

Kienbaum Wien veröffentlicht Gehaltsentwicklungsprognose 2021

## PRESSEMITTEILUNG 04.2020

### *Prognose: Gehälter in Österreich steigen 2021 im Schnitt um 2,2 Prozent*

- Gehälter in den EU-Ländern steigen im Jahr 2021 zwischen 1,2 und 5,0 Prozent

---

- Außerhalb Europas steigen die Reallöhne in Indien mit 1,7 Prozent am höchsten

---

- Gehälter der Spezialisten und Fachkräfte steigen am stärksten

---

**Wien, 06. Oktober 2020** In den meisten der teilnehmenden Ländern wird es trotz der aktuellen Situation im kommenden Jahr nominale Gehaltssteigerungen geben. Durch hohe Inflationsraten, welche in einigen Ländern prognostiziert werden, wird die reale Erhöhung hier niedrig ausfallen. Teilweise wird es sogar keine Erhöhungen bis hin zu Negativeffekten geben. „Außer der Inflation ist ein weiterer wichtiger Treiber für Gehaltserhöhungen weltweit die Unternehmensperformance, sowie die wirtschaftliche Situation des Landes“, stellt Alfred Berger, Leiter des Bereichs Compensation & Performance Management sowie Board Service bei Kienbaum Wien, fest. Zudem wird die aktuelle Situation Veränderungen in der Arbeitswelt mit sich bringen. So werden 22 Prozent der Teilnehmer aufgrund der aktuellen Lage Änderungen im Benefits-Portfolio vornehmen, 13 Prozent der Unternehmen werden Änderungen im Gehaltspaket durchführen. Nächstes Jahr wird zudem rund jedes fünfte Unternehmen etwas an den Arbeitszeiten ändern. Mehr als die Hälfte der Studienteilnehmer geht davon aus, dass das Vergütungsniveau trotz der aktuellen Krise allerdings gleich bleiben wird. Das sind die Ergebnisse der Gehaltsentwicklungsprognose 2021. Sie bietet einen Überblick über die Gehälter in 47 ausgewählten Ländern mit mehr als 1.700 Teilnehmern aus Unternehmen unterschiedlicher Größen und Branchen.

#### **Unternehmensperformance als größter Einflussfaktor auf die Gehaltsentwicklung in Europa**

Die Gehälter in den EU-Ländern steigen laut Prognose zwischen 1,2 und 5,0 Prozent. Kroatien kommt dabei auf 2,1 Prozent reale Gehaltsentwicklung bei einer nominalen Erhöhung von 3,3 Prozent und weist somit die stärksten Zuwächse unter den EU-Ländern auf. Österreich liegt mit 1,3 Prozent realer Einkommensentwicklung im Mittelfeld. „In der Europäischen Union verzeichnen nur die Slowakei und Lettland eine negative Entwicklung mit -0,4 Prozent und -0,3 Prozent“, stellt Alfred Berger fest. Die durchschnittliche Gehaltssteigerung in den Nicht-EU-Ländern fällt mit 3,0 Prozent stärker aus als in den EU-Ländern. Die reale Einkommensentwicklung ist hier mit 1,6 Prozent in Bosnien und Herzegowina am höchsten.

In Europa zeigen die prognostizierten Gehaltssteigerungen nach Hierarchieebene teils deutliche Unterschiede. Für Spezialisten und Fachkräfte werden in vielen Ländern mit unter die stärksten Gehaltssteigerungen erwartet. Größter Einflussfaktor auf die Entwicklung der Gehälter in den EU-Ländern ist die Unternehmensperformance, gefolgt von der individuellen Leistung. In den

Nicht-EU-Ländern spielt die Anpassung an die Preisentwicklung eine übergeordnete Rolle und landet im Ranking auf Platz zwei hinter der Unternehmensperformance.

### **Nominale Gehälter steigen außerhalb Europas in Indien, Mexiko und Brasilien am stärksten**

Außerhalb von Europa steigen die nominalen Gehälter durchschnittlich um 2,5 Prozent. Im Vergleich der ausgewählten Länder liegt Indien mit 5,5 Prozent nominaler Gehaltssteigerung auf Platz eins. Dahinter folgen Mexiko und Brasilien mit 3,5 sowie 3,3 Prozent. In diesen Ländern werden aber auch die höchsten Inflationsraten mit 3,8 Prozent für Indien, 3,3 Prozent für Brasilien und 3,1 Prozent für Mexiko prognostiziert. „Reale Einkommenszuwächse werden somit in allen betrachteten Ländern außer in Peking und Brasilien erwartet“, fasst Alfred Berger zusammen. Im Schnitt schneiden auch hier Spezialisten und Fachkräfte gegenüber den anderen Hierarchieebenen am besten ab.

### **Kürzung der kurzfristigen und Erhöhung der langfristigen variablen Vergütung geplant**

Außer bei den Spezialisten und Fachkräften wird die kurzfristige variable Vergütung von 2020 auf 2021 gekürzt. „Beim Vorstand und der Geschäftsführung sinkt der Anteil beispielsweise von 25,9 auf 23,4 Prozent“, stellt Alfred Berger fest. Zudem werden 33 Prozent der teilnehmenden Unternehmen 2021 für das Jahr 2020 nur einen Teil der variablen Vergütung ausschütten oder diese komplett streichen. Bei jenen Unternehmen, die nur Teile ausschütten, beläuft sich die erwartete Ausschüttung auf 40 bis 50 Prozent. Die restlichen zwei Drittel werden zum jetzigen Stand die komplette kurzfristige variable Vergütung an ihre Mitarbeiter zahlen.

Im Gegensatz dazu wird der Anteil der langfristigen Vergütung von 2020 auf 2021 in allen Hierarchieebenen steigen. Die Ebene des Vorstands und der Geschäftsführung verzeichnet ein Plus von 1,5 Prozent. 9 Prozent der teilnehmenden Unternehmen planen für das Jahr 2021 eine langfristige variable Vergütung zu implementieren. Die Laufzeit wird sich nach den einzelnen Ebenen unterscheiden. Während bei den Vorständen und Geschäftsführern eine Laufzeit von fünf Jahren angedacht wird, sind es in den Ebenen darunter meist drei Jahre. Gewinn- und ergebnisorientierte Kennzahlen sind oftmals Grundlage bei der Bemessung der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung.

### **Bonussysteme haben noch Potenzial leistungsbezogener zu vergüten**

13 Prozent der teilnehmenden Unternehmen werden in diesem Jahr keine Prämien für das vergangene Jahr ausschütten. Trotz Krise werden allerdings 92 Prozent der Teilnehmer das Bonussystem für 2020 nicht aussetzen. Etwa jedes fünfte Unternehmen möchte im nächsten Jahr entgangene Boni voll oder teilweise kompensieren. Allerdings sehen die Teilnehmer in den Bonussystemen noch Potential zur Verbesserung. „Die aktuellen Systeme sind eher nicht dazu geeignet leistungsbezogen zu vergüten. Jedoch helfen Bonussysteme dabei den nachhaltigen Unternehmenserfolg zu sichern, sowie die Mitarbeiter zu motivieren. Aber auch hier ist noch Luft nach oben“, stellt Alfred Berger im Zuge der Auswertung fest.

Ein freiwilliger Gehaltsverzicht wurde bei 16 Prozent der Teilnehmer festgestellt. Dieser beträgt durchschnittlich 15,6 Prozent des Brutto-Einkommens. Im Schnitt wurde eine Dauer von 5,7 Monaten angegeben und pendelt dabei von drei Monaten bis zu einem Jahr. Weiters haben ein Drittel der teilnehmenden Unternehmen ihren Mitarbeitern eine Kompensation bei Verbesserung der Geschäftslage in Aussicht gestellt.

---

Für weitere Informationen zur Kienbaum Studie „Gehaltsentwicklungsprognose 2021“ wenden Sie sich bitte an Mag. Alfred Berger (+43 1 533 51 88-21, [alfred.berger@kienbaum.com](mailto:alfred.berger@kienbaum.com)).

---

#### **Kienbaum #WePowerment**

Kienbaum Consultants International ist eine Personal- und Managementberatung, die den Menschen in den Mittelpunkt ihres Beratungsportfolios stellt. Das Unternehmen ist darauf spezialisiert, Menschen in Organisationen zu bewegen und so Veränderungen zum Erfolg zu führen. Kienbaum ist in den Geschäftsfeldern Executive Search, Human Capital Services, Change- und Organisations-Beratung und Kommunikation tätig. Dabei greifen die interdisziplinären Teams auf jahrzehntelange Beratungserfahrung, fundiertes Branchen-Know-how und die anwendungsorientierten wissenschaftlichen Erkenntnisse des Kienbaum-Forschungsinstituts zurück. Kienbaum wurde vor 75 Jahren in Deutschland gegründet und wird heute als Familien- und Partnerunternehmen geführt. Das Beratungsunternehmen unterhält neben seinem Hauptsitz in Köln Standorte in 14 Ländern auf vier Kontinenten und ist seit über 50 Jahren in Österreich vertreten.

Weitere Informationen:

Mag. Alfred Berger

Tuchlauben 8, 1010 Wien

+43 1 533 51 88-21

[alfred.berger@kienbaum.com](mailto:alfred.berger@kienbaum.com)

[www.kienbaum.at](http://www.kienbaum.at)

---

Redaktion/Verantwortlich für den Inhalt: Mag. Alfred Berger