

FUNDRAISING magazin

AUSGABE
NUMMER
100

Gelebtes
Fundraising
aus fast
20 Jahren



Online-Magazin

Best-Practice, Termine, Ideen ...
Wissen, das alle weiterbringt:
web.fundraising-magazin.de



Fundraising-Shop

Fachbücher, Magazine und
Nützliches finden Sie unter
gutes-wissen.org



Fundraising-Jobs

Job-Portal für alle im
Non-Profit-Umfeld:
gutes-wissen.org



Klare Verdienst-Angaben in Jobanzeigen

Transparente und faire Gehaltsstrukturen – wie geht das eigentlich?

Nach Jahren des Tabus scheint ein Paradigmenwechsel Einzug zu halten: Immer mehr Menschen wünschen sich transparente Gehaltsangaben in Stellenanzeigen. Das ist sinnvoll, denn Gehaltstransparenz kann einen wesentlichen Teil zum Gerechtigkeitsempfinden von Mitarbeitenden beitragen.

Von KATHARINA HOLZNER

Dem aktuellen Gehaltsreport des Jobportals Stepstone zufolge bewerben sich 89 Prozent der Jobsuchenden eher auf Stellenanzeigen mit Lohnangabe. Stepstone sieht Gehaltstransparenz als „ein strategisches Werkzeug im Wettbewerb um Talente“. In Österreich wird schon seit Jahren in Stellenanzeigen das Gehalt angegeben. Für Ferdinand Lischka, Gründer und Geschäftsführer der österreichischen Job-Plattform NGOJobs, liegen die Vorteile klar auf der Hand: „Es gibt im Jahr 2024 keinen vernünftigen Grund mehr, nicht zumindest eine Gehaltsspanne anzugeben. Es muss zwar in Österreich nur das gesetzliche Mindestgehalt für die jewet-

lige Stelle angegeben werden, und dieses liegt häufig weit unter dem tatsächlichen Gehalt – aber es bietet den Jobsuchenden eine sehr wichtige Orientierung. Ausschreibungen ohne Gehaltsangabe sind in Österreich nicht nur (fast immer) rechtswidrig, sondern werden inzwischen auch als unseriös empfunden.“

Dabei kann es so einfach sein. Nämlich wenn ein klares Gehaltsmodell vorhanden

ist, welches unter anderem beinhaltet, wie hoch ein angemessenes und konkurrenzfähiges Gehalt für eine bestimmte gesuchte Position sein sollte. Doch häufig verfügen viele Organisationen über kein klares Gehaltsmodell und die Einstufung unterschiedlicher Positionen erscheint beinahe willkürlich. Aber was ist eigentlich ein faires Gehalt? Und warum sollte Teammitglied X anders entlohnt werden als Person Y? Gerade in

Der Weg zu einem neuen Gehaltsmodell

- Binden Sie das Team frühzeitig ein: Welche Wünsche gibt es an die Kriterien der Vergütung (z. B. Erfahrung vs. Leistung) und ihre Höhe?
- Schaffen Sie Klarheit, welche Personalkosten die Organisation sich in Zukunft leisten will.
- Überlegen Sie, wie viel Transparenz zur Ihrer Organisation passt. Soll am Ende alles offenliegen?
- Formulieren Sie einen klaren Kriterienkatalog: Welche Maßstäbe muss das Modell am Ende erfüllen, um gut zu sein? Ist beispielsweise Konkurrenzfähigkeit nach außen oder interne Gerechtigkeit wichtiger?
- Planen Sie genug Zeit und personelle Ressourcen ein: Das Reden über Geld, Gerechtigkeit und (monetäre) Wertschätzung ist auch mal emotional.

Zeiten des Fachkräftemangels sollten sich auch Non-Profit-Organisationen gut überlegen, wie viel Gehalt sie den hoch qualifizierten Bewerbenden anbieten. Denn „Geld allein macht zwar nicht glücklich, beruhigt aber ungemein“.

Fehlende Nachvollziehbarkeit

Ein Gehaltsmodell macht Gehaltsverhandlungen obsolet und ist idealerweise transparent, nachvollziehbar und fair für alle Mitarbeitenden. Auch der gemeinnützige Verein foodwatch e.V. hat vor einigen Jahren ein Gehaltsmodell eingeführt. „Über die Jahre hatte sich die Gehaltsstruktur ohne bösen Willen relativ inkonsistent entwickelt. Unterschiede in der Bezahlung waren oft nicht mehr nachvollziehbar. Um die Bezahlung gerechter zu machen und nicht nur die zu bevorzugen, die sich nach mehr Geld zu fragen trauten, wollten wir ein Gehaltssystem“,

so Dr. Chris Methmann, Geschäftsführer von foodwatch e.V.

Die Mühe lohnt sich

Ja, es steckt viel Mühe und Arbeit darin, ein Gehaltsmodell zu entwickeln. Doch es lohnt sich wirklich. „Alle Beteiligten können sich den Stress der jährlichen Gehaltsverhandlung sparen. Und Bewerbende freuen sich, dass alles nachvollziehbar ist. Außerdem berücksichtigen wir sehr unterschiedliche Faktoren jetzt automatisch: Wer Kinder oder zu pflegende Angehörige hat, einen Studienkredit abzahlt oder viel (Führungs-) Verantwortung hat, wird dafür fair entlohnt“, erläutert Dr. Chris Methmann. Gleichzeitig ist es ihm besonders wichtig, das Team bei der Erarbeitung einer neuen Gehaltsstruktur mitzunehmen, Sorgen ernst zu nehmen, Bedenken zu hören und tatsächlich zu berücksichtigen, was nach Meinung der Mit-

arbeitenden ein faires Gehalt ist. Übrigens: Ein hohes Gehalt ist nicht alles, führt beim Großteil der Menschen aber zu einer Steigerung der eigenen Zufriedenheit. Besonders in zivilgesellschaftlichen (spendenbasierten) Organisationen lassen sich Gehälter nicht leicht kontinuierlich erhöhen. Daher ist es für die Zufriedenheit erst recht entscheidend, dass das eigene Gehalt als gerecht empfunden wird. ▣



Katharina Holzner, Senior Projektmanagerin bei Talents4Good, begleitet Organisationen dabei, ein passendes Gehaltsmodell zu erarbeiten und einzuführen und schafft mit ihrer Arbeit

mehr Transparenz im Non-Profit-Sektor. Außerdem unterstützt sie Organisationen dabei, die am besten geeignete Person für wichtige Jobs zu finden, und hilft Menschen beim Quereinstieg in den gemeinwohlorientierten Sektor.

► www.talents4good.org

SozialBank

Wir erhöhen Ihren Erfolg beim Spendensammeln.

Ob Dauerspende oder Fundraising per QR-Code – mit unserem kostenlosen Online-Spendentool sammeln Sie einfach und sicher Gelder für Ihr Vorhaben. Um auf Ihr Projekt aufmerksam zu machen, können Sie es zudem auf unserem Spendenportal sozialspende.de präsentieren.

Sprechen Sie mit uns. Wir helfen Ihnen.
 Telefon 0221 97356-0 | fundraising@sozialbank.de
 Bank für Sozialwirtschaft AG | www.sozialbank.de