

Pressemitteilung 9/2009

Kienbaum-Studien zur Vergütung in Tschechien, Ungarn und der Slowakei

Tschechien, Ungarn und Slowakei: Gehälter steigen langsamer

Wien, 10. Dezember 2009 Im kommenden Jahr erhöhen Unternehmen in Tschechien, Ungarn und der Slowakei die Gehälter ihrer Mitarbeiter nur geringfügig: Während es in Tschechien von 2008 auf 2009 durchschnittlich noch sieben Prozent mehr Gehalt gab, planen die Unternehmen, im kommenden Jahr lediglich 2,9 Prozent mehr zu zahlen. Ähnlich zurückhaltend sind ungarische und slowakische Unternehmen: Die geplanten Gehaltsanhebungen betragen 3,9 Prozent beziehungsweise drei Prozent. Ein Jahr zuvor stieg die Vergütung um durchschnittlich 6,2 Prozent beziehungsweise 5,7 Prozent. Das sind Ergebnisse aktueller Studien zur Vergütung von Mitarbeitern und Leitenden Angestellten in Tschechien, Ungarn und der Slowakei. Dazu hat die Managementberatung Kienbaum Daten zu 35.851 Positionsinhabern von 183 Unternehmen ausgewertet.

Das Gehaltsniveau variiert zwischen den Ländern stark: Ein Geschäftsführer in Tschechien erzielt mit 100.242 Euro die höchsten Jahresgesamtbezüge. Seine Kollegen in Ungarn und der Slowakei verdienen 79.668 Euro beziehungsweise 78.410 Euro. Auch bei den Führungskräften belegt Tschechien im Ländervergleich den ersten Rang. Mit durchschnittlich 48.373 Euro verdienen Führungskräfte dort gut 12.000 Euro mehr als in Ungarn und der Slowakei. „Die Vorreiterrolle Tschechiens ist nicht zuletzt der wirtschaftlichen Entwicklung Prags zu verdanken. Die tschechische Hauptstadt wird zunehmend als attraktiver Wirtschaftsstandort entdeckt und geschätzt. Das Gehaltsgefüge in Prag treibt auch den Durchschnitt deutlich nach oben“, sagt Maria Smid, Vergütungsexpertin bei Kienbaum in Wien.

Variable Vergütung ist in Tschechien am weitesten verbreitet

Tschechische Unternehmen zahlen häufiger variable Gehälter als Unternehmen in Ungarn und der Slowakei: 99 Prozent der Geschäftsführer in Tschechien werden in

Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg und der persönlichen Leistung vergütet. Weit weniger verbreitet sind Tantiemen und Boni bei Geschäftsführern in Ungarn und der Slowakei mit 85 Prozent beziehungsweise 84 Prozent. Relativ weit verbreitet sind variable Vergütungssysteme auch bei Facharbeitern: Während 89 Prozent der tschechischen Facharbeiter variabel bezahlt werden, beziehen in der Slowakei 84 Prozent und in Ungarn 51 Prozent der Arbeiter in gleicher Position flexible Gehaltsbestandteile. „Variable Systeme spielen in der betrieblichen Vergütungspolitik zunehmend eine wichtige Rolle. Die Knüpfung des Gehalts an zuvor definierte Ziele fördert die Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen und ihrer Aufgabenstellung und motiviert sie zu besonderen Leistungen“, sagt Vergütungsexpertin Smid.

Anteile der variablen Vergütung am Gesamtgehalt sind in Ungarn rückläufig

Während Unternehmen länderübergreifend die Gehälter zunehmend in Abhängigkeit von Unternehmenserfolg und persönlicher Leistung der Mitarbeiter zahlen, sind die Anteile der variablen Vergütung am Gesamtgehalt 2009 jedoch rückläufig. Im Vorjahr machten Tantiemen und Boni dort im Durchschnitt 17 Prozent der Jahresgesamtvergütung aus. In diesem Jahr sind es lediglich zehn Prozent. In der Slowakei und in Tschechien ist der Anteil der variablen Vergütung nur geringfügig unter dem Vorjahresniveau: Derzeit beziehen dort die Mitarbeiter über alle Ebenen hinweg durchschnittlich 15 Prozent beziehungsweise 18 Prozent ihres Jahresgesamtgehalts variabel. „Die weltweite Wirtschaftskrise hat auch in Osteuropa Spuren hinterlassen. Insbesondere Ungarn bekam deren Auswirkungen relativ frühzeitig zu spüren. Dies kommt nun auch durch die deutlich geringeren Bonuszahlungen zum Ausdruck“, sagt Smid.

Qualifizierte Arbeitskräfte sind keine Mangelware

Insbesondere in Ungarn und der Slowakei ist die Lage auf dem Arbeitsmarkt entspannter als in der Vergangenheit. Ungarische Unternehmen bewerten in diesem Jahr die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften einer Skala von 1 (sehr gut) bis 4 (ungenügend) mit der Note 1,6. In der Slowakei und in Tschechien vergeben die befragten Unternehmen die Noten 1,8 beziehungsweise 2,0. Deutlich schlechtere

Bewertungen gab es im Vorjahr: Speziell Ungarn und Tschechien schnitten mit einer 2,4 beziehungsweise einer 2,6 schlechter ab. Slowakische Unternehmen vergaben 2008 im Durchschnitt die Note 2,1. Während sich heute Gebiets- und Produktverkaufsleiter auf dem ungarischen Arbeitsmarkt rar machen (Note 2,2), sind in Tschechien Gesamtleiter für die Bereiche Verkauf, Vertrieb und Marketing am schlechtesten verfügbar (Note 2,4). In der Slowakei vergeben Unternehmen 2009 für die Verfügbarkeit von technischen Gesamtleitern, Leitern von Produktion/Fertigung, Systembetreuern und von Facharbeitern mit einer 2,0 die schlechteste Note.

Durchschnittliche Jahresgesamtbezüge 2009, in Euro*

	Ungarn	Slowakei	Tschechien
Geschäftsführer	79 668	78 410	100 242
Führungskräfte	36 008	36 388	48 373
Fachkräfte	15 508	16 431	18 746
Facharbeiter/einfache Arbeiter	8 368	11 412	11 359

* Wechselkursstichtag: 1. Oktober 2009.

Die Vergütungsstudien 2009/2010 „Internationale Unternehmen in Tschechien – Mitarbeiter und Leitende Angestellte“, „Internationale Unternehmen in Ungarn – Mitarbeiter und Leitende Angestellte“ sowie „Internationale Unternehmen in der Slowakei – Mitarbeiter und Leitende Angestellte“ sind zum Preis von jeweils 600,- Euro (+USt.) 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 im deutschsprachigen Europa 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