



## Presseinformation

**Herausgeber:** Deutsch-Ungarische Industrie- und Handelskammer (DUIHK), Budapest  
**Datum:** 14. Dezember 2018  
**Presse-Kontakt:** Dirk Wölfer, Bereichsleiter Kommunikation  
T: (1) 345 76 24, F: (1) 345 76 14, E-Mail: [wolfer@ahkungarn.hu](mailto:wolfer@ahkungarn.hu)  
Web: [www.duihk.hu/presse](http://www.duihk.hu/presse)

# Lohnanstieg verlangsamt sich kaum

**Die Löhne in Ungarn sind im Jahr 2018 etwas schneller gestiegen als von den Unternehmen erwartet, und auch 2019 wird der Lohndruck nur wenig nachlassen. Dies geht aus der jüngsten Vergütungsumfrage der Deutsch-Ungarischen Industrie- und Handelskammer hervor. Der Fachkräftemangel bleibt derweil eine unverändert ernste Herausforderung für die Unternehmen.**

Die Deutsch-Ungarische Industrie- und Handelskammer (DUIHK) und die Beratungsfirma Kienbaum Consultants Austria (Wien) haben in diesem Jahr zum 20. Mal eine gemeinsame Vergütungsumfrage durchgeführt, die detailliert die Vergütungsniveaus, -entwicklung und -struktur von 76 Positionen analysiert. Der jüngsten Umfrage zufolge stiegen die Grundgehälter bei den deutschen Unternehmen in Ungarn im Jahresvergleich (stand 1. September) um durchschnittlich 7,5%. Dabei nahmen die Einkommen von Arbeitern (angelernte und Facharbeiter) mit 8,9 Prozent etwas schneller zu als die der Angestellten (6,8%). Für das kommende Jahr wird eine durchschnittliche Lohnerhöhung von 5,8 Prozent erwartet. Erneut können Arbeiter und Facharbeiter mit einem überdurchschnittlichen Zuwachs rechnen (+7,6%), während Angestellte auf ein Plus von 5,5 Prozent hoffen können.

**Dirk Wölfer**, Leiter Kommunikation bei der DUIHK, hob hervor, dass die geplante Anhebung der Löhne um knapp sechs Prozent im kommenden Jahr angesichts der aktuellen Steigerungsraten von zehn Prozent und mehr eher als moderat angesehen werden kann. Dies ist nach seiner Einschätzung zum Teil darauf zurückzuführen, dass die an der Umfrage beteiligten Unternehmen meist schon heute ein höheres Lohnniveau als im Durchschnitt des Landes aufweisen. Zudem können in großen Unternehmen mit Zentrale im Ausland auch interne Faktoren den Spielraum für Lohnerhöhungen einschränken.

### Signifikante Einkommensunterschiede

Die individuellen Arbeitseinkommen weisen naturgemäß erhebliche Unterschiede auf. Ein bestimmender Faktor ist die hierarchische Stellung des Mitarbeiters im Unternehmen. Der aktuellen Umfrage zufolge betrug das Grundeinkommen bei (Fach-)Arbeitern 2.725 Mio. Forint, bei Angestellten immerhin schon 3,38 Millionen. Arbeitnehmer mit höherer fachlicher Qualifikation sowie leitende Angestellte erhalten noch deutlich höhere Einkommen, auf Geschäftsführerebene erreichen sie bereits 23 Mio. Forint pro Jahr. Der Gehaltsunterschied zwischen diesen Hierarchiestufen, der „Spread“ ist jedoch **Alfred Berger**, Leiter Compensation bei Kienbaum Consultants zufolge ähnlich groß wie in anderen Ländern. Natürlich gibt es auch in Abhängigkeit von der Branche oder

vom Standort des Unternehmens erhebliche Unterschiede in der Vergütung. Während z.B. in Budapest bzw. West-Transdanubien Löhne deutlich über dem nationalen Durchschnitt liegen (um 27 bzw. 15%), liegen sie in Süd-Transdanubien und der nördlichen Tiefebene im Schnitt um fast 10% darunter.

### **Variable Einkommen weit verbreitet**

Neben dem Grundgehalt sind an verschiedene Leistungskriterien gebundene Gehaltselemente ein wichtiger Einkommensbestandteil. Der Studie zufolge bezieht ein erheblicher Teil der ungarischen Arbeitnehmer solche Einkommen: Bei Geschäftsführern sind es 85% – bei ihnen machen sie durchschnittlich 23% ihres Jahreseinkommens aus); bei leitenden und höheren Angestellten 72 bis 75% (hier stammen 16% bzw. 10% des Gesamteinkommens aus variablen Lohnelementen), und selbst bei den Fach- und angelernten Arbeitern wird nahezu jeder Zweite über am Unternehmensergebnis beteiligt. Dies ist übrigens laut Alfred Berger ein deutlich höherer Anteil als z.B. in Österreich. Die am häufigsten angewendete Bezugsgröße für variable Einkommen sind Gewinnkennziffern, doch auch Umsatzzahlen oder – vor allem bei höheren Angestellten – wertbasierte Kennzahlen werden oft herangezogen.

### **Arbeitskräftemangel verstärkt Fluktuation**

Ein wichtiger Grund für den hohen Lohndruck ist der Fachkräftemangel. Mehr als 80 Prozent der befragten Unternehmen befanden die Fachkräfteversorgung allenfalls für „ausreichend“, darunter 25 Prozent sogar für „unzureichend“ – im Vorjahr waren es zusammen „nur“ 71% der Befragten. Besonders betroffen sind produzierende Unternehmen, aber die Bereiche Forschung und Entwicklung sowie Logistik und Supply Chain Management.

Der Arbeitskräftemangel schlägt sich allerdings nicht nur in der Lohnentwicklung nieder. Fast alle Unternehmen berichten von steigenden Gehaltsvorstellungen der Stellenbewerber, laut jedem dritten Unternehmen sind diese sogar „viel höher“ als im Vorjahr. Eine andere Folge ist eine zunehmende Fluktuation: bei jedem zweiten Unternehmen war sie 2018 „höher“, und bei weiteren 23 Prozent „deutlich höher“ als vor einem Jahr.

### **Ähnliche Arbeitsmarkttrends in anderen Ländern**

Die hohe Lohndynamik wie auch der Fachkräftemangel sind keine ungarische Besonderheit, sondern lassen sich auch in anderen mittel- und osteuropäischen Ländern (MOE) beobachten. Die diesjährige internationale Konjunkturumfrage der DUIHK – sie wurde zusammen mit den deutschen Auslandshandelskammern unter 1600 Unternehmen in 15 anderen Ländern der Region MOE durchgeführt – zeigt, dass auch insbesondere in der Tschechischen Republik, aber auch der Slowakei und in Rumänien ebenfalls ein empfindlicher Fachkräftemangel herrscht. Beim Lohnwachstum gehört Ungarn zwar aktuell zu den Spitzenreitern, aber Wachstumsraten zwischen 7 und 10% waren im vergangenen Jahr auch für fast alle anderen Länder der Region typisch. Was die nominellen Arbeitskosten (einschließlich der Abgaben für Arbeitgeber sowie eventueller staatlicher Zuschüsse) betrifft, gehört Ungarn allerdings in der EU noch immer zu den Ländern mit dem niedrigsten Kostenniveau. Im vergangenen Jahr machte der durchschnittliche Stundenlohn von neun Euro kaum mehr als ein Viertel des deutschen Wertes von 34 Euro aus, daher wird es trotz der aktuell hohen Lohndynamik noch auf längere Sicht einen erheblichen Kostenvorteil zugunsten Ungarns geben.

## Wichtige Vergütungskennziffern

	Geschäftsführung	Führungskräfte	Höhere Angestellte	Angestellte	Arbeiter, Facharbeiter	Insgesamt
<b>Grundgehaltssteigerung (%)</b>						
01.09.2017 – 01.09.2018	6.0	7.8	8.0	6.8	8.9	<b>7.5</b>
2019 (geplant)	4.4	4.5	6.1	5.5	7.6	<b>5.8</b>
<b>Jahresvergütung (Tsd HUF)</b>						
Gesamtbarvergütung	24 911	10 929	6 838	4 079	3 074	--
davon: Grundvergütung	22 966	9 611	6 076	3 397	2 725	--
<b>Erfolgsbeteiligung (%)</b>						
Empfänger	85	72	75	66	48	<b>67</b>
Variabler Anteil an der Gesamtvergütung	23	16	10	8	8	<b>11</b>

**Anmerkung:** Die angegebenen Steigerungsraten sind die in den teilnehmenden Unternehmen tatsächlich vorgenommenen Veränderungen. Der Vergleich der nominalen Vergütungsniveaus mit denen der Studie des letzten Jahres kann abweichende Steigerungsraten ergeben, da die Zusammensetzung der Teilnehmer sich von Jahr zu Jahr ändern kann. Verhältniszahlen können aufgrund der Gewichtung von den Quotienten nominaler Werte abweichen.

Quelle: DUIHK – Kienbaum Vergütungsreport 2018/19

## Über die Umfrage

Die Deutsch-Ungarische Industrie- und Handelskammer (DUIHK) und die Beratungsfirma Kienbaum Consultants Austria (Wien) haben in diesem Jahr zum 20. Mal eine gemeinsame Vergütungsumfrage durchgeführt, die detailliert die Vergütungsniveaus, -entwicklung und -struktur von 76 Positionen analysiert.

Die Studie basiert auf realen Gehaltsdaten von 16.000 Arbeitnehmern. An der Befragung beteiligten sich 56 Unternehmen, darüber hinaus wurden die Angaben von weiteren Klienten von Kienbaum in die Auswertung einbezogen. Die Teilnehmer sind überwiegend deutsche Unternehmen, annähernd die Hälfte beschäftigt mehr als 250 Mitarbeiter. 46 Prozent sind in Budapest und dem Komitat Pest angesiedelt, mehr als die Hälfte bei relativ gleichmäßiger Verteilung im Rest des Landes.

Die Angaben in der Studie beziehen sich jeweils auf den Stichtag 1. September.

\*\*\*

Die Studie kann über die DUIHK bezogen werden: Tamás Kelemen, [kelemen@ahkungarn.hu](mailto:kelemen@ahkungarn.hu), Telefon: +6 1 345 7617, oder online: <https://www.ahkungarn.hu/publikationen/publikationen-bestellen/>