

COMPUTERWOCHE

www.computerwoche.de



Trotz Konjunkturgewitter: IT-GEHÄLTER BLEIBEN STABIL

*Warum die meisten
IT-Profis ungeschoren
durch die Wirtschaftskrise
kommen.*

Web Application Firewalls

Viele Anwender kennen sich mit WAF-Produkten nicht aus. Sie machen Fehler und riskieren den erhofften Sicherheitseffekt.

Seite 28

Prince2 und Itil greifen ineinander

Projekt-Manager und IT-Service-Verantwortliche haben viele Berührungspunkte. Ihre Methoden ergänzen sich.

Seite 36

Schummeln zahlt sich nicht aus

Bewerber sind verunsichert, wie sie sich in Gehaltsverhandlungen verhalten sollen.

Ein Leser des Online-Forums möchte wissen, ob man bei Gehaltsverhandlungen schummeln darf. Sollte man in Zeiten wie diesen sein früheres Gehalt niedriger angeben, um die Einstellungs-chancen zu erhöhen?

Personalberaterin Hildegard Freund antwortet: „Wenn jemand seinen Job verloren hat und für eine neue Stelle bereit ist, am Gehalt gewisse Abstriche zu machen, wird das durchaus als legitim verstanden und akzeptiert, wenn der Unterschied nicht zu krass ist.“

Ein Bewerber, der sich aus einer sicheren Position heraus verändert und erklärt, er sei auch bereit, für weniger Geld zu arbeiten, muss in der Lage sein, diese Aussage mit absolut stichhaltigen Argumenten zu unterlegen.

Am besten eine untere Grenze festlegen

Gehaltsthemen sind erfahrungsgemäß sehr sensible und vertrauliche Bestandteile des Einstellungsprozesses. Damit nicht ehrlich umzugehen zahlt sich auf Dauer bestimmt nicht aus. Mit ehrlichem Umgang meine ich aber nicht nur die Angaben, die gegenüber dem potenziellen Arbeitgeber gemacht werden. Was ich ebenso damit meine, ist die realistische Einschätzung



Hildegard Freund, Personalberaterin

„Jeder muss lernen, sich realistisch einzuschätzen.“

sich selbst gegenüber: Was muss ich verdienen – wie viel Spielraum kann ich mir geben, wo liegt meine Schmerzgrenze?

Fragen zum Gehalt, die man sich im Vorfeld eines Einstellungsgesprächs selber stellen sollte, sind: Was ist mir diesbezüglich wichtig, worauf lege ich großen Wert, worauf kann ich gegebenenfalls auch verzichten?

Dieses Thema kocht bei meinen Kandidaten derzeit häufig hoch: Der Bewerber hat ein solides Fixgehalt, zusätzlich wurde noch ein Bonus bezogen auf individuell vereinbarte Ziele gezahlt, dann eventuell noch ein Firmenwagen und innerbetriebliche Zusatzleistungen – das alles stellt oft ein Paket dar, das der neue Arbeitgeber nicht bieten kann. Also erst einmal runterstricken und die untere Grenze festlegen – schummeln würde ich das in diesem Falle nicht nennen.

Unternehmen stellen nicht gerne jemanden ein, der zu

einem niedrigeren Gehalt als seinem bisherigen einsteigt. Zweifel drängen sich auf, ob der neue Stelleninhaber denn auch längerfristig engagiert bleibt oder ob er bei nächster Gelegenheit irgendwohin wechselt, wo ein höheres Salär winkt. Diese Frage ist aus Arbeitgeberricht nicht ganz unberechtigt.

Es kommt sicher auch auf die

geschickte Formulierung des Bewerbers im Gespräch an. Ich als Kandidat würde nicht sagen: „Ich verdiene zwar momentan mehr, bin aber auch gerne bereit, bei Ihnen für weniger Geld zu arbeiten.“ Nach diesen Worten fragt sich jeder, was wohl dahinterstecken könnte.

Bei der Frage nach der konkreten Gehaltsvorstellung würde ich die Größe nennen, die mir für diese Position als realistisch und für mich angemessen erscheint. Sollte diese Summe etwas unter meinem bisherigen Gehalt liegen, würde ich das, wenn im Gespräch die Rede darauf kommt, auch offen sagen, ohne unbedingt konkrete Zahlen zu nennen.“ (hk)

CW KARRIERE-RATGEBER

Auf Computerwoche.de beantworten Experten Ihre Fragen zum Thema Karriere. Vorige Woche überlegte Hildegard Freund, ob man in Gehaltsfragen schummeln darf.

Vom 29. Oktober bis 11. November betreut der Personalchef der Unternehmensberatung Mieschke Hofmann und Partner (MHP), **Christoph Joos**, das Online-Karriereforschung der CW. MHP ist eine Tochter des Porsche-Konzerns und unterstützt seit 1996 Unternehmen vor allem der Automotive-Branche dabei, ihre Geschäftsprozesse effektiv und effizient zu gestalten. Seit 2006 ist Joos als Mitglied der Geschäftsleitung vor allem für den Bereich Human Resources verantwortlich.

www.computerwoche.de/job_karriere/ratgeber_karriere



IT-Jobs & Karrieretipps

>> Der Job-Channel für Ihre IT-Karriere mit direktem Zugang zu Top-Angeboten aus dem Bereich IT & Telekommunikation.

>> Sparen Sie sich Umwege bei der Karriereplanung! Bewerbungstipps, Recruiting-Events und kostenlose Gehaltsvergleiche.

Ihre Zukunft fängt bei StepStone an!



www.it-jobs.stepstone.de