



# LÖHNE & GEHÄLTER

Autor:	Herausgeber:
 <p><b>gbo Human Resources</b></p> <p><b>Deutsch-französische Personalberatung</b></p> <p>Gilles Boquien 35, rue de la Boétie 75008 Paris Tel: +33 1 45 63 08 64 Fax: + 33 1 45 63 04 28 Email: <a href="mailto:info@gbo.fr">info@gbo.fr</a> Homepage : <a href="http://www.gbo-personalberatung.com">www.gbo-personalberatung.com</a></p>	 <p><b>AHK</b> Deutsch-Französische Industrie- und Handelskammer Chambre Franco-Allemande de Commerce et d'Industrie</p> <p>Jörn Bouselmi, Alexandra Seidel-Lauer 18, rue Balard 75015 Paris Tel: +33 1 40 58 35 35 Fax: +33 1 45 75 47 39 Email: <a href="mailto:medias@francoallemmand.com">medias@francoallemmand.com</a> Homepage: <a href="http://www.francoallemmand.com">www.francoallemmand.com</a></p>

unter Mitarbeit von: Pia Bihlmaier, Lisa Modest, Isabel Braband, Lola Mahul, Laura Flemming, Carole Saint Germain

Paris im Januar 2011

### **Kapitelauszüge:**

1. Wirtschaftliche Struktur Frankreichs
2. Arbeitslosigkeit
3. SMIC – der gesetzliche Mindestlohn
4. Sozialabgaben und Steuern in Deutschland und Frankreich – ein Vergleich
5. Motivationsfaktoren für französische Führungskräfte
6. Löhne und Gehälter verschiedener Stelleninhaber in ausgewählten Unternehmensbereichen
7. Der erfolgreiche Wechsel in der Geschäftsleitung

#### 1. Auszug aus dem Kapitel „Wirtschaftliche Struktur Frankreichs“

Gegen Ende des Jahres 2009 erholte sich die französische Wirtschaft allmählich wieder von der Wirtschaftskrise. Die zwei Hauptgründe für das gestiegene Wachstum waren eine Zunahme des privaten Verbrauchs um 0,9% und Bestandsveränderungen bei den Unternehmen.

Die deutsch-französischen Wirtschaftsbeziehungen blieben trotz Krise bestehen. Die kontinuierliche Weiterentwicklung dieser Geschäftsbeziehungen basiert auf einem wettbewerbsfähigen Distributionsnetz, das Deutschland in Frankreich aufgebaut hat.

....

Die deutsch-französischen Wirtschaftsbeziehungen blieben trotz Krise bestehen. Die kontinuierliche Weiterentwicklung dieser Geschäftsbeziehungen basiert auf einem wettbewerbsfähigen Distributionsnetz, das Deutschland in Frankreich aufgebaut hat.

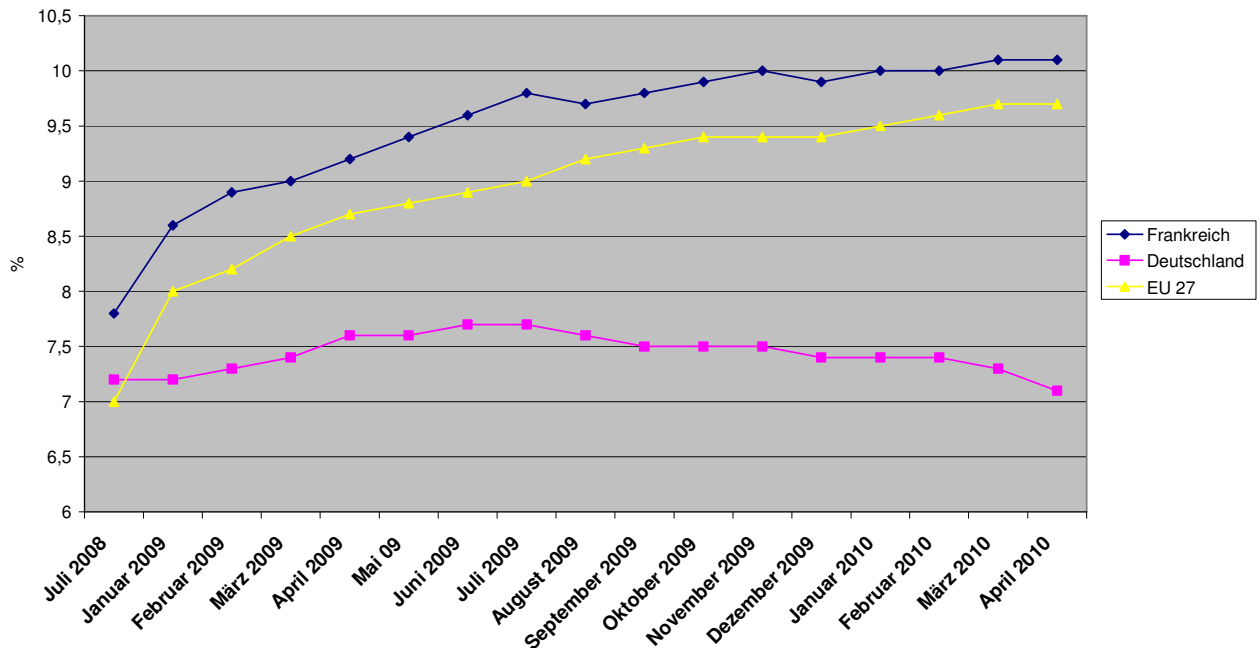
#### 2. Auszug aus dem Kapitel „Arbeitslosigkeit“

Mit dem Rückgang der Wirtschaftstätigkeit sank auch die Zahl der Beschäftigten ab dem zweiten Quartal 2008. Insgesamt wurden von Dezember 2007 bis Dezember 2008 93 000 Arbeitsplätze gestrichen. Die Krise traf alle Bereiche der Privatwirtschaft, unter anderem auch die Baubranche und den Dienstleistungssektor, beide hatten in den Jahren zuvor viele Arbeitsplätze geschaffen.

Die größten Auswirkungen hatte die Krise auf die Zeitarbeit, die Hauptvariable der Anpassung der Arbeitsplätze an die Wirtschaftstätigkeit: einer von fünf Zeitarbeitsplätzen verschwand 2008, vorallem im Industriesektor.

Zugleich stieg der Anteil der Kurzarbeit zum Jahresende. Nach zwei Jahren in denen die Arbeitslosenquote gesunken war, steigt die Arbeitslosenquote wieder seit dem Frühjahr 2008. Sie erreichte Ende 2008 in Frankreich 7,6%, d.h. 2,1 Mio Arbeitslose. Im Vergleich dazu hatte Deutschland im Juni 2008 nur eine Arbeitslosenquote von 7,2%.

Die Entwicklung der Arbeitslosenquote in % von Juli 2008 bis April 2010



### 3. Auszug aus dem Kapitel „SMIC – der gesetzliche Mindestlohn“

#### **3.1.1 SMIC – der gesetzliche Mindestlohn**

Der Mindestlohn SMIC (*Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance*) ist die jedem Arbeitnehmer ab 18 Jahren in Frankreich gesetzlich garantierte Mindestvergütung für eine Stunde tatsächlich geleisteter Arbeit. Die Einführung eines Mindestlohnes ergab sich als Folge der prekären wirtschaftlichen Situation Frankreichs nach dem Zweiten Weltkrieg.

Der SMIC wird von der Regierung unter Berücksichtigung der allgemeinen Lohnentwicklung mindestens einmal im Jahr am 1. Juli festgelegt. Seit Januar 2011 beträgt der SMIC 9 € pro Stunde (brutto); das bedeutet also für eine Vollzeitstelle (35 Stundenwoche), ein Monatsgehalt von 1 365€ brutto. Die Regierung darf den Mindestlohn nicht weniger erhöhen als die Hälfte der Erhöhung der Kaufkraft der vom Arbeitsministerium festgelegten durchschnittlichen Stundenlöhne. Praktisch ausgedrückt bedeutet dies, dass die Regierung bei einem Anstieg des allgemeinen Preisniveaus von z.B. 3% und einem Anstieg der Löhne von 6% den SMIC um mindestens 4,5% erhöhen muss (6% durchschnittlicher Anstieg des Lohns minus 3% Inflation ergeben einen durchschnittlichen Kaufkraftgewinn von 3%. Die Hälfte von 3, also 1,5%, hat die Regierung neben dem Inflationsausgleich in Höhe von 3% den SMIC Empfängern zu gewähren).

#### 4. Auszug aus dem Kapitel „Sozialabgaben und Steuern in Deutschland und Frankreich – ein Vergleich“

Wichtige Unterschiede bei der Einkommensbesteuerung in Frankreich und Deutschland ergeben sich dabei durch folgende Sachverhalte: In Frankreich wird die Lohnsteuer nicht direkt durch den Arbeitgeber vom Gehalt abgezogen, sondern vom Arbeitnehmer selbst an das Finanzamt bezahlt und dessen Satz liegt in Deutschland auch weithaus höher als in Frankreich. Außerdem ist eine Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag (angenommen wurde ein Arbeitsverhältnis in Westdeutschland) in Frankreich nicht existent...

Wie die obige Tabelle belegt, führen die unterschiedlichen Regelungen in Frankreich und Deutschland zu beachtlichen Unterschieden bezüglich der Höhe der Arbeitskosten und dem Nettogehalt. Während aufgrund der höheren Sozialabgaben die Arbeitskosten eines französischen Arbeitgebers die eines deutschen bei weitem übersteigen, so bleibt dem französischen Arbeitnehmer unter dem Strich ein weit höheres Nettogehalt nach Steuern als dem eines deutschen Arbeitnehmers mit gleichem Bruttogehalt.

#### 5. Auszug aus dem Kapitel „Motivationsfaktoren für französische Führungskräfte“

Wie bereits erwähnt ist das Gehalt nicht der einzige Faktor, weswegen sich Berufseinsteiger oder auch erfahrene Führungskräfte auf der Suche nach einer neuen Herausforderung für ein Unternehmen entscheiden. Nach einer Kienbaum-Studie zur Arbeitgeberwahl legen immer weniger Einsteiger Wert auf Geld. An erster Stelle der Kriterienliste von Arbeitgebern stehen die Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung, die ein Unternehmen bieten kann. Eine kollegiale Arbeitsatmosphäre und ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit werden als nächstes genannt. Nur für 31% der Absolventen spielt die Vergütung eine wichtige Rolle.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Quelle: Business On, 2010, [www.business-on.de](http://www.business-on.de)

6. Auszug aus dem Kapitel „Löhne und Gehälter verschiedener Stelleninhaber in ausgewählten Unternehmensbereichen“

**5.3.3 Unternehmensbereich Verkauf**

<b>Position</b>	<b>Minimum in €</b>	<b>Mittelwert in €</b>	<b>Maximum in €</b>
Vertriebsleiter ( <i>Directeur Commercial</i> )	75.000	122.000	150.000
Verkaufsleiter ( <i>Directeur de Ventés</i> )	69.000	87.000	115.000
Gebietsverkaufsleiter ( <i>Chef de Ventés Régional</i> )	62.000	79.000	105.000
Verkaufsingenieur/ Techn. Verkäufer ( <i>Ingénieur Technico-Commercial</i> )	45.000	57.000	79.000
Vertreter ( <i>Représentant oder Attaché Commercial</i> )	41.000	52.000	72.000
Innendienstleiter ( <i>Responsable de l'Administration des Ventés</i> )	49.000	65.000	81.000
Kundendienstleiter ( <i>Responsable du Service Après-Vente = SAV</i> )	48.000	65.000	84.000
Zweisprachige Handelsassistentin ( <i>Assistante commerciale bilingue</i> )	30.000	44.000	42.000

*Abbildung 41: Einkommen (Fixum + variabler Anteil) im Unternehmensbereich Verkauf*

Fast alle Mitarbeiter der Verkaufsabteilung beziehen variable Gehaltsanteile, die sich nach dem Erreichungsgrad der Jahresziele richten und in der Regel zwischen 15 und 30% des Gesamtgehalts betragen. Qualitative Ziele wie Stimmigkeit und Einheit innerhalb des Teams oder Zusammenarbeit zwischen Außen- und Innendienst (Kundenbetreuung etc.) können ebenfalls die Höhe des variablen Gehalts beeinflussen.

## *7. Auszug aus dem Kapitel „Der erfolgreiche Wechsel in der Geschäftsleitung“*

Für eine Firma ist ein Direktionswechsel ein entscheidender Einschnitt. Umso wichtiger ist es, größtes Augenmerk darauf zu legen, dass der beste Kandidat für den Posten gefunden wird.

Der entscheidende Faktor auf Direktionsebene ist nicht, viele Diplome und Fachwissen zu besitzen. Es sind vielmehr die individuellen Eigenschaften des Geschäftsführers, die zur Weiterentwicklung der Firma beitragen, und die es deshalb bei der Auswahl des geeigneten Kandidaten besonders zu berücksichtigen gilt.

Bei der Besetzung einer Führungsposition für eine deutsche Filiale in Frankreich kommt es darüber hinaus darauf an, dass der Stelleninhaber über Erfahrung in der interkulturellen Zusammenarbeit verfügt und Sensibilität für in diesem Rahmen auftretende Problemfelder mitbringt.