

# „Fachkräftemangel heizt Löhne an“

Tiroler Gehaltsstudie zeigt große Einkommens-Streuung, vor allem bei Einstiegsgehältern. Jüngere verdienen bei gleicher Qualifikation viel weniger als Ältere. Männer verdienen 9% mehr als Frauen, Lohnschere wurde kleiner.

Von Max Strozzi

**Innsbruck** – Der Mangel an Arbeitskräften hat in den vergangenen beiden Jahren Löhne und Gehälter steigen lassen – von Jobs mit geringer Qualifikation bis hin zu hochqualifizierten Arbeitsplätzen. Die Lohnschere zwischen Mann und Frau wurde kleiner, Junge verdienen bei gleicher Qualifikation überdimensional weniger als Ältere, Teilzeit wird vergleichsweise gut bezahlt und mittlere Unternehmen legten bei der Entlohnung zu. Das sind einige Ergebnisse der 5. Tiroler Gehaltsstudie des Innsbrucker Beratungsunternehmens Connect Competence. Erfasst wurden in dieser Studie insgesamt 30.000 Mitarbeiter aus Betrieben aller Branchen ausgenommen der Tourismusbranche und der Bankenbranche. Auch geringfügig Beschäftigte wurden ausgeklammert. Einige Ergebnisse:

**1 Lohnniveau.** Wie viel jemand verdient, hänge stark von Alter, Berufserfahrung, Branche und genauer Funktion und Funktionslevel ab, sagt Bauer. Im angelernten Bereich bewege man sich in Tirol durchschnittlich bei rund 2450 Euro brutto im Monat, bei einfacheren Fachausbildungen bei etwa 2900 Euro brutto, bei Spezial-Fachausbildungen ab 3500 Euro brutto und im Top-Expertenbereich könne man über 4800 brutto Monatslohn bekommen – stets auf Vollzeitbasis gerechnet. „Das sind sehr grobe Richtwerte, die je nach Alter, Berufserfahrung, Branche und Unternehmensgröße stark, also um einige 100 Euro im Monat nach oben und unten abweichen können“,



Ältere profitieren von historisch gewachsenen Lohnstrukturen auf Kosten ihrer jüngeren Kollegen.

Foto: iStock

erklärt Connect-Competence-Chef Christian Bauer.

**2 Riesige Streuung:** Bei Jobs mit gleichen Anforderungen gibt es große Einkommensunterschiede. „Die Streuung ist enorm, das ist die Folge von Ausreißern aufgrund der Arbeitsmarktverknappung“, sagt Bauer. Sprich: Firmen zahlen mitunter deutlich mehr, um das gesuchte Personal zu bekommen. „Für Betriebe kann das irgendwann zum Problem werden – das Entlohnungssystem darf sich nicht an solchen Ausreißern orientieren, sondern am Marktwert“, sagt Bauer. Vor allem bei Einstiegs-Gehältern sei die Spanne enorm.

„Hier herrscht Wilder Westen“, so Bauer. So liege die Spanne eines Spezialisten beim Job-Einstieg zwischen 1960 Euro und 2700 Euro monatlichem Bruttogehalt. „Im Schnitt liegt die Spanne bei Einstiegsgehältern bei 24 Prozent. Das ist viel zu hoch“, meint Bauer.

**3 Bei Experten und niedrig Qualifizierten stiegen Löhne an stärksten.** Im Schnitt sind in Tirol laut der Studie die Bruttolöhne in den vergangenen beiden Jahren durchschnittlich um insgesamt 5,35 Prozent gestiegen, die Inflation betrug im selben Zeitraum

etwa 2,6 Prozent. Im Job-Segment der Experten (darunter fallen z.B. Rechnungswesen, Controlling, Anlagenprogrammierer etc.) stieg die Entlohnung seit 2017 um 6 Prozent. Den höchsten prozentuellen Lohnanstieg gab es aber im niedrig qualifizierten Bereich mit 6,8 Prozent. „Experten profitierten von der Arbeitsmarktverknappung am meisten“, sagt Bauer. Der Grund für den Anstieg im Niedriglohnbereich erklärt sich der Experte zum einen mit den KV-Abschlüssen, die viel Augenmerk auf untere Einkommen gelegt hatten. „Es wurde aber auch schwieriger,

einfache Positionen zu besetzen.“

**4 Jeder gegen jeden.** Während früher Großbetriebe am meisten zahlten, sind inzwischen auch mittelgroße Betriebe gezwungen, höhere Gehälter und Löhne auszugeben. „Heute kämpft jeder mit jedem, mittelgroße Unternehmen matchen sich bei der Bezahlung mit den Großen, weil der knappe Arbeitsmarkt sie dazu zwingt“, so Bauer. Firmen mit bis zu 100 Mitarbeitern hätten dabei einen schweren Stand, mitzuhalten.

**5 Junge zahlen für Alte:** Bei gleicher Qualifikation verdienen Ältere deutlich mehr als Jüngere – die Gehaltskurve bei Älteren ist steil, jene der Jungen flach. „Junge zahlen den Preis für die althergebrachten Gehaltssysteme, die sich stark am Alter orientieren“, sagt Bauer. So verdiene beispielsweise im mittleren Qualifikationsbereich ein Über-55-Jähriger um 53% mehr als ein 24-Jähriger. „Erfahrung ist etwas wert und muss auch bezahlt werden – das liegt aber im Bereich von 20 Prozent, nicht von 53 Prozent“, sagt Bauer. Im Top-Qualifizierten-Segment liegt die Differenz sogar bei 60 Prozent – dies liege laut Bauer auch daran, dass jüngere Mitarbeiter auch wegen des Facharbeitermangels in höhere Funktionen gehoben werden, obwohl es noch an entsprechender Erfahrung fehle. „Das führt dazu, dass nicht der eigentliche Marktwert für diese Position gezahlt wird“, erklärt Bauer.

**6 Männer verdienen 9 Prozent mehr als Frauen, Lohnschere wurde kleiner:** „Die Gehaltslücke wurde kleiner“, sagt Bauer. Männer ver-

dienen bei gleicher Qualifikation und gleichem Alter aber immer noch im Schnitt 9 Prozent mehr als Frauen – diese Berechnung ist teilzeitbereinigt, d.h. Teilzeitentlohnung wurde auf Vollzeit hochgerechnet. 2017 belief sich die Lohnschere noch bei 12,5 Prozent, 2015 bei 15 Prozent. Teilzeit ist immer noch weiblich – 45 % der Frauen sowie 16 Prozent der Männer arbeiten in Teilzeit. Hochgerechnet auf Vollzeitentlohnung seien Teilzeitjobs laut Bauer „grundsätzlich gut bezahlt“.

**7 All-In-Verträge nahmen zu:** All-in-Verträge haben seit 2015 quer durch die Qualifikations- und Einkommensgruppen stark zugenommen – 19% der Fachkräfte haben einen solchen Vertrag sowie 50 Prozent der Spezialkräfte. Doch auch 4 Prozent der gering Qualifizierten haben einen All-in-Vertrag. Bauer: „In diesem untersten Bereich haben All-in-Verträge nichts verloren.“

## Gehaltsstudie

**Teilnehmer.** Das Innsbrucker Beratungsunternehmen Connect Competence hat für seine 5. Tiroler Gehaltsstudie – sie wird im Zweijahres-Rhythmus erstellt – Lohn- und Gehaltsangaben der teilnehmenden Betriebe mit insgesamt 30.000 Mitarbeitern verarbeitet. Untersucht wurden tatsächlich gezahlte Löhne. 40 % der befragten Firmen hat mehr als 500 Mitarbeiter, ein Viertel hat 250 bis 500 Beschäftigte, 23 % zählen 100 bis 250 Mitarbeiter, 12 % beschäftigen weniger als 100 Personen. Ausgespart wurden die Branchen Tourismus und Banken sowie geringfügig Beschäftigte.