

Von Gen Z bis Babyboomer: gutes Gehalt für jede Generation

Die bekannte Vergütungsexpertin und Gehaltscoach Martina Ernst hat für die „Krone“-Leser:innen die besten Tipps für mehr Einkommen zusammengestellt, egal welcher Generation man angehört.

Was für alle gilt - Vorbereitung ist fast alles

Beim Gehalt zählt vor allem der Marktwert der Position, die man im Unternehmen ausübt – und der konkrete Mehrwert, den man in dieser Rolle liefert. Ein gesunder Selbstwert ist kein Ersatz für Fakten, aber wer weiss, was er/sie leistet, kann den nächsten Entwicklungs- oder Gehaltsschritt aktiv und überzeugend ansprechen.

Gen Z (bis 29 Jahre): Die Arbeitgeberin ist nicht Deine Gegnerin

„Ich will fair bezahlt werden – und zwar gleich von Anfang an.“ „Ich weiß, was ich wert bin – aber ich bin unsicher, wie ich das verhandle.“ „Geld ist wichtig – aber nicht alles.“

- Impulse:
- Arbeitgeberin im Vorstellungsgespräch fragen, welche Gehaltsspanne für die Position vorgesehen ist
 - Frage im Vorstellungsgespräch, wonach Deine Leistung im Unternehmen bemessen wird
 - Bedanke Dich für das Angebot und hinterfrage erst einmal, was es genau beinhaltet: Viele Benefits sind echtes Geld wert.
 - Eine gute Unternehmenskultur und Weiterbildungsmöglichkeiten sind wichtiger als die Höhe des ersten Gehalts – vor allem zu Beginn der Karriere

Tipp: Gehaltsverhandlungen sind kein Kampf, Ihr wollt beide gut zusammen arbeiten – Win-Win ist die Devise

Millennials (30–39 Jahre): Karriere, Kind und Cash

„Ich will beruflich vorankommen – aber auch Zeit für meine Familie haben.“ „Ich brauche ein gutes Gehalt – denn ich denke über Eigentum, Reisen und Absicherung nach.“ „Ich habe Erfahrung – und will, dass sie sich bezahlt macht.“

- Impulse:
- Definiere klare Gehaltsziele: Was brauchst Du, was willst Du, was ist realistisch?
 - Suche Dir Sponsor:innen und Mentor:innen - dieser Austausch bringt Dich weiter
 - Verhandle Benefits aktiv mit: Flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung, Homeoffice, Weiterbildung – all das hat echten Wert.
 - Nach der Karenz? Lass Dich nicht unter Wert verkaufen! Die Fähigkeiten, die Du als Eltern entwickelst – Leadership, Organisationstalent, Stressresistenz – sind in jedem Job Gold wert.

Tipp: Wer mehr oder höhere Verantwortung übernimmt in Projekten oder Führungsrollen – nicht vergessen: Mehrwert ist mehr wert!

Generation X (40–49 Jahre): Erfahrung ist Dein Kapital – mach sie sichtbar

„Ich funktioniere – auch unter Druck.“ „Ich habe viel zu bieten – aber andere verkaufen sich besser.“ „Ich will Sicherheit – aber nicht um jeden Preis.“ „Ich brauche Gestaltungsfreiraum“

- Impulse:
- Sprich über Deine Leistung – ohne zu prahlen: Nutze konkrete Beispiele, Zahlen und Erfolge, um zu zeigen, wie Du mit Deiner Leistung die Unternehmensziele vorantreibst
 - Verhandle nicht nur Gehalt, sondern auch Gestaltungsfreiraum bei Deinen Aufgaben – und Benefits wie Sabbaticals, Weiterbildung, Homeoffice, Gesundheitsangebote.

- Nutze Deine Technikkompetenz strategisch: Du bist die Brücke zwischen analog und digital – das macht Dich besonders wertvoll in Transformationsprozessen.
- Achte auf Deine Energie und setze klare Grenzen – nur fit kannst Du erfolgreich sein
- Netzwerke gezielt: Auch wenn Du kein Fan von Selbstdarstellung bist – es eröffnet Karriere-Chancen und ebnet vielleicht den Weg in die Selbständigkeit.

Tipp: Erfahrung ist Dein Karriere-Booster – wenn Du aufzeigst, was Du kannst - nicht nur was Du gemacht hast – dann nützt Du dem Unternehmen.

Generation X (50-59 Jahre): Schritt nach vorne statt Rückzug

„Ich habe viel Erfahrung – wie nütze ich sie noch besser?“ „Bin ich zu alt für einen Wechsel?“ „Wird KI mich ersetzen?“

- Impulse:
- bleib lernbereit, auch die junge Generation lernt jeden Tag neue Tools kennen
 - unterschätze Deine Berufs- und Lebenserfahrung nicht - und freue Dich gleichzeitig auf frische Sichtweisen der jüngeren Kolleg:innen – so werden Projekte erfolgreich – und ein Bonus ist realistisch
 - kluger Dialog mit wichtigen Schlüsselpersonen erhöht die eigene Wirkung im Unternehmen und eröffnet die Chance zu besser bezahlten Tätigkeiten
 - vielleicht ist jetzt der richtige Zeitpunkt für einen neuen Berufsabschnitt z.B. als Selbständige:r oder im Interims-Management – die langjährige Erfahrung und dein Netzwerk machen sich bezahlt

Tipp: Du musst nicht alles neu lernen – aber Du kannst vieles neu denken. Offenheit und Erfahrung sind ein starkes Duo – und halten Dich jung und gefragt.

Generation Babyboomer (60+ Jahre): Andere Menschen fördern – sich selbst fordern

„Ich habe mein Berufsleben lang hart gearbeitet – meine Erfahrung hat seinen Preis „Ich will mein Wissen weitergeben – aber nicht nur als Lückenfüller.“ „Ich bin bereit für Neues – wenn es Sinn macht.“ .“ „KI ist spannend, bis sie mich ersetzt, bin ich schon weg“

- Impulse:
- Bleib neugierig: Viele Babyboomer sind offener für KI als gedacht – weil sie Gelassenheit und Überblick mitbringen. Nutze neue Tools, um Dein Wissen wirksam zu teilen.
 - Gestalte den Übergang aktiv: Mentoring, Coaching, Projektarbeit oder Teilzeitmodelle ermöglichen einen sanften Wechsel – ohne Rückzug.
 - Nutze Deine Erfahrung als Brücke: Du kennst Prozesse, Menschen und Zusammenhänge – das ist Geld wert – gerade bei Digitalisierungsprojekten braucht es Erfahrung, Überblick und Menschlichkeit.

Tipp: Wer Wissen teilt und offen bleibt, bleibt wirksam – und warum nicht in einem neuen beruflichen Lebensabschnitt!

Martina Ernst ist People & Culture Profi, Unternehmerin und akademische Leiterin an der WU Executive Academy. Mit ihrer internationalen Erfahrung als Personalchefin, Geschäftsführerin und Aufsichtsratsvorsitzende unterstützt sie mit ihrer Firma FairEqualSolutions Berufstätige und Unternehmen auf dem Weg zu fairer und gleichwertiger Vergütung im Einklang mit der Unternehmenskultur

From Gen Z to Baby Boomers: Great Salary for Every Generation

Renowned compensation expert and salary coach Martina Ernst has compiled the best tips for “Krone” readers to increase their income—regardless of which generation they belong to.

What applies to everyone – Preparation is almost everything

When it comes to salary, the market value of the position you hold in the company is key—along with the concrete added value you deliver in that role. A healthy sense of self-worth is no substitute for facts, but those who know what they contribute can actively and convincingly address their next development or salary step.

Gen Z (up to 29 years): The employer is not your enemy

"I want to be paid fairly—from the very beginning."

"I know what I'm worth—but I'm unsure how to negotiate it."

"Money is important—but not everything."

Suggestions:

- Ask the employer during the interview what salary range is planned for the position.
- Ask how your performance will be measured in the company.
- Thank them for the offer and first clarify what it actually includes: Many benefits are worth real money.
- A good corporate culture and opportunities for further training are more important than the amount of the first salary—especially at the beginning of your career.

Tip: Salary negotiations are not a battle—you both want to work well together. Win-win is the approach.

Millennials (30–39 years): Career, Kids and Cash

"I want to advance professionally—but I also want to have time for my family."

"I need a good salary—because I'm thinking about property, travel, and security."

"I have experience—and I want it to pay off."

Suggestions:

- Define clear salary goals: What do you need, what do you want, what is realistic?
- Find sponsors and mentors—this exchange will move you forward.
- Actively negotiate benefits: Flexible working hours, childcare, remote work, further training—all of this has real value.

- After parental leave? Don't sell yourself short! The skills you develop as a parent—leadership, organizational talent, stress resistance—are gold in any job.

Tip: Those who take on more or higher responsibility in projects or leadership roles—don't forget: adding value for the company adds value to your role – and usually is worth more!

Generation X (40–49 years): Experience is your capital – make it visible

"I perform—even under pressure."

"I have a lot to offer—but others sell themselves better."

"I want security—but not at any price."

"I need creative freedom."

Suggestions:

- Talk about your performance—without bragging: Use concrete examples, numbers, and successes to show how your work drives company goals.
- Negotiate not only salary but also creative freedom in your tasks—and benefits like sabbaticals, further training, remote work, health programs.
- Use your tech skills strategically: You are the bridge between analog and digital—this makes you especially valuable in transformation processes.
- Pay attention to your energy and set clear boundaries—you can only be successful if you're fit.
- Network strategically: Even if you're not a fan of self-promotion—it opens career opportunities and may pave the way to self-employment.

Tip: Experience is your career booster—if you show what you can do, not just what you've done—you benefit the company.

Generation X (50–59 years): Step forward instead of retreat

"I have a lot of experience—how can I use it even better?"

"Am I too old for a change?"

"Will AI replace me?"

Suggestions:

- Stay open to learning—even the younger generation learns new tools every day.
- Don't underestimate your professional and life experience—and at the same time, welcome fresh perspectives from younger colleagues. That's how projects succeed—and bonuses become realistic.
- Smart dialogue with key stakeholders increases your impact in the company and opens the door to better-paid roles.

- Maybe now is the right time for a new career chapter—e.g., as a freelancer or in interim management. Your long-standing experience and network pay off.

Tip: You don't have to learn everything anew—but you can rethink many things. Openness and experience are a strong duo—and keep you young and in demand.

Baby Boomer Generation (60+ years): Support others – challenge yourself

"I've worked hard all my life—my experience has value."

"I want to share my knowledge—but not just as a gap filler."

"I'm ready for something new—if it makes sense."

"AI is exciting—by the time it replaces me, I'll be gone."

Suggestions:

- Stay curious: Many Baby Boomers are more open to AI than expected—because they bring calm and perspective. Use new tools to share your knowledge effectively.
- Actively shape the transition: Mentoring, coaching, project work or part-time models enable a smooth change—without stepping down right away.
- Use your experience as a bridge: You know processes, people, and contexts—that's worth money. Especially in digitalization projects, experience, perspective, and humanity are needed.

Tip: Those who share knowledge and remain open stay effective—and why not in a new professional chapter?

Martina Ernst is a People & Culture expert, entrepreneur www.FairEqualSolutions.com and academic director at the WU Executive Academy. With her international experience as HR manager, managing director, and supervisory board chairwoman, she supports professionals and companies on their way to FairEqualPay – in line with the corporate culture.