

LOHN

wie man geschickt verhandelt!

Je besser ein Bewerbungsgespräch vorbereitet ist, desto höher die Chance, den Job zu bekommen. Und wer auf die Lohnfrage richtig reagiert, wird später zufriedener zur Arbeit gehen. Es gibt also gute Gründe, sich rechtzeitig mit dem gewünschten Salär auseinanderzusetzen.

GASTAUTORIN: NATALIE BREITENSTEIN



Dr. phil. Natalie Breitenstein
ist Programmleiterin und
Beraterin der Career Services
der Universität Zürich.

natalie.breitenstein@careerservices.uzh.ch
Tel.: 044 / 634 21 54
www.careerservices.uzh.ch

„Ergreifen Sie selber die Initiative. Warten Sie nicht auf eine Lohnerhöhung, sondern werden Sie selber aktiv und fordern Sie mehr Lohn.“

Sabine S., Publizistikstudentin an der Universität Zürich, sitzt beim Vorstellungsgespräch. Alles ist bis jetzt gut gelaufen, sie hat ein gutes Gefühl. Dann fällt die Frage nach ihren Lohnvorstellungen. Sabine S., die bisher so souverän gewirkt hat, gerät ins Stocken: «Das habe ich mir noch gar nicht überlegt. Geld ist für mich nicht das Entscheidende.» Doch damit vergibt sie eine Chance. Zum Glück handelt es sich bei diesem Gespräch bloss um ein «Mock-Interview», ein simuliertes Bewerbungsgespräch, wie wir sie bei den Career Services der Universität Zürich anbieten. Sabine S. ist kein Einzelfall. In den zahlreichen Mock-Interviews, die ich in den letzten Jahren durchgeführt habe, höre ich am häufigsten Antworten wie: «Hmm, das weiss ich gar nicht so genau», «Ein bisschen mehr als in meinem jetzigen Job», «Keine Ahnung, das Marktübliche». Dabei ist der Lohn sehr oft Verhandlungssache. Was hätte Sabine S. also besser machen können?

Tipp 1: Sich eine Strategie zurechtlegen

Eine Umfrage hat gezeigt, dass sich Studierende in Bewerbungsworkshops v. a. dafür interessieren, welche Lohnhöhe für sie angemessen ist. Wie sie einen guten Lohn verhandeln können, stösst noch auf kein grosses Interesse. Dies rückt erst bei über 32-Jährigen in den Fokus. Eine Strategie zu haben, lohnt sich aber allemal – gerade auch für Frauen. Diese lassen sich häufig noch immer zu geringeren Löhnen anstellen als männliche Kollegen.

Tipp 2: Sich vor der Lohnverhandlung informieren

Seien Sie sich bewusst, dass die Lohnfrage einen Teil des Bewerbungsgesprächs (meist des 2. Gesprächs) bildet und bereiten Sie sich dementsprechend vor. Erstens sollten Sie Ihre eigenen Vorstellungen, Wünsche und Werte kennen: Wie viel brauchen Sie und wie viel wollen Sie? Wie wichtig ist Ihnen ein guter/gerechter Lohn? Wo sind Ihre Grenzen? Dann sollten Sie sich über das Unternehmen informieren, denn der Lohn ist abhängig von Branche, Grösse der Firma, Region, Finanzlage, Geschäftsgang. Als Drittes sollten Sie versuchen, herauszufinden, wie viel Lohn in der betreffenden Stelle erwartet werden kann. Das heisst vor allem: mit Leuten sprechen, Lohnrechner konsultieren, nach Lohnreglementen recherchieren etc. (siehe Box).

Tipp 3: Den Lohn zum Thema machen

Es macht keinen guten Eindruck, wenn man im Bewerbungsgespräch von sich aus auf den Lohn zu sprechen kommt. Aber sobald Sie nach Ihren Lohnvorstellungen gefragt werden, liegt der Ball bei Ihnen. Personalverantwortliche raten den Studierenden mit wenig Berufserfahrung: «Zeigen Sie, dass Sie wenigstens probiert haben, Abklärungen zu treffen und nennen Sie die Infoquellen.» In der Regel spricht man vom Bruttojahresgehalt (inkl. 13. Monatslohn) für 100% und gibt am besten eine Lohnbandbreite an. Sabine S. hätte also als Antwort geben können: «Ich habe mich in der Branche umgehört und sehe meinen Lohn zwischen 80'000 und 90'000 Franken.»

Tipp 4: Sich eine Verhandlungstaktik überlegen

Zwei Dinge sind entscheidend für eine gute Lohnverhandlung: dass Sie Ihre (für die Stelle!) relevanten Fähigkeiten und Erfahrungen kennen und dass Sie diese überzeugend darlegen können. Welchen Mehrwert schaffen Sie für die Firma? Erklären Sie, wann und wo Sie die einschlägigen Erfahrungen gesammelt haben. Sabine S. könnte also bei einem zu tiefen Angebot sagen: «Das scheint mir etwas gar wenig dafür, dass ich bereits während des Studiums in einer ähnlichen Funktion gearbeitet habe.» Argumentieren Sie stets mit den Anforderungen der Stelle, Ihrem Beitrag zu diesen Anforderungen und damit, dass für Sie das Verhältnis so nicht stimmt.

Tipp 5: Das Lohnsystem verstehen

Ja, es stimmt, oft ist der Lohn nicht verhandelbar – bei Einstiegspositionen, Praktika, Traineeships sowie in zahlreichen Firmen. In diesem Fall können Sie nachfragen, wie der Lohn zustande kommt, damit Sie das Lohnsystem verstehen und das Angebot eher annehmen können. Und ja, es ist eine Frage des Angebots und der Nachfrage: Bei raren Stellen mit vielen qualifizierten Bewerbern/-innen lässt sich natürlich weniger verhandeln. Dennoch gibt es auch an vielen Orten einen Spielraum, wo man es gar nicht für möglich hält.

Beispielsweise verfügen öffentliche Institutionen wie Bund oder Kanton über eigene Lohnreglemente. Im Kanton Zürich besteht dieses aus sogenannten Lohnklassen, die wiederum in Lohnstufen unterteilt sind. Eine Stelle wird aufgrund ihres Anforderungsprofils von der Personalabteilung einer Lohnklasse zugeordnet. Da besteht kein Handlungsspielraum. Die Einstufung in die Lohnstufe hingegen erfolgt aufgrund der Qualifikation und den Erfahrungen, die der Kandidat mitbringt und ist durch den Kandidaten – wenn auch nur in beschränktem Masse – beeinflussbar. Zentral ist hier, dass Sie bereits im CV und Anschreiben den Bezug zur Stelle gut herausarbeiten: Je besser die Personalverantwortlichen die relevanten Erfahrungen erkennen, desto höher werden Sie eingestuft. Im Gespräch kann man sich die Einstufung erklären lassen und ausloten, ob es einen Spielraum gibt.

Im Mock-Interview hat Sabine S. die Lohnfrage unvorbereitet getroffen. In einem richtigen Vorstellungsgespräch wird sie die Frage nun viel bewusster angehen und so dafür sorgen, dass sie einen fairen und ihren Leistungen entsprechenden Lohn erhält. Damit wird sie auch den Grundstein für ihre zukünftigen Löhne legen, da die Lohnhöhe an neuen Positionen auf der Lohnhöhe der vorherigen Position abstützt.●



Hier können Sie sich über die Lohnhöhe informieren

- > persönliches Netzwerk: Freunde, Verwandte, Bekannte, Bekannte von Bekannten ...
- > Berufsverbände: www.verbaende.ch
- > Gewerkschaften: www.sgb.ch
- > Personalberater: www.swisstaffing.ch
- > Lohnrechner: z. B. www.lohnrechner.bfs.admin.ch, www.lohnrechner.ch, www.lohncheck.ch
- > Lohnreglemente öffentlicher Institutionen sind meist im Internet einsehbar

Gut zu wissen

- > Entwicklungsmöglichkeiten und -perspektiven, neue Kontakte oder die Gelegenheit, in einer Branche Fuss zu fassen, diese Faktoren können einen geringeren Lohn aufwiegen.
- > Gewisse Firmen bieten von sich aus Zusatzleistungen an, sogenannte Fringe Benefits wie z. B. Geschäftsauto, -handy, REKA-/Lunch-Checks, Bahn-Abo, Ferien, Weiterbildungen etc.
- > Wird man sich über die Lohnhöhe nicht einig, kann man sich auf einen Kompromiss verständigen und z. B. vereinbaren, mit einem kleineren Lohn zu beginnen und diesen nach einem halben Jahr erneut zu verhandeln.
- > Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau gibt es immer noch. Eine gute Zusammenstellung dazu und wie man dagegen vorgehen kann finden Sie hier: www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung > Themen > Erwerbsarbeit > Lohn

In 5 Schritten zur Lohnerhöhung

Jährliche Mitarbeitergespräche sind eine gute Gelegenheit, um den Lohn zu thematisieren und mit überzeugenden Argumenten eine Lohnerhöhung einzufordern.

- 1 Ergreifen Sie selbst die Initiative. Warten Sie nicht auf eine Lohnerhöhung, sondern werden Sie selbst aktiv und fordern Sie mehr Lohn.
- 2 Bereiten Sie sich gut vor. Wieviel wollen Sie? «Ein bisschen mehr» ist keine gute Antwort. Nur wer weiss, was er will, hat eine Chance, es auch zu bekommen.
- 3 Weshalb sollten Sie mehr Lohn bekommen? Sammeln Sie gute Gründe und Argumente für eine Lohnerhöhung. Beziehen Sie sich auf Ihre eigene Leistung: Haben Sie neue Aufgaben übernommen? Mehr Verantwortung? Besondere Leistungen und Ergebnisse, die Sie erzielt haben?
- 4 Verhandeln Sie. Sie müssen damit rechnen, dass Ihr Chef über Ihre Forderung nicht begeistert ist. Überlegen Sie sich im Vorfeld mögliche Einwände und wie Sie darauf reagieren.
- 5 Bei einer Ablehnung: Versuchen Sie, die Gründe für die Ablehnung nachzuvollziehen und fassen Sie einen neuen Termin für ein nächstes Gespräch ins Auge.

