



FAQ - Webinar 4

„Du bist es wert! So verhandelst du dein Einstiegsgehalt“

Expertinnen: Tina Groll (Verhandlungstrainerin, Gehaltsexpertin) und Heike Lehmann (Deutscher Gewerkschaftsbund)

VOR DER GEHALTSVERHANDLUNG:

Was ist eigentlich Gehalt?

Im Gehalt drückt sich Folgendes aus:

- Der Gegenwert für Deine Arbeit, Deine Leistung und Dein Engagement.
- Der Gegenwert für Deine Zeit (Stichwort: Überstunden).
- Der Gegenwert für Deine Qualifikation, Deine Ausbildung, Dein Know-how.
- Aspekte, die Du nicht beeinflussen kannst, wie z. B. die Marktsituation, die Branche, die Unternehmensgröße und das Personalbudget, also wie viel das Unternehmen für die jeweilige Position ausgeben will/kann.
- Eine Investition in die Zukunft des Unternehmens (= ein besonders gutes Argument, wenn Du spezielle Fähigkeiten hast oder zukunftsweisende Projektideen).

Wie kann ich mich auf eine Gehaltsverhandlung vorbereiten?

Finde Deine Minimal- und Deine Maximalvorstellung. Recherchiere sie gut und passe sie an Deine persönliche Situation an. Gehe **IMMER** mit der Maximalsumme in die Verhandlung rein. Verlass Dich auf Dein Bauchgefühl und packe eher noch ein paar Hundert Euro drauf. Übe vor der Verhandlung diese Summe laut und selbstbewusst auszusprechen. Trau Dich!

Überlege auch Deine eigentliche Wunschsumme und Dein wirkliches Minimum gut und versuche dies nicht zu unterschreiten. Dann bist Du Dir in der Verhandlung deiner Grenzen sicher und musst auch im Nachhinein nicht mit Dir hadern.

TIPP VON TINA: Mit dem Brutto-Netto-Rechner des Bundesfinanzministeriums an: www.bmf-steuerrechner.de kannst Du Dein Nettogehalt berechnen.

Wir in den sozialen Medien

www.facebook.com/wasverdientdiefrau

www.twitter.com/wasverdientdiefrau

wasverdientdiefrau@dgb.de

www.was-verdient-die-frau.de/sprungbrett





Was kann ich eigentlich fordern? Was bin ich eigentlich wert?

Tipp für Berufseinsteiger_innen: Orientiere Dich am besten am durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen aller Beschäftigten in Deutschland. Im Jahr 2017 lag dies bei 3.092 Euro.

Wenn schon berufstätig bist: Lass Dich von Deinem Betriebs-/Personalrat vor Deinem Gehaltsgespräch beraten und erfahre, wie Dein Gehalt im Unternehmensvergleich ausfällt.

Sprich mit anderen Kolleg_innen! Selbst wenn eine Verschwiegenheitsklausel das in Deinem Vertrag verbieten sollte, ist diese nicht rechtens. Du hast auf das Recht mit anderen über Dein Gehalt zu sprechen.

Wo recherchiere ich Einstiegs- und Durchschnittsgehälter?

- Der LohnSpiegel der Hans-Böckler-Stiftung bietet Informationen zu den tatsächlich gezahlten Löhnen und Gehältern in über 380 Berufen und Tätigkeiten: www.lohnspiegel.de
- Das Gehaltsportal www.gehalt.de bietet einen kostenfreien Zugang zu aktuellen Gehaltsdaten.
- Für Tarif-Löhne bietet sich die Webseite <http://oeffentlicher-dienst.info> an. Oder bei Gewerkschaften nachfragen!
- Jobbörsen, Absolvent_innen-Magazine, Karrieremessen, Karriereportale wie XING und LinkedIn
- Statistiken der Bundesagentur für Arbeit: <http://statistik.arbeitsagentur.de>
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung: www.iab.de
- Informiere Dich auch auf der Arbeitgeber-Bewertungsplattform www.kununu.de über das jeweilige Gehaltsniveau und mögliche Extras.
- Recherchiere online und im Umfeld Näheres zur Marktsituation, was branchenüblich ist, wie viel es bei dieser Unternehmensgröße gibt und was Kolleg_innen verlangen/bekommen.

TIPP: Mehr Informationen zu Durchschnittslöhnen bei Einstiegsgehältern findet Du in Tinas Präsentation (ab Folie 3).

WÄHREND DER GEHALTSVERHANDLUNG:

Wann verhandelt frau am besten das Gehalt?

Vor dem Gespräch:

In Stellenanzeigen steht häufig, dass Du Deinen Gehaltswunsch angeben sollst. Gebe dann in deiner Bewerbung das gut recherchierte Jahres-Brutto-Gehalt an.



Bei tariflich bezahlten Stellen steht häufig in der Anzeige, welche Tarif-Stufe gezahlt wird. Wenn in der Anzeige keine Informationen zum Gehalt stehen, könntest Du z. B. Folgendes in deine Bewerbung reinschreiben: „Ich würde mich freuen meine Gehaltsvorstellungen mit Ihnen in einem persönlichen Gespräch zu klären.“

Wenn Du Deine Unterlagen in einem Bewerber-Content-Managementsystem hochladen sollst, dann sortieren Algorithmen automatisch aus. Deshalb setze Dein Maximum etwas herunter, aber so, dass Du noch knapp über Deinem Idealwert liegst.

Im Bewerbungsgespräch:

Wenn das Gespräch mit der_m Personaler_in/Arbeitgeber_in gut läuft, wird am Ende häufig folgende Frag an die_den Bewerber_in gestellt: „Was haben Sie sich denn vorgestellt?“ Hier kannst Du auf jeden Fall deine Maximalsumme nennen! Wenn das Gegenüber dem sofort zustimmt, ist das natürlich ein super Erfolg! Aber das zeigt Dir auch, dass Du hättest mehr verlangen können.

Wenn es heißt, dass Deine Gehaltsvorstellungen erst einmal geprüft werden müssen, dann bist du im Rennen und alles geht seinen Gang.

Wenn es aber heißt, dass die von dir genannte Summe auf keinen Fall geht, dann frag auf jeden Fall nach, warum nicht. Häufig, gerade bei Einstiegspositionen, wirst Du gefragt, wie Du auf diese Zahlen kommst. Jetzt hast Du die Chance zu zeigen, wie gut Du recherchiert hast und mit welchen Argumenten Du überzeugen kannst.

Nachverhandlungen, wenn du schon berufstätig bist:

Gute Zeitpunkte das Gehalt nachzuverhandeln sind (jährliche) Mitarbeiter innengespräche, das Ende der Probezeit oder bei Klärung von Vertragsmodalitäten, z. B. Vertragsverlängerungen. Ansonsten wird in der freien Wirtschaft jedes Jahr neu verhandelt. Allein schon aufgrund der Inflation solltest Du am Ball bleiben. Denn sonst würdest du verhältnismäßig immer weniger bekommen und mit der Zeit wird es schwieriger größere Gehaltssprünge zu machen.

Du kannst dennoch bereits nach einem halben Jahr einen neuen Versuch starten, vor allem wenn Du sehr unzufrieden mit Deinem Gehalt bist. Verstehe es als Zeichen Deines Selbstbewusstseins! Nach einer abgeschlossenen Weiterbildung ist es ebenso klug wieder in den Ring zu steigen, denn damit hat sich Dein „Marktwert“ erhöht.

TIPP VON TINA: Spiel mit Worten: Benutz lieber „verdienen“ als „bekommen“ oder „Gehaltsanpassung“ als „Gehaltserhöhung“.



Welche sogenannten „Add-ons“, also geldwerte Vorteile, gibt es? Wann sollte ich danach fragen?

Handy, Firmenlaptop, Firmen-Auto/-Roller/-Fahrrad, ÖPNV-Ticket, Bahncard, Sportangebote, Weiterbildungen, Physiotherapie/Massagegutscheine, Essensgutscheine, mehr Tage Urlaub, Homeoffice, kürzere Arbeitszeit, Sabbatical, Weiterbildung, Zuschuss zum Kita-Platz oder Wäsche-Service (gibt es wirklich!) – Diese zusätzlichen Angebote (und viele mehr) sind willkommene Add-ons, die Du in einem Bewerbungsgespräch oder bei einer Nachverhandlung anfragen/heraushandeln kannst, falls Du Dein Gehalt (derzeit) nicht höher ansetzen kannst. Überlege Dir selbst, was Du haben möchtest/was für Dich sinnvoll ist!

Ein häufig angebotenes und wichtiges Add-on ist die sogenannte betriebliche Altersvorsorge. Unter betrieblicher Altersvorsorge versteht man den Aufbau einer Zusatzrente über den Arbeitgeber. Diese solltest Du aber nur abschließen, wenn Dein Arbeitgeber auch etwas dazu bezahlt. Überleg Dir gut, ob sich eine „Brutto-Entgeltumwandlung“, die von Deinem Brutto-Monatslohn abgezogen wird, sich für Dich lohnt.

Alles was Du zum Thema „Rente“ und „Altersvorsorge“ wissen musst und warum es wichtig ist, sich schon in jungen Jahren darum zu kümmern, findest Du hier: www.was-verdient-die-frau.de/webinare/webinar-jung-vorsorgen

TIPP VON TINA: Erkundige Dich bei Deinem Arbeitgeber unbedingt nach vermögenswirksamen Leistungen! Wenn er dies für die Beschäftigten anbietet, sind das mindestens 26,59 Euro pro Monat. Dazu musst Du lediglich einen Bau- oder Fondssparvertrag abschließen. Bei Deiner Bank richtest Du ein Konto dafür ein und Dein Arbeitgeber zahlt dort seinen Teil ein. Meist lohnt es sich sogar wenn Du nur einen befristeten Jahresvertrag hast. Beim Jobwechsel kannst Du den Vertrag ruhen lassen und wieder aktivieren, sobald Du einen Arbeitgeber hast, der Dir wieder vermögenswirksame Leistungen zahlt. Einen solchen Sparvertrag muss man ca. sieben Jahre besparen, um an das Geld ranzukommen. Übrigens: Ein Bausparvertrag bedeutet nicht unbedingt, dass Du davon ein Haus bauen oder kaufen musst ☺

Mehr zum Thema Sparen und Anlegen erfährst du in unserem 6. Webinar „Money, money, money... Nimm deine Finanzen selbst in die Hand!“, welches am 20. Juni 2018 mit der Expertin Natascha Wegelin (www.madamemoneypenny.de) stattfindet. Melde dich jetzt schon dafür an unter: <http://sprungbrett.clickmeeting.com/money-money-money/register>

Wie verhandle ich selbstbewusst?

Versuch authentisch und ehrlich mit Dir selbst zu bleiben. Klar, es ist nicht einfach im Gehaltsgespräch nicht aus der Ruhe zu kommen. Viele Bewerbungsratgeber geben Tipps in welcher Reihenfolge Du Deine Argumente am besten anbringen solltest und dass Du mit deinen Performance-Zahlen argumentieren solltest. Natürlich eine gute Strategie,



aber nicht immer kannst Du Deine Erfolge in Zahlen ausdrücken. Mach Dir keinen Kopf! Im Zweifelsfall überzeugt Deine Qualifikationen/Deine gute Arbeit. Denke daran, was Du wert bist!

TIPP VON TINA: Eine gute „State of Excellence“-Übung aus dem Coaching, die z. B. auch Sportler_innen nutzen: Stell Dir eine Deiner größten Erfolgssituationen vor! Wenn Du Dir diese Situation vor Augen führst, dann werden Deine Stimme und Deine innere Haltung gleich ruhiger, gelassener, sicherer. Und wenn alle Stricke reißen: Denk' an Schokolade! Wenn Du dann in Gedanken spürst, wie die Schokolade auf Deiner Zunge zerfließt, atmest Du gleich ruhiger, kommst in die sogenannte Bauchstimme und wirkst souveräner.

Wie bleibe ich stark und standhaft?

Verlass Dich auf Dein Bauchgefühl! Du bekommst es schon mit, wenn die Stimmung im Verhandlungsgespräch kippt. Nimm Dir ein paar Stichworte, die Du Dir vorab aufgeschrieben hast, ins Gespräch mit rein und mach Dir auch während des Gesprächs Notizen. Das kann das Gegenüber etwas verunsichern, wirkt aber gleichzeitig professionell. So ein „Spickzettel“ gibt Dir zusätzlich Sicherheit. Trink zwischendurch einen Schluck, gönne Dir eine kurze Denkpause, atme durch und stell viele Rückfragen!

WICHTIG: Wer fragt, der führt!

Mögliche Fragen im Gehaltsgespräch: „Warum geht das nicht?“ „Können Sie mir ... genauer erklären?“ „Wie sieht die Lohnentwicklung in Ihrem Unternehmen aus?“ „Welche Möglichkeiten für ... gibt es?“ „Wann können wir wieder darüber sprechen?“ „Was muss passieren, damit ...?“

TIPP: Auf www.was-verdient-die-frau.de/webinare/webinar-mach-dich-stark findest du unsere Webinar-Mediathek mit vielen Tipps zum Thema „Sich durchsetzen als Frau“.

Soll ich beim Einstiegsgehalt eher einen Kompromiss machen und später mehr heraus handeln?

Versuch gleich so hoch wie möglich einzusteigen! Viele Chef_innen argumentieren später, dass sie das Gehalt nur um zwei bis vier Prozent pro Jahr erhöhen können. Das sollte aber sowieso im Jahr drin sein (s. nächste Frage). Das heißt wenn alle Kolleg_innen diese Gehaltserhöhung im Jahr bekommen und Du zu niedrig einsteigst, vergrößert sich die Lücke zwischen euren Gehältern. Es wird sehr schwer, diese Lücke später zu schließen. Manchmal hilft auch nur der Wechsel in einen anderen Job.



Wie viel mehr Gehalt kann ich pro Jahr einfordern?

Zwei bis vier Prozent als Inflationsausgleich. Außer der Reihe kannst Du es natürlich mit mehr versuchen, wenn Du Dich z. B. weiter qualifiziert hast. Auch Deine Berufserfahrung, die Du Dir über die Jahre aneignest zählt. Natürlich sind auch frühere Erfahrungen, selbst ein abgebrochenes Studium, qualifizierende Kompetenzen und bares Geld wert.

Soll ich in der Verhandlung (die noch vor meinem Studienabschluss/der Verteidigung meiner Promotion etc. ist) trotzdem von dem vorhandenen Abschluss ausgehen?

Ich würde das Thema offen ansprechen. Sagen, dass Du gerade noch an Deiner Abschlussarbeit sitzt/promovierst und wann Du ungefähr fertig bist. Und auf jeden Fall versuchen auf Grundlage dessen mehr herauszuholen.

Wie groß darf der Sprung bei einer Beförderung sein, z. B. von der Juniorstelle auf eine Seniorstelle?

Das kann sehr unterschiedlich sein und hängt stark von der Branche und dem Unternehmen ab. Es lohnt sich gut zu recherchieren, z. B. in der Kienbaum-Studie zu Gehältern von Führungskräften:

www.kienbaum.com/de/news/presse/verguetung-von-geschaeftsfuehrern-steigt-staerker-als-gehaelter-ihrer-mitarbeiter.

Kann ich auch für ein kurzes Praktikum verhandeln? Was kann ich riskieren, wenn es mein Traumpraktikum ist?

Natürlich kannst Du auch in diesem Fall Dein Praktikumsgehalt verhandeln. Nur sind Praktika häufig im Budget fest eingepreist. Aber Fragen schadet nicht!

ACHTUNG: Für freiwillige Praktika *vor* dem Studium oder der beruflichen Ausbildung muss für die ersten drei Monate eine angemessene Vergütung zum Bestreiten des Lebensunterhalts gewährt werden (§ 26 und § 17 Absatz 1 Satz 1 Berufsbildungsgesetz i. V. m. § 22 Mindestlohngesetz). Freiwillige Praktika *während* des Studiums sind dagegen für die Dauer der ersten drei Monate vom Mindestlohn ausgenommen. Ab dem vierten Monat gilt für freiwillige Praktikumsverhältnisse *vor und während* des Studiums der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde. Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn ab dem 1. Tag des Praktikums haben all jene, die ein freiwilliges Praktikum absolvieren, welche *nach* einer abgeschlossenen Ausbildung oder *nach* einem abgeschlossenen Studium geleistet wird (§ 22 MiLoG). Mehr Informationen zu Deinen Rechten im Praktikum bietet Dir die DGB-Jugend auf ihren Seiten: http://jugend.dgb.de/dgb_jugend/dein-praktikum



Wenn ich der deutschen Sprache mächtig bin, aber man hören kann, dass ich keine Muttersprachlerin bin, muss ich dann mit weniger Gehalt rechnen?

Es kommt da ganz auf Deine Kompetenz und Expertise an. Darauf solltest Du vertrauen. Immer mehr Unternehmen setzen mittlerweile auf Diversity. Da kann so etwas auch von Vorteil sein. Sonst solltest du Dich ernsthaft fragen, ob du in einem Unternehmen arbeiten möchtest, welches Dich aufgrund dessen nicht einstellen will.

Wie gehe ich damit um, wenn der Arbeitgeber mir sagt, dass das Gehalt nicht verhandelbar ist?

Frag direkt nach, warum das nicht geht! Die meisten Arbeitgeber_innen wünschen sich Angestellte, die selbständig mitdenken. Insofern ist Deine Nachfrage ein Indiz für Deine Kritikfähigkeit und Verhandlungsbereitschaft, die auch im Job häufig gebraucht wird.

Ansonsten kann diese Aussage tatsächlich bedeuten, dass es für diese Position nur ein bestimmtes Budget gibt. Dann hat es ggf. nichts mit Dir als Person zu tun. Frag in diesem Fall am besten nach Add-ons, die eventuell aus einem anderen Budgettopf finanziert werden können.

Was mache ich, wenn mir mein Gegenüber im Verhandlungsgespräch gerne mehr geben würde, aber es nicht kann, weil die der Chef in/Arbeitgeber es nicht will?

Eine gute Antwort wäre: „Das ist ja super. Dann sind wir schon zu zweit und können gemeinsam überlegen, wie wir die_den_Chef_in überzeugen.“

Wenn es heißt „Ich bin dafür nicht zuständig. Ich kann dir nichts versprechen. Dafür sind Andere verantwortlich.“ Was mache ich in dieser Situation?

Es kann natürlich sein, dass Dir jmd. gegenüber sitzt, die_der z. B. aus dem mittleren Management kommt und tatsächlich nicht dafür zuständig. Dann kannst Du nachfragen, wer die richtige Ansprechperson dafür ist und Dich an sie wenden. Oder erkundige Dich, wie das Prozedere ist und wann über Deine Frage verhandelt werden kann.

Wie argumentiere ich gegen Aussagen wie: „Als Berufseinsteiger in haben Sie doch noch keine Arbeitserfahrung.“?

Jedes Unternehmen braucht junge Leute und den Blick von außen. Außerdem bringen Berufsanfänger_innen viel Engagement und Motivation mit. Sie arbeiten flexibel und sind häufig bereit – und oft zeitlich in der Lage –



Überstunden zu machen. Sie bringen neue Ideen mit und kommen mit frischesten Know-how und haben ganz andere Netzwerke. Das sind alles hervorragende Argumente für die Einstellung von Berufseinsteiger_innen.

Darf mein e neue r Arbeitgeber in mich nach meinem bisherigen Gehalt fragen?

Du kannst theoretisch schwindeln und eine höhere Summe nennen. Oder Du weichst aus und sagst, dass es auskömmlich war. Das Ziel ist Dich zu verunsichern und dir deutlich zu machen, dass Deine jetzige Gehaltsvorstellung ein zu großer Sprung ist von Deinem bisherigen Gehalt ausgesehen. Darauf musst Du aber wirklich nicht eingehen!

Was sage ich eigentlich, wenn ich im Bewerbungsgespräch zu meiner Familienplanung gefragt werde?

Weil diese Frage nicht entscheidend für die Anstellung oder die Festlegung Deines Gehalts sein darf und Deine Privatsache, musst Du sie nicht beantworten oder darfst sogar die Unwahrheit sagen. Du darfst aufgrund einer Schwangerschaft/Deiner Familienplanung nicht benachteiligt werden ([Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#), § 3 Abs. 1). Doch leider passiert dies häufig genug.

Es empfiehlt sich deshalb entweder das Thema versuchen zu umschiffen oder etwas zu sagen wie: „Mein_e Partner_in und ich haben beschlossen uns die nächsten Jahre auf den Beruf zu konzentrieren. Also können Sie mit meiner vollen Einsatzbereitschaft planen.“ Das kannst Du selbst dann sagen, wenn Du schon schwanger bist.

Wenn Du aber planst schwanger zu werden, solltest Du versuchen vorher ein Gehaltsgespräch zu führen, denn Dein aktuelles Einkommen hat Einfluss auf die Höhe Deines zukünftigen Mutterschutzgeldes und Deines Elterngeldes (entspricht 65% deines durchschnittlichen Netto-Einkommens in den 12 Monaten vor der Geburt).

TIPP: Infos zum Thema Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld aus unserem 3. Webinar findest du hier: www.was-verdient-die-frau.de/elterngeld

Wie lange soll ich weiterhandeln? Wann sollte ich nachgeben?

Halte so lange wie möglich durch! Manchmal sind solche Gespräche eine Art Stresstest. Bleib sachlich, freundlich und geduldig. Als Kompromiss kannst du immer Add-ons vorschlagen – aber bloß nicht zu früh! ☺



Ist es wichtig (für das Betriebsklima), dass das Gegenüber auch mit einem Erfolgserlebnis aus der Verhandlung herausgeht?

Ja und Nein. Natürlich müsst ihr (die_der Personaler_in/Arbeitgeber/Vorgesetzte) auch in Zukunft miteinander auskommen, v. a. wenn ihr (weiterhin) zusammenarbeiten werdet. Allerdings wird ein_e geschulte Personaler_in kein Erfolgserlebnis brauchen, denn es ist ihr_sein Alltag. Was Dein Arbeitgeber an Deinem Gehalt spart, geht oft in ein anderes Gehalt. Deshalb sei einfach freundlich und tritt selbstbewusst auf – und denk auch mal an Dich!

Wie gehe ich am besten mit einer „Niederlage“ im Gehaltsgespräch um?

Falls Du nicht bekommst, was Du Dir vorgestellt hast, hat es häufig nichts mit Dir als Person zu tun! Das Unternehmen/der Arbeitgeber ist nun mal in dieser Situation nicht bereit mehr für Deine Position auszugeben.

Wenn Du jedoch das Gefühl hast, es hat doch etwas mit Deiner Person zu tun oder dass Du bzgl. Deines Gehalts diskriminiert wirst, wende Dich in jedem Fall an Deinen Betriebs-/Personalrat, an die Gleichstellungsbeauftragte, Deine Gewerkschaft oder eine andere Rechtsberatung. Das solltest Du nicht auf Dir sitzen lassen!

GEHALTSVERHANDLUNG BEI TARIFVERTRÄGEN:

Was muss ich über Tarifstrukturen wissen?

Tarife bestehen aus einem Manteltarif und einem Gehaltstarif. Im Manteltarif sind allgemeine Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses geregelt, wie Urlaub, Krankheit, Beendigung etc. Der Lohn- oder Gehaltstarif bestimmt die konkrete Höhe der Vergütung für die Arbeitsverhältnisse in seinem Geltungsbereich.

Wenn Du nach Tarif bezahlt wirst, ist es wichtig nach Einstellung (oder schon bei der Bewerbung) Deine Eingruppierung zu überprüfen – spätestens nach der Probezeit! Manchmal passieren Fehler. Deshalb lass Dir Deine Eingruppierung/Stufe und mögliche Fragen dazu von der Personalabteilung genau erklären. Falls etwas unklar ist, sprich dies sofort an oder wende Dich direkt an Deinen Betriebs- oder Personalrat.

Gut zu wissen bei Befristungen: Du kannst über die Eingruppierung auch erst nach der Entfristung (z. B. nach einem Jahr) verhandeln. Meistens hast Du nachträglich Anspruch auf das, was Dir eigentlich zugestanden hätte.

TIPP VON TINA: Auf der Informationsseite <http://oeffentlicher-dienst.info> findest du eine Übersicht über Tarifverträge und Besoldungsordnungen sowie Gehaltstabellen für den öffentlichen Dienst.



Wenn ich nach Tarif bezahlt werde, kann ich nur die Stufe verhandeln oder auch die Eingruppierung?

Das ist sehr spezifisch, weil es von der jeweiligen Tätigkeit abhängt. Wichtig ist welche Qualifikation Du hast und wie Kolleg_innen mit vergleichbaren Tätigkeiten und Qualifikationen eingestuft sind. Lass Dich diesbzgl. am besten von Deiner Gewerkschaft oder Deinem Betriebs-/Personalrat beraten.

Wenn in der Stellenanzeige steht: „Anstellung, Vergütung und Sozialleistungen richten sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD).“ Heißt das, die Bezahlung entspricht dem TVöD oder orientiert sich nur daran?

Es klingt so, als wenn sich die Vergütung „nur“ am TVöD orientiert. Aber in solchen Fällen solltest Du einfach direkt bei dem Arbeitgeber, der die Stelle ausgeschrieben hat, nachfragen. Das ist auch eine gute Frage für das Bewerbungsgespräch.

Was sage ich als Beschäftigte im öffentlichen Dienst, wenn Vorgesetzte mit dem Vergütungssystem argumentieren, wie z. B. „Verkürzung der Stufenlaufzeit ist nicht vorgesehen, passiert bei den Anderen auch nicht...“?

Wende Dich in diesem Fall unbedingt an Deinen Betriebs-/Personalrat (wenn vorhanden) oder an Deine Gewerkschaft. Es gibt manchmal doch Mittel und Wege.

Was passiert, wenn ich im öffentlichen Dienst immer wieder befristete Verträge bekomme und jedes Mal aufs Neue tiefer eingruppiert werde?

Das ist sehr ärgerlich, aber oftmals nicht zu vermeiden. Natürlich solltest Du trotzdem immer wieder Deine Argumente anbringen. Gegebenenfalls gibt es zudem die Möglichkeit außertariflich bezahlt zu werden oder eine außertarifliche Zulage zu bekommen.

DAS ENTGELTTRANSPARENZGESETZ:

Was regelt das Entgelttransparenzgesetz?

Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen soll vor allem Frauen dabei unterstützen, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit künftig besser durchzusetzen. Dafür sieht es



folgende Bausteine vor: Einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte, die Aufforderung von Arbeitgebern zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren sowie eine Berichtspflicht zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit.¹

Was genau ist der individuelle Auskunftsanspruch? Wie kann ich diesen nutzen?

Mit dem individuellen Auskunftsanspruch haben Beschäftigte in Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten das Recht zu erfahren, nach welchen Kriterien und Verfahren sie bezahlt werden. Die Zusammensetzung des Entgelts können sie für ihre eigene und auch für eine als gleich oder gleichwertig benannte Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) erfragen. Zudem können Beschäftigte die Höhe des für die Vergleichstätigkeit gezahlten Entgelts erfragen, wenn die Tätigkeit von mindestens sechs Personen des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird. Der Auskunftsanspruch gilt seit dem 6. Januar 2018. Er wird vom Betriebsrat oder Arbeitgeber beantwortet.²

Der DGB rät sich in dieser Sache zuerst an den Betriebs-/Personalrat zu wenden. Betriebs- und Personalräte werden von den Gewerkschaften zu dem neuen Gesetz geschult und können Dir viele Fragen dazu beantworten. So hast Du auch den Vorteil, dass Du gegenüber dem Arbeitgeber anonym bleiben kannst. Gibt es keinen Betriebs-/Personalrat in deinem Betrieb/Arbeitsstelle, musst Du direkt zum Arbeitgeber gehen. Der Arbeitgeber ist aber auch dann für die Beantwortung von Auskunftsansprüchen zuständig, wenn er die Übernahme gegenüber dem Betriebsrat erklärt und erläutert hat. Achte auf eine entsprechende Information/Aushang vom Betriebs-/Personalrat oder des Arbeitgebers, wer die Beantwortung übernimmt.

Das Vergleichsentgelt erhältst Du übrigens als Medianangabe. Um tatsächlich Vergleichbarkeit zu erreichen, werden die Gehälter auf Vollzeitgehälter hochgerechnet. Dann werden die Gehälter der männlichen (oder weiblichen, je nachdem, ob ein Mann oder eine Frau den Auskunftsanspruch stellt) Vergleichsgruppe aufgereiht (mind. sechs Kolleg_innen). Die Angabe, die Du erhältst ist das Gehalt exakt in der Mitte. Selbst wenn Du beim Vergleich Deines Gehalts mit diesem Medianwert nicht sicher sagen kannst, ob Du diskriminiert wirst oder nicht, hast Du damit bereits eine Grundlage auf Deinen Arbeitgeber zuzugehen und es Dir erklären zu lassen. Der Medianwert wird vom Arbeitgeber oder vom Betriebs-/Personalrat berechnet. Die Vergleichsgruppe ist anonym und du bekommst keine Angaben zu konkreten Kolleg_innen. Auf welcher Grundlage die Höhe des Vergleichsentgelts berechnet wird, unterscheidet sich danach, ob Du bei einem tarifgebundenen/-anwendenden Arbeitgeber tätig bist oder nicht: Im ersteren Fall setzt sich die Vergleichsgruppe zusammen aus allen Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts, die in die gleiche Entgeltgruppe eingruppiert sind wie Du. Bei fehlender Tarifbindung/-anwendung besteht die

¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): Entgelttransparenzgesetz www.bmfsfj.de/entgelttransparenzgesetz

² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): Informationen für Beschäftigte www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz/informationen-fuer-beschaeftigte/117946



Vergleichsgruppe aus allen Beschäftigten, die die von Dir als gleich oder gleichwertig benannte Vergleichstätigkeit ausüben.

TIPP VON HEIKE: Die Publikation „Das neue Entgelttransparenzgesetz: Mehr Chancen für Beschäftigte“ mit näheren Informationen und Musterformularen zur Stellung des Auskunftsanspruchs findest Du hier:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/das-neue-entgelttransparenzgesetz--mehr-chancen-fuer-beschaeftigte/118152>

Wie wird der Medianwert festgestellt, wenn es sich um eine neue/sehr spezifische Berufsbezeichnung handelt und es (noch) nicht genug männlich besetzte Stellen mit der gleichen Berufsbezeichnung gibt?

Ist die Vergleichsgruppe kleiner als sechs Personen, gibt es aus Gründen des Datenschutzes keine Auskunft zur Höhe des Vergleichsentgelts. Die Angabe zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung muss demgegenüber immer erfolgen, egal wie groß die Vergleichsgruppe ist.

TIPP VON HEIKE: Trau Dich und frag nach! Frag, wie Dein Gehalt zustande kommt und erkundige Dich, wie die Gehälter in vergleichbaren Positionen ausfallen.

HINWEIS: Alle Informationen in diesem Dokument sind ausschließlich zur allgemeinen und unverbindlichen Information ohne Anspruch auf Korrektheit und Vollständigkeit sowie ohne Gewähr anzusehen.