



PUBLIKATION

So viel Gehalt dürfen Sie im nächsten Jahr fordern

Copyright und Erstveröffentlichung

Die Welt
Ausgabe vom 8. Oktober 2019, S. 13

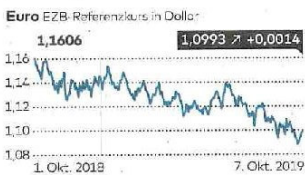
<https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/article201466776/Lurse-Studie-So-viel-Gehalt-duerfen-Sie-2020-fordern.html?wtrid=socialmedia.email.sharebutton>

Xetra-Kurse (16.30 Uhr)

Adidas: 271,35 (- 0,09%)
 Allianz: 207,55 (+ 0,63%)
 BASF: 62,09 (+ 0,78%)
 Bayer: 63,23 (+ 1,53%)
 Beiersdorf 106,00 (+ 0,14%)
 BMW: 62,37 (- 0,03%)

Continental: 112,04 (- 1,75%)
 Covestro: 43,15 (+ 0,05%)
 Daimler: 43,72 (- 0,21%)
 Dt. Bank: 6,42 (- 0,94%)
 Dt. Börse: 139,95 (- 0,25%)
 Dt. Post: 28,71 (- 0,59%)
 Dt. Lufthansa: 14,38 (+ 3,23%)
 Dt. Telekom: 15,19 (+ 0,40%)

E.on: 8,93 (+ 0,51%)
 FMC: 58,84 (- 0,20%)
 Fresenius: 41,15 (- 1,12%)
 HeidelbergCement: 62,04 (+ 0,00%)
 Henkel Vz.: 92,74 (+ 1,96%)
 Infineon: 16,25 (+ 1,09%)
 Linde plc: 170,65 (+ 1,16%)
 Merck: 102,15 (+ 0,99%)



So viel Gehalt dürfen Sie im nächsten Jahr fordern

Schon jetzt legen die Unternehmen ihre Personalbudgets für 2020 fest. Eine Analyse zeigt, wie groß die Lohntöpfe je nach Branche sind

Im Wirtschaftsleben ist intelligente Planung die halbe Miete. Auch für Arbeitnehmer zahlt es sich aus, gut vorbereitet zu sein, wenn es um Gehalt und Konditionen geht. Essenziell ist, schon jetzt zu wissen, wie die Personalbudgets der Unternehmen für das kommende Jahr aussehen.

VON DANIEL ECKERT

Wenig bekannt, aber wahr ist: Viele Betriebe legen schon jetzt fest, wie groß die Töpfe für Gehaltserhöhungen 2020 sind. Wer die Größe der Töpfe kennt, kann bei Lohnverhandlungen sicherer auftreten. Das Beratungsunternehmen Lurse hat bei Firmen aller Branchen die Erhöhungsbudgets für 2020 abgefragt und die Daten zusammengetragen. Die Auswertung lag WELT vorab vor.

Obwohl sich die Konjunktur zuletzt deutlich eingetrübt hat, verspricht 2020 ein mehr als passables Jahr für qualifizierte und hoch qualifizierte Arbeitnehmer zu werden. Im Durchschnitt können Fachkräfte damit rechnen, ihr Einkommen um 2,9 Prozent zu steigern. Um diesen Prozentsatz steigen laut Lurse die Erhöhungsbudgets in der breiten Wirtschaft. Im Jahr 2019 wurden die Erhöhungsbudgets insgesamt um drei Prozent nach oben geschraubt, also kaum stärker als jetzt für 2020 erwartet.

Allerdings haben Fachkräfte in den verschiedenen Branchen eine unterschiedlich starke Position. Daher können sie in dem einen Sektor mehr, in dem anderen Sektor etwas weniger als das arithmetische Mittel verlangen. Besonders komfortabel ist die Situation für Beschäftigte der Elektrotechnik, der Elektronik und der Halbleiterindustrie. In diesem Sektor sind 2020 überdurchschnittlich starke Gehaltssteigerungen von über drei Prozent möglich. Auch im Bereich Automotive, also Fahrzeugbau und Zulieferer, sieht es für die Beschäftigten nicht so schlecht aus, wie man anhand der jüngsten Jobbaumeldungen aus der Branche vermuten könnte. Versicherungen und Banken liegen 2020 dagegen unter dem Durchschnitt, was die Erhöhungsbudgets in Deutschland angeht. Dort dürften es die Beschäftigten also eher schwer haben, die durchschnittlichen 2,9 Prozent zu erreichen.

Einflussfaktoren auf Gehaltserhöhung

Ausgewählte Faktoren in Prozent



WELT

Quelle: Lurse

Erwartete Erhöhung der Tariflöhne und -gehälter

Anteil der Unternehmen in Prozent



WELT

Quelle: Lurse

Diese Unternehmen zahlen am besten

in Deutschland



WELT

Quelle: Glassdoor

Allerdings müssen Arbeitnehmer immer auch einkalkulieren, welche Kompetenzen sie mitbringen. So mögen die hohen Werte für den deutschen Auto-

mobilssektor überraschen, obwohl dort schon jetzt Rezessionsangst herrscht. Doch befindet sich die Branche im Umbruch: Manche Kenntnisse gelten als

entscheidend für die Zukunft und werden entsprechend honoriert.

Gefragt sind zum Beispiel viel stärker als früher IT- und Softwareexperten. Denn immer mehr werden Autos zu fahrenden Computern, die nicht nur intelligent, sondern obendrein auch energiesparend sein sollen. „Digitalisierung ist das Topthema in den personalpolitischen Diskussionen“, sagt Birgit Horak, Vergütungsexpertin und Managing Partner bei Lurse. Das gelte insbesondere für große Unternehmen. Aktuell würden 80 Prozent der Betriebe angeben, dass das Thema für sie äußerst wichtig oder wichtig sei.

Als weiteren großen Trend nennt sie das Thema „Leadership“, das seit 2017 stetig an Bedeutung gewinne. Gemeint ist damit, wie erfolgreich eine Führungskraft aus Mitarbeitern ein Team macht, das kreativ auf das gemeinsame Ziel hinarbeitet.

Für Arbeitnehmer interessant ist vor allem, nach welchen Kriterien Entscheider einer Gehaltserhöhung zustimmen oder nicht. Aus Sicht der Personalverantwortlichen überragt ein Faktor alle anderen: persönliche Leistung. Beachtliche 85 Prozent aller Chefs sehen in Einsatz und Ergebnisbeitrag des Mitarbeiters das entscheidende Kriterium für mehr Gehalt.

Gleichzeitig sagen mehr als drei Viertel (77 Prozent), dass sie sich auch am Markt orientieren. Anders gesagt: Unternehmer schauen immer auch, was bei der Konkurrenz geboten wird, ehe sie der Lohnerhöhung zustimmen. Ein klares Argument dafür, dass sich Fachkräfte gut informieren sollten, was branchenüblich ist, zum Beispiel über Gehaltsranklisten im Internet.

Persönliche Leistung und Marktlage sind damit sogar wichtiger als die wirtschaftliche Situation des Unternehmens, die nur von 76 Prozent genannt wurde. Selbst Konzerne, die eine Schwächephase durchlaufen, kommen nicht umhin, Mitarbeitern mit gefragten Qualifikationen mehr Geld zu zahlen, wenn die es einfordern. So zeigte jüngst eine Untersuchung des Job- und Arbeitgeberbewertungsportals Glassdoor, dass Opel und ThyssenKrupp zu Unternehmen in Deutschland zählen, die ihre Mitarbeiter am besten bezahlen. Beide Firmen müssen seit Jahren geschäftliche Tiefschläge einstecken.

Wie wichtig Fachkräfte mit Schlüsselqualifikationen sind, offenbart auch der Rückblick auf das Jahr 2019: Ursprünglich sahen die Erhöhungsbudgets für das Jahr ein Plus von 2,7 Prozent vor. Trotz Konjunkturdelle musste die Firmen 0,3 Prozentpunkte drauflegen, um gut ausgebildete Mitarbeiter zu halten und zufriedenzustimmen. Auf die steigenden Lebenshaltungskosten in Deutschland nehmen indessen nur 31 Prozent der Personalverantwortlichen Rücksicht. Für Mitarbeiter ist es folglich eine schlechte Idee, den Wunsch nach mehr Geld mit höheren Kosten für Miete oder Sprit zu begründen.