

Gehaltsangaben bei Stellenausschreibungen – ein Plädoyer

Von Bernhard Grander

Die Angabe der Gehaltsspanne ist bei Stellenangeboten etwa in Großbritannien ein fester Bestandteil der Anzeige. Hierzulande wird oft erst bei einer sehr genauen Betrachtung des Anzeigentextes klar, in welcher Gehaltsbandbreite eine Position wahrscheinlich anzusiedeln ist. Unterschiedliche Gratifikationen in verschiedenen Branchen, aber auch starke Schwankungen innerhalb einer Branche machen die Bewertung jedoch schwer. Wohlklingende, meist englische Titel, die jede Position ins Managementlevel hoch loben, tragen auch nicht zu mehr Transparenz bei. Allzu oft erfolgt nach einer Bewerbung und ersten Gesprächen die Ernüchterung, wenn das Gehaltsangebot auf dem Tisch liegt.

Transparenz ist auch der Punkt, der eindeutig für die Angabe einer Gehaltsspanne zu ausgeschriebenen Positionen spricht. Welcher Bewerber will sich schon beim Umstieg finanziell verschlechtern, allzu oft ist es enttäuschend, was Unternehmen zu zahlen bereit sind. Sehr oft klafft eine Lücke zwischen dem Anforderungsprofil im Stellenangebot und der dazu gebotenen Gratifikation. Manchmal gewinnt man den Eindruck, die Personalverantwortlichen versuchen eine Position mit so vielen Anforderungen wie möglich zu versehen und dann so wenig wie möglich dafür zu bezahlen. Dass dieses Prinzip nicht funktioniert, ist eigentlich bereits nach dem Grundstudium der Betriebswirtschaft klar. Umso ärgerlicher für den Bewerber, vor allen bei Top Positionen, wenn erst Gespräche geführt werden müssen, um schließlich festzustellen, dass die angebotene Stelle gar einen Rückschritt bedeuten würde.

Warum also keine Gehaltsangaben in den Stellenangeboten? Eigentlich käme dies den renommierten Unternehmen und professionellen Personalverantwortlichen entgegen, denn hier weiß man genau, was eine Position „wert“ ist. Letztendlich ist es kurzsichtig, Mitarbeiter unter dem Marktniveau zu bezahlen. Hier ist im Nu das Vertrauensverhältnis geschädigt und Frustrationen sind vorprogrammiert. Speziell im gehobenen Segment mit Personalverantwortung kann dies zu großem Schaden führen.

Wenn wir heute ein interessantes Stellenangebot lesen, nehmen wir unwillkürlich sofort eine eigene Einschätzung der möglichen Gratifikation vor. Ein Senior Product Manager bewegt sich im Bereich von 60.000 Euro aufwärts, ein Marketing Manager für ein kleines Team von fünf Mitarbeitern liegt bei 75.000 Euro aufwärts. Das klappt einigermaßen, sofern man sich in vertrauten Gefilden bewegt, verlässt man aber die bekannte Branche, dann beginnt schon das Rätselraten. Beahlt IT besser als Pharma oder ähnlich? Welche Kriterien muss man zugrunde legen, um einigermaßen sicher das Zielgehalt der Position schätzen zu können? Es gibt neuerdings eine professionelle Alternative, die genau diese Fragen angeht und somit die Selektion

interessanter Jobs erleichtert, nämlich das Errechnen und Veröffentlichen von Gehaltsbenchmarks.

Die in Gehaltsbenchmarks angegebenen Werte orientieren sich dabei an vergleichbaren Positionen von führenden Unternehmen des jeweiligen Branchensegmentes und dem im Stellenangebot angegebenen Karrierelevel und Funktionsbereich. Sie dienen als Orientierungshilfe bei der Taxierung offener Positionen, der Bewertung der eigenen Karriere-Meilensteine und als Hilfe bei Gehaltsverhandlungen. Somit sind diese Benchmarks nicht nur bei einem möglichen Wechsel hilfreich, sondern ermöglichen auch eine Überprüfung der aktuellen Position.

Doch wer bietet diese unabhängig vorgenommenen Gehaltsschätzungen, die Unternehmen liefern sie nicht. Klassische Jobbörsen wie Monster oder JobScout stehen in einer Vertragsverbindung mit den Unternehmen. Die Firmen kaufen die Anzeigen und bestimmen damit zu 100 Prozent deren Inhalt. Dank eines genau umgekehrten Geschäftsmodells kann seit kurzem der Premium Karrieredienst Experteer, ein Kooperationspartner von Handelsblatt.com, diesen Service anbieten. Alle verfügbaren Stellenangebote werden hier erfasst, selektiert und klassifiziert. Ein Vertragsverhältnis mit den Unternehmen besteht nicht, so dass die Gehaltsbenchmarks für die entsprechenden Positionen nach immer gleichen Kriterien und völlig unabhängig vorgenommen werden. Experteer hat sich dabei auf das gehobene Segment der Fach- und Führungskräfte spezialisiert und konzentriert sich auf Positionen mit einem Jahresgehalt ab € 60.000.- aufwärts. Hier finden registrierte Nutzer gegen Gebühr eine branchenübergreifende Stellendatenbank mit aktuell über 7.000 klassifizierten Positionen von Top Unternehmen, sowie Gehaltsbenchmarks zu jeder veröffentlichten Position.

Kommen wir zurück auf das Thema überfrachteter Stellenangebote. Setzt sich die Angabe von Gehaltsspannen immer mehr durch, so bringt das für alle Wechselwilligen nur Vorteile. Einerseits kommen Unternehmen in den Zugzwang, Positionen genauer und realistischer auszuschreiben, andererseits kann das Angebot interessanter Positionen sehr viel schneller erfasst und selektiert werden. Schließlich bietet eine professionell errechnete Gehaltsbenchmark jedem Interessierten die Möglichkeit, seine eigene Karriere zu überprüfen um sich dann für den Verbleib oder die Suche nach einer neuen Herausforderung zu entscheiden.

>>Handelsblatt.com/experteer