

# GEHÄLTER – QUO VADIS?

**Ein Blitzlicht auf die Lage des österreichischen  
Arbeitsmarktes zur Jahresmitte 2008**

Wien, August 2008 / BGa

## 1. STATEMENT

Aktuelle Wachstumserwartungen werden von Wirtschaftsforschern Schritt für Schritt zurückgenommen. Gleichzeitig steigt die Inflationsrate. Und die Gehaltszunahmen im letzten Jahr waren die höchsten seit Mitte der Neunziger Jahre.

Andererseits trocknet der Arbeitsmarkt aus: Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für manche Funktionen kaum mehr zu finden, die Arbeitslosenrate sinkt.

Diese Signale einer Umbruchssituation fordern die Personalarbeit im Unternehmen heraus und stellen wesentliche Fragen:

- Zieht der Bewerbermangel die Marktgehälter in die Höhe?
- Muss ich bei Bestandsgehältern nachziehen, um erhöhte Fluktuation abzuwehren?
- Werden Personalkosten zu einer nicht erwarteten Belastung der Ertrags-situation?

C2X und Teamforce haben diese aktuellen Fragen ihrer Klienten zum Anlass genommen, den Status des österreichischen Arbeitsmarktes zur Jahresmitte abzufragen.

Dabei stand insbesondere die Frage im Zentrum, ob sich seit dem Zeitpunkt der letzten Datenerhebung für „Die Gehälter Österreichs“ im 1. Quartal 2008 eine außergewöhnliche Verschiebung in der Datenrealität ergeben hat.

Die vorliegenden Ergebnisse der Zwischenerhebung entstammen einer Befragung im Zeitraum 15. bis 25. Juli 2008. Insgesamt nahmen 233 Klienten an der Erhebung teil, wovon 226 Antwortbögen valide waren und bei der Auswertung berücksichtigt werden konnten.

Die teilnehmenden Firmen waren überwiegend auch Datengeber bei der Datenerhebung 2008 im Q1; eine gute strukturelle Vergleichbarkeit ist daher gegeben.

Den Teilnehmern dieser Befragung danken wir herzlich; es ist immer wieder gut und wichtig, unterschiedliche Blickwinkel zu einem Gesamtbild verdichten zu erhalten.

## 2. MANAGEMENT SUMMARY

### Im Recruiting aktive Unternehmen sehen aktuelle Erschwernisse

Unternehmen mit unverändertem Personal- und Rekrutierungsbedarf sehen zu 87,5% Erschwernisse in der Personalsuche. Die hauptsächlich betroffenen Funktionen bzw. Bereiche sind Vertrieb, Finanz- und Rechnungswesen sowie EDV.

### Es gibt erheblichen Sog auf Gehälter von Neueinstellungen

Von allen Befragten spüren 71,6% einen Erhöhungsdruck auf die zu zahlenden Einkommen. Das betrifft, so die allgemeine Annahme, nicht nur einzelne Firmen oder Branchen, sondern die gesamte Wirtschaft.

Das Erhöhungsmaß liegt, im Vergleich zum Jahresanfang, im Schnitt bei gut 10%, in Einzelfällen auch über 20%.

### Wird sich das kurzfristig ändern?

Eher Nein. Die Mehrheitsmeinung erwartet bei stark nachgefragten Funktionen (Controlling, Top-Sales, IT-Spezialisten, Buchhaltung etc.) ein Andauern, generell aber keinen Flächenbrand, der die Einkommen dauerhaft nach oben reißen würde.

### Ist die Marktlage bereits dauerhaft verändert?

Ja und nein. Bei exponierten Funktionen ist wohl zu erwarten, dass die Gehalts-situation auf dem erreichten Niveau bleibt.

Nachfrage und Angebot werden sich nicht kurzfristig in Gegenrichtung drehen, somit kommt es zu einer Verfestigung auf dem neuen Niveau. Stark konjunktur-reagible Funktionen könnten aber auch kurzfristig (binnen 1 bis 2 Quartalen) auf das alte Niveau zurückfallen.

### Bedeutet das jetzt eine Neueinschätzung der Marktlage? Ist eine Gehaltsanalyse aus dem ersten Quartal bereits wertlos?

„Verwerfungen“ in der Gehaltstopographie gab es immer schon. Diese sind oft nur Ausdruck eines differenten Entwicklungstempos – ein Bereich geht rascher, ein anderer zieht nach. Hypes fallen oft wieder in sich zusammen.

Eine Reaktion auf jeden Ausschlag würde (überspitzt) Einkommen mit Tagesnotierungen produzieren. So ist die Realität nicht. Ein 2008er Gehaltshandbuch bleibt immer noch erste Leitlinie – alles andere sind, für den Augenblick, Marktschwankungen.

### Was bedeutet die Lage für Bestandsgehälter?

Da gibt es sicher Erklärungsbedarf. Wer seine HR-Politik nicht nur auf maximale Gehälter ausgerichtet hat, sondern auch Betriebsklima, Karriereoptionen und Arbeitszufriedenheit auf dem Radar hat, braucht aber nichts zu fürchten.

### 3. PERSONALSTRUKTUR UND PERSONALSUCHE

#### Starker Bedarf an neuen Mitarbeiter/Innen

Knapp 78% der Befragten haben im laufenden Jahr Rekrutierungsbedarf, weitere 13% geringen Bedarf. Dieser ist entweder gleich hoch oder höher als 2007 (jeweils etwa 47%). Nur etwa 6% der Befragten haben einen niedrigeren Suchbedarf.

#### Probleme sind (noch) Einzelphänomene

Obwohl eine starke Mehrheit von über 87% Erschwernisse feststellt, bleibt es doch für mehr als die Hälfte aller Befragten eine spezifische Situation, die nur einzelne Positionen betrifft.

Die folgenden konkreten Funktionen wurden am häufigsten genannt:

1.	Techniker (unspezifisch für Produktion und Entwicklung)	14,6%
2.	IT-Entwickler	13,7%
3.	SAP-Berater	12,8%
4.	Buchhalter (vor allem Debitoren)	12,4%
5.	Controller	11,5%
6.	Vertrieb (Key Accounter, stark auch technischer Vertrieb)	11,1%
7.	Programmierer	9,3%
8.	Product Manager	9,3%
9.	Konstrukteure (CAD)	6,6%
10.	Application Manager	4,9%

Die am stärksten betroffenen Funktionsbereiche sind:

1.	Vertrieb/Marketing	37,6%
2.	Finanz- und Rechnungswesen	30,5%
3.	EDV	24,3%

#### FRAGEN DIESES ERHEBUNGSBEREICHES:

- Hat Ihr Unternehmen im laufenden Jahr Rekrutierungsbedarf?
- Ist dieser Bedarf im Vergleich zum Vorjahr höher/ gleich/niedriger?
- Hat Ihr Unternehmen heuer wesentliche Erschwernisse im Rekrutierung festgestellt ... und in welchen Bereichen bzw. bei welchen konkreten Funktionen?

#### Logische Fortsetzung des Marktes

Die vorliegenden Ergebnisse sind grundsätzlich nicht überraschend: Die Knappheit einiger Funktionen gibt es schon länger, wie etwa bei IT- oder Finanzpositionen sowie bei Top-Kalibern im Vertrieb.

Beachtenswert ist, dass nicht mehr nur einzelne Branchen/Unternehmen/Funktionen, sondern auch „angrenzende“ Bereiche betroffen sind, die noch bis vor kurzem ausreichend volatil waren.

Ebenso interessant ist aber auch, dass offensichtlich der Rekrutierungsbedarf der Firmen – entgegen aller Ankündigungen einer nachlassenden Konjunktur – ungebrochen anhält.

#### 4. PERSONALSUCHE UND GEHÄLTER

##### Deutlicher Erhöhungsdruck zu spüren

Obwohl mit 28,4% mehr als ein Viertel der Befragten keine Veränderung aufgrund einer Verknappung auf dem Arbeitsmarkt im zu zahlenden Einkommen sieht, muss doch fast die Hälfte (48%) bei einzelnen Funktionen tiefer in die Tasche greifen und immerhin noch 23,6% sogar bei allen Neueinstellungen.

##### Keine „Wehleidigkeit“

Wie verbreitet ist aber dieser Gehaltszog? Lediglich 3,7% der Unternehmen sehen sich als Ausnahme betroffen, immerhin 35,6% orten dieses Phänomen in der gesamten Branche und mit 60,6% glaubt eine satte Mehrheit an eine gesamtwirtschaftliche Entwicklung.

##### Das Ausmaß ist erschreckend

Nach der „moderaten Betroffenheit“ wird die Erwartung, dass der Effekt minder ausgeprägt wäre, schnell enttäuscht. Im Schnitt aller Befragten werden die Gehälter um 10,8% höher gefühlt. Aufgrund Nachfrage oder Bedeutung besonderen Funktionen werden Einkommen aber auch bereits um 22,1% höher als zu Jahresbeginn gesehen.

##### FRAGEN DIESES ERHEBUNGSBEREICHES:

- Würden Sie sagen, dass die Arbeitsmarktlage Erhöhungsdruck auf die Einkommen ausübt? Müssen also bei Neueinstellungen deutlich höhere Gehälter gezahlt werden als Anfang 2008?
- Trifft das Ihrer Meinung nach alle Unternehmen, oder ist Ihr Unternehmen speziell betroffen?
- ... und in welchem Ausmaß? Die Gehälter sind im Schnitt etwa ...% höher. „Ausreisser“ liegen sogar etwa ...% höher.

##### Realität oder gefühlter Effekt?

Natürlich hat eine so rasche und kurze Befragung ihre Schwächen; möglich, dass Werte hinter den Kommastellen zu hinterfragen sind. Aber die vorliegenden Ergebnisse sind mehr als deutlich – da sind keine knappen Werte, da bleibt kein Interpretationsspielraum, da bleibt nur die Realität.

Auch der Mangel an subjektivem Schmerzempfinden („nur ich bin betroffen!“) stützt den Realitätsverbund der Ergebnisse: Wer sich selbst nicht besonders betroffen fühlt, betrachtet und beantwortet sachlicher und korrekter.

Und zuletzt: Die dargestellten Werte decken sich absolut mit den Erfahrungen und Erlebnissen aus Klientengesprächen der letzten Wochen und Monate.

## 5. ZUKUNFTSERWARTUNGEN

### Unklare Erwartungen

Auch wenn mit 55,6% eine glatte Mehrheit der Befragten an einen Trendbruch aufgrund der nachlassenden Wirtschaftslage glaubt, so gibt es doch genauso 44,4% der Antwortgeber, welche einen weiter anhaltenden Nachfragesog erwarten, der die Einkommensspirale weiter antreiben würde.

### Interpretationsspielräume

Diese Ergebnisse sind nicht so weit auseinander, dass eine klare und eindeutige Aussage möglich wäre: Das relativ knappe Ergebnis könnte zweifelsohne auf die allgemein vorherrschende Ambivalenz und Unsicherheit hindeuten.

Genauso könnten die einen Firmen von einem weiteren Nachfragesog betroffen sein, während die anderen mit gleichem Recht an eine Erholungspause glauben.

### Indiz: Geschäftserwartungen

Österreichs Firmen sind traditionellerweise schnell pessimistisch – eine stark negative Geschäftserwartung wäre also nicht außergewöhnlich.

Aber siehe da, nicht mal 10% befürchten eine aktuell absehbare Verschlechterung ihrer Geschäfte (9,2%), während gleich 35,8% an eine Verbesserung glauben. Und die Mehrheit von 55% sieht business as usual voraus.

#### FRAGEN DIESES ERHEBUNGSBEREICHES:

- Wie werden sich ihrer Meinung nach die Einkommen weiter entwickeln? Werden diese aufgrund des Nachfragesoges weiter steigen oder werden sie von der nachlassenden Konjunktur eingebremst werden?
- Welche geschäftliche Entwicklung erwarten sie für ihr Unternehmen in den nächsten sechs bis zwölf Monaten?

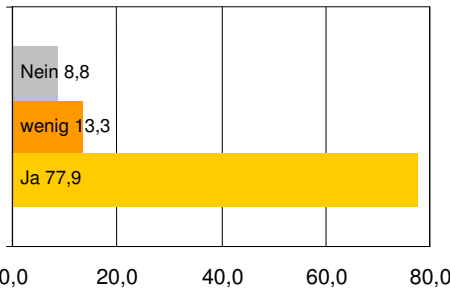
### Und der Schluss daraus?

Diese Ergebnisse erteilen der Erklärungsvariante von Unsicherheit und Ambivalenz eine recht deutliche Absage: Wird doch die geschäftliche Entwicklung generell überwiegend optimistisch eingeschätzt, dann ist das mögliche Argument einer nachlassenden Konjunktur keinesfalls mehr zugkräftig!

Somit ist ein weiter andauernder Markt-trend zu erwarten, von dem angenommen wird, dass er sich auf exponierte Teilbereiche eingrenzt und nicht weiter zunimmt. Mit anderen Worten: Rare Positionen (Profile mit mehr Unternehmensnachfrage als qualifizierten Kandidaten) werden auch auf absehbare Zeit nur mit entsprechenden Mobilitätszuschlägen besetzbar sein.

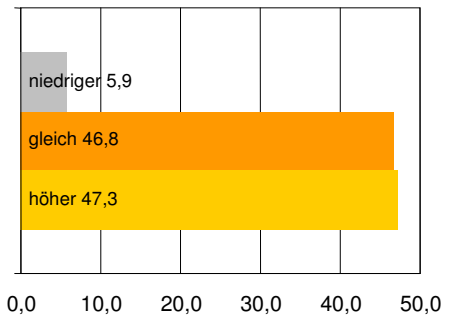
**6. DATEN UND GRAFIKEN**

**Hat ihr Unternehmen im laufenden Jahr Rekrutierungsbedarf?**



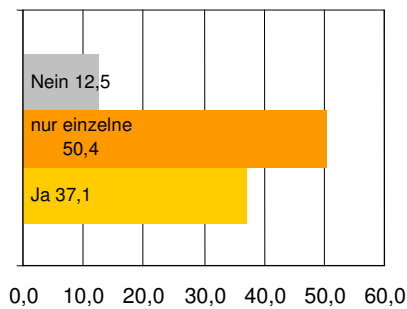
	%
Nein	8,8
wenig	13,3
Ja	77,9

**Ist dieser Bedarf im Vergleich zum Vorjahr ...**



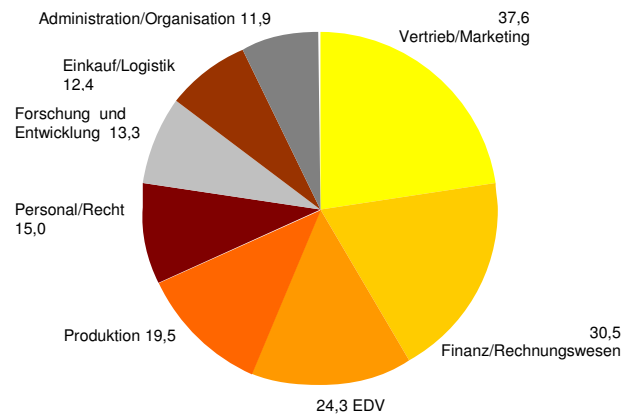
	%
niedriger	5,9
gleich	46,8
höher	47,3

**Hat ihr Unternehmen heuer wesentliche Erschwernisse festgestellt?**

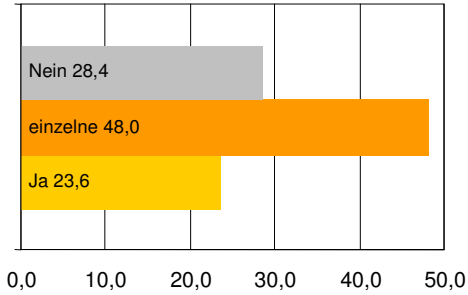


	%
Nein	12,5
nur einzelne	50,4
Ja	37,1

**... wenn ja, in welchen Bereichen**

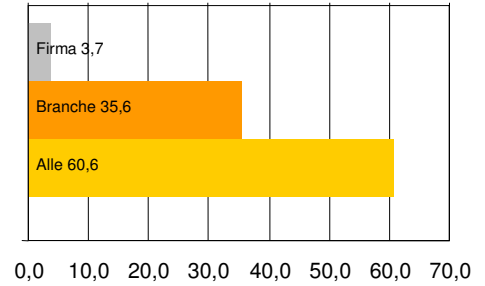


**Würden sie sagen, dass die Arbeitsmarktlage einen Erhöhungsdruck auf die Einkommen ausübt?**



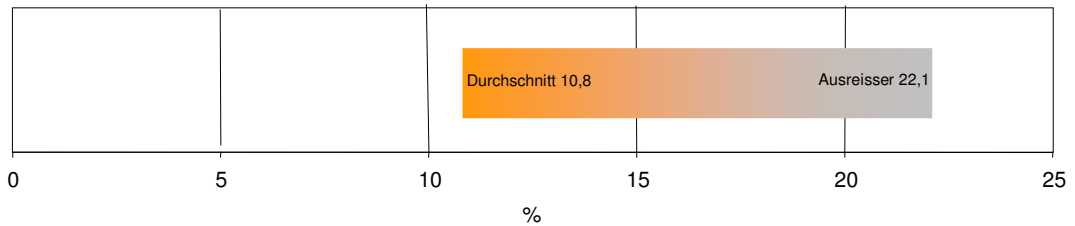
	%
■ Nein	28,4
■ einzelne	48,0
■ Ja	23,6

**Trifft das ihrer Meinung nach alle Unternehmen oder ist ihr Unternehmen speziell betroffen?**

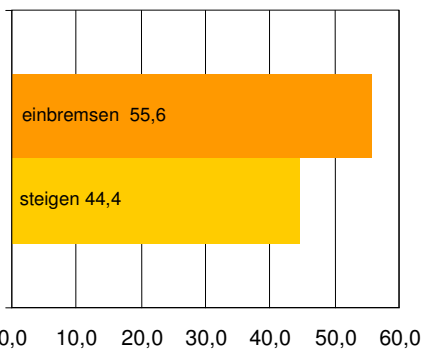


	%
■ Firma	3,7
■ Branche	35,6
■ Alle	60,6

**... und in welchem Ausmaß?**

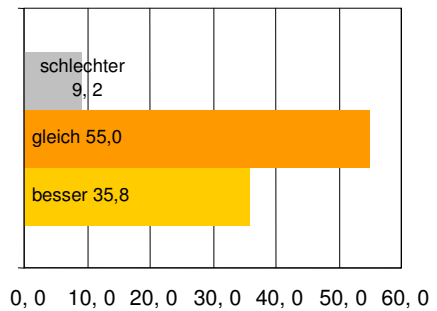


**Wie werden sich ihrer Meinung nach die Gehälter entwickeln?**



	%
■ einbremsen	55,6
■ steigen	44,4

**Welche Entwicklung erwarten sie für ihr Unternehmen in den nächsten 6-12 Monaten?**



	%
■ schlechter	9,2
■ gleich	55,0
■ besser	35,8