

# NJW-Stellenmarkt

Die Jobbörse für Juristen – [www.beck-stellenmarkt.de](http://www.beck-stellenmarkt.de)

## „Und was möchten Sie verdienen?“

von *Sven Laacks*, LL.M., Schollmeyer & Steidl Legal Recruitment

Die mehr oder weniger direkte Frage nach den Gehaltsvorstellungen bzw. -wünschen ist Teil eines jedes Bewerbungsverfahrens. Allzu oft sind Bewerber auf diese Frage nicht vorbereitet oder haben sich keine durchdachte Verhandlungsstrategie parat gelegt, um hier souverän und überlegt reagieren zu können. Insbesondere vor den ersten Gehaltsverhandlungen (Berufseinstieg oder -wechsel) sollte große Sorgfalt auf die Vorbereitung gelegt werden. Aber auch Arbeitnehmer, die die Gehaltsfrage aufwerfen möchten, können sich auf diese Situation gezielt vorbereiten.

### Die Vorbereitung

Als bereits aktiver Arbeitnehmer startet Ihre Vorbereitung mit der Analyse der *Ist-Situation*. Führen Sie sich genau vor Augen, was Sie aktuell verdienen. Dazu gehört nicht nur das monatliche Salär. Bedenken Sie auch andere Gehaltskomponenten wie Boni, Gewinnbeteiligungen, Überstundenvergütung oder Aktenkopien sowie nicht monetäre Leistungen (Bahncard, vermögenswirksame Leistungen) des Arbeitgebers und analysieren Sie ebenfalls die Differenz zwischen Brutto- und Nettoverdienst.

Schaffen Sie sich im nächsten Schritt einen Überblick über die *Marktsituation*. Zwar sollte das Gehalt besser verdienender Kollegen auf gleicher Hierarchieebene nie als Argument in Verhandlungen genutzt werden, jedoch ist die Kenntnis von den marktüblichen Durchschnittsgehältern ein wichtiger Anhaltspunkt für Ihre eigenen Verhandlungen und hilft Ihnen dabei, den Spielraum besser einschätzen zu können. Beachten Sie jedoch, dass verschiedene Faktoren Einfluss ausüben können. Identifizieren Sie diese und lassen Sie sie in die Einschätzung mit einfließen. Hierunter fallen vor allem die folgenden Punkte:

- Seltene, besondere oder sehr gute fachliche Qualifikationen werden höher vergütet als die von Berufs- oder Fachgruppen, die zahlreich anzutreffen sind. In diesem Zusammenhang bestimmen Angebot und Nachfrage Ihren Marktwert.
- Das Maß an (Personal-)Verantwortung der beruflichen Position spielt ein erhebliches Gewicht im Rahmen der Einstufung des Marktwertes.
- Ebenfalls von Bedeutung sind Faktoren, die außerhalb der Person des Arbeitnehmers liegen, wie z. B. die Größe des Unternehmens. So zahlen Großkonzerne in der Regel höhere Gehälter als mittelständische Unternehmen.
- Auch die aktuelle Ertragslage des Arbeitgebers muss bei der Markteinschätzung berücksichtigt werden.
- Nicht zuletzt spielt die Branchenzugehörigkeit eine Rolle. So zahlen Branchen mit niedrigen Margen (z.B. Handel) deutlich geringere Gehälter als ertragsreiche Branchen (z.B. Pharmaindustrie).

Diese Informationen helfen bei der Einschätzung der eigenen Lage und bei der Beantwortung der Frage nach dem anzustrebenden Zielgehalt.

### Die „richtige“ Forderung

Die richtige Höhe der Gehaltsforderung ist oftmals entscheidend und hat schon das eine oder andere Bewerbungsverfahren beendet. Dabei ist nicht nur eine zu hohe Forderung schädlich. Diese führt oftmals zu einem meist endgültigen Abblocken des Verhandlungspartners. Auch eine zu niedrige Forderung kann negative Folgen nach sich ziehen. So können Sie zwar ggf. schnell zu einer Einigung gelangen, verkaufen sich aber möglicherweise deutlich unter Preis. Im schlimmsten Fall hinterlassen Sie den Eindruck, sich nicht gut vorbereitet oder informiert zu haben.

Während es für den Berufseinsteiger darum geht, sich im Gehaltsgefüge seines zukünftigen Arbeitgebers möglichst gut zu positionieren, will der wechselnde bzw. nachverhandelnde Arbeitnehmer natürlich seine Situation verbessern. Nachdem Sie vorab Ihre Position

eingeschätzt haben, stellt sich grundlegend die Frage, welche Gehaltsschritte überhaupt möglich sind.

Im aktuellen Umfeld, in dem wirtschaftliche Entwicklungen nicht klar absehbar sind, ist es natürlich fraglich, ob sich Gehälter überhaupt nach oben bewegen. Aus Erfahrung lässt sich jedoch sagen, dass sich die Vergütungen von Fach- und Führungskräften stets fortentwickeln; auch in wirtschaftlich schwächeren Zeiten. Tatsache ist jedoch, dass sich die Gehälter auf dem juristischen Markt in jüngster Vergangenheit wieder positiv entwickeln. Gehaltseinfrierungen wurden weitestgehend aufgehoben und die geschäftlichen Entwicklungen lassen auch selten gewordene Bonuszahlungen wieder wahrscheinlicher werden.

Grundlegend lässt sich festhalten, dass bei der Nachverhandlung von Gehältern mehr als zehn Prozent Steigerung nicht zu erwarten sind. In der Regel sind fünf Prozent schon ein gutes Resultat. Gute Karten hat hierbei der Arbeitnehmer, der für das Unternehmen von hoher Bedeutung ist, gute Ergebnisse liefert und dessen Arbeitgeber finanziell gut positioniert ist. Darüber hinausgehende Gehaltssteigerungen sind meist nur bei einem Jobwechsel realisierbar, aber auch keine Garantie dafür. Gegebenenfalls spielen auch andere Überlegungen eine Rolle und es sind Gründe vorhanden, eine Gehaltseinbuße hinzunehmen, wenn Ihnen im Gegenzug langfristige Perspektiven, wie z. B. die Partnerschaft in einer Kanzlei geboten werden.

Orientieren Sie sich an diesen Zahlen und setzen Sie sich für die anstehende Verhandlung mehrere Ziele: Definieren Sie sich ein Wunschziel, das Ihr maximales Zielgehalt darstellt und ebenso ein Minimalziel als Hürde, die Sie auf jeden Fall überspringen wollen. Planen Sie für die Verhandlung mögliche Alternativen ein, wenn andere Ziele nicht erreicht werden. Denken Sie hierbei an andere Vergütungsformen aus dem nicht monetären Bereich, ergebnisgekoppelte Steigerungen oder Boni.

### Die Verhandlung

Sollte die Verhandlung über das Gehalt nicht im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens stattfinden, so achten Sie auf den richtigen Zeitpunkt, wenn sie das Thema zur Sprache bringen; z. B. nach Beförderungen, einem erfolgreichen Projektabschluss oder im Review-Gespräch.

Derart vorbereitet können Sie sich der Gehaltsverhandlung stellen. Treten Sie hierbei sicher sowie selbstbewusst auf und achten Sie auf Ihre Körpersprache, mit der Sie eine offene und positive Einstellung vermitteln sollten.

Zu Beginn einer jeden Verhandlung gilt es das Eis zu brechen, ggf. mit etwas Small-Talk. Wenn zum Thema übergeleitet wird, so vermeiden Sie zu Beginn konkrete Zahlen und Forderungen, umschreiben Sie das Thema und sprechen Sie von Entwicklungs- und Aufstiegschancen, von mehr Verantwortung oder neuen Projekten. Tragen Sie in diesem Zusammenhang Ihre Erfolge, die in direktem Bezug zu den Unternehmenszielen stehen, vor, aber bleiben Sie bescheiden und werden Sie nicht zu langatmig.

Am Ende steht Ihre konkrete Forderung. Hier sollten Sie eine Zahl nennen oder einen Verhandlungsspielraum, wobei letzterer immer die Gefahr birgt, dass Sie am unteren Ende ihres Ziels beginnen. Reagieren Sie auf Gegenfragen sachlich und sparen Sie sich einige gute Argumente für diese Phase der Verhandlung auf.

Messen Sie dem Thema „Gehaltsverhandlung“ ausreichend Bedeutung zu und bereiten Sie sich gut vor. Gegebenenfalls macht es Sinn, sich mit einer neutralen Person über das Thema auszutauschen und weitere Denkanstöße zu sammeln.