

Pressemeldung vom 12.12.2017

## **Gehaltsprognose 2018: Fachkräftemangel sorgt für Schwierigkeiten in den Vergütungssystemen**

**Die Vergütungsexperten von Compensation Partner erwarten, dass sich der Wachstumstrend hinsichtlich der Gehälter im nächsten Jahr eher verstärken als abschwächen wird. Für qualifizierte Fachkräfte prognostizieren die Analysten ein Gehaltsplus zwischen 3,2 und 4,4 Prozent und für Beschäftigte in unteren Einkommensklassen unter 2 Prozent.**

### **Zwischen 3,2 und 4,4 Prozent Zuwachs für qualifizierte Berufsgruppen**

Für Jobpositionen, die eine hohe Qualifikation erfordern und somit unter besonders großem Nachfragedruck stehen, sieht Compensation Partner 2018 ein Wachstum zwischen 3,2 und 4,4 Prozent. Dies gilt vor allem für die „Dauerbrenner“, darunter viele Ingenieure, Mediziner und IT-Fachkräfte, aber zunehmend auch qualifizierte Mitarbeiter in den Bereichen Vertrieb, Rechnungswesen und Controlling, Einkauf oder Qualitätswesen.

### **Das hohe Gehaltswachstum wird von relativ kleinen Gruppe getrieben**

„Ein Wachstum von 4,4 Prozent ist bereits ein hoher Wert. Er deutet die tatsächliche Entwicklung allerdings nur an. Denn dieser Wert wird vor allem durch Arbeitnehmer getrieben, die den Arbeitgeber wechseln“, erklärt Tim Böger, Geschäftsführer von Compensation Partner. Ein Großteil dieser Gehaltserhöhung entfällt damit auf vergleichsweise wenige Personen, um die ein intensiver Wettbewerb tobt. Die begehrten Bewerber, die schon über Berufserfahrung verfügen, aber gleichzeitig noch flexibel sind, was Ort und Arbeitsweise betrifft, stehen oft nur für den Preis eines Gehalts von zehn bis 20 Prozent oberhalb des gewohnten Vergütungsniveaus zur Verfügung.

### **Unternehmen können ihr Potenzial häufig nicht ausschöpfen**

Daraus entsteht die Problematik, dass diese Gehälter in vielen Fällen nicht mehr mit dem Vergütungsniveau eines Unternehmens kompatibel sind. Aufgrund dessen haben sie das Potenzial, Unruhe in der Stammebelegschaft zu stiften. „Unternehmen, die diesem Trend hinsichtlich der Gehälter nicht folgen wollen oder können, sind daher oft nicht in der Lage, ihre offene Stellen zu besetzen und können ihr mögliches Wachstum nicht ausschöpfen“ so Böger weiter.

### **Lediglich zwei Prozent Wachstum in unteren Einkommensklassen**

Die Gehälter entwickeln sich heute ähnlich schnell nach oben wie in den Boomjahren 1999 und 2011/12 – allerdings betraf es 1999 in erster Linie die IT-Branche. In den Jahren nach 2009 holten die Gehälter die Einbußen, die aus der Finanzkrise folgten, auf und beruhigten sich dann wieder. „Heute treibt ein knappes Arbeitskräfteangebot die Gehälter auf breiter Front und solange die Konjunktur brummt, ist kein Ende in Sicht“, sagt Böger. Der Vergütungsexperte rechnet für die unteren Einkommensklassen mit deutlich niedrigeren Zuwächsen, die sich unter zwei Prozent bewegen.

### **Starker Verwaltungsaufwand durch variable Vergütung**

Ein kleiner Ausweg für die Unternehmen ist der Einsatz von variablen Vergütungsbestandteilen. Diese Alternative ist zwar in vielen Fällen möglich und sinnvoll, aber eben längst nicht überall umsetzbar.

„Dabei sollte beachtet werden, dass mit Ausweitung der variablen Vergütung auch der Verwaltungsaufwand wächst. Sollten nämlich die gesetzten Ziele realitätsfern sein und nicht nachvollziehbar gemessen sowie beurteilt werden, ist der Erfolg fraglich“, so Böger abschließend.

### **Über die COP CompensationPartner GmbH**

Die COP CompensationPartner GmbH ist eine Tochtergesellschaft der PMSG PersonalMarkt Services GmbH und gleichzeitig die Marke, unter der das gesamte Firmenkundengeschäft von PersonalMarkt zusammengefasst wird. PersonalMarkt wurde 1999 für das Angebot von Gehaltsdienstleistungen im Internet gegründet und bündelt die B2B-Aktivitäten unter Compensation Partner. Seit 2007 bietet das Unternehmen mit Compensation-Online einen digitalen Zugang zu einer der größten Vergütungsdatenbanken in Deutschland an.

Die Plattform beinhaltet zusätzlich eine moderne analytische Systematik zur Bewertung von Stellen in Unternehmen. Neben der automatisierten Variante über Compensation-Online bietet Compensation Partner auch auf spezifische Kundensituationen maßgeschneiderte Analysen und Benchmarks an.

#### **Kontakt:**

Artur Jagiello  
Leiter Kommunikation  
COP CompensationPartner GmbH  
[jagiello@compensation-partner.de](mailto:jagiello@compensation-partner.de)  
Tel: 040 4134 543 900