbereitet, aber trotzdem ein interessantes Ergebnis der Gehaltsstudie 2023 ist,

dass große Unternehmen deutlich mehr für ein Praktikum bezahlen. So liegt der Schnitt bei Unternehmen unter 100 Mitarbeiter bei 486 Euro, während Unternehmen von 100 bis 1000 Mitarbeitern immerhin im Schnitt 700 Euro bezahlen. Etwas mehr ist mit 771 Euro im Schnitt bei Unternehmen über 1000 Mitarbeiter möglich.

Eine Werkstudententätigkeit dient dem Broterwerb und sollte deshalb auch entsprechend vergütet werden. Das Unternehmen kann dich voll als Arbeitskraft einsetzen, der Lernfaktor muss nicht gegeben sein. Wenn du dir die Grafik anschaust, orientieren sich viele Unternehmen nicht am gesetzlichen Mindestlohn und zahlen mehr als 12,00 Euro. Doch es gibt noch einige Stellen, die unter dem Mindestlohn vergüten.

STUNDENLOHN WERKSTUDENTEN (EURO)

- Angaben in % -



› ABBILDUNG 2 – STUNDENLOHN WERKSTUDENTEN

Hier verwechseln die Unternehmen die Werkstudententätigkeit mit einem Praktikum. Ein Großteil, 42,4% der Unternehmen, sehen 11,00 - 13,00 Euro in der Stunde als angemessen an, wie du aus Abbildung 2 herauslesen kannst und 18% der Unternehmen vergüten Werkstudententätigkeiten mit 10,00 bis 11,00 Euro die Stunde also quasi schon unter dem Mindestlohn. Bei den höheren Stundensätzen bis 15,00 Euro dünne die Angebote allerdings aus und nur 8,4% der Unternehmen mehr als 15,00 Euro für einen Werkstudenten bezahlen. Bei den Werkstudententätigkeiten zahlen Unternehmen über 1000

Mitarbeiter im Schnitt am wenigsten. Sie liegen bei 12,01 Euro. Mit 12,22 Euro pro Stunde zahlt die Unternehmensgruppe unter 100 Mitarbeitern etwas weniger als Unternehmen mit 100 bis 1000 Mitarbeitern, hier liegt der Stundenlohn bei 12,30 Euro. Die Vergütung richtet sich natürlich auch immer nach dem notwendigen Fachwissen, das du für die Ausübung der Tätigkeiten bereits mitbringst. Mit diesem Kapital kannst du in die Verhandlung über deinen Stundenlohn hineingehen. Mit richtungsweisenden Fragen kannst du dem Unternehmen erläutern, welche Vorzüge du mitbringst. Es ist also ratsam eine

Selbsteinschätzung vorzunehmen und sich seiner Kompetenzen bewusst zu werden.

EINSTIEGSGEHÄLTER BACHELOR UND MASTER

Längst sind die Zeiten vorbei, in denen der Bachelor von den Unternehmen nicht anerkannt wurde. Die Einstiegsgehälter belegen klar, dass der Bachelor in der Wirtschaft angekommen ist. Immerhin bezahlen 18,8% der Unternehmen dem Bachelorabsolventen ein Einstiegsgehalt von 35.000 - 40.000 Euro und sogar 22,7% bezahlen 40.000 - 45.000 Euro, wie du in Abbildung 3 nachlesen kannst. Betrachtest du dagegen die Einstiegsgehälter zum Master in Abbildung 4, zahlen 20,2% der Unternehmen den Masterabsolventen die gleiche Gehaltsspanne. Allerdings zeigt sich in der nächst höheren Stufe von 45.000 - 50.000 der Unterschied zwischen Bachelor und Master. 21,7 Prozent der Unternehmen sehen für den Masterabsolventen ein Gehalt bis 50.000 als angemessen an, während es beim Bachelorabsolventen lediglich 12,8 Prozent sind. Das Einstiegsgehalt ist natürlich auch von der Branche und Unternehmensgröße abhängig.

Deshalb solltest du dir unbedingt auch die Gehaltsanalysen zu den einzelnen Branchen in diesem Buch anschauen.

Sicherlich verhilft der Master oftmals bei einem bequemerem Aufstieg auf der Karriereleiter.

EINSTIEGSGEHÄLTER ABSOLVENTEN (BACHELOR)

- Angaben in % -

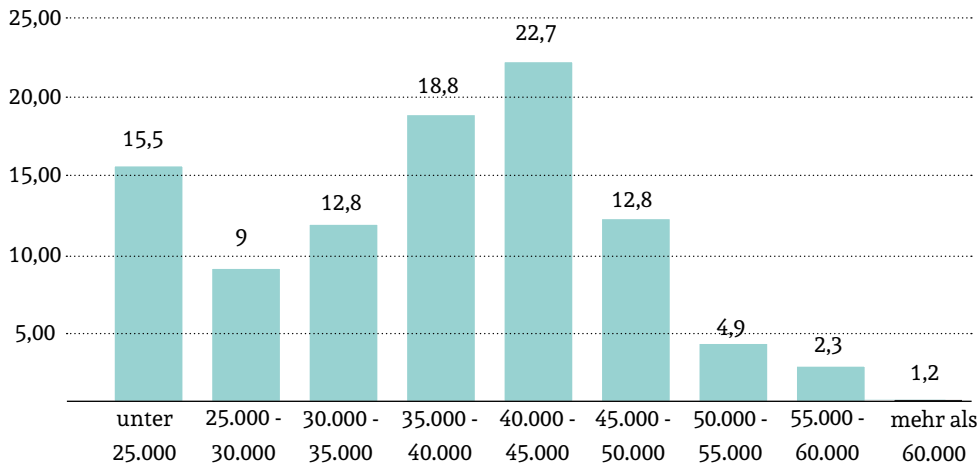


ABBILDUNG 3 – EINSTIEGSGEHÄLTER ABSOLVENTEN (BACHELOR)

ter. Doch wer mit dem Bachelor einsteigt, kann diese Schritte auch durch gezielte Weiterbildung ersetzen. Denn die Angebote der Unternehmen, den Master weiterbildend im Berufsleben zu erlangen, gewinnen auch vor dem Hintergrund der stattlichen Einstiegsgehälter für Bachelorabsolventen an Bedeutung. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass ein Einstieg mit dem Bachelor mittlerweile kein Manko, sondern eine gleichrangige Alternative ist. Wenn du eine eher praxisorientierte Karriere im Auge hast, bist du mit Bachelor aus-

reichend gerüstet. Da du früher in den Beruf einsteigst, sollte der eventuelle Gehaltsunterschied durch Berufserfahrung schnell ausgeglichen sein. Wer allerdings plant, ins höhere Management zu gelangen oder in der Forschung arbeiten möchte, wird um den Master nicht herumkommen. Hier steht dann eher noch die Promotion als Option da, die in einigen Branchen, besonders bei Naturwissenschaftlern, immer noch gerne gesehen wird.

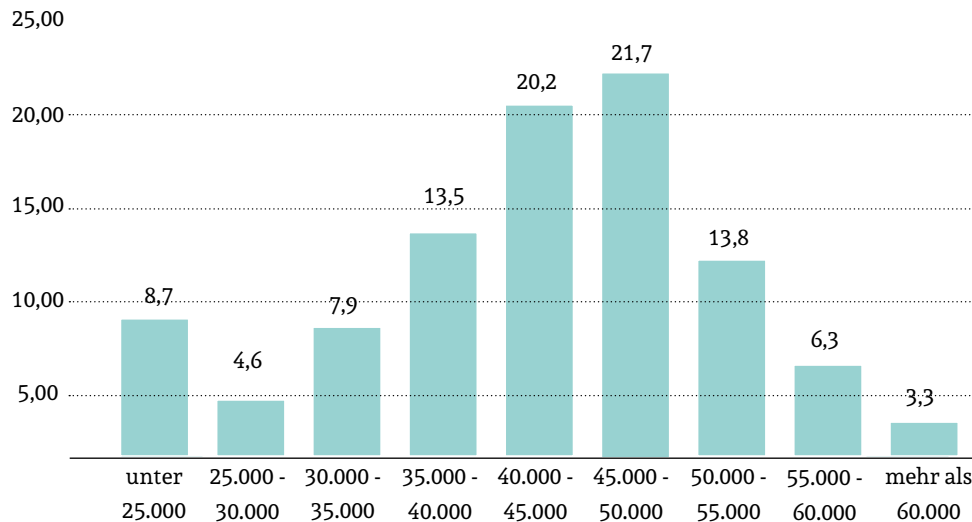
GEHALTSENTWICKLUNG DER LETZTEN 23 JAHRE

Um dir einen Überblick zur Entwicklung der Einstiegsgehälter zu geben, möchten wir dir im Folgenden noch die zwei Abbildungen 5 und 6 an die Hand geben, die diese Entwicklung am Beispiel der Ingenieure und Wirtschaftswissenschaftler aufzeigen. In Abbildung 5 siehst du die Einstiegsgehaltsentwicklung der letzten 23 Jahre für die Wirtschaftswissenschaftler in sechs Kernbranchen dieser Fachrichtung. Hier hebt sich ganz deutlich die Dienstleistungsbranche hervor, die im Verlauf der Jahre jetzt im Schnitt 8.000 Euro mehr pro Jahr Gehalt bekommen. Bei den Unternehmensberatern, die eigentlich seit jeher an der Spitze der Vergütungstabelle stehen, hat sich mit einem Plus von maximal 3.000 Euro kaum etwas bewegt. Der Handel, der am unteren Ende der Gehaltsstaffel liegt, hat in den letzten Jahren ein Plus von gerade einmal 2.000 Euro geboten. Ein weiterer Spitzenreiter der Gehaltstabelle ist die Versicherungsbranche mit 5.000 Euro mehr Gehalt. Immerhin ist in fast allen Branchen ein Einstiegsgehalt von 40.000 Euro und mehr möglich.

Bei den Ingenieuren in Abbildung 6 sind die Gehaltssprünge in den letzten Jahren mit einer Ausnahme ganz gut ausgefallen. Im Maschinenbau ist das Einstiegsgehalt um insgesamt

EINSTIEGSGEHÄLTER ABSOLVENTEN (MASTER)

- Angaben in % -



› ABBILDUNG 3 – EINSTIEGSGEHÄLTER ABSOLVENTEN (MASTER)

6.000 Euro gestiegen, gefolgt von IT und Kommunikation, die immerhin 4.000 Euro mehr bietet. Erstaunlich ist die Entwicklung in der Chemiebranche, die auch um 6.000 Euro zugelegt haben. Auch bei der Lebensmittel- und Konsumgüterbranche haben ihre Einstiegsgehälter zu 1999 verändert., wobei die Veränderung erst im letzten Jahr deutlich zu spüren war. Eine gesunde Entwicklung mit einem Plus von 5.000 Euro verzeichnet die Elektrobranche. Hier hat sich allerdings in den letzten zwei Jahren wenig verändert. Somit sehen die Unternehmen keine Möglichkeit den Fachkräftemangel mit hohen Gehältern zu begegnen. Die so beliebte Auto-

mobilbranche, die im 23-Jahres-Vergleich eine Steigerung von 5.000 Euro verbuchen kann, stagniert seit 2018 und konnte für 2022 auch keine Steigerung verbuchen.

Die Nachfrage nach qualifiziertem Fachpersonal ist zwar da. Die Unternehmen versuchen allerdings nicht über hohes Gehalt, sondern andere Benefits wie flexible Arbeitszeiten und andere Angebote zum Beispiel zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie das fehlende Personal zu rekrutieren.

EINSTIEGSGEHALTSENTWICKLUNG DER WIWIS

- in Tausend Euro -

Branche	1999	2022
Bank	34-39	38-42
Dienstleistung	30-32	37-41
Handel	32-35	33-37
Unternehmensberatungen	38-40	39-43
Versicherungen	35-37	38-42
Wirtschaftsprüfer	32-35	36-40

› ABBILDUNG 5 – EINSTIEGSGEHALTSENTWICKLUNG WIWIS

EINSTIEGSGEHALTSENTWICKLUNG DER INGENIEURE

- in Tausend Euro -

Branche	1999	2022
Automobil	36-39	40-44
Chemie	39-40	42-46
Elektro	38-39	40-44
IT/Kommunikation	35-39	39-43
Lebens- /Genussmittel	36-38	39-43
Konsumgüter	40-42	38-42
Maschinenbau	36-38	40-44

› ABBILDUNG 6 – EINSTIEGSGEHALTSENTWICKLUNG INGENIEURE

Einstiegsgehälter nach Fachrichtung und Branchen

EIN BEITRAG VON DIPL.-ING.(FH) ANGELA SCHÜTTE M.A. IN ZUSAMMENARBEIT MIT BERUFSSTART

In den nachfolgenden Abbildungen 7 bis 12 kannst du dir einen Überblick zu aktuellen Einstiegsgehältern in verschiedenen Branchen für unterschiedliche Fachrichtungen verschaffen. Wir haben hier alle Branchen angegeben, zu denen wir aus dem Berufsstart Gehaltsanalyse eine repräsentative Datenmenge aus dem Zeitraum 2022 bis 2023 zur Verfügung haben. Findest du also eine Branche nicht, liegt es an der fehlenden Datenmenge zu Einstiegsgehältern, die uns von der Branche zur Verfügung stand.

EINSTIEGSGEHÄLTER FÜR INGENIEURE IN VERSCHIEDENEN BRANCHEN

Was sofort in der Tabelle auffällt, ist die unterschiedliche Gewichtung der Branchen bei den Einstiegsgehältern von Bachelor- und Masterabsolventen. In der Chemie- und Elektrobranche sind die

Unterschiede mit gerade einmal 1.000 bzw. 1.500 Euro kaum wahrnehmbar. In den übrigen Branchen liegt der Unterschied zwischen Bachelor- und Mastereinstiegsgehalt bei einer Spanne von 2.000 Euro bis 3.000 Euro. Da der Arbeitsmarkt in vielen Branchen für Ingenieure positiv ist, dürfen die Bachelorabsolventen von diesem Trend profitieren und mit einem höheren Einstiegsgehalt rechnen. Schlusslicht bei den Branchen für Bachelorabsolventen ist auch 2023 wieder die Logistik, was vielleicht auf die Unsicherheiten in der Wirtschaft und auf die Veränderungen durch die Digitalisierung zu erklären ist.

Der Stellenmarkt bietet hier im Moment wenig Möglichkeiten für Berufseinsteiger und so drücken Angebot und Nachfrage das Einstiegsgehalt. Je mehr Verantwortung der Logistikingenieur in seiner Tätigkeit übernimmt, desto stärker steigt das Gehalt aber im Verlauf der Tätigkeit, weshalb die Gehälter für Masterabsolventen deutlich höher liegen. Grundsätzlich ist der Arbeitsmarkt in der Logistik, der sich in den letzten Jahren kontinuierlich entwickelt, durch Corona teilweise eingebrochen, aber auf der anderen Seite hat er auch einen Boom erfahren. Der Energiesektor steht auf Innovations-

kurs genauso wie die Automobilbranche. Regenerative Energiekonzepte und die E-Mobilität bestimmen die beiden Branchen. Gute Chancen haben die Absolventen, die diese Sektoren bedienen können.

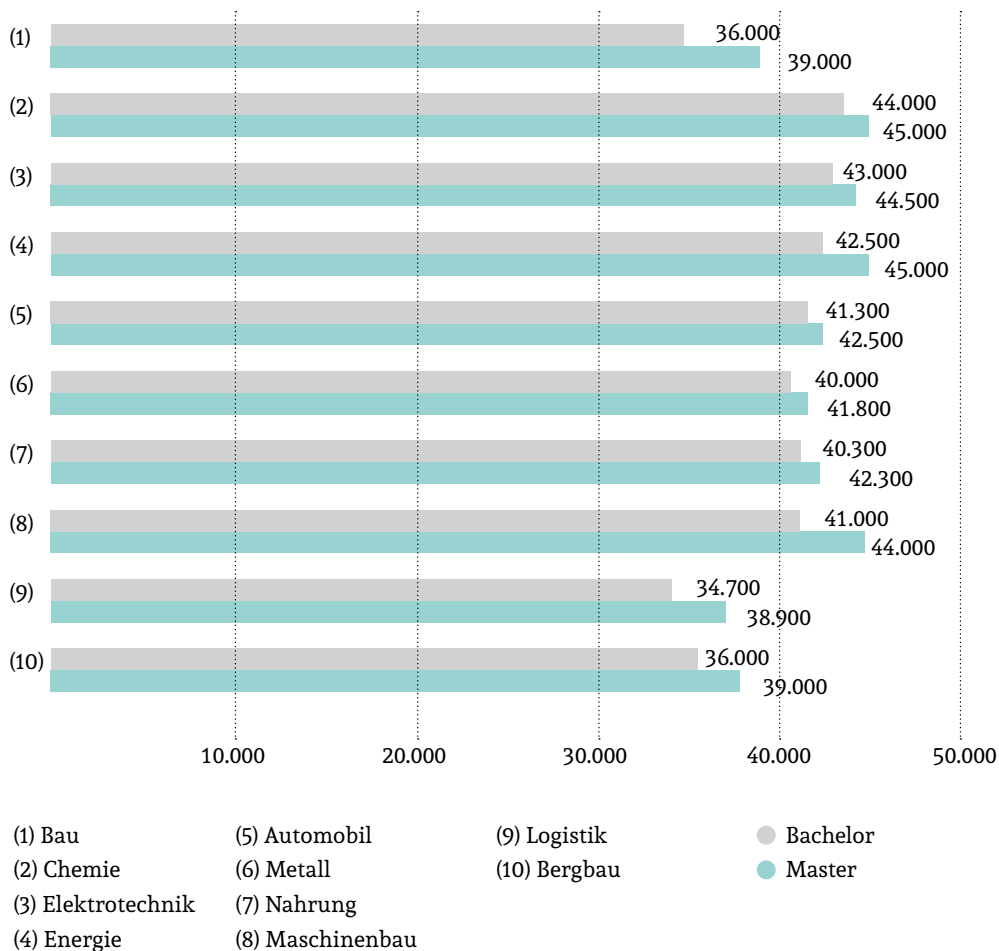
Insgesamt ist der Arbeitsmarkt für Ingenieure auch 2023 auf einem guten Level und Hochschulabsolventen haben gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Das Einstiegsgehalt liegt im Schnitt bei gut 42.000 Euro Bruttojahresgehalt für den Bachelorabsolventen. Masterabsolventen konnten sich auch in der Studie 2023 im Gehalt vom Bachelorabsolventen absetzen. Es lohnt sich einen Masterabschluss zu erwerben, da die Karriereaussichten in den Branchen im Verlauf ein deutlich höheres Gehalt versprechen. Zu den Spitzenreitern bei den Gehältern für Masterabsolventen gehören Elektrotechnik, Chemie- und Energiebranche, wie in der Abbildung 7 klar herauszulesen ist.

EINSTIEGSGEHÄLTER FÜR WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLER IN VERSCHIEDENEN BRANCHEN

Bei den Wirtschaftswissenschaftlern schwanken im Gegensatz zu den Ingenieuren die Einstiegsge-

EINSTIEGSGEHÄLTER FÜR INGENIEURE IN VERSCHIEDENEN BRANCHEN

- Angaben in Euro -

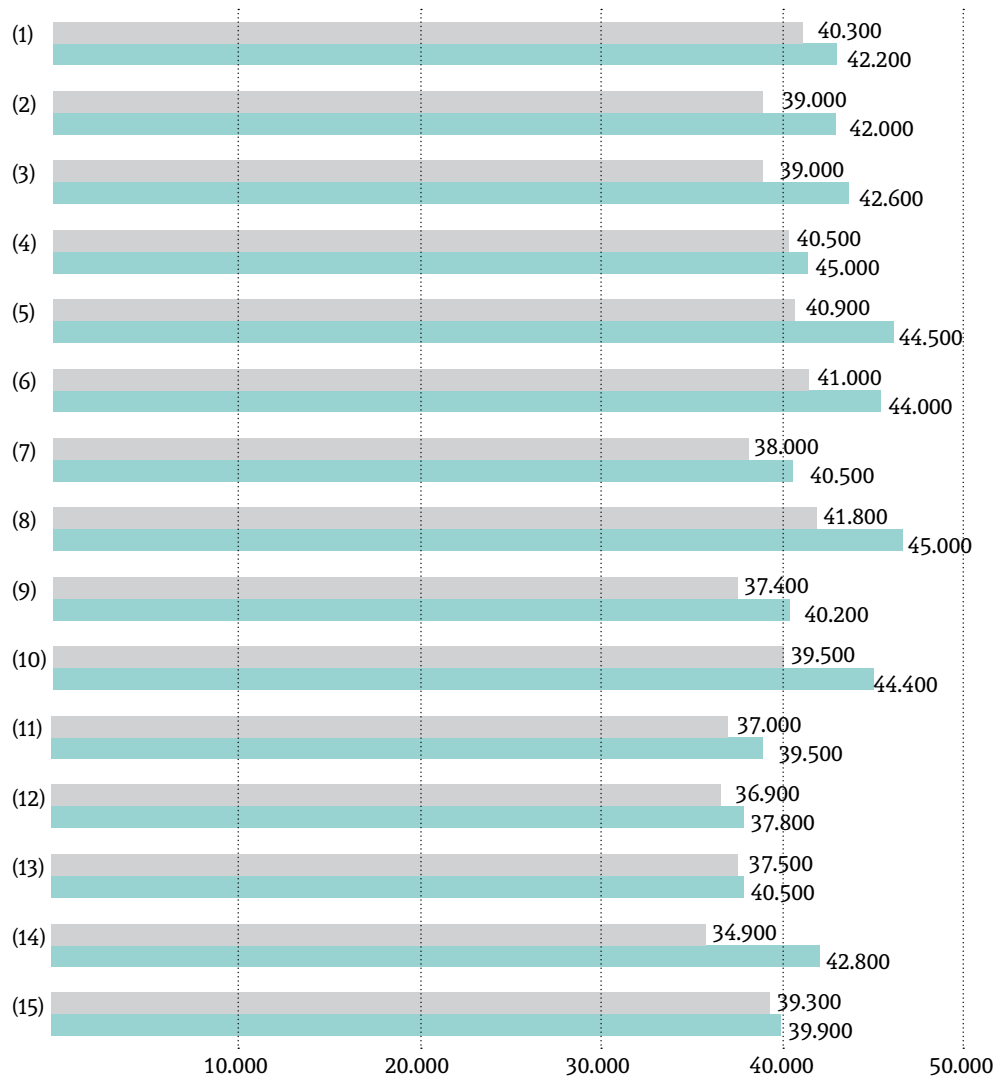


hälter je nach Branche deutlicher. Schlusslichter 2023 für Bachelorabsolventen sind Dienstleistung und Handel. Hier liegt das Einstiegsgehalt bei gerade einmal 34.900 bzw. 36.900 Euro. Masterabsolventen können beim Handel mit knapp 8.000 Euro deutlich höher einsteigen. Grundsätzlich liegt die Spanne von Bachelor- zu Masterabsolventen bei den Einstiegsgehältern für Wirtschaftswissenschaftler im Rahmen von 600 bis 8.000 Euro. Banken, die Dienstleistungs- und die Pharmabranche zahlen Bachelor- und Masterabsolventen ähnlich hohe Einstiegsgehälter.

Zu den Branchen, die sehr gute Einstiegsgehälter bezahlen, zählen die Versicherungs-, Automobilbranche sowie der Maschinenbau. Interessant ist, dass sich auch die klassischen Arbeitgeber wie Banken und Versicherungen beim Gehalt nicht lumpen lassen, aber zu der Studie 2022 auch kaum Steigerung verbuchen. Der mittlere Durchschnitt liegt bei den Wirtschaftswissenschaftlern fast gleichauf mit den Ingenieuren, bei gut 40.000 Euro. Auch bei den Gehaltsspitzen mit 45.000 Euro und den unteren Bereichen mit 34.900 Euro sind die Gehälter von Ingenieuren und Wirtschaftswissenschaftlern ähnlich. Die Gehaltsschwankungen sind grundsätzlich in der Unterschiedlichkeit der Branchen

› ABBILDUNG 7 EINSTIEGSGEHÄLTER FÜR INGENIEURE

EINSTIEGSGEHÄLTER FÜR WIWIS IN VERSCHIEDENEN BRANCHEN



- Angaben in Euro -

- (1) Bank
- (2) Chemie
- (3) Elektrotechnik
- (4) Energie
- (5) Maschinenbau
- (6) Metall
- (7) Nahrung
- (8) Automobil
- (9) Logistik
- (10) Versicherung
- (11) IT
- (12) Dienstleistung
- (13) Gesundheit
- (14) Handel
- (15) Pharma

- Bachelor
- Master

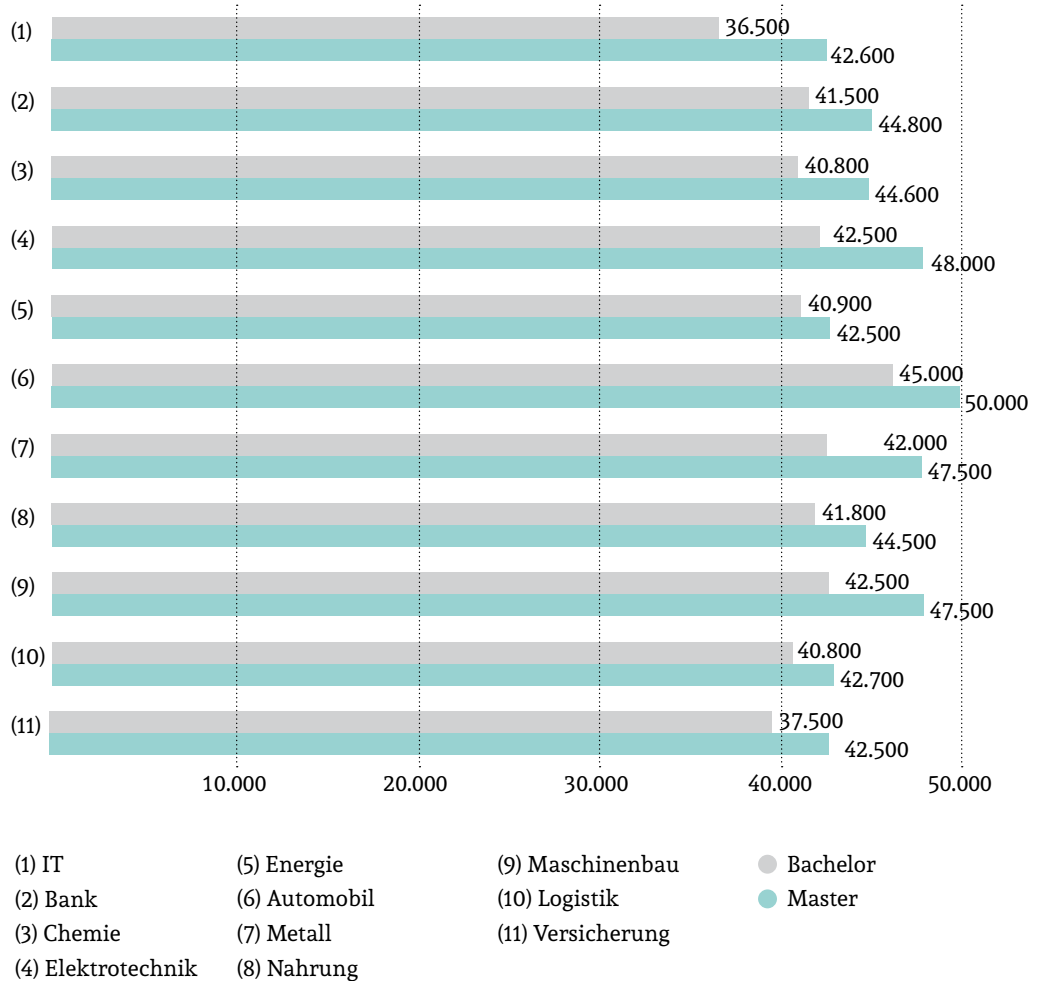
begründet. Wegen der geringen Datenmenge nicht erfasst, sind die Unternehmensberater und Wirtschaftsprüfer, deren Durchschnittsgehälter eher hoch anzusetzen sind, da hier bekanntlich, ähnlich wie bei den Banken und Versicherungen, gut bezahlt wird.

EINSTIEGSGEHÄLTER FÜR INFORMATIKER IN VERSCHIEDENEN BRANCHEN

Informatiker werden in vielen Branchen händeringend gesucht, was sich auch in Abbildung 9 beim Gehalt widerspiegelt. Sie können ganz klar mit Spitzengehältern bis zu 50.000 Euro mit Masterabschluss einsteigen. Auch für Bachelorabsolventen liegt das geringste Einstiegsgehalt in der IT-Branche noch bei 36.200 Euro. Selbst das durchschnittliche Einstiegsgehalt liegt, anders als bei den Ingenieuren und Wirtschaftswissenschaftlern, bei 43.000 Euro. Die Unterschiede im Einstiegsgehalt bei Bachelor- und Masterabsolventen unterscheiden sich je nach Branche von 1.600 bis 5.500 Euro. Die größte Differenz im Einstiegsgehalt von Bachelor- und Masterabsolventen erreichen die Elektro- und Metallbranche sowie der Maschinenbau. Einstiegsgehälter im höchsten Level bietet die Automobilbranche. Gute Chancen hat der Informatikabsolvent aber in der Industrie. Ob Automot

EINSTIEGSGEHÄLTER FÜR INFORMATIKER IN VERSCHIEDENEN BRANCHEN

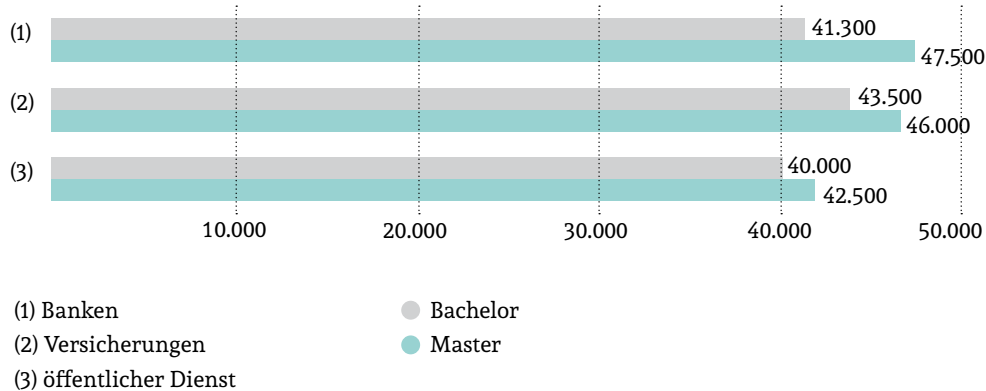
- Angaben in Euro -



› ABBILDUNG 9 EINSTIEGSGEHÄLTER FÜR INFORMATIKER IN VERSCHIEDENEN BRANCHEN

EINSTIEGSGEHÄLTER FÜR MATHEMATIKER IN VERSCHIEDENEN BRANCHEN

- Angaben in Euro -



bilbranche oder Maschinenbau, Metall oder Elektrotechnik alle bieten, was das Gehalt angeht, gute Einstiegsmöglichkeiten. Aber auch die Chemiebranche lockt mit 44.600 Euro in der Spitze. Die klassische IT-Branche bildet mit der Logistik und den Versicherungen das Schlusslicht beim Einstiegsgehalt für Informatiker.

EINSTIEGSGEHÄLTER FÜR MATHEMATIKER IN VERSCHIEDENEN BRANCHEN

In Abbildung 10 werden die drei klassischen Branchen für Mathematiker in der Wirtschaft repräsentiert. Banken und Versicherungen locken

die Naturwissenschaftler mit stolzen Einstiegsgehältern. Besonders bei den Banken sind die Unterschiede für Bachelor- und Masterabsolventen mit über 6.000 Euro deutlich. Trotzdem kann auch der Bachelorabsolventen mit 41.300 Euro einsteigen. Das gilt auch für die Versicherungen, die dem Bachelorabsolventen sogar über 43.500 Euro bieten.

Das Schlusslicht im Gehaltspoker bildet der öffentliche Dienst. Das ist aber nicht verwunderlich, da hier grundsätzlich nach Tarif bezahlt wird. Dafür bietet der öffentliche Dienst Jobsecurity, 13 Monatsgehälter und garantiert 30 Tage Urlaub. Es kommt also auf die eigenen Pri-

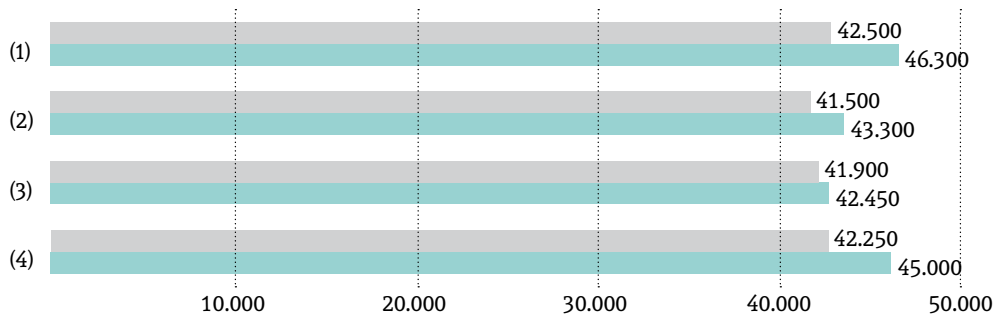
oritäten an, die für oder gegen einen Einstieg im öffentlichen Dienst sprechen. Für Mathematiker kann es beim öffentlichen Dienst allerdings nicht das Einstiegsgehalt sein.

EINSTIEGSGEHÄLTER FÜR PHYSIKER IN VERSCHIEDENEN BRANCHEN

Der Physiker sieht sein klassisches Einsatzgebiet in der Industrie, welches durch die Branchen in Abbildung 11 repräsentiert wird. Auch der Physiker kann als Naturwissenschaftler mit einem ähnlich guten jedoch im Durchschnitt etwas niedrigerem Einstiegsgehalt als der Mathematiker rechnen. Die Automobilbranche zahlt hier in der Spitze gut 46.300 Euro. Dafür differenziert sie mit knapp 4.000 Euro am deutlichsten bei den Einstiegsgehältern für Bachelor- und Masterabsolventen. Im Gegensatz dazu sieht die Elektrotechnik die Unterschiede zwischen Bachelor- und Masterabsolventen mit 550 Euro deutlich geringer. Insgesamt kann aber auch der Bachelorabsolvent mit einem Einstiegsgehalt von knapp 42.000 Euro rechnen. Die Elektrotechnik hält sich insgesamt beim Einstiegsgehalt zurück und bildet das Schlusslicht in der Auflistung für die Gehaltsstudie 2023.

EINSTIEGSGEHÄLTER FÜR PHYSIKER IN VERSCHIEDENEN BRANCHEN

- Angaben in Euro -

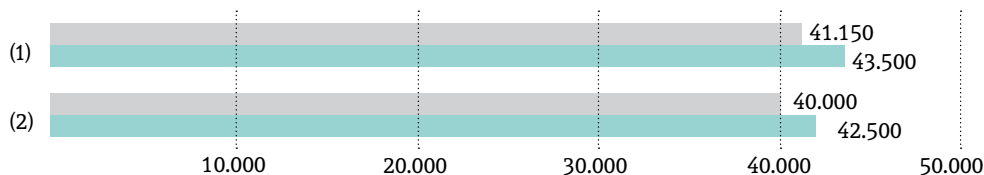


- (1) Automobil
- (2) Energie
- (3) Elektrotechnik
- (4) IT

- Bachelor
- Master

EINSTIEGSGEHÄLTER FÜR CHEMIKER / PHARMAZEUTEN/ BIOLOGEN IN VERSCHIEDENEN BRANCHEN

- Angaben in Euro -



- (1) Chemie
- (2) Pharmazie

- Bachelor
- Master

EINSTIEGSGEHÄLTER FÜR CHEMIKER, PHARMAZEUTEN UND BIOLOGEN IN VERSCHIEDENEN BRANCHEN

Nur zwei Branchen sehen sich in der Berufsstart Gehaltsanalyse hier repräsentiert. Sie bilden aber auch die Kernbranchen für Chemiker, Pharmazeuten und Biologen. Somit erfasst Abbildung 12 dennoch einen großen Bereich für die Berufseinsteiger. Was auffällt, sind die eigentlich gar nicht so hohen Einstiegsgehälter, wenn Abbildung 12 mit den Abbildungen 10 und 11 der Physiker und Mathematiker verglichen wird. Das mag daran liegen, dass es für Chemiker, Pharmazeuten und Biologen immer noch viele Jobangebote zum Berufseinstieg gibt, die nicht nur einen Masterabschluss, sondern auch eine Promotion wünschen. Mit dieser werden die klassisch guten Gehälter der Branche erreicht. Denn so eine Promotion kann einen nochmaligen Gehaltssprung von bis zu 10.000 Euro bedeuten. Trotzdem ist gut zu sehen, dass die Branchen auch Bachelorabsolventen eine Chance geben und entsprechende Stellen ausschreiben. Immerhin konnte in der Berufsstart Gehaltsstudie zum Jahr 2022 für Bachelorabsolventen eine repräsentative Anzahl an Unternehmen, die auch Gehaltsangaben gemacht haben, ermittelt werden. Mit im Schnitt gut 41.000 Euro Einstiegsgehalt liegen aber auch die Absolventen der Chemie, Pharmazie und Biologie im Durchschnitt.

› **ABBILDUNG 12 EINSTIEGSGEHÄLTER FÜR CHEMIKER, PHARMAZEUTEN UND BIOLOGEN IN VERSCHIEDENEN BRANCHEN**

Gehaltsverhandlungen für Berufseinsteiger – Auswertung der Befragung von Unternehmen

EIN BEITRAG VON BERUFSSTART

Dass die Gehaltsfrage bei der Jobsuche ein heikles Thema ist, beweisen die hohen Zugriffszahlen bei redaktionellen Beiträgen und dem Gehaltsanalyser auf unserer Homepage. Gerade Absolventen stehen das erste Mal vor dieser Situation und wissen oft nicht, was richtig und was falsch ist. Grund genug, dieses Thema etwas näher zu beleuchten.

Berufsstart hat über 11.000 große, mittelständische und kleine Unternehmen befragt und die Antworten oder vielmehr die nicht gegebenen Antworten beweisen, dass das Thema auch für Unternehmen nicht ganz OHNE ist.

Von 11.000 Unternehmen haben rund 1/3 auf die Befragung reagiert – meist aber damit, dass sie sich zu diesem Thema nicht äußern wollen oder dürfen. Einige verwiesen auf ihre Homepage, auf der Zahlen genannt werden.

Verschwindend wenige Unternehmen haben die gestellten Fragen beantwortet, wobei 36% davon anonym bleiben möchten. Der große Teil mit 64% steht dafür zu 100% zu seinen Antworten.

In den nachfolgenden Beiträgen können künftige Absolventen einige wichtige Anhaltspunkte zum Thema Gehalt in verschiedenen Branchen oder Unternehmensgrößen ableiten.

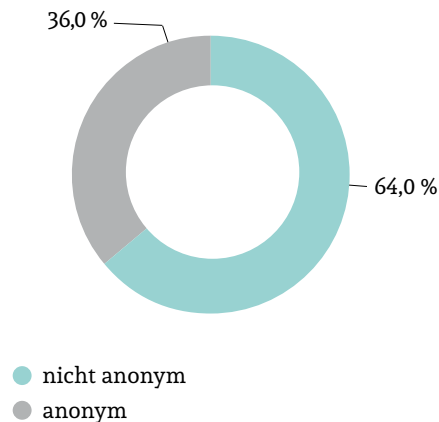
Die erste Frage, die es zu beantworten galt,

lautete: »Welches waren die lustigsten und vielleicht auch frechsten Antworten beim Thema Gehalt?« Die meisten Unternehmen gaben an, dass dieses Thema für einen Joke viel zu ernst sei und wenn schon lustig und frech, dann sollte es aber charmant sein.

Die nächste Frage: »Wie bewerten Sie keine Angaben zum Gehalt vom Bewerber, obwohl diese explizit im Stellenangebot gewünscht waren?« wird von den Unternehmen sehr kontrovers diskutiert. Die meisten von ihnen sind sich aber dahingehend einig, dass die Frage nach dem Gehalt unbedingt beantwortet werden soll, um einschätzen zu können, ob der Bewerber grundsätzlich zum Stellenprofil passt. Allerdings gewähren viele Unternehmen den Berufseinsteigern einen gewissen Welpenschutz, wenn sie bei der Höhe völlig danebengegriffen haben.

In der dritten Frage: »Wie kann sich Ihrer Meinung nach der Bewerber auf die Gehaltsfrage vorbereiten? Wo könnte er Antworten auf Fragen dazu finden?« gaben die Unternehmen wertvolle Tipps und Hinweise zur Beantwortung dieser Frage. Viele verwiesen auf das Internet, auf ihre eigene Homepage und auf soziale Netzwerke so-

VERHÄLTNISS ZWISCHEN ANONYM UND NICHT ANONYM



wohl virtuell als auch im wirklichen Leben. Wir empfehlen den Gehaltsanalyser von Berufsstart mit seinen umfragebasierten Ergebnissen zum Thema Einstiegsgehälter.

Bei der vierten Frage: »In welcher Phase der Einstellung wird bei Ihnen das Thema Gehalt angesprochen und von welcher Seite soll es angesprochen werden?« waren sich die Unternehmen zumeist einig. Das Thema Gehalt wird hier bereits im ersten Gespräch nach dem ersten Kennenlernen angesprochen und meistens auch direkt vom Arbeitgeber angestoßen. Allerdings sollte der Bewerber spätestens jetzt gut vorbereitet sein und alle Möglichkeiten der Informationsbeschaffung ausgeschöpft haben. Einige Unternehmen haben dieses Stressthema auch ziemlich clever gelöst. Sie lassen ihre künftigen Arbeitgeber einen Online-Bewerbungsbogen ausfüllen und da ist die Gehaltsfrage ein Pflichtfeld.

Die fünfte Frage: »Der Bewerber hat seine Gehaltsvorstellungen genannt. Wie werten Sie diese, wenn die Vorstellungen zu hoch oder zu tief angesetzt wurden?« scheidet die Geister. 65% sahen das als nicht so wichtig an – wobei hier

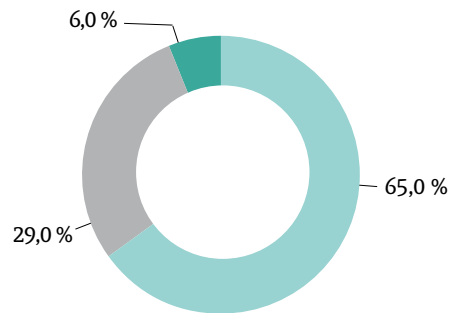
möglicherweise wieder der sogenannte Welpenschutz in Kraft tritt. Für 29% ist das eher negativ und 6% werten es positiv.

Fazit aller Antworten ist jedoch: Wer viel zu niedrig ansetzt, beweist zu geringes Selbstvertrauen in die eigene Arbeitsleistung und hat zumeist Angst, sich selbst durch überhöhte Forderungen ins Aus zu schießen. Eine viel zu hohe Gehaltsforderung wirkt jedoch realitäts-

fremd und weist auf falsche Selbsteinschätzung hin. Aber was ist viel zu hoch bzw. viel zu niedrig? Hier wird eine Differenz von >25% genannt. Und in einem Punkt sind sich die Unternehmen wieder einig: Wenn der Bewerber zum Unternehmen passt, dann ist auch ein Fehlgriff in der Gehaltsforderung entschuld- und verhandelbar – zumindest bei den Berufseinsteigern.

In der sechsten Frage heißt es: »Neben dem monatlichen Gehalt gibt es die Möglichkeit des geldwerten Vorteiles. Wie machen Sie diese Ihren künftigen Mitarbeitern schmackhaft?« Der geldwerte Vorteil ist eine sinnvolle Ergänzung zum monatlichen Gehalt – welcher aber genauso versteuert wird, wie das eigentliche Gehalt. Angeboten werden Dienstwagen, vermögenswirksame Leistungen, betriebliche Altersvorsorge und vieles mehr. Nicht uninteressant sind auch Firmenkindergärten, Essenszuschüsse, Fitnesscenter, Weiterbildungszulagen und vieles mehr.

WERTUNG DER GEHALTVORSTELLUNG



- nicht so wichtig
- negativ
- positiv

Die letzte Frage lautet: »Gibt es Unterschiede in Ihrem Unternehmen bei Gehältern zwischen Diplom, Master und Bachelor?« 66% der befragten Unternehmen gaben an, dass es bei ihnen zwischen den Gehältern keinen Unterschied gibt. Es kommt eher auf die Leistung und die fachliche Kompetenz an und nicht auf einen Studienabschluss. Für 34% der Unternehmen gibt es schon einen Unterschied zwischen Bachelor und

Diplom/Master. Sie begründen dieses mit einer längeren Studienzeit und somit zwangsläufig einem höheren Einstiegsalter und einer höheren Qualifikation.

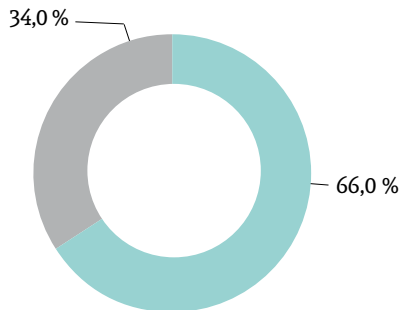
FAZIT

Auch für Unternehmen ist das Thema Gehalt kein leichtes und wird sehr ernst genommen. Für dich als Berufseinsteiger heißt dies, sich bestmöglichst auf die Gehaltsverhandlungen vorzubereiten und alle Quellen zur Informationsbeschaffung auszunutzen. Gehaltsverhandlungen mit einem für dich nicht so relevanten Arbeitgeber können eine gute Übung für den Ernstfall bei deinem Wunscharbeitgeber sein.

Vergiss bei allen Verhandlungen nicht, dass du künftig mit dem Gehalt deinen Lebensunterhalt bestreiten musst.

Wir von Berufsstart wünschen dir alles Gute für deinen Berufseinstieg und das nötige Fingerspitzengefühl bei deinen Gehaltsverhandlungen.

UNTERSCHIEDE BEI DEN GEHÄLTERN ZWISCHEN BACHELOR UND MASTER



- nein
- ja



***Inserenten-
verzeichnis***

»Gewusst wo: Diese Unternehmen sind mit ihrer Anzeige in der Publikation vertreten.«

Fraunhofer-Institut für Integrierte Schaltungen - IIS	21
Heraeus	37

Auf den ersten Klick!



Berufsstart – das Jobportal mit zahlreichen Angeboten für
Studenten und Absolventen! Praktika · Abschlussarbeiten
Berufseinstieg · Jobmessen · Karrieretipps.
Starte jetzt auf berufsstart.de



Impressum

Jahresausgabe 2023

Berufsstart Gehalt erscheint jährlich im Mai.

Die Verteilung erfolgt kostenlos an Studierende und Hochschulabsolventen an allen Universitäten und Fachhochschulen.

Einzelexemplare können direkt beim Verlag oder über das Internet unter www.berufsstart.de bezogen werden.

Herausgeber/Verlag:

Klaus Resch Verlag KG

Moorbeker Str. 31

26197 Großenkneten

E-Mail: info@berufsstart.de



