



PUBLIKATION

Hier können Sie trotz Krise mehr Gehalt fordern

Copyright und Erstveröffentlichung

Die Welt – online
Ausgabe 5. Oktober 2020

Link

<https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/plus217128896/Lurse-Studie-Hier-koennen-Sie-trotz-Krise-mehr-Gehalt-fordern.html?cid=onsite.onsitesearch>

WIRTSCHAFT

BILANZ **KARRIERE** DIGITAL GELD STELLENMARKT**WELT+** SICHERE BRANCHEN

Hier können Sie trotz Krise mehr Gehalt fordern

Veröffentlicht am 05.10.2020 | Lesedauer: 6 Minuten

Von **Daniel Eckert**
Finanzredakteur

Welchen Folgen die Krise für die Karriere- und Finanzplanung von Arbeitnehmern bedeuten könnte, zeigt jetzt erstmals eine Untersuchung der Beratungsgesellschaft Lurse auf

Quelle: Getty Images/Westend61

Viele Unternehmen schrauben wegen der Belastungen ihre Gehaltsbudgets für 2021 deutlich herunter. Doch manche Branchen trotzen dem Trend. Wer diese Zahlen kennt, kann auch jetzt noch mit gutem Gewissen Steigerungen fordern.

Auch der Marktwirtschaft wohnt ein Stück Planwirtschaft inne. Ohne Pläne funktionieren weder Organisationen noch Firmen. Umso aussagekräftiger sind auffällige Abweichungen vom Plan – vor allem nach unten.

Sind diese im Sozialismus ein Symptom größerer Probleme, so können sie auf Unternehmensebene bevorstehende Schwierigkeiten oder Störungen des Geschäfts andeuten.

Auf härtere Zeiten müssen sich nach Corona auch Arbeitnehmer in Deutschland einstellen – und zwar nicht nur Beschäftigte, deren Jobs wegen der Pandemie akut in Gefahr sind, zum Beispiel im Reise- und Fremdenverkehrssektor, sondern auch Fachkräfte in Wirtschaftszweigen, die von der Pandemie wenig oder gar nicht betroffen sind.

Welchen Einschnitt die Viruskrise für die Karriere- und Finanzplanung von Arbeitnehmern bedeuten könnte, zeigt jetzt erstmals eine Untersuchung der Beratungsgesellschaft Lurse auf. Die Lurse-Experten haben Personalverantwortliche unterschiedlicher Branchen nach ihren Gehaltsbudgets für die kommenden zwölf Monate befragt.

Ergebnis: Über die Wirtschaftszweige hinweg dürften die Zuwächse deutlich geringer ausfallen als in der Vergangenheit, die Personaler sehen weniger finanziellen Spielraum für Gehaltserhöhungen.

„In der Corona-Pandemie treten viele Unternehmen auf die Kostenbremse, was auch die Gehaltserhöhungsbudgets extrem niedrig ausfallen lässt“, formuliert Uwe Klingenburg, Vergütungsexperte und Partner bei Lurse. Nicht einmal während der Finanzkrise von 2009 habe es einen so markanten Einbruch gegeben.

1,2 Prozent Budget – der niedrigste Wert des Jahrhunderts

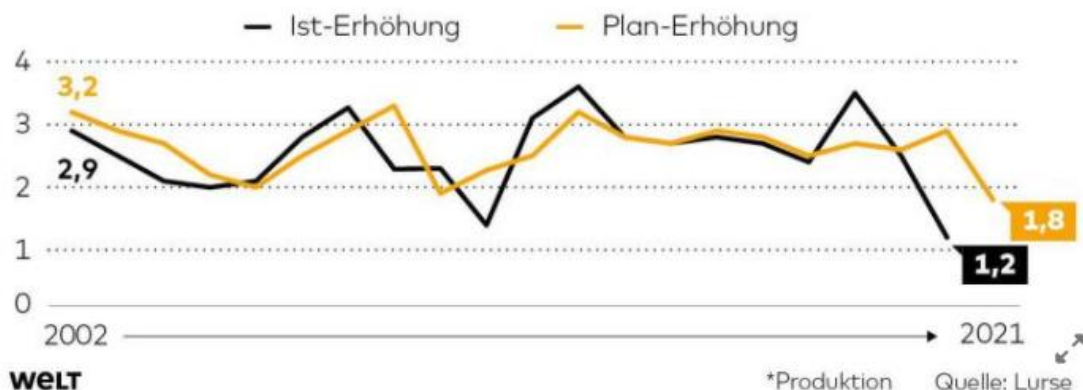
In konkreten Zahlen heißt das: Sahen die Planungen der Firmen im vorigen Jahr im Mittel noch Erhöhungen von 2,9 Prozent für die kommenden zwölf Monate vor, so visieren sie jetzt nur mehr ein Plus von 1,8 Prozent an.

„Insbesondere die Erhöhungen, die nach dem Ausbruch der Pandemie erfolgt sind, weisen auf eine konservative Planung mit einem durchschnittlichen Budget von 1,2 Prozent hin.“

Das ist der schwächste Wert seit Anfang des Jahrhunderts, als die Beratungsgesellschaft ihre regelmäßige Umfrage nach den Gehaltsbudgets der Unternehmen startete. Die Lurse-Studie „Trends in der Vergütung 2020/2021“ lag WELT vorab vor.

Größte jemals verzeichnete Abweichung* nach unten

Gep plante Gehaltserhöhungen vs. realisierte Gehaltserhöhungen
Durchschnittliches Erhöhungsbudget in Prozent



WELT

Quelle: Infografik WELT

Schon im Lauf des Jahres 2020 hat sich die Lage deutlich eingetrübt, wie die Abweichung vom Plan zeigt. Von den anvisierten knapp drei Prozent blieb über alle Mitarbeitergruppen nämlich eine realisierte Erhöhung von 1,8 Prozent übrig, was dem neuen Zielwert für 2021 entspricht.

Eine derart starke Abweichung vom ursprünglich vorgesehenen Erhöhungsbudget ist äußerst selten, zumal nach unten. Im Zuge des Fachkräftemangels mussten die Betriebe in der Vergangenheit meist mehr aufbieten als ursprünglich geplant.

Auf eine Verschlechterung ihrer Gehaltsperspektiven müssen sich Beschäftigte aller Vergütungsstufen einstellen – vom Arbeiter bis zur Führungskraft.

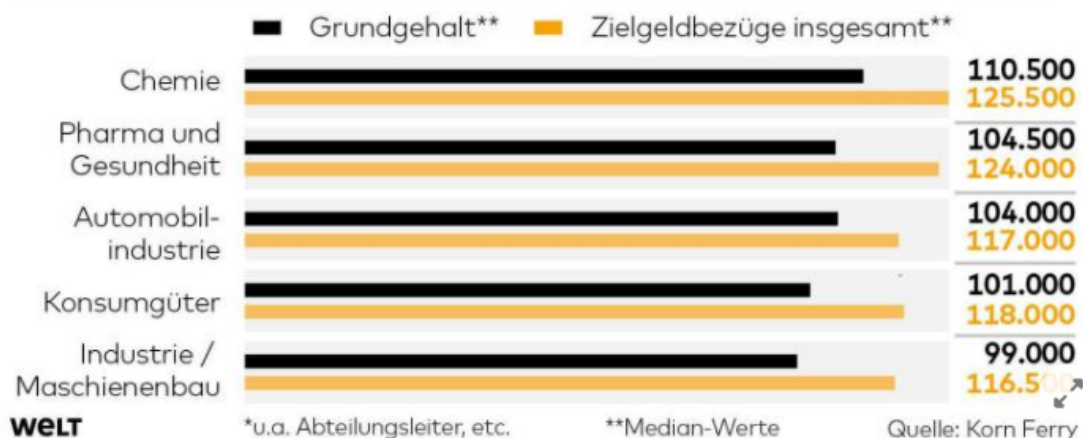
Betrachtet man das gesamte Jahr 2020, also vor und nach dem Eintreten der Viruskrise, hat sich das Vergütungsplus im Topmanagement laut Lurse auf 1,3 Prozent reduziert, wer in der Produktion arbeitet, muss dieses Jahr mit lediglich 1,2 Prozent mehr auskommen.

So geben es die Firmen an. Etwas besser stehen lediglich Führungskräfte der mittleren Ebene da, also zum Beispiel Abteilungsleiter, die 2020 über Corona hinweg einen Zuwachs von 1,7 Prozent erwarten dürfen. Den Experten zufolge ist ein Aussetzen der diesjährigen Gehaltsrunden die am häufigsten zu beachtende Reaktion auf Corona.

Mit den Vergütungstrends in Deutschland hat sich auch die Organisations- und Personalberatungsgesellschaft Korn Ferry auseinandergesetzt. Auch deren Experten kommen zum Schluss, dass es Fach- und Führungskräfte in Zukunft schwerer haben werden, höhere Gehaltsforderungen durchzusetzen.

Chemie, Pharma und Gesundheit zahlen am besten

So wird das mittlere Management* in Deutschland vergütet, in Euro /Jahr



„Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in stärker betroffenen Branchen müssen damit rechnen, im nächsten Jahr vielleicht eine Nullrunde bei der Gehaltserhöhung mitzumachen, sofern sie nicht befördert werden“, sagt Christine Seibel, Vergütungsexpertin bei Korn Ferry. Vieles hängt jedoch von der Branche ab, denn die jetzige Krise trifft die einzelnen Wirtschaftsbereiche unterschiedlich stark.

Schon jetzt herrschen nennenswerte Unterschiede, was die Vergütung angeht. Laut Korn Ferry kommen Mittelmanager in Deutschland in der Chemieindustrie auf ein Zielgehalt von 125.500 Euro im Jahr. Das Zielgehalt umfasst Grundbezüge und Boni.

Auch Firmen der Pharma- und Gesundheitsbranche bezahlen ihre Abteilungsleiter mit 124.000 Euro sehr gut. Experten unterhalb der mittleren Führungsebene verdienen rund 87.000 Euro – im Median, das bedeutet, dass die Hälfte mehr, die andere weniger bekommt, der Wert definiert also den Normalzustand in einem bestimmten Bereich, etwa der mittleren Führungsebene.

In der Konsumgüterbranche beträgt der Median für Abteilungsleiter 118.000 Euro, im Automobilbau 117.000 Euro und in der Industrie inklusive Maschinenbau 116.500 Euro. Damit liegt das Zielgehalt bei den attraktivsten Sektoren im Median rund acht Prozent über dem von Branchen, die als Paradebeispiele für Deutschlands Erfolg auf den Weltmärkten angesehen werden.

Denen könnte künftig der Wind noch stärker ins Gesicht wehen. „Wegen acht Prozent wechselt vermutlich niemand die Branche“, sagt Seibel mit Blick auf die Zahlen, „aber die Unterschiede sind dennoch signifikant.“

In fast allen Funktionen – ob Vertrieb, Finanzen, Personal oder Produktion – zahlen Chemie und Pharma in Deutschland überdurchschnittlich. Durch die Corona-Krise könnte sich der Vorsprung vor allem des Gesundheitsbereichs mittelfristig sogar noch vergrößern.

In diesen Jobs werden die höchsten Gehälter gezahlt

So wird das mittlere Management in Deutschland vergütet, in Euro /Jahr



WELT

*Median-Werte

Quelle: Korn Ferry

Doch die Pandemie hat nicht nur Auswirkungen auf die Struktur der Vergütung in der Wirtschaft, auch das Arbeiten an sich verändert sich, wie die Untersuchungen bestätigen. So haben in der Lurse-Umfrage 46 Prozent der Unternehmen angegeben, dass sie zumindest in Teilbereichen Kurzarbeit eingeführt haben.

Zugleich gibt es einen Modernisierungsschub. Infolge der Ausnahmesituation des Lockdown hat Telearbeit eine ungeahnte Wertschätzung erlangt. Beachtliche 99 Prozent aller befragten Firmen gehen demnach davon aus, dass in Zukunft Regelungen zum mobilen Arbeiten oder zum Homeoffice zur Normalität gehören werden, und zwar flächendeckend.

„Insbesondere bisherige Skeptiker wurden vom Gegenteil überzeugt. Der Fokus auf Präsenzkultur schwindet in vielen Unternehmen“, stellt Birgit Horak, Managing Partner bei Lurse, fest.

Darüber hinaus dürfte die Häufigkeit von Geschäftsreisen auch nach Abklingen der heißen Phase der Pandemie deutlich reduziert bleiben. Unternehmen hätten positive Erfahrungen mit Formen der virtuellen Zusammenarbeit gemacht.

Daher sagen 72 Prozent der teilnehmenden Unternehmen eine dauerhaft verringerte Reisetätigkeit gegenüber der Situation von vor der Pandemie voraus. „Mitarbeiter erleben eine nie da gewesene Offenheit des Managements gegenüber neuen Arbeitsmethoden“, schlussfolgert Horak.

Aus Sicht der Manager hätten Mitarbeiter während der Viruskrise bewiesen, dass sie auch dann gute Ergebnisse liefern, wenn sie außerhalb des Firmengeländes arbeiten und nur virtuell präsent sind. Künftig werde Anwesenheit wohl nicht mehr so leicht mit Leistung gleichgesetzt.

So vermindert die Corona-Krise zwar die Gehaltsaussichten, trägt aber andererseits auch zu einer Modernisierung des Arbeitslebens in Deutschland bei, die langfristig mit einem Gewinn an Lebensqualität einhergehen kann. Die Pandemie hätte demnach unerwartete Effekte. Es lässt sich eben nicht alles planen.