

Freelancer: Junior oder Senior? Es ist kompliziert

München/Zürich – 22. Mai 2018. Junior und Senior sind häufig verwendete Begriffe, um den erforderlichen Erfahrungsgrad in Projektausschreibungen zu spezifizieren. Doch was sich hinter den Bezeichnungen verbirgt, ist nicht einheitlich festgelegt. [GULP](#), ein führender Personaldienstleister in den Bereichen IT, Engineering und Finance, hat daher Freelancer nach ihren eigenen Erfahrungen mit der Kategorisierung von Junior und Senior befragt. Das Fazit der 422 Umfrage-Teilnehmer: Eine Unterscheidung ist durchaus sinnvoll, doch die Kriterien sind nicht ganz so leicht festzulegen. Allerdings ist die Mehrheit der Meinung, dass sich die Titel trotzdem auf den verhandelten Stundensatz auswirken.

Immerhin zwei Drittel (67,7 Prozent) der von GULP befragten IT- und Engineering-Freelancer halten eine Unterscheidung zwischen Junior- und Senior-Projektpositionen durchaus für sinnvoll. Einer der genannten Gründe ist ihnen zufolge ein besseres Verständnis dafür, welche Anforderungen an die jeweilige Projektposition gelten. Ist jemand gesucht, der federführend und verantwortlich für ein Projekt zuständig ist oder doch jemand, der im Projekt operativ mitarbeitet, aber relativ wenig Verantwortung hat? Ein weiteres Argument der Befürworter ist, dass mit der Spezifizierung von Junior oder Senior die Ausgangslage bei Stundensatzverhandlungen klarer festgelegt ist.

Wann ist man Junior oder Senior?

Doch wer gilt im Projektgeschäft eigentlich als Junior und wer als Senior? Mangels allgemein anerkannten Kriterien sollte die Umfrage auch Einblick in die Praxiserfahrung der Freelancer bringen. Demnach gelten freiberufliche Experten mit bis zu 5,7 Jahren Berufspraxis noch als Junior, während sich Spezialisten ab durchschnittlich 7,6 Jahren guten Gewissens Senior nennen dürfen.

Unterscheidung leider nicht ganz unproblematisch

Für 32,4 Prozent der Befragten ist jedoch eine Unterscheidung zwischen Junior und Senior nicht sinnvoll. Wichtigste Kritikpunkte sind, dass der Begriff nicht zentral geregelt sei, von Unternehmen zu Unternehmen variere und vor allem auch sehr subjektiv sei. Schwierig sei es zudem, ein wirklich sicheres Kriterium zu finden. „Die Berufspraxis hat sich im Gegensatz zum Alter oder der Dauer der Selbstständigkeit in der Umfrage noch als das verlässlichste Kriterium erwiesen“, so Stefan Symanek, Leiter Marketing bei GULP. „Doch in einer Branche, in der sich Technologien so rasant weiterentwickeln wie in IT und Engineering, ist es schwierig einen fixen Zeitraum zu benennen, ab wann jemand als Senior gilt. Die oben ermittelten Werte können daher nur eine grobe Richtschnur bieten.“

Ein weiterer Punkt der Kritiker: Einige der Kriterien für eine Senior-Position sind auch Persönlichkeitsmerkmale, die nichts mit der Berufspraxis zu tun haben. Bei dem einen sind Fähigkeiten wie ein Team zu führen, sich schnell in neue Themen einzuarbeiten oder Projektverantwortung zu übernehmen schon nach drei Jahren gut ausgeprägt, während sie manchem Experten nach 15 Jahren immer noch schwerfallen.

Pressemeldung

Unterscheidung wirkt sich auf den Stundensatz aus

Sowohl die Pro- als auch die Contra-Seite sind sich jedoch einig, dass sich die Angabe des Titels Junior oder Senior auf den verhandelten Stundensatz auswirkt. 78,6 Prozent der Umfrageteilnehmer sind sich dem sicher. Stefan Symanek erläutert: „Dabei sind die Sichtweisen jedoch unterschiedlich. Während die Befürworter vor allem die Bezeichnung Senior als gutes Argumentationsmittel für einen höheren Stundensatz anbringen, stellen die anderen eine Gegenthese auf: Oftmals sei eine gesuchte Junior-Projektposition nur so ausgeschrieben, um den Stundensatz nach unten zu drücken, nicht etwa wegen der niedrigeren Anforderungen an Know-how und Erfahrung.“

Weitere Ergebnisse der Umfrage [„Junior oder Senior: Wann hat man sich seine Sporen verdient?“](#) gibt es in der GULP Knowledge Base.

Dieser Text enthält 3.893 Zeichen.

Bildmaterial finden Sie unter: <https://www.publictouch.de/de/category/pressemitteilungen/gulp-information-services/>

Über GULP:

Als ein führender Personaldienstleister in den Bereichen IT, Engineering und Finance bringt GULP Unternehmen und hochqualifizierte Experten zusammen: Freelancer in Projekte, Arbeitnehmer in einen temporären Einsatz zu interessanten Unternehmen oder Mitarbeiter in Festanstellung.

Um den wechselnden Anforderungen von Kunden und Kandidaten gerecht zu werden, bietet GULP eine breite Palette an Möglichkeiten der Zusammenarbeit: Kunden unterschiedlichster Branchen und Unternehmensgrößen erhalten die Lösung, mit der sie flexibel planen können, ohne auf das benötigte Fachwissen zu verzichten. Kandidaten entscheiden sich für das Job-Angebot, das ihren aktuellen Bedürfnissen entspricht – beim Start in das Berufsleben, auf dem Weg zu einer neuen Karrierestufe, bei einer beruflichen Neuorientierung oder als Freelancer auf der Suche nach dem nächsten Projekt.

GULP beschäftigt derzeit über 400 interne Mitarbeiter und ist an 17 Standorten in Deutschland und der Schweiz vertreten. Das Unternehmen ist eingebettet in den Verbund der Randstad Gruppe Deutschland und gehört zur niederländischen Randstad N.V., einem der größten Personaldienstleister weltweit.

Weitere Informationen gibt es unter www.gulp.de.

Ihre Presse-Ansprechpartner:

Monika Riedl
GULP Information Services
Telefon: 0049 89 500 316 558
E-Mail: monika.riedl@gulp.de

Sigi Riedelbauch
public touch – Agentur für Pressearbeit und PR
Telefon: 0049 91 23 97 47 13
E-Mail: riedelbauch@publictouch.de