



PUBLIKATION

Mehr Lohn - Sind Ihre Gehaltsforderungen angemessen?

Copyright und Erstveröffentlichung

Die WELT online

Ausgabe: 25.09.2018

Link: <https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/plus181642210/Gehaltserhoehung-Sind-Ihre-Lohnforderungen-angemessen.html>

Sind Ihre Gehaltsforderungen angemessen?

Stand: 15:43 Uhr | Lesedauer: 7 Minuten



Von **Daniel Eckert**
Finanzredakteur



Wer eine Gehaltserhöhung will, sollte sich vor dem Chef nicht mit Kollegen vergleichen

Quelle: Getty Images

Die Chancen auf eine Lohnerhöhung stehen in der aktuellen Wirtschaftslage gut. Doch wie viel dürfen Arbeitnehmer verlangen? Das ist je nach Branche und Qualifikation unterschiedlich. So sollten Sie im Gehaltsgespräch mit Ihrem Chef vorgehen.

Kürzlich schreckte eine Umfrage die Deutschen auf: Demnach glauben 46 Prozent der Bundesbürger, dass es dem durchschnittlichen Arbeitnehmer vor 20 Jahren besser ging als heute. Viele der Befragten sind davon überzeugt, dass sich Beschäftigte seit Ende der 90er-Jahre finanziell verschlechtert haben.

Zumindest für 2018 lässt sich kein sozialer Abstieg erkennen: In diesem Jahr können Arbeitnehmer im Schnitt mit einer Gehaltssteigerung von 3,1 Prozent rechnen. Auch nach Abzug der Preiszuwächse bleibt ein Plus. „Bei einer angenommenen Inflation von 1,7 Prozent ergibt sich für den Einzelnen eine bereinigte Gehaltssteigerung von noch rund 1,4 Prozent“, sagt Birgit Horak, Partner bei der Beratungsgesellschaft Lurse AG.

Horak und ihre Kollegen haben ausgerechnet, wie viel Budget die Firmen über die Branchen für Lohnzuwächse zurücklegen. Das Ergebnis: Die Betriebe machen dieses Jahr sogar mehr Geld für tarifliche und außertarifliche Gehaltserhöhungen locker, als zu Beginn des Jahres ursprünglich vorgesehen war. Im Vorjahr hatte das Erhöhungsbudget bei 2,5 Prozent gelegen.

Die Daten basieren auf einer Umfrage unter rund 200 Unternehmen, vorwiegend aus dem Leitindex Dax (<https://www.welt.de/themen/dax/>), und dem Mittelwerteindex MDax, aber auch aus dem größeren Mittelstand. Gut ein Drittel der befragten Firmen haben zwischen 1501 und 10.000 Mitarbeitern, ein Fünftel zählt mehr als 10.000 Beschäftigte. Die Studie lag WELT vorab vor.

„Wir registrieren einen eindeutigen Trend nach oben“, sagt Horak. Das sei auf mehrere Faktoren zurückzuführen: „Die stabile Geschäftsentwicklung, eine relativ niedrige Arbeitslosigkeit und in vielen Bereichen nahezu Vollbeschäftigung (</wirtschaft/article181603546/Jobboom-Die-Marke-von-zwei-Millionen-Arbeitslosen-ist-tatsaechlich-in-Sicht.html>)“, zählt die Expertin auf. Dazu kommen günstige Tarifabschlüsse in einigen Wirtschaftszweigen wie zum Beispiel der Chemieindustrie.

Größte Gehaltssprünge zwischen dem 25. und 30. Lebensjahr

Beschäftigte können also durchaus selbstbewusst in Lohnverhandlungen gehen. Doch was ist ein angemessenes Gehalt? Das hängt stark von der Qualifikation, vom Alter und vom Arbeitgeber ab. Durchschnittswerte bieten aber eine gewisse Orientierung:

Wie das Vergleichsportal Gehalt.de ausgerechnet hat, können qualifizierte Arbeitnehmer ihr Einkommen zwischen dem 25. und 30. Lebensjahr im Schnitt um jährlich 1043 Euro steigern. Das entspricht einem annualisierten Plus von 2,8 Prozent. Zwischen dem 30. und dem 35. Lebensjahr sollten Jahr für Jahr noch einmal 874 Euro mehr drin sein. In konjunkturell guten Jahren – wie derzeit – fällt das Plus in der Regel stärker aus, in schwachen Jahren geringer. Das gilt für Fachkräfte ohne Personalverantwortung.

Führungskräfte verdienen mit 35 Jahren im Schnitt bereits doppelt so viel wie ihre Kollegen, nämlich 95.888 Euro. Anders als einfache Arbeitnehmer können Führungskräfte ihr Gehalt auch jenseits des 40. Lebensjahres noch deutlich ausweiten, bis auf 133.901 Euro bei Erreichen des siebten Lebensjahrzehnts. In der normalen Gehaltsbiografie von

Arbeitnehmern ohne Personalverantwortung gibt es jenseits der 40 meist keine großen Sprünge mehr.

„Je mehr Verantwortung Beschäftigte tragen, desto kostbarer sind sie. Wer also im Gehalt signifikant steigen will, sollte Führungspositionen anstreben (</wirtschaft/karriere/plus181268456/Branchen-Faktor-Hier-sehen-Sie-ob-Ihr-Chef-zu-viel-verdient.html>) und hierfür auch einen Unternehmenswechsel in Betracht ziehen“, sagt Philip Bierbach, Geschäftsführer von Gehalt.de. Aber auch spezielles Fachwissen, vor allem in naturwissenschaftlich-technischen Berufen, lassen sich die Personalabteilungen etwas kosten.

Stärkstes Gehaltsplus im Maschinen- und Anlagenbau

Laut der Lurse-Studie fällt das Gehaltsplus in diesem Jahr am stärksten im Maschinen- und Anlagenbau aus. In diesem Sektor steigen die Bezüge (inklusive Bonuszahlungen) um 3,9 Prozent. Lukrativ ist auch das Arbeiten in der Elektrotechnik, wo es 3,8 Prozent mehr gibt. Überdurchschnittliche Verbesserungen erzielen mit 3,3 Prozent auch Mitarbeiter der Chemie- und Pharmaindustrie. Unterdurchschnittlich schneiden dagegen Versicherungen und Banken ab, wo es lediglich 2,2 Prozent Gesamterhöhung gibt.

Diese Ergebnisse decken sich weitgehend mit der Erhebung des Statistischen Bundesamtes, das allerdings im Gegensatz zu Lurse auch mittlere und kleine Betriebe abdeckt. Dort ist die Gehaltsdynamik nicht ganz so groß. Zum Ende des zweiten Quartals hatten die Statistiker in Wiesbaden den bundesweiten Lohnzuwachs auf 2,5 Prozent beziffert. Wie die Online-Jobbörse Stepstone, die wie WELT zu Axel Springer (<https://www.welt.de/themen/axel-springer/>) gehört, zuletzt ermittelt hat, zahlen Firmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern Hochschulabsolventen im Schnitt 7100 Euro mehr im Jahr als kleine Betriebe.

Doch selbst wenn man die niedrigeren Zahlen von Destatis zugrunde legt, steuern die Deutschen auf das fünfte Jahr mit realem Lohnzuwachs zu. Mit einer einzigen Ausnahme – 2013 – steigen die Gehälter seit einer Dekade Jahr für Jahr schneller als die Preise. Das ist nicht selbstverständlich. Zwischen der Einführung des Euro 1999 und der Finanzkrise 2008/09 blieb Arbeitnehmern unter dem Stich oft weniger.

Darauf verweisen die Wirtschaftspessimisten: Manchen Berechnungen zufolge ging es mit den Reallöhnen zwischen der Jahrtausendwende und der Finanzkrise um mehr als ein Zehntel bergab. Seither hat sich die Situation freilich umgekehrt. Das Statistische Bundesamt spricht von einem realen Lohnzuwachs von 12,1 Prozent zwischen 2007 und 2017 – nicht üppig, aber im internationalen Vergleich passabel.

Allerdings deuten auch die Destatis-Zahlen auf eine gewisse Spaltung des Arbeitsmarkts hin: Starke Zuwächse gab es nämlich vor allem bei den Spezialisten und Führungskräften. Herausragende Fachkräfte und leitende Angestellte konnten ihr Einkommen in den zehn Jahren um 26 und 33 Prozent ausweiten – und damit weit überdurchschnittlich. Auch ungelernte Arbeitnehmer brachten es vor Inflation auf ein Plus von 26 Prozent.

Fachkräfte hingegen verbesserten sich zwischen 2007 und 2017 um 23 Prozent – und damit leicht unterdurchschnittlich. Ein Teil davon erklärt sich aus der Zuwanderung, die [Arbeitsmigranten \(/wirtschaft/plus181248146/Einwanderungsgesetz-Wie-Deutschland-auslaendische-Fachkraefte-abschreckt.html\)](/wirtschaft/plus181248146/Einwanderungsgesetz-Wie-Deutschland-auslaendische-Fachkraefte-abschreckt.html) vor allem mit mittlerem Qualifikationsniveau nach Deutschland brachte. Die meisten Ökonomen führen die unterdurchschnittliche Entwicklung aber darauf zurück, dass mittlere Tätigkeiten, zumal mit einem hohen Anteil von Routinearbeiten, am ehesten von Maschinen und künstlicher Intelligenz erledigt werden können. Hier ist also eine potenzielle Konkurrenz [durch den Kollegen Roboter \(/wirtschaft/article181553610/WEF-Studie-Roboter-arbeiten-im-Jahr-2025-mehr-als-Menschen.html\)](/wirtschaft/article181553610/WEF-Studie-Roboter-arbeiten-im-Jahr-2025-mehr-als-Menschen.html) gegeben, der die Löhne drückt.

Spezialistenjobs lassen sich nicht so leicht automatisieren. Und auch Beschäftigte in manuellen Berufen, wie Friseur oder Klempner, haben dann wenig Konkurrenz durch Roboter zu befürchten, wenn ihre Aufgaben viel menschliche Interaktion und Improvisationstalent erfordern. Die Einführung des flächendeckenden Mindestlohns hat seinerzeit dazu beigetragen, dass sich die Löhne am unteren Ende besser entwickelt haben als in der Mitte der Einkommenspyramide.

Allerdings scheint dieser Trend im Jahr 2018 nicht mehr ganz so klar zu sein. Aus der Lursee-Untersuchung geht hervor, dass es in der Boombranche Maschinenbau vor allem die Angestellten und Produktionsmitarbeiter sind, die üppigste Gehaltserhöhungen erwarten dürfen, nämlich vier Prozent. Möglicherweise gewinnt der [viel beschworene Fachkräftemangel \(/wirtschaft/article181343286/Fachkraeftemangel-Oekonomen-zweifeln-](/wirtschaft/article181343286/Fachkraeftemangel-Oekonomen-zweifeln-)

[an-der-Millionen-Luecke.html](#)) nun doch die Oberhand und zwingt die Betriebe dazu, auch ihre Mitarbeiter im mittleren Bereich besser zu entlohnen. Für das Gros der Beschäftigten gibt es eine gute Nachricht.

Diese Verhandlungstipps geben Experten

Der Beratungsfirma zufolge stehen auch die Zeichen für 2019 auf Grün: Die Unternehmen kalkulieren demnach schon jetzt mit einem Gesamterhöhungsbudget von 2,7 Prozent. Wegen der steigenden Inflation dürfte das reale Plus allerdings etwas schwächer ausfallen als 2018. Bei einer prognostizierten Preissteigerung dürfte Arbeitnehmern 2019 unter dem Strich 0,8 Prozent mehr übrig bleiben.

Nach bisherigem Stand ist die Elektrotechnikbranche kommendes Jahr der attraktivste Sektor. Die Branche hat sich schon jetzt auf 3,4 Prozent Gehaltserhöhungen über alle Mitarbeitergruppen eingestellt. Für die außertariflichen Angestellten ist mit 3,5 Prozent das dickste Plus vorgesehen.

Grundsätzlich raten Experten, im Verhandlungsgespräch die eigene individuelle Leistung in den Fokus zu stellen. Vergleiche mit Kolleginnen und Kollegen seien immer problematisch. „Für eine Gehaltserhöhung sind Faktoren relevant, die den Erfolg des Mitarbeiters messen – dazu zählen abgeschlossene Projekte, gewonnene Kunden, produzierte Stückzahlen und weitere entscheidende Kennzahlen“, erklärt Gehalt.de-Geschäftsführer Bierbach. Der Zeitpunkt einer Gehaltsverhandlung sei ebenfalls sehr wichtig. „Gehaltsgespräche passen optimal ins Jahresgespräch oder dann, wenn es dem Unternehmen wirtschaftlich sehr gut geht“, sagt der Vergütungsexperte.

Bierbach hat noch einen Tipp für Mitarbeiter, die bei ihren Chefs auf Granit beißen: „Sollte sich eine monetäre Gehaltserhöhung nicht durchsetzen lassen, bleibt unter Umständen ein Spielraum für andere Vergünstigungen.“ Das könnten zusätzliche Urlaubstage sein, Zuschüsse zum Fitnessstudio oder Essensmarken.

Die WELT als ePaper: Die vollständige Ausgabe steht Ihnen bereits am Vorabend zur Verfügung – so sind Sie immer hochaktuell informiert. Weitere Informationen: <http://epaper.welt.de>

Der Kurz-Link dieses Artikels lautet: <https://www.welt.de/181642210>