

## » Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose 2012

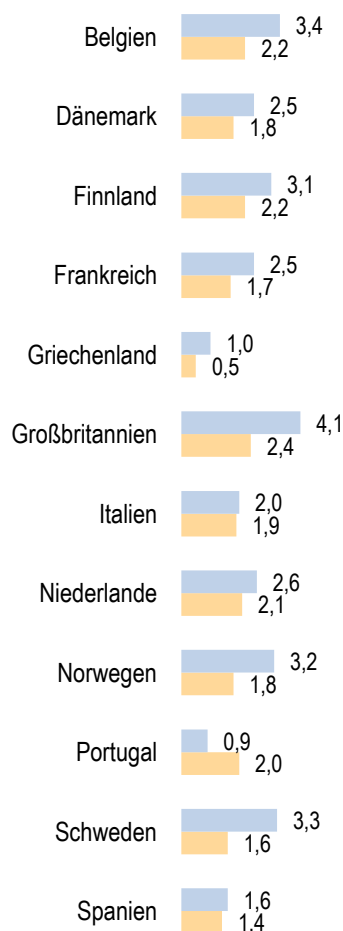
Prognostizierte Gehaltsentwicklung in 25 ausgewählten europäischen Ländern



## Prognostizierte Gehaltsentwicklung 2012 in westeuropäischen Ländern

Mit der Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose wollen wir unsere Kunden bei der Vorbereitung personalpolitischer Entscheidungen unterstützen. Für die anstehende Gehaltsrunde 2012 geben wir Ihnen einen Überblick über die prognostizierten Gehaltsentwicklungen und Inflationsraten in 25 ausgewählten europäischen Ländern.

- Prognostizierte Gehaltsentwicklung
- Erwartete Inflationsrate



Die vorliegende Prognose stützt sich neben unserer langjährigen Erfahrung in der Vergütungsberatung insbesondere auf den engen Austausch mit unseren Kunden. In diesem Jahr sind die Informationen von insgesamt über 400 Unternehmen in die Prognose zu den Gehaltsentwicklungen eingeflossen.

Hatte nach der Finanz- und Wirtschaftskrise die Wirtschaft mit einem unerwarteten starken Aufschwung zur alten Stärke zurückgefunden, so häufen sich zurzeit wieder Informationen, die zur Vorsicht mahnen. Meldungen über staatliche Liquiditätsengpässe, dem Ausweiten von Rettungsschirmen und letztlich die Herabsetzung der Bonität der USA sind Auslöser der erneuten Unsicherheit.

Auf der anderen Seite sind Nachrichten über sinkende Börsenkurse derzeit oft flankiert von Nachrichten über Umsatz- und Gewinnsteigerungen. Dies gilt vorrangig für die produzierenden Industrieunternehmen, aber auch einige Dienstleister vermelden deutlich positive Nachrichten. Inwiefern die Realwirtschaft von den Unsicherheiten an den Finanzmärkten in Mitleidenschaft gezogen wird, bleibt derzeit noch abzuwarten.

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist, getrieben durch gut gefüllte Auftragsbücher, angespannt. Der Fachkräftemangel ist daher ein oft diskutiertes Thema in Unternehmen. Teilweise deutliche strukturelle Gehaltsanpassungen nach oben in vielen der betrachteten Länder, sind die logische Folge.

Auch die Bindung von Leistungsträgern an das Unternehmen wird so immer entscheidender für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Um die leistungsstarken Mitarbeiter an das eigene Unternehmen zu binden, werden auch vergütungspolitische Elemente genutzt. So nimmt die Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung auf allen Ebenen immer weiter zu.

Die Höhe der variablen Bezüge für das Jahr 2011, die in der ersten Jahreshälfte 2012 zur Auszahlung kommen, werden voraussichtlich auf einem ähnlich hohen Niveau liegen, wie die Auszahlungen für das Jahr 2010 in der ersten Jahreshälfte 2011.

**Abbildung 1:** Prognostizierte Gehaltsentwicklungen und Inflationsraten in Westeuropa (alle Angaben in %)

**Tabelle 1:** Prognostizierte Inflationsraten und Gehaltsentwicklung in Deutschland, Österreich und der Schweiz (alle Angaben in %)

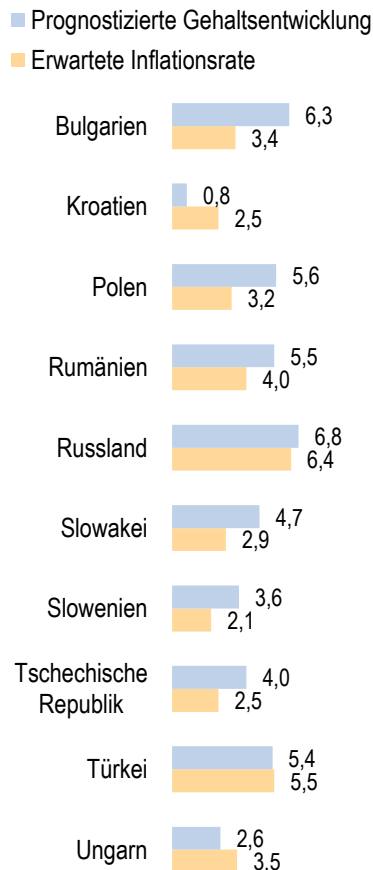
Region	Inflationsrate	Gesamt	Top-Management	Middle Management	Spezialisten	Sachbearbeiter	Arbeiter
Deutschland	2,0	3,2	3,5	3,2	3,2	2,9	2,9
Österreich	2,1	2,9	3,5	3,4	3,0	2,7	2,7
Schweiz	0,9	1,9	1,8	1,9	2,0	2,0	2,0

### Quellen:

Prognose Gehaltsentwicklung: Kienbaum (2011)  
Inflationsrate: WKO, OECD (2011)

## Prognostizierte Gehaltsentwicklung 2012 in osteuropäischen Ländern

Die Gehaltssteigerungen für Mittel- und Osteuropa weisen traditionell große Unterschiede in ihrer Gehaltsentwicklung auf, wobei die Spannen jene in Westeuropa deutlich überschreiten. Dies liegt nicht nur an zum Teil höheren Inflationsraten sondern auch an einer langsamen aber stetigen Angleichung an westeuropäische Verhältnisse.



**Abbildung 2:** Prognostizierte Gehaltsentwicklungen und Inflationsraten in Osteuropa (alle Angaben in %)

Tarifverhandlungen bieten ein interessantes Stimmungsbild eines Landes. Auch wenn die tatsächlichen Erhöhungen nur in übertragenem Sinne auf Führungs- und Expertenebene umgelegt werden können, zeigen sie eine Grundstimmung, die sich über einen längeren Zeitraum aufgebaut hat und die nähere Zukunft beeinflussen wird. Somit lohnt es sich, einen kurzen Blick darauf zu werfen.

Im Gegensatz zu Deutschland oder Österreich finden Tarif- bzw. Kollektivverhandlungen im überwiegenden Teil Mittel- und Osteuropas auf Unternehmensebene statt. Die Gewerkschaften verhandeln mit Regierungen und Arbeitgebern in erster Linie über die Mindestlöhne, denen in Ländern mit einem niedrigen Lohnniveau eine zentrale Bedeutung zukommt.

Während in Kroatien der Mindestlohn seit 2009 stagniert, wurde er dieses Jahr in Polen um über 5 %, in Ungarn und in Russland über 6 % (Moskau knapp 17 %) angehoben. In der Slowakei, Tschechien und der Türkei finden derzeit Gespräche statt, denen teilweise substantielle Forderungen der Gewerkschaft zugrunde liegen. Beachten sollte man hierbei, dass der Mindestlohn in manchen Ländern noch deutlich unter dem Existenzminimum liegt.

Die Stimmung zwischen den Interessensvertretungen ist je Land sehr unterschiedlich. Polen zeigt sich stark und kämpferisch, in Russland hingegen sind öffentliche Streiks deutlich zurückgegangen. In Slowenien und Kroatien ist die Stimmung zurückhaltend, was vor allem in Slowenien auf die noch deutlich angeschlagene Wirtschaft und die harten Verhandlungen im vergangenen Jahr zurückzuführen ist.

In Ungarn finden derzeit zahlreiche Verhandlungen auf Unternehmensebene statt. Änderungen im Steuersystem – zu Lasten des Arbeitnehmers – beeinflussen die Nettovergütung, was zunehmend von der Unternehmensseite kompensiert werden muss.

Viele der mittel- und osteuropäischen Länder erwägen erstmals wieder eine zumindest teilweise Anpassung an die Inflationsrate im öffentlichen Sektor.

Große Länder wie Russland, Polen, Türkei oder Rumänien sind wegen ihrer wirtschaftlichen Bedeutung als Absatzmärkte von strategischer Bedeutung, während Länder wie die Tschechische Republik, Slowenien oder Kroatien oft eine Zusatzfunktion als Marktbe-arbeitung für eine gesamte Region ausüben. Rumänien, Bulgarien oder die Ukraine sind aufgrund ihrer niedrigen Lohnkosten für internationale Investoren besonders attraktiv. Türkei, Polen, die Tschechische Republik sowie Russland weisen sich derzeit durch eine besonders florierende Wirtschaft aus, wobei die Türkei auch bei kontinentaleuropäischen Ländern immer stärker als Wachstums- und Investitionsmarkt wahrgenommen wird.

Für internationale Konzerne wird eine systematisierte Vergütungspolitik über all ihre Standorte hinweg zum zentralen Thema. Die damit verbundene Transparenz trägt nachhaltig zur Effizienzsteigerung und Flexibilisierung bei internen Abläufen bei. Sie wird zur unumstößlichen Basis für globale strategische Beschlüsse sowie für lokale Ad-hoc Entscheidungen. Um erfolgreich zu sein, muss die Vergütungssystematik jedoch für ein Unternehmen, seine Strategie, seine Kultur, sein Image und seine langfristigen Unternehmensziele maßgeschneidert sein.

### Quellen:

Prognose Gehaltsentwicklung: Kienbaum (2011)  
Inflationsrate: WKO, OECD (2011)