Gehaltsverhandlung und Arbeitsvertrag

Dr. Bernhard Winkler, MBA CMC
Christina Ausserwöger, MA

23. November 2016

TRESCON
more than executive search

KEPLER SOCIETY
KARRIERETAG

Daten & Fakten zu TRESCON

- Gründung **1978**
- Zentrale in **Linz**, Niederlassungen in **St. Pölten** und **Salzburg**
- TRESCON-Group mit **6 Standorten** in **4 Ländern**
- **25** Mitarbeiter/innen
- Als Partner im **CFR** Global Executive Search Netzwerk **weltweit tätig**
- **Vorreiter** in der Verknüpfung von Methodenkompetenz und Digitalisierung

Vortragende

Dr. Bernhard Winkler,
MBA CMC

Christina Ausserwöger,
MA

Heute erwartet/n Sie ...

- … KEINE Arbeitsrechtsvorlesung
- … Interaktivität - bitte beteiligen Sie sich
- … Wichtiges zur eigenen Sensibilisierung und zum Überlegen, worauf Sie achten möchten
- … facts and figures zu Gehalt und Arbeitsvertrag
- … Hinweise, wo Sie nachlesen können, wenn es um Details geht

Arbeitsvertrag/Dienstvertrag & Dienstzettel

Regelung der Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern/innen und Arbeitgebern, so weit durch Gesetz oder Kollektivvertrag nicht zwingend festgelegt.

- Hauptpflicht Arbeitgeber = Bezahlung Entgelt
- Hauptpflicht Arbeitnehmer/in = Arbeitsleistung
- Abschluss ist an keine Formvorschrift gebunden (mündlich, schriftlich, „schlüssige Handlung“)

Dienstzettel & Arbeitsvertrag/Dienstvertrag

Dienstzettel

- gesetzliches MUSS
- Aufzeichnung über wesentliche Rechte & Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis
- gesetzlich vorge-schriebener Inhalt
- einseitige Willenserklärung des Arbeitgebers

Arbeitsvertrag/Dienstvertrag

- Inhalt ergänzbar (mindestens Inhalte aus Dienstzettel)
- gemeinsame Willenserklärung Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in

Mindestbestandteile eines Dienstzettels

- Name und Anschrift des Arbeitgebers und Arbeitnehmers,
- Beginn und Ende (bei Befristung) des Arbeitsverhältnisses,
- Dauer der Kündigungsfrist und Kündigungstermin,
- Gewöhnlicher (oder wechselnder) Arbeitsort,
- Einstufung in ein generelles Schema oder lt.Kollektivvetrag
- Verwendung (Tätigkeit),
- Anfangsbezug, Fälligkeit des Entgelts, Urlaubsausmaß,
- Vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit,
- Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, Betriebsvereinbarungen, ...
- Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse.

Inhalt Arbeitsvertrag/Dienstvertrag

Gesetzlich vorgeschriebene Punkte des Dienstzettels +
beispielhaft zusätzliche Inhalte:

- Probezeit
- Entgeltdetails
- Arbeitszeit
- Reisekostensätze
- Rückersatz von Ausbildungskosten
- Konkurrenzklauseln
- Verbot von Nebenbeschäftigungen
- …

Arbeitszeit

Arbeitszeit = Normalarbeitszeit + ev. Überstunden

- tgl. Normalarbeitszeit 8 Stunden (Pause nach 6 Std. gesetzlich vorgeschrieben)
- wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden

Reduktion der gesetzl. wöchentlichen Normalarbeitszeit durch Kollektivvertrag (bspw. 38,5 Stundenwoche)

Mehrarbeit = Differenz zwischen vereinbarter und gesetzl. Normalarbeitszeit ➔ alle darüber hinausgehenden Stunden sind Überstunden

Max. Tagesarbeitszeit (Normalarbeitszeit + max. zulässige Überstunden): 10 Stunden

Unterschied
All-in-Vertrag / Überstundenpauschale

All-in-Vertrag

- durch Überzahlung auf den kollektivvertragl. Mindest-bezug werden anfallende Überstunden abgegolten
- gesetzl. Arbeitszeit-bestimmungen gelten unverändert!
- Entlohnung darf nicht unter dem kollektivvertraglichen Mindestbezug fallen

(echte) Überstundenpauschale

- Abgeltung von xx Überstunden durch einen konkreten ziffernmäßigen Betrag, der zusätzlich zum monatl. Bezug ausbezahlt wird
- Anspruch auf Vergütung der Mehrleistungen

Arbeitszeitaufzeichnung führen!

Vereinbarungen beim Arbeitsmarkt- und Konjunkturgipfel am 30.10.2015

(gültig ab 01.01.2016)

- Transparenz bei All-in-Verträgen

Der Grundlohn ist im Arbeitsvertrag anzuführen-> Sichtbarmachung der über die Normalarbeitszeit hinausgehenden Pauschalabdeckung

- Höhere Flexibilität bei Dienstreisen und Montagen:

Die Ausdehnung der täglichen Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden bei aktiver Reisezeit sowie auf 10 Stunden für über 16-jährige Lehrlinge

Worauf kommt es Ihnen an?

(dazu bitten wir 1 Freiwillige/n als Gesprächspartner/in zu uns)

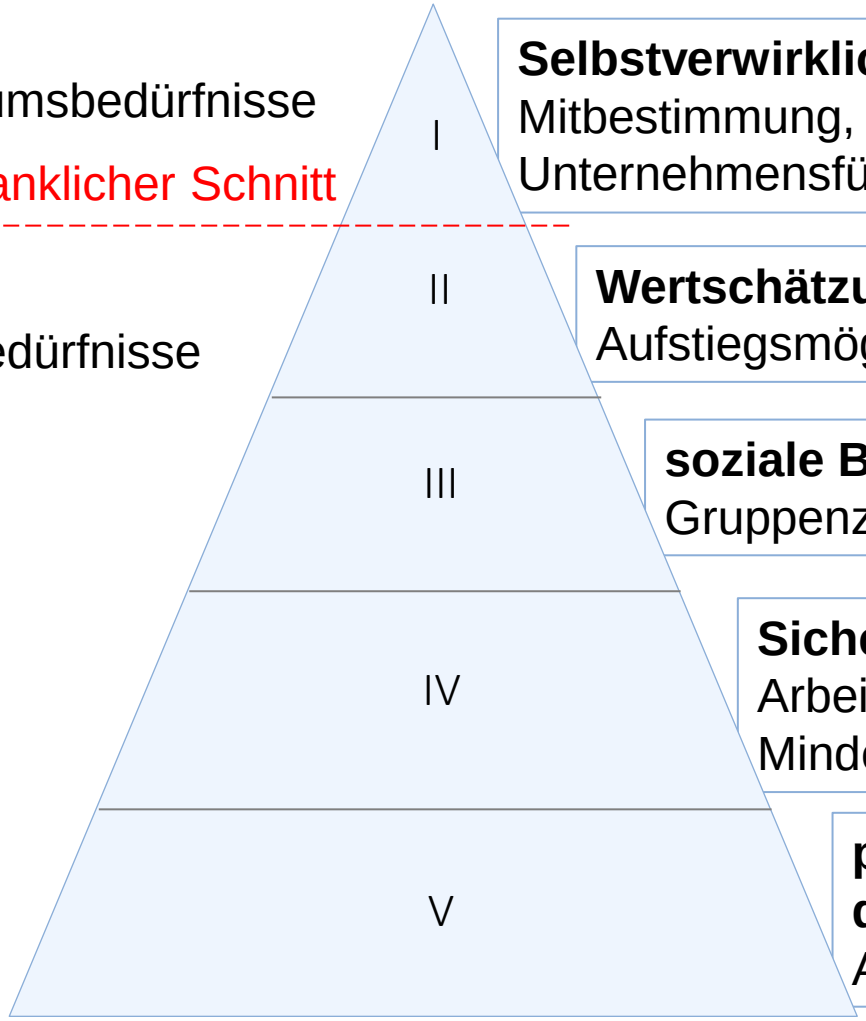
Attraktiver Arbeitsplatz ...

... und die Bedürfnispyramide nach Maslow

Wachstumsbedürfnisse

gedanklicher Schnitt

Defizitbedürfnisse



Selbstverwirklichungsbedürfnisse
Mitbestimmung, kooperative Unternehmensführung

Wertschätzungsbedürfnisse
Aufstiegsmöglichkeiten, Status, Titel

soziale Bedürfnisse
Gruppenzugehörigkeit, Kommunikation

Sicherheitsbedürfnisse
Arbeitsplatzsicherheit, Mindesteinkommen

physikalische Grundbedürfnisse Essen, Trinken, Arbeitsplatzgestaltung

Attraktiver Arbeitsplatz ...

... und die Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg

Erlebnissituationen, die zu besonderer

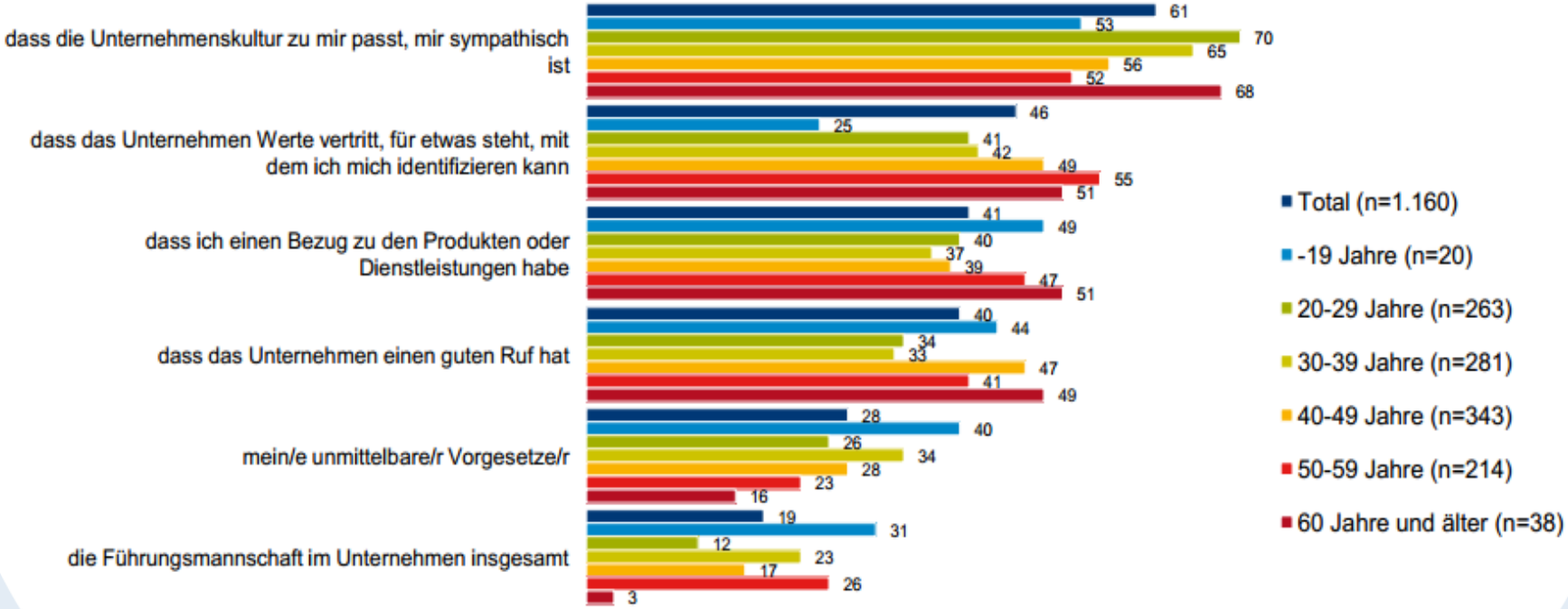
Zufriedenheit oder **Unzufriedenheit** führen

Hygienefaktoren	Motivatoren
Unternehmenspolitik	Leistung
Führung	Anerkennung
Beziehung zu Vorgesetzten	Arbeitsinhhalt
Arbeitsbedingungen	Verantwortung
Entlohnung	Aufstieg – Beförderung
Beziehungen zu Kolleg/innen	Entfaltung – Wachstum

Attraktiver Arbeitsplatz ...

... in der Praxis

„Egal, ob Sie derzeit berufstätig sind oder nicht, wenn Sie Angebote von verschiedenen Arbeitgebern bekommen würden, die für Sie alle gleichwertig interessant sind, welche der folgenden maximal 3 Dinge wären dann für Sie ausschlaggebend, für welches Unternehmen Sie sich entscheiden?“



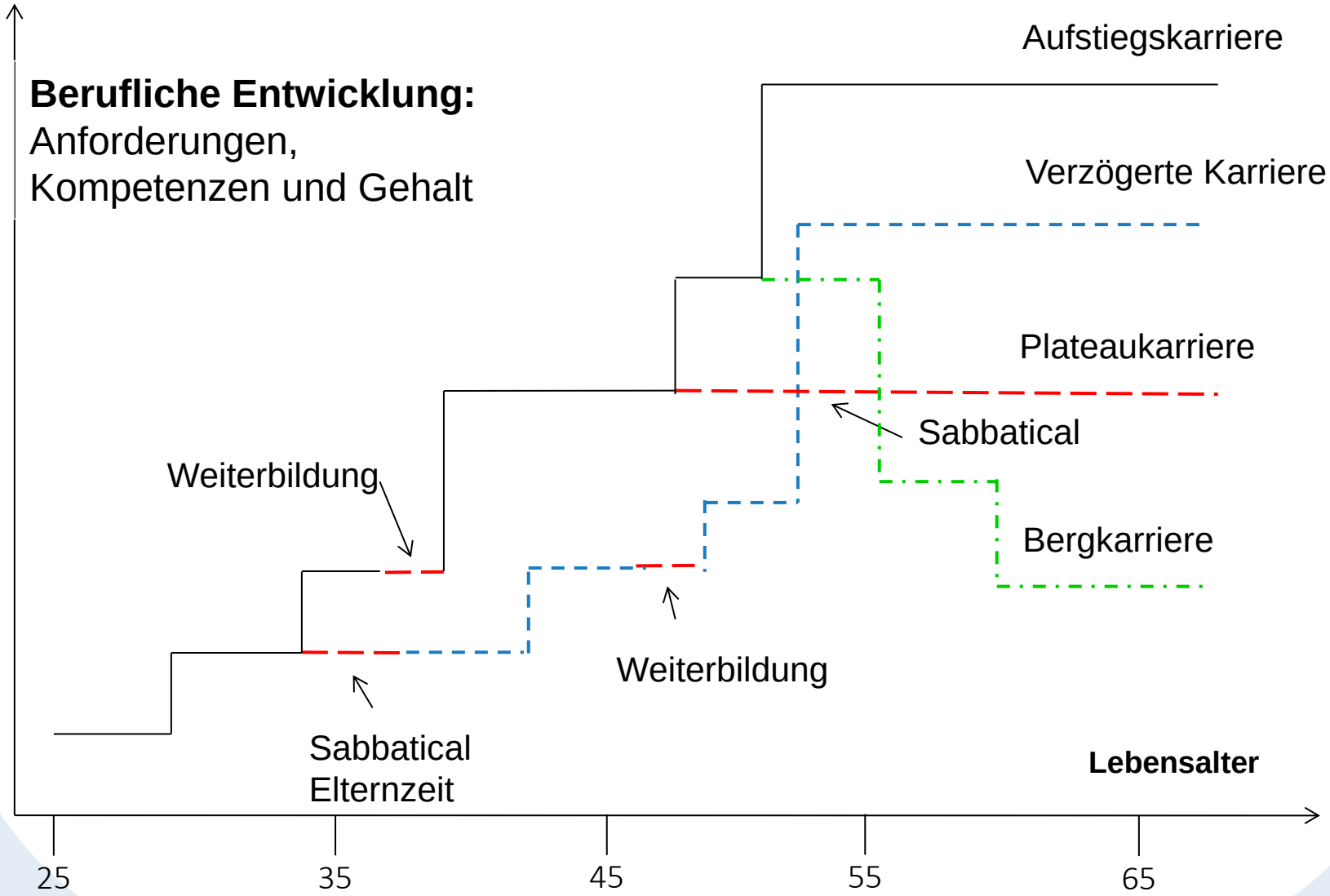
Quelle: GfK Sozial- und Organisationsforschung | 141.256 Online 2000er 2013 – Arbeit und Beruf | Juni 2013

TRESCON

Grundlagen Gehaltsstruktur

TRESCON

Lebensphasen, Karriere und Gehalt



TRESCON

Unternehmenserfolg	**Geldwerte Vorteile**	variabler Erfolgsanteil	Kapitalbeteiligung Jahresprämie
	Dienst-PKW		
	Dienstwohnung	variable Leistungs-prämie	Projektprämie Verkaufsprovision Prämie für Verbesserungsvorschläge
	Weiterbildung		
	Konsumvorteile		
Leistung	Gehaltsvorschuss	Mehrleistungen	Überstundenpauschale, Überstundenzahlung, All- Inclusive
	Altersvorsorge		
	Essenszuschuss	Basisgehalt	anforderungsorientierte Basis-Wertigkeit nach Tätigkeit (Problemstellungen: Qualifikations-orientierung, „Marktwert“) Kollektivvertrag, Überzahlung/Zulage
Funktion	Weihnachts-gutscheine		
	MA-Feiern		
	Wohlfühlleistungen		

GRUNDGEHALT

TRESCON

Beispiel – Nettoerhöhung um € 100,-- (2016)

Monatsbrutto:	€ 2.000,00	€ 200,--	€ 2.200,00
SV	€ 362,40		€ 398,64
LSt	€ 155,06		€ 212,38
Netto	**€ 1.482,54**		**€ 1.588,98**
DG-Anteile			
SV-DG	€ 429,60		€ 472,56
DB, DZ	€ 97,20		€ 106,92
KommSt	€ 60,00		€ 66,00
BV	€ 30,60		€ 33,66
Gesamt:	**€ 617,40**	**€ 61,74**	**€ 679,14**
		€ 261,74	

TRESCON

Geldwerter Vorteil Sozialleistungen

Sozialleistung	Äquivalent Bruttogehalt*	
Warengutscheine	**€ 186,-- (max. p.a.)**	**=** € 329,--
Essenszuschuss	**Ø 200 Tage p.a. á € 4,40**	**=** € 1.550,--
Betriebsveranstaltungen	**€ 365,-- (max. p.a.)**	**=** € 646,--
Handy Privatnutzung	**Grundgebühr p.a.: € 125,--**	**=** € 220,--
Pensionsvorsorge	**Zukunftssicherung p.a. € 300,--**	**=** € 435,--
Kfz Privatnutzung	**Nettoersparnis € 2.880,--**	**=** € 5.098,-- (vgl. Golf)

* Äquivalentes Bruttogehalt: 31% Lohnsteuer + 18% Sozialversicherung;
Äquivalent = Nettowert x 1,77

Kürzlich in einem Unternehmen ...

(dazu bitten wir 3 Freiwillige als „Verhandlungsexperten/innen“ zu uns)

Einflussfaktoren auf die Gehaltsfindung

- Position/Funktion – marktübliche Bandbreiten
- Situation am lokalen/regionalen Arbeitsmarkt
- Unternehmensgröße (grundsätzlich gilt- je größer, umso höher)
- Qualifikation, (einschlägige) Berufserfahrung, Alter?
- „stimmige“ Symmetrie im Team und im Unternehmen
- Individuelle Verhandlungssituation (Dringlichkeit einer Besetzung im Unternehmen, Spezialkenntnisse etc.)
- Besondere Leistungen/Engagement

Die Chancen auf ein höheres Gehalt stehen besser, wenn ...

41 %
... das Unternehmen expandiert

38 %
... das wirtschaftliche Klima stimmt

38 %
... die Unternehmensleistung steigt

17 %
... das politische Klima stimmt

Quelle: Arbeitsmarktstudie 2016 von Robert Half, Befragte: 100 CFOs, Mehrfachnennungen möglich

Gehaltsfindung bei Einsteigern

- Ist vielfach „vorgegeben“ und geregelt
- Oft wenig „Verhandlungsspielraum“
- Wie komme ich zu „realistischen“ Gehaltsbandbreiten?
- Kollektivverträge
- Gehaltsvergleiche

Sie werden sich beim Gehalt schon einigen ...

Tipps für ein erfolgreiches Gehaltsgespräch

- gute Vorbereitung
- den richtigen Gesprächseinstieg finden
- überzeugend argumentieren
- erwartbare Einwände gekonnt parieren
- auf die Körpersprache achten

Überzeugend verhandeln

- Verhandeln Sie zuerst per E-Mail
- Machen Sie den ersten Verhandlungszug
- Nennen Sie eine „krumme“ Zahl
- Treten Sie selbstbewusst auf (jedoch nicht übertrieben, „der Ton macht die Musik“)
- Hören Sie aktiv zu und stellen Sie Fragen
- Entkräften Sie Gegenargumente (s. auch Vorbereitung)
- Bleiben Sie flexibel und bewahren Sie Ruhe

Häufige Einwände von Personalisten/innen

- Das können wir uns nicht leisten…
- Für diese Position kann nicht mehr gezahlt werden…
- Ihr Gehaltswunsch gefährdet den Betriebsfrieden…
- Unser Gehaltssystem sieht dieses Gehalt nicht vor…
- Ich werde mal sehen, was sich machen lässt…
- Woanders würden Sie auch nicht mehr verdienen…

Kürzlich in einem anderen Unternehmen ...

https://www.youtube.com/watch?v=nCZsB--H04k

Alle Dokumente und Infos unter
http://bit.ly/2fQkPh2

Viel Erfolg bei
Ihren Gehaltsverhandlungen!

TRESCON

more than executive search

www.trescon.at