

Länderinfo Mittel- & Osteuropa

Ungarn

Deutsche Firmen planen trotz Krise Lohnerhöhungen von 6,2%

FRANKFURT (Dow Jones)--Deutsche Unternehmen in Ungarn planen 2009 Lohnerhöhungen von durchschnittlich 6,2%. Im laufenden Jahr erreicht die tatsächliche Steigerung der Löhne und Gehälter im Durchschnitt 8,5%, so dass Ergebnis der aktuellen Vergütungsumfrage der Deutsch-Ungarischen Industrie- und Handelskammer und der Berater von Kienbaum.

Am lukrativsten für die Arbeitnehmerbrieftasche ist dabei weiterhin die Hauptstadt Budapest. Die niedrigsten Löhne werden dagegen in Süd- und Nordungarn gezahlt. Das durchschnittliche Jahresgrundgehalt auf Ebene der Geschäftsführung liegt aktuell bei 16,759 Mio HUF (63.481 EUR) und damit mehr doppelt so hoch wie das Salär einer Führungskraft, das mit 8,452 Mio HUF. Billiglohnland bleibt Ungarn im Vergleich zu westeuropäischen Verhältnissen bei den Löhnen für Fachkräfte (3,79 Mio HUF) und auf bei Arbeitern (1,95 Mio HUF).

Hoffnung auf eine deutlich aufgeblähte Lohntüte

Zusätzlich zum Grundgehalt kann vor allem Personal aus den Führungsetagen auf eine deutlich aufgeblähte Lohntüte hoffen: So betrug die durchschnittliche Gesamtvergütung bei Geschäftsführern 21,295 Mio HUF, Führungskräfte verdienten im Schnitt 10,213 Mio HUF. Eher gering fallen die Lohnsteigerungsmöglichkeiten bei Arbeitern aus, deren Gesamtvergütung im Schnitt 2,270 Mio EUR ausmachte. Laut Studie beweist der ungarische Arbeitsmarkt dabei hohe Flexibilität im Bereich der variablen Vergütung. So ist der variable Lohnaufschlag laut Studie eng an den Unternehmenserfolg gekoppelt.

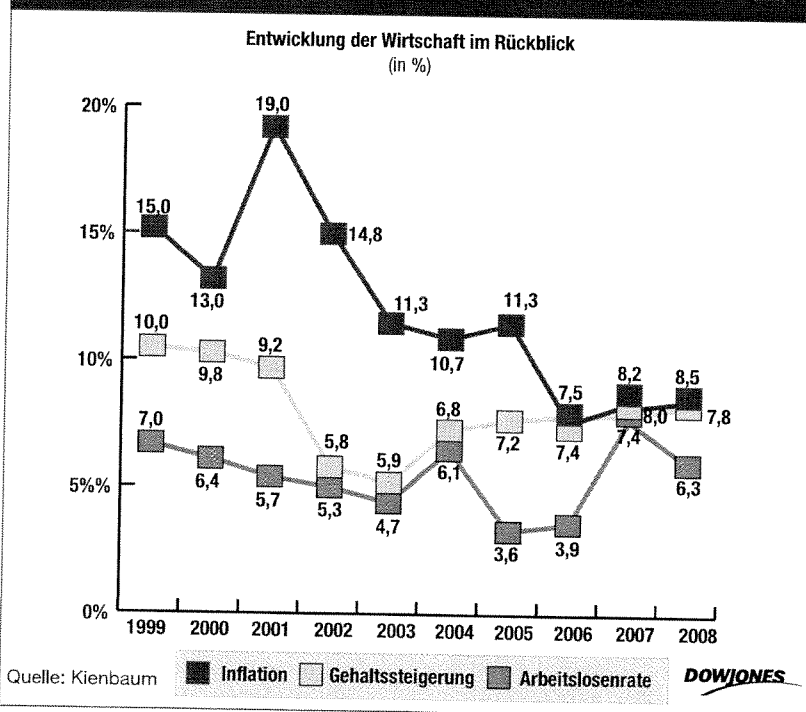
Damit sei es Unternehmen beispielsweise während der jetzigen Wirtschaftskrise gut möglich, am Markt bestehen zu können. Die Vergütung „atme“ mit der Ertragslage des Unternehmens mit, bewerten die Her-

ausgeber der Studie die Situation. Auf diese Weise könne Mitarbeiterabbau vermieden werden. Bei Geschäftsführern, die eine überdurchschnittliche Ertragslage angaben, bezogen 88% Aufschläge in Höhe von 7,682 Mio HUF, während nur 79% Geschäftsführer aus Unternehmen mit eher unterdurchschnittlicher Ertragslage zusätzliche Bezüge in Höhe von 2,762 Mio

kräften bemerkbar: in großen Unternehmen verdienen sie oft 60% mehr als ihre Kollegen in kleinen Unternehmen, Geschäftsführer von Unternehmen mit bis zu 5 Mitarbeitern erhalten nur etwa halb so viel wie ihre Kollegen in Firmen mit mehr als 500 Mitarbeitern.

In den zehn Jahren, in denen die Vergütungsstudie jetzt bereits erscheint,

Gehälter legen seit zehn Jahren kontinuierlich zu



HUF erhielten. Bei Führungskräften auf erster Ebene empfangen 94% Mitarbeiter variable Vergütung, während nur 64% der Führungsmitarbeiter aus eher ertragschwachen Unternehmen variabel entlohnt wurde, berichtet die Studie weiter.

Als besonders entscheidend für die Höhe des individuellen Gehalts haben sich die hierarchische Einstufung des Mitarbeiters und die Unternehmensgröße erwiesen. Letztere macht sich besonders im Gehalt von Führungs-

hat sich laut Studie gezeigt, dass die Unternehmensführung die Lohnsteigerungen für das kommende Jahr fast regelmäßig unterschätzt. „Die Abweichung hat sich zwar seit 1999 etwas verringert, aber selbst in den vergangenen drei Jahren lagen die tatsächlichen Gehaltssteigerung noch um etwa zwei Prozentpunkte über den geplanten“, erläuterte Maria Smid, Autorin der Studie. Die Auswertung der Daten der vergangenen zehn Jahre zeige, dass sich die Gehälter in diesem

► Die von deutschen Unternehmen kalkulierten 6,2% Lohnsteigerungen im kommenden Jahr hält Smid gerade angesichts der globalen Finanzkrise für realistisch. „Gerade aufgrund der oft sehr konservativen Erwartungen der Unternehmen werden wir im kommenden Jahr sehr nah an den Zahlen der Studie dran sein“, schätzte Smid im Gespräch mit „Dow Jones Mittel- und Osteuropa Aktuell“.

Im Vergleich zu seinen Nachbarn Tschechien und der Slowakei nimmt Ungarn weiterhin eine Mittelposition ein. Während die tschechischen Löhne sich vor allem in Führungspositionen zunehmend an westeuropäische Niveaus annähern, liegen die slowakischen Löhne leicht unter den Niveaus von Ungarn.

Geschäftsführer in Ungarn erhalten 92.000 EUR jährlich

Die in der Studie angegebenen Zahlen geben bei Geschäftsführern in Ungarn ein Jahresalar von 92.000 EUR an, während in Tschechien 101.200 EUR und in der Slowakei 84.100 EUR gezahlt werden. Auf Ebene der Facharbeiter verdient ein ungarischer Angestellter im Schnitt 9.900 EUR, während in Tschechien 12.000 EUR und in der Slowakei 9.000 EUR vergütet werden.

Die Verfügbarkeit von Arbeitskräften bewerten die befragten Unternehmen insgesamt nur als „befriedigend“. Vor allem im Großraum Budapest bewertete nur eine Minderheit von 14% die Lage als gut. Eine hohe Nachfrage bestehe vor allem in den Positionen Facharbeiter, Ingenieure, Leiter Forschung & Entwicklung und Anwendungsprogrammierer. In Ostungarn und Südungarn bewerten immerhin 50% bez. 40% der befragten Studienteilnehmer die Situation als gut. Am schlechtesten schnitt bei der Verfügbarkeit Nordungarn ab, hier vergab die Hälfte der Befragten die Note „ungenügend“, die anderen 50% vergaben ein „Befriedigend“.

Für Investoren ist jedoch das nominale Niveau der Lohnkosten längst nicht das einzige und entscheidende Kriterium bei der Standortwahl,

darauf wies Dirk Wölfer, Bereichsleiter Kommunikation der DUIHK, bei der Vorstellung der Studie hin. Für die Wettbewerbsfähigkeit seien die Arbeitsproduktivität, das Qualifikationsniveau, die Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer und auch die Verfügbarkeit von Fachkräften ebenso wichtig wie die reinen Kosten.

Nach Angaben von Eurostat erreichen z.B. die Arbeitskosten in Rumänien nominal nur 50% der ungarischen Kosten (511 gegenüber 1.035 Euro/Monat), zugleich ist aber die Arbeitsproduktivität in Ungarn um etwa zwei Drittel höher als in Rumänien. Und auch die Dynamik der Lohnentwicklung ist in Ungarn geringer als in anderen Ländern der Region. Insbesondere in den baltischen Ländern oder Rumänien, wachsen die Löhne seit Jahren deutlich schneller als in Ungarn, als Folge davon haben sich dort die Lohnstückkosten spürbar erhöht, während sie in Ungarn praktisch seit 2002 konstant geblieben sind, erläuterte Wölfer.

Einen spürbaren Wettbewerbsnachteil haben ungarische Arbeitgeber jedoch aufgrund der hohen Abgabenbelastung. Zu den ausbezahlten Arbeitseinkommen kommen hier noch einmal rund 45% an sonstigen Arbeitskosten hinzu, vor allem gesetzliche Sozialabgaben - in anderen Ländern der Region sind es bis zu 20% weniger, selbst im Hochlohnland Deutschland sind es nur knapp ein Drittel.

Die Ergebnisse der Studie beruhen auf Angaben von 10.000 Angestellten aus 26 typischen Stellenpositionen.

ASIA BRIDGE

Das führende deutschsprachige
Fachwirtschaftsmagazin über Asien

Monatlich Informationen über Märkte
und Branchen, Berichte über Aktivitäten
von Wettbewerbern und Branchen sowie
praktische Tipps und Kontaktadressen

Bestellen Sie Ihr kostenloses Exemplar:
Tel.: +49 (0) 69/2 97 25 - 1 61 oder
www.djnewsletters.de