

Pressemitteilung 4/2010

Kienbaum-Studien zur Vergütung in Russland und Polen

Gehälter in Polen steigen geringer als in Russland

Wien, 27. Februar 2010 Die internationale Finanz- und Wirtschaftskrise ist an polnischen Unternehmen nicht spurlos vorübergegangen. Als Konsequenz haben sie die Gehälter ihrer Mitarbeiter deutlich geringer erhöht als zuvor: Während in den vergangenen Jahren die Gehälter oft um bis zu 20 Prozent erhöht wurden, beziehen polnische Mitarbeiter 2009 lediglich sechs Prozent mehr Lohn. Im Jahr zuvor haben polnische Unternehmen die Grundgehälter noch um knapp zehn Prozent angehoben. Höhere Gehaltssteigerungen erzielen Fach- und Führungskräfte in Russland: Dort haben die befragten Unternehmen die Gehälter ihrer Mitarbeiter 2009 um 10,9 Prozent erhöht und damit ebenfalls moderater als im Vorjahr (12,8 Prozent). Das sind Ergebnisse zweier aktueller Kienbaum-Studien zur Vergütung von Mitarbeitern und Leitenden Angestellten in Polen und Russland. Dazu hat die Managementberatung Kienbaum Daten zu 7.554 Positionen in 137 Unternehmen ausgewertet.

Russische Unternehmen zahlen die höchsten Gehälter

Das Gehaltsniveau ist in Russland höher als in Polen: Ein russischer Geschäftsführer bezieht durchschnittlich 145.427 Euro im Jahr, während sein polnischer Kollege mit 123.182 Euro vergütet wird. Die Gehälter variieren jedoch innerhalb einer Hierarchieebene stark: Während der am besten vergütete polnische Geschäftsführer das 20-fache von dem am schlechtesten Vergüteten in gleicher Position bezieht, sind die Gehaltsspannen in Russland sogar noch größer: Hier weichen die Jahresgesamtgehälter der Geschäftsführer sogar bis um das 30-fache voneinander ab. Neben der Unternehmensgröße und dem Wirtschaftssektor beeinflusst die Region, in der ein Unternehmen ansässig ist, die Gehaltsstrukturen maßgeblich. „Während in den russischen Wirtschaftszentren Moskau und St. Petersburg deutlich höhere Löhne und Gehälter als im Landesdurchschnitt gezahlt werden, ist in Polen der Großraum Warschau in der Gehaltsliga führend. Gerade in ländlicheren

Gegenden werden unterdurchschnittliche Gehälter gezahlt, weshalb es zu derart großen Spannen kommt“, sagt Kienbaum-Vergütungsexpertin Maria Smid aus Wien.

Krisenzeit ist Kündigungszeit

Die Wirtschaftskrise hat die polnische wie auch die russische Personalpolitik verändert: In Polen sprachen elf Prozent der Unternehmen betriebsbedingte Kündigungen bei der Stammebelegschaft und 13 Prozent bei befristeten Verträgen und Leiharbeitsverträgen aus. In Russland reagieren auf diese Art sogar 22 beziehungsweise 17 Prozent der Unternehmen. 47 Prozent der befragten russischen Unternehmen geben an, dass die Gehaltserwartungen der Bewerber geringer als zuvor ausfallen. In gut der Hälfte der Unternehmen ist zeitgleich die Anzahl der Bewerbungen gestiegen. Polnische Unternehmen spüren die Krise im Bewerbermanagement weniger stark, mussten jedoch mit gezielten Maßnahmen auf die schlechte wirtschaftliche Lage reagieren: Zwölf Prozent der Unternehmen haben bereits Kurzarbeit bei unverändertem Lohn eingeführt. Weitere zehn Prozent prüfen die Möglichkeit, Kurzarbeit bei reduzierten Löhnen einzuführen.

Anteil der ausgezahlten Boni sinkt in Polen und Russland um die Hälfte

Aufgrund der wirtschaftlich schwierigen Situation ist der Anteil der tatsächlich ausbezahlten Boni am Gesamtgehalt drastisch gesunken: In Polen umfassen die Bonuszahlungen im Durchschnitt 13 Prozent der Gesamtbezüge, während es im Jahr zuvor noch 27 Prozent waren. In Russland bilden die variablen Vergütungsbestandteile lediglich zwölf Prozent des Gehalts. Im Vorjahr betrug dieser Anteil noch 21 Prozent. „In Polen und Russland sind die variablen Zahlungen mehrheitlich an die Unternehmensperformance und weniger an persönliche Ziele geknüpft. Dies stärkt das Bewusstsein der Mitarbeiter, sich für übergeordnete Unternehmensziele einzusetzen und auf diese Art die Aussicht auf ein höheres Gehalt zu verbessern. Natürlich bietet es in wirtschaftlich schwierigen Zeiten dem Unternehmen die Möglichkeit, Personalkosten einzusparen, ohne sofort Personalkosten einzuleiten“, sagt Smid. Variable Vergütungssysteme finden in polnischen und russischen Unternehmen zunehmend Anwendung: In Polen beziehen 85 Prozent der erfassten Positionsinhaber Bonifikationen. In Russland liegt dieser

Wert bei 77 Prozent. Im Vorjahr erhielten in Polen 81 Prozent und in Russland 75 Prozent variable Vergütungsanteile.

Leichte Entspannung auf den Arbeitsmärkten

Erwartungsgemäß hat sich sowohl in Polen als auch in Russland die Situation auf dem Arbeitsmarkt aufgrund der Krise etwas entspannt. Über alle Positionen hinweg bewerten polnische und russische Unternehmen die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 4 (ungenügend) mit der Note 2,3. Während sich heute Gebiets- und Produktverkaufsleiter auf dem polnischen Arbeitsmarkt rarmachen (Note 2,8), sind Mitarbeiter für den Bereich Technik in Russland am schlechtesten verfügbar (Note 2,7). In Polen vergeben Unternehmen für die Verfügbarkeit von Abteilungssekretären und Sachbearbeitern mit einer 1,4 beziehungsweise 1,6 die besten Noten. Die Position des Mitarbeiters für den Bereich Administration (2,0) lässt sich in Russland am besten besetzen.

Die Vergütungsstudien 2009/2010 „Internationale Unternehmen in der Russischen Föderation (Schwerpunkt Moskau) – Mitarbeiter und Leitende Angestellte“ sowie „Internationale Unternehmen in Polen – Mitarbeiter und Leitende Angestellte“ sind zum Preis von jeweils 600,- Euro (+MwSt.) über den Online-Shop von Kienbaum unter www.kienbaum.at oder direkt bei der Kienbaum Vergütungsberatung, Tuchlauben 8,1010 Wien (Fax +43 1 533 51 88-40) erhältlich. Für Rückfragen steht Ihnen Mag. Maria Smid gerne zur Verfügung. Telefon: +43 1 533 51 88-22, E-Mail: maria.smid@kienbaum.at.

Kienbaum ist in Deutschland Marktführer im Executive Search und im HR-Management und gehört zu den führenden Managementberatungen. Mit seinem integrierten Beratungsansatz begleitet Kienbaum Unternehmen aus den wesentlichen Wirtschaftssektoren bei ihren Veränderungsprozessen von der Konzeption bis zur Umsetzung. Kienbaum verbindet ausgewiesene Personalkompetenz mit tiefem Wissen in Strategie, Organisation und Kommunikation.

Weitere Informationen:

Erik Bethkenhagen

Fon: +49 2261 703-579

erik.bethkenhagen@kienbaum.de