

# Arbeit@Büro

INFODIENST DER IG METALL FÜR KAUFLEUTE

## Nachgefragt

Was ist eine erfolgreiche Taktik bei Gehaltsverhandlungen und wie sollte man sich vorbereiten?

SEITE 2

## Aus der Praxis

Tipps für Berufseinsteiger – Der Betriebsrat als Berater vor Ort

SEITE 3

## Zahlen & Fakten

Wer verdient eigentlich was? Nachschauen im: Lohn- und Gehaltscheck der Hans-Böckler-Stiftung

SEITE 4

## Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

*Im Laufe des Berufslebens wird man immer wieder mit der Situation konfrontiert, mit Vorgesetzten das Gehalt zu verhandeln. Sei es beim Berufseinstieg, beim Jobwechsel oder wenn sich die Tätigkeit ändert.*

*Vielen Menschen fällt das schwer. Ob man dabei ein gutes Ergebnis erzielt, ist kein Frage des Typs und auch kein Schicksal, sondern oft eine Frage des richtigen Zeitpunkts, einer guten Vorbereitung, den richtigen Argumenten und auch eine Frage der Übung.*

*Grund genug sich in diesem Infodienst das Thema Entgelt & Entgeltentwicklung einmal genauer anzuschauen. Wie setzt sich mein Entgelt zusammen? Von welchen Faktoren ist mein Einkommen anhängig? Wie komme ich als Berufseinsteiger zu einer angemessenen Entgeltvorstellung? Wie punkte ich in Gehaltsverhandlungen? Und wie kann mich der Betriebsrat in Entgeltfragen unterstützen? Zu diesen Fragen haben wir für Sie in unserer aktuellen Ausgabe Informationen, hilfreiche Tipps und Expertenmeinungen zusammengestellt.*

*Wenn Sie darüber hinaus Fragen oder Anregungen haben, freuen wir uns, wenn Sie unter [angestellte@igmetall.de](mailto:angestellte@igmetall.de) Kontakt mit uns aufnehmen.*

**Ihre Redaktion**

## Entgeltentwicklung in der Erwerbsbiographie

# Entgelt – Chancen & Risiken

**Was macht Zufriedenheit im Job aus? Welche Faktoren sorgen dafür, dass man morgens gerne und motiviert zur Arbeit geht? Ein sicherer Job, eine spannende und abwechslungsreiche Arbeit, ein gutes Betriebsklima, nette Kolleginnen und Kollegen, aber auch: Ein gutes und verlässliches Einkommen! Das ist das Ergebnis der IG Metall Beschäftigtenbefragung, in der 80 Prozent der Befragten dem Einkommen einen sehr hohen Stellenwert einräumen. Doch wovon hängt die Höhe des Einkommens ab?**

Die Höhe des Einkommens richtet sich nach verschiedenen Faktoren. Hier spielen die Größe des Unternehmens, die Region, Tarifbindung, Leiharbeit, aber auch das Geschlecht eine wesentliche Rolle. Neben diesen Faktoren, die der Einzelne nur bedingt beeinflussen kann, ist die eigene Leistung und Qualifikation, aber auch

das Verhandlungsgeschick entscheidend. Die Aufgabe nach einer Gehaltserhöhung zu fragen zieht sich durch das ganze Erwerbsleben. Jede Phase birgt ihre Chancen und Risiken. Angefangen mit dem Berufseinstieg: Gerade noch im Hörsaal, sitzt der frischgebackene Absolvent jetzt vor dem Personalchef beim Vorstellungsgespräch. Vorher noch zwischen den Lehrbüchern, soll jetzt nicht nur ein guter Eindruck gemacht, sondern plötzlich auch das Einstiegsgehalt verhandelt werden. Denn das ist normaler Bestandteil eines Einstellungsgesprächs.

### Den eigenen Marktwert kennen

Wichtig ist es den eigenen Marktwert einschätzen zu können. Dies ist gerade am Anfang der Karriere eine besondere Herausforderung, da die Erfahrungen mit entsprechenden Verhandlungen oft fehlen. Ist das Anfangsgehalt zu niedrig, braucht man

(Fortsetzung siehe Seite 2)



Jahre, um auf ein angemessenes Niveau zu kommen. Deswegen sollten konkrete Gehaltsvorstellungen mitgebracht werden. Natürlich gilt das nicht nur für Berufseinsteiger. Auch in späteren Jahren, sei es bei Übernahme zusätzlicher Aufgaben, beim Wiedereinstieg nach der Familienphase oder beim Firmenwechsel ist das Gespräch mit dem Chef für einen fairen Gehalt unumgänglich. Besonders achtsam muss man sein, wenn die Beförderung nicht offiziell ist und der Arbeitnehmer nur „vorübergehend“ oder „als Vertretung“ weitere Aufgaben übernimmt, aber „aus Versehen“ vergessen wird diese Mehrverantwortung auch entsprechend zu entlohnen.

## Informationen sind das Wichtigste

Doch bevor verhandelt wird, muss klar sein, worum es geht. Informationen sind das Wichtigste. Was zählt in der Firma zum Jahresentgelt? Sind es 12 oder 13 Monatsgehälter? Welche weiteren Möglichkeiten gibt es den Arbeitnehmer finanziell zu entlasten, z.B. durch ein Firmenhandy oder -wagen? Wie sieht es mit Überstundenvergütung aus und wie hoch ist der Urlaubsanspruch? Hier ist der Unterschied zwischen tarifgebundenen Unternehmen und solchen, die nur die gesetzlichen Mindestanforderungen erfüllen, enorm. In einem tarifgebundenen Betrieb sind es 30 Urlaubstage gegenüber 24 Tagen laut Gesetz. Sechs zusätzliche Urlaubstage bedeutet eine ganze Woche mehr Jahresurlaub.

Auch beim Entgelt zahlt sich die Tarifbindung aus. In Betrieben, die nach Tarif bezahlen, verdienen Ingenieure zum

Beispiel 21 Prozent und Absolventen der Wirtschaftswissenschaften sogar bis zu 37 Prozent mehr als in nicht tarifgebundenen Betrieben. Je nach Tarifvertrag gibt es zusätzlich eine Leistungszulage - durchschnittlich vier bis 15 Prozent des Entgelts. Gerade Einsteiger sollten wissen, dass sie in tarifgebundenen Unternehmen Vorteile haben.

Die Entgelte sind von Region zu Region unterschiedlich und auch die Größe des Unternehmens spielt eine Rolle. Tendenziell lässt sich sagen, dass die Entgelte im Westen und Süden höher sind als im Norden und Osten Deutschlands. Auch zwischen Frauen und Männern gibt es gravierende Einkommensunterschiede. Der durchschnittliche Unterschied der Stundenlöhne und damit der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen liegt in Deutschland derzeit bei ca. 22 Prozent. In tarifgebundenen Unternehmen ist dieser geringer.

## Was zählt, ist die Tätigkeit

Wichtig zu wissen ist: Laut Entgelt-Rahmenabkommen (ERA) wird das Entgelt nach der Tätigkeit, die ausgeübt wird, bestimmt. Das heißt: Weiterbildung alleine führt nicht zu einem höheren Entgelt oder einem Anspruch darauf. Was folgen muss, ist eine Veränderung im Tätigkeits- und Verantwortungsfeld. Erweitert sich dieses, muss überprüft werden, ob eine Höhergruppierung gerechtfertigt ist. Hier kann der Betriebsrat unterstützen, denn er hat ein Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Entgeltgestaltung und ein gesetzlich verbrieftes Einsichtsrecht in die Bruttoent-

gelte. Es gehört zu seinen Aufgaben, für Entgeltgerechtigkeit zu sorgen. Deswegen ist Ihr Betriebsrat Ihre erste Anlaufstelle für Informationen in Sachen Entgelt im Betrieb. Sprechen Sie ihn an!

## Entgelt in der ITK-Branche 2014

Die Broschüre „Entgelt in der ITK-Branche 2014“ bietet auch in diesem Jahr einen fundierten Überblick über die Gehälter. Die Studie belegt, dass die Jahresgehälter in der ITK-Branche 2013 um durchschnittlich 3,3 Prozent gestiegen sind. Damit liegt die Erhöhung erstmals seit fünf Jahren über der Inflationsrate und führt so zu einem Reallohnzuwachs für die Beschäftigten. In tarifgebundenen Betrieben steigen die Entgelte sogar um durchschnittlich vier Prozent. Mit über 35.000 Entgeltangaben aus 160 Betrieben ist die Erhebung der IG Metall seit Jahren eine der fundiertesten und umfassendsten Entgeltanalysen auf dem Markt.

Die neue Ausgabe der Broschüre erscheint im April 2014. Erhältlich im Buchhandel oder für IG Metall Mitglieder zum reduzierten Preis von 4,90 Euro in Ihrer IG Metall Verwaltungsstelle.



## NACHGEFRAGT



**Prof. Dr. Andrea Ruppert**  
**Prof. Dr. Martina Voigt**

Fachhochschule Frankfurt am Main

**Woran liegt es, dass viele in Gehaltsverhandlungen nicht erfolgreich sind?**

MV: Viele sind schlecht vorbereitet. Sie

haben sich im Vorfeld nicht darüber informiert, was andere im Unternehmen verdienen, und kennen die Vergleichsgehälter in der Branche nicht.

**Was ist eine erfolgreiche Taktik in der Gehaltsverhandlung?**

AR: Sie sollten Ihre Argumentation auf objektiven Kriterien aufbauen, z.B. auf Verkaufszahlen, zusätzlichen Projekten oder mehr Mitarbeitern. Hier ist der Interpretationsspielraum geringer, als wenn man damit argumentiert, dass man seine Sache „gut gemacht“ hat. Ein weiterer entscheidender Faktor ist es erfolgsgewiss aufzutreten.

**Das klingt gut, aber wie soll man erfolgsgewiss auftreten, wenn man z.B. ein eher schüchterer Mensch ist?**

AR: Das ist keine Frage des Typs, sondern eine Frage der Vorbereitung und Übung. Wenn Sie wissen, dass Sie sich vorher gut informiert haben, treten Sie automatisch selbstbewusster auf.

**Sie haben herausgefunden, dass eine Strategie, die bei Männern Erfolge bringt, bei Frauen oft nicht zum Ziel führt. Wie erklären Sie sich das?**

MV: Viele Ratgeber orientieren sich an den Erfolgsstrategien von Männern. Und die kann man nicht einfach auf Frauen übertragen, weil von Frauen ein anderes Verhalten erwartet wird. Ich würde Frauen empfehlen, flexibel zu sein und eine Strategie zu entwickeln, die zur Situation und zum Gesprächspartner passt.

**Vielen Dank für das Gespräch!**

## Für Berufseinsteiger

### Einstiegsgehälter für Absolventen – Tipps und Infos



Gerade direkt nach dem Studium ist es besonders schwer den Preis für den eigenen Marktwert zu finden. Aber genau das ist wichtig um in Gehaltsverhandlungen das Bestmögliche für sich herauszuholen und seine Arbeitskraft nicht unter Wert zu verkaufen. Denn wer mit einem zu niedrigen Einstiegsgehalt einsteigt, braucht oft lange um ein angemessenes Einkommen zu erreichen.

Kurze und knackige Infos sowie weitere hilfreiche Tipps bietet der Flyer „Einstiegsgehälter für Absolventen“ der IG Metall. Bei Interesse bekommen Sie den Flyer bei Ihrem Betriebsrat oder in Ihrer Verwaltungsstelle. Dort beraten Sie auch unsere Experten gerne zu allen Themen rund um den Berufseinstieg. Eine erste Orientierung zum Thema Entgelt finden Sie

auf folgenden Internetseiten:

- **Hochschulinformationsbüro**  
Informationen für Studierende und Absolvent/-innen. Hier findet man wertvolle Tipps zu Studium und Beruf.
- **www.igmetall-itk.de**  
Die ITK-Entgeltanalyse dient als Orientierung für die Entgeltverhandlung. Hier wertet die IG Metall einmal im Jahr die Entgelte in dieser Branchen aus, vom Berufsanfänger bis hin zu den Führungskräften.
- **Tarifdatenbank der IG Metall**  
Hier bekommt man aktuelle und zuverlässige Infos über Tarifeinkommen, Vergütungen, Sonderzahlungen, Altersvorsorgewirksame Leistungen, Urlaub und Kündigung, also all das, was die IG Metall in ihren Tarifverträgen für die Beschäftigten ausgehandelt hat. [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de) → Tarife → Tarifinfo
- **WSI-Lohnspiegel**  
Online-Gehaltscheck mit kostenlosen Informationen zu tatsächlich gezahlten Löhnen und Gehältern in rund 180 Berufen. [www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de)

#### WSI-Lohnspiegel zu Hochschulabsolventen/-innen in der Metall- und Elektroindustrie

Fachgruppe	Jahresentgelt mit Tarifvertrag	Jahresentgelt ohne Tarifvertrag
Wirtschaftswissenschaften	47.016,00	34.752,00

## Tipps für die Gehaltsverhandlung –

auf folgende Punkte sollten Sie achten:

### 1 Gute Vorbereitung

Sammeln Sie Informationen und Argumente: Wie viel verdienen Beschäftigte mit einem ähnlichen Tätigkeitsprofil? Ein Gespräch mit Ihrem Betriebsrat kann hier helfen. Informationen zu den Tarifgehältern finden Sie in der Tarifdatenbank der IG Metall. Auch ein Lohncheck kann hilfreich sein. ([www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de)).

### 2 Nicht bitten, sondern verhandeln

Treten Sie selbstbewusst auf. Ihre Arbeitsleistung bringt Erfolge für die Firma, dementsprechend sollten Sie entlohnt werden.

### 3 Den richtigen Termin finden

Sprechen Sie Ihre Chefin oder Ihren Chef nicht auf einer Betriebsfeier oder auf dem Flur auf Ihr Gehalt an, sondern vereinbaren Sie einen verbindlichen Termin, am Besten nach einem erfolgreich verlaufenen Projekt.

### 4 Nicht aus der Ruhe bringen lassen

Lassen Sie sich im Gehaltsgespräch nicht vorschnell abwimmeln oder unter Druck setzen. Bleiben Sie ruhig und sachlich. Lassen Sie dem Gegenüber Zeit selbst aus der Reserve zu kommen, wenn Sie ein gutes Argument vorgebracht haben.



Foto: Stephen Perret

### Katharina von Hebel

Betriebsratsmitglied bei den Ford Werken Köln

### Betriebsrat als Berater vor Ort

» Im Betrieb ist es gerade der Betriebsrat, der wertvolle Informationen an Berufseinsteiger und Alteingesessene weitergeben kann. Oft lohnt es sich bei den Mitgliedern des Betriebsrats unverbindlich nachzufragen: Wie wird eingruppiert? Was muss man tun, damit das Entgelt angepasst wird, wenn sich Jobinhalte verändern haben? Oder auch: Welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten gibt es – sei es über Ausschreibungen oder über interne Personalentwicklungsprozesse?

Tatsache ist: Bei jeder Personalmaßnahme ist der Betriebsrat mit im Boot. Egal ob es sich um eine Eingruppierung, Versetzung oder Umgruppierung handelt. Sich für die Kollegen einzusetzen fällt natürlich umso leichter, je besser der Kontakt zu ihnen ist. Ich mache es so, dass ich die Beschäftigten und Auszubildenden, die in meine Betreuungsbereiche versetzt werden, proaktiv anspreche und zu einem kurzen Gespräch einlade. So erfahre ich nicht nur den Namen, sondern auch das Gesicht und die Geschichte dazu. Auch später suche ich immer wieder den Austausch mit den Kollegen.

Ich kenne die Menschen im Betrieb, die Hierarchien, zum Teil die Arbeitsplätze, zum Teil die Mechanismen und wie sie wirken. Nicht selten kommen Kollegen zu mir, wenn es um funktionsübergreifende Entwicklungen geht. Ich berate aber auch regelmäßig zum Thema berufsbegleitende Qualifizierung und berufsbegleitendes Studium. Als Mitglied des Betriebsrats biete ich so eine Art Berufsberatung vor Ort im Job.«

# ARBEIT@BÜRO

INFODIENST DER IG METALL FÜR KAUFLEUTE

## ZAHLEN & FAKTEN

### Wer verdient eigentlich was?

Wer verdient eigentlich was? Bekommt man in einer anderen Branche oder Region mehr? Wie hoch ist das Einkommen von anderen, die im gleichen Beruf arbeiten? Gerade vor Gehaltsverhandlungen sind diese Fragen besonders interessant. Die Antwort gibt die Internetseite [www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de) – ein Projekt der Gewerkschaften und des WSI-Tarifarchivs. Seit Juli 2005 können dort die tatsächlichen Verdienste von 18 Berufsgruppen angeschaut werden – von „Sekretär/-innen über Angestellte im Rechnungs- Statistik-

und Finanzwesen“ bis zu den Wirtschaftswissenschaften. Und es sollen noch mehr werden. Damit das gelingt, müssen jedoch weitere Daten her. Die können nur von den Beschäftigten selbst kommen. Deswegen werden auf der Internetseite immer noch Daten erhoben – selbstverständlich anonym.

Aus diesen Daten entstehen detaillierte Berichte und Grafiken, die ebenfalls auf der Website eingesehen werden können. So erfährt man zum Beispiel im Sekretär/-innen-Lohnspiegel unter Anderem, dass Sekretär/-innen generell von der Tarifbindung ihres Betriebs profitieren. In tarifgebundenen Betrieben liegt ihr Monatseinkommen rund 15% über dem ihrer Kolleg/-innen in nicht-tarifgebundenen Betrieben.

## Hast Du keinen: Wähl' Dir einen!

*In vielen Unternehmen existiert bereits ein Betriebsrat. Im Frühjahr 2014 werden die Interessenvertretungen in den Betrieben neu gewählt. Was viele nicht wissen: Schon ab einer Betriebsgröße von fünf Beschäftigten ist ein Betriebsrat zu wählen, wenn die Beschäftigten es wünschen. Betriebsräte können die Interessen der Beschäftigten vertreten und haben hierzu verbriefte Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Indem sie ihre Mitbestimmungsrechte nutzen, können sie beispielsweise bei der Arbeitszeit die Wünsche der Belegschaft einbringen. Sie dürfen Einblick nehmen in die Gehaltslisten und sind dadurch in der Lage, zu beurteilen, ob die Gehälter gerecht gezahlt werden. Und mehr noch: Sie bringen mehr Transparenz in die Betriebe und sorgen dafür, dass es fair zugeht. Deshalb brauchen wir Betriebsräte. Die IG Metall informiert zur Betriebsratswahl 2014 im Internet unter: [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de) → Stichwort: aktiv-im-betrieb*



## Wussten Sie schon?

### Dienstreisen: Neuerungen 2014

Rückwirkend seit dem 01. Januar 2014 tritt die neue vereinfachte Reisekostenregelung für Verpflegungspauschalen in Kraft. Die bisherige Regelung sah vor, dass die Verpflegungspauschale sich an An- und Abreisetagen nach der Dauer der Abwesenheit richtete: Also ab 8 bis 14 Stunden Abwesenheit 6 Euro, ab 14 Stunden 12 Euro. Seit dem 01.01.2014 gilt nun: Jeder An- und Abreisetag bringt 12 Euro, unabhängig davon wann an- bzw. abgereist wird. Bei einer mindestens drei Tage dauernden Reise gibt es für die sogenannten Zwischentage nach wie vor 24 Euro. Generell lässt sich für Dienstreisen ab einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden jetzt 12 Euro Verpflegungskostenpauschale abrechnen. Somit gibt es mehr Geld für Kurzreisen.

Es verlieren allerdings diejenigen, die an mehreren Einsatzorten arbeiten. Entscheidend ist jetzt, wo der Arbeitgeber ihnen die „erste Tätigkeitsstätte“ zuordnet (meist der Firmensitz). Fahrten bis dorthin zählen nun nicht mehr als Dienstreise, es gibt dafür keine Verpflegungspauschalen und nur eingeschränktes Kilometergeld.

Grundsätzlich gilt: Reisezeit ist keine Arbeitszeit, solange der Beschäftigte selbst entscheiden kann, wie er die Zeit nutzen will, beispielsweise im Flugzeug oder in der Bahn. Anders ist es, wenn während dieser Zeit dienstliche Aufgaben erfüllt werden. Dann gilt die Reisezeit als Arbeitszeit. Generell sind Beschäftigte zu Dienstreisen verpflichtet, auch wenn das nicht ausdrücklich in ihrem Arbeitsvertrag steht. Diese müssen allerdings mit der ausgeübten Tätigkeit in Beziehung stehen und vom Arbeitgeber angeordnet werden. Auf allen Dienstreisen sind Beschäftigte übrigens prinzipiell gesetzlich unfallversichert.

## IMPRESSUM

Arbeit@Büro – Infodienst der IG Metall für Kaufleute

Herausgeber: IG Metall Vorstand, Detlef Wetzels, Jörg Hofmann, Jürgen Kerner  
Wilhelm-Leuschner-Straße 79  
60329 Frankfurt/Main

Redaktion: Carina Veit

Text und Gestaltung: Gaby Peters

Druck: apm, 64295 Darmstadt