



Ihre individuelle Einstiegsgehaltsanalyse

www.gehaltsreporter.de

Studienrichtung: **Wirtschaftswissenschaften**

Höchster Abschluss: **Bachelor**

Position: **Assistenz, Referent**

Datum der Auswertung: **24.11.2021**

Rechtlicher Hinweis: Weitergabe, Vervielfältigungen, Kopien, Abschriften oder Fotografien sowie die wirtschaftliche Nutzung dieses Reports bedürfen unserer schriftlichen Zustimmung, da die Inhalte urheberrechtlich geschützt sind. Wer gegen das Urheberrecht verstößt, macht sich nach § 106 ff. Urhebergesetz strafbar. Verstöße gegen das Urheberrecht werden durch unsere Anwaltskanzlei mit Abmahnungen und Schadensersatzzahlungen geahndet. Bedenken Sie, dass wir Kopien von Inhalten im Internet leicht verfolgen können.

Weitere Informationen unter www.gehaltsreporter.de

Inhaltsverzeichnis

1. Ihre individuelle Gehaltsanalyse	4
2. Die Gehaltsvorstellung – eine der schwersten Aufgaben	6
3. Die Gehaltsvorstellung im Bewerbungsschreiben	7
4. Welche Verhandlungsspielräume sind für Einsteiger drin?	10
5. Gehaltssteigerungsraten	11

1. Ihre individuelle Gehaltsanalyse

Auf der folgenden Seite finden Sie basierend auf Ihren individuellen Angaben die entsprechenden statistischen Gehaltsvergleichswerte aus unserer Datenbank. Ihre individuelle Referenzgruppe wurde dabei neben Ihrer Berufsgruppe basierend auf Ihren Daten zur Qualifikation sowie der Branche, der Größe Ihres potentiellen Arbeitgebers, Ihrer Stelle und dem Arbeitsort gebildet. Unsere Gehalts-Analyse soll Sie bei der realistischen Einschätzung Ihres aktuellen Gehalts im Vergleich zu anderen Personen mit ähnlichen oder gleichen Voraussetzungen unterstützen. Darüber hinaus wollen wir Sie mit unseren Tipps und der Angabe durchschnittlicher Einstiegsgehälter bei ausgewählten Unternehmen bei der Vorbereitung Ihrer Gehaltsverhandlung unterstützen.

Die weiteren Kapitel dieses Gehaltsratgebers werden Ihnen Hinweise geben, wie Sie eine Gehaltsverhandlung erfolgreich durchführen und welche Steigerungsraten zu erwarten sind. Darüber hinaus stellen wir zuletzt klassische Gehaltsmythen auf den (wissenschaftlichen) Prüfstand.

Um die Aktualität unserer Gehaltsdatenbank zu gewährleisten, sind wir auf Ihre Unterstützung angewiesen. Wir würden uns daher sehr freuen, wenn Sie uns das **Ergebnis Ihrer Gehaltsverhandlung mitteilen** unter kundenservice@gehaltsreporter.de.

Um unsere für Sie kostenlosen Serviceangebote zu finanzieren freuen wir uns ebenfalls, wenn Sie die **Jobsuche mit Gehaltsangabe** auf unserer Seite sowie unseren praktischen **Job Alert** nutzen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg für Ihren Berufseinstieg und ein Ihrer Qualifikation angemessenes, faires Einstiegsgehalt!

Die Angaben und Ergebnisse Ihrer Einstiegsgehaltsanalyse im Überblick

Ihre Angaben zur Qualifikation

Studienrichtung	Wirtschaftswissenschaften
Höchster Abschluss	Bachelor
Erwartete Abschlussnote	1,5
Zusatzqualifikation	-
Alter	24

Ihre Angaben zum Wunscharbeitgeber und Tätigkeit

Branche	Steuerberatung / Wirtschaftsprüfung
Unternehmensgröße	5.001 - 10.000
PLZ und Ort	65xxx
Bereich	Consulting / Stabsfkt. / Trainee
Position	Assistenz, Referent

Zu erwartendes Einstiegsgehalt

	Marktwerte
25% verdienen mehr als (oberes Quartil)	44.817 EUR
50% verdienen mehr als, 50% weniger als (Median)	41.286 EUR
25% verdienen weniger als (unteres Quartil)	39.415 EUR

Das zu erwartende Einstiegsgehalt liegt basierend auf Ihren Angaben und unserer Vergleichsdatenbank bei 41.286 EUR (inkl. variablem Anteil/Bonus auf Basis 40h/Woche).

2. Die Gehaltsvorstellung – eine der schwersten Aufgaben

Eine der schwersten Aufgaben, die Absolventen in der Bewerbungsphase meistern müssen, ist die Taxierung des eigenen Marktwertes. Obwohl Gehälter im eigentlichen Sinne Marktpreise für Arbeit sind, bleiben diese besonders in Deutschland in hohem Maße intransparent. Während in anderen Ländern (z.B. USA und UK) das Gehalt schon in der Stellenanzeige genannt wird, verlangen deutsche Arbeitgeber oftmals die Angabe einer Gehaltsvorstellung im Bewerbungsanschreiben oder spätestens im Vorstellungsgespräch. Neben dem eigenen Marktwert spielen dabei auch die Charakteristika des Arbeitgebers eine wichtige Rolle: Unternehmensgröße, Branche und Region. Da das Einstiegsgehalt die Basis für zukünftige, prozentuale Gehaltserhöhungen bildet, lassen sich Rückstände hier nur schwer wieder aufholen. Wer hingegen mit einem hohen Gehalt einsteigt, verdient über die Jahre hinweg deutlich mehr.

Eine lesenswerte Studie von Jobware kommt zu dem Ergebnis, dass 37% der Absolventen zu hoch pokern, wenn es um das Anfangsgehalt geht. Erwartet werden im Schnitt 51.400 Euro Einstiegsgehalt - bei 46 Arbeitsstunden. Juristen kalkulieren gar mit einem Einstiegsgehalt von 72.000 Euro.

Als (sehr pauschale) **Daumenregel für (Uni-)Absolventen** in gesuchten Studienfächern gilt:

- Zum Einstieg sollten Sie mit einem Bruttojahresgehalt zwischen 45.000 € - 55.000 € rechnen
- Innerhalb der nächsten 10 Jahre werden Sie Ihr Gehalt wahrscheinlich auf 65.000 € bis 80.000 € steigern können
- Mit viel Berufserfahrung (>10 - 15 Jahre) können Sie sich im Laufe Ihrer Berufskarriere langsam der 100.000 € ‚Schallmauer‘ nähern

Als **Daumenregel für High Potentials** in gesuchten Studiengängen bei Konzernen gilt:

- Zum Einstieg können Sie in der Industrie mit 50.000 € - 55.000 € rechnen
- Innerhalb von 7 Jahren können Sie ihr Gehalt verdoppeln und auf Manager / Senior Manager Ebene die 100.000 € knacken
- Innerhalb von weiteren 7 Jahren sollte abermals eine Verdopplung drin sein, sodass Sie auf ‚Vice President‘ Ebene die 200.000 € erreichen

3. Die Gehaltsvorstellung im Bewerbungsschreiben

Wenn in der Stellenausschreibung die Angabe einer Gehaltsvorstellung verlangt wird, sollten Sie dieser Forderung auch entsprechen. Alles andere käme der Abgabe unvollständiger Unterlagen gleich und ist ein klarer Minuspunkt. Ermitteln Sie daher zunächst Ihren eigenen Marktwert. Auf Gehaltsreporter.de finden dazu eine Vielzahl an Informationen und Tabellen. Fragen Sie auch bei Freunden und Bekannten nach, die eine vergleichbare Stelle haben, was Sie aktuell verdienen bzw. als eine angemessene Gehaltsforderung einschätzen.

Die Gehaltsvorstellung im Anschreiben formulieren

Grundsätzlich gilt:

- Der Gehaltswunsch wird dezent am Ende des Bewerbungsschreibens genannt
- Es sollte das gewünschte Bruttojahreseinkommen angegeben werden
- Zusatzleistungen wie vermögenswirksame Leistungen, Fahrtkosten-zuschüsse oder ähnliches werden nicht erwähnt und wirken im Anschreiben kleinlich

Bei der konkreten Formulierung gibt es prinzipiell 3 Alternativen:

A) Fixe Angabe

- *„Meine Gehaltsvorstellung liegt bei 45.000 € brutto pro Jahr“*
- *„Meiner beruflichen Qualifikation entsprechend halte ich ein Bruttojahresgehalt von 45.000 Euro als angemessen“*

Es sollte jedoch bedacht werden, dass man mit einer fixen Angabe den Verhandlungsspielraum nach oben einschränkt.

B) Angabe eines Zielbereichs

Besser ist eine Formulierung, die einen Zielkorridor beschreibt:

- *„Meine Gehaltsvorstellung liegt bei einem Brutto-Jahresgehalt zwischen 43.000 € und 48.000 €. Weitere Details würde ich gerne persönlich in einem Gespräch klären“*
- *„Meine Gehaltsvorstellung bewegt sich um die 45.000 € Jahresgehalt“*

C) Ausweichend

Nur in Ausnahmefällen zu empfehlen (bei großer Unsicherheit oder wenn in der Stellenanzeige nicht ausdrücklich danach gefragt wurde) sind Formulierungen wie:

- *„Meine Gehaltsvorstellung erläutere ich Ihnen gerne in einem persönlichen Gespräch“*

- *„Ich freue mich, Sie bei einem persönlichen Vorstellungsgespräch von meiner Qualifikation zu überzeugen und in diesem Zusammenhang meine Gehaltsvorstellung zu erläutern“*

Die Gehaltsvorstellung im Vorstellungsgespräch

Trotz aller Neugier: Sprechen Sie das Thema Gehalt von sich aus zunächst einmal nicht an. Idealerweise bringt die Gegenseite zuerst eine Gehaltszahl ins Spiel. Wenn Sie sich unsicher sind, ob das Unternehmen Ihren Forderungen entsprechen kann, sollten Sie frühestens am Ende des ersten, besser beim zweiten Gespräch nach dem geplanten ‚Vergütungsbudget‘ für die Stelle fragen.

Bedenken Sie stets, dass es bei Stellenbesetzungen in erster Linie darum gehen sollte, möglichst gute, hoch qualifizierte Kräfte zu engagieren. Sobald Sie Ihren potenziellen Chef von Ihren Qualitäten überzeugen konnten und dieser Interesse hat, spielt Ihr Preis nur noch eine untergeordnete Rolle.

Für Gehaltsvorstellungen im Vorstellungsgespräch gelten folgende Regeln:

1. Der Frage nach Ihrer Gehaltsvorstellung können Sie häufig mit einer Gegenfrage begegnen:

- *„Welches Budget haben Sie denn dafür eingeplant?“*
- *„Ich fände es besser, wenn wir direkt über die Gesamtvergütung unterhalten würden. Welches Budget ist denn für diese Stelle angedacht?“*

2. Sollte ein konkreter Gehaltswunsch gefragt sein, sollten Sie die Frage auch beantworten. Geben Sie ruhig einen konkreten Betrag an, den Sie jedoch relativieren:

- *„Ich möchte rund 50.000 Euro verdienen, wobei ich diesen Betrag vom Aufgabenumfeld abhängig mache“*

3. Nennen Sie stets Ihr angestrebtes Jahresgehalt inklusive aller Nebenleistungen und klären Schritt für Schritt, welche Extras das Unternehmen anbietet. Wenn sich Ihr Bruttogehalt z. B. durch einen Dienstwagen reduziert, wird dies positiver aufgenommen, als wenn Sie ein bereits akzeptiertes Gehaltsangebot nach oben revidieren müssen, weil bestimmte Zusatzleistungen nicht angeboten werden.

4. Verunsichern Sie Ihre Gesprächspartner nicht durch eine zu niedrige Gehaltsforderung, wenn Sie im Gespräch bisher durch Ihre Qualitäten glänzen konnten. Denn jeder ist sich bewusst: Spitzenmitarbeiter kosten nun einmal Spitzenpreise. Eine zu niedrige Gehaltsvorstellung wirft hingegen eher Zweifel auf:

- *Sind Sie bereits durch häufige Absagen verzweifelt und bescheiden geworden?*
- *Stehen Sie unter dem Druck, Ihren bisherigen Arbeitgeber um nahezu jeden Preis verlassen zu müssen (z. B. aufgrund einer Kündigung oder Ärger mit dem Chef)?*

5. Wenn Ihnen Ihr Gegenüber hingegen signalisiert, dass Ihre Vorstellungen deutlich über dem geplanten Budget liegen und so nicht akzeptiert werden, bringen Sie Zugeständnisse ins Spiel:

- *„Mein Vorschlag: Ich arbeite für 45.000 Euro für Sie, bis Sie sich ein Bild von mir gemacht haben und nach der Probezeit erhöhen wir mein Gehalt auf 50.000 Euro.“*
- *„Für mich wäre es ok, wenn wir 45.000 Euro Festgehalt vereinbaren und nach einem halben Jahr, wenn ich mich eingearbeitet habe, verhandeln wir über eine leistungsabhängige Zulage.“*

6. Ein freundliches Hin und Her ist die Regel, Sie sollten jedoch nicht zu spitzfindig werden, denn wer um 1.000 Euro mehr streitet, wirkt wenig souverän und gierig.

7. Weicht das Gehaltsangebot des Unternehmens stark von dem ab, was Sie recherchiert haben, haken Sie nach:

- *„Nach meinen Informationen wird in der Branche für ähnliche Positionen deutlich mehr bezahlt. Warum ist Ihr Angebot niedriger?“*

4. Welche Verhandlungsspielräume sind für Einsteiger drin?

Gerade bei Stellen für Trainees oder Berufseinsteiger ist das Einstiegsgehalt häufig relativ fix. Das heißt aber nicht, dass Sie bei einer überzeugenden Darstellung Ihrer Qualitäten und gutem Verhandlungsgeschick nicht 2.000 oder 3.000 Euro höher einsteigen können. So viel Spielraum ist fast immer drin und signalisiert ein gesundes Selbstvertrauen! Der Grat zur Übertreibung ist jedoch schmal: Nach Expertenmeinungen wird regelmäßig ein Drittel aller Bewerber wegen zu hoher Gehaltsvorstellungen abgewiesen. Damit Sie nicht wegen überzogener Gehaltsforderungen aus dem Prozess ausgeschlossen werden, ist eine umfassende Information über die zu erwartenden Gehaltsstrukturen absolute Pflicht. Für Jobwechsler gilt: Mehr als 20 Prozent auf Ihr aktuelles Jahresgehalt (rechnen Sie hier alle möglichen Nebenleistungen ein!) sollten/können Sie in der Regel nicht aufschlagen.

Wann macht eine Nachverhandlung Sinn?

Allgemein gilt: Eine Nachverhandlung macht meist nur dann Sinn, wenn Ihrer Forderung nicht entsprochen wurde. Wenn Sie ein Einstiegsgehalt von 45.000 Euro ausgehandelt haben, nun aber aufgrund besserer Konkurrenzangebote 50.000 Euro wollen, wird man Ihnen höchstwahrscheinlich absagen. Sollten jedoch 45.000 Euro besprochen worden sein und nur 42.000 Euro im Vertrag stehen, sollten Sie unbedingt nachhaken. Eine gängige Kompromisslösung ist die fixe Vereinbarung einer Gehaltserhöhung nach Ablauf der 6-monatigen Probezeit. Weitere Alternativlösungen können Nebenleistungen wie z.B. ein privat frei zu nutzendes Diensthandy sein.

5. Gehaltssteigerungsraten

Steigerungsraten bei Einstiegern

Nach einem Jahr können Neueinsteiger von der Hochschule mit durchschnittlich 7 bis 15 Prozent mehr Gehalt rechnen. Industrieinsteiger, die mit 45.000 Euro starten, erhalten in den ersten fünf Berufsjahren laut Wirtschaftswoche jährlich eine Erhöhung von rund 12 Prozent. Tarifverträge garantieren in den ersten drei Jahren meist um die 10 Prozent Steigerung. Sobald Sie Ihren ersten Managementposten übernehmen, überweisen Großkonzerne in Deutschland gegenwärtig zwischen 60.000 und 70.000 Euro.

Steigerungsraten bei Beförderungen

Wenn Sie befördert werden, können Sie davon ausgehen, dass Ihre Leistung überdurchschnittlich ist und somit muss auch Ihr Gehalt nach oben: Mindestens um 10 bis 15 Prozent. Lassen Sie sich nicht nur mit einem wohlklingenden Titel begnügen. Laut Roman Sauermann von der Personalberatung Civitas International sind bei einer Beförderung auf die nächste Stufe 20 Prozent bis (selten) maximal 30 Prozent zu erwarten. Variable Anteile werden mit dem Aufstieg in der Hierarchie immer ausgeprägter, wobei der letzte Sprung der größte ist: Die Ernennung zum Vorstand oder Partner bedeutet öfter eine Verdopplung oder gar Verdreifachung der Bezüge.

Gehaltssteigerungsmatrix nach Leistung & Gehaltsniveau

In vielen großen Unternehmen werden Gehaltserhöhungen einmal jährlich in Abhängigkeit der eigenen Leistung und der eigenen Lage im Gehaltsband (relatives Gehaltsniveau im Vergleich mit Markt / Branche / Kollegen) festgelegt. Ein Beispiel für eine solche Matrix, die den Spielraum für Verhandlungen zwar etwas einschränkt, dafür aber implizit viele Faktoren berücksichtigt und damit für mehr Transparenz und Gerechtigkeit sorgt, ist im Folgenden skizziert:

Illustrative Merit Increase Matrix				
		Ihr Gehalt im Vergleich zu Markt / Kollegen / Gehaltsband		
		Unteres Drittel	Mittleres Drittel	Oberes Drittel
Ihre Leistung	Zielübererreichung	5,0%	4,5%	3,0%
	Erwartungen erfüllt	3,5%	3,0%	2,0%
	Erwartungen nicht erfüllt	0,0% - 1,0%	0,0% - 0,5%	0,0%