

# GEWINNER UND VERLIERER

Die Pandemie beeinflusst den Arbeitsmarkt massiv und schlägt sich auch in den Löhnen und Gehältern nieder. Positiv und negativ.

INTERVIEW: MARINA BERNARDI



Seit 2012 und sohin fast zehn Jahren führt das Innsbrucker Unternehmen CONNECT COMPETENCE als Experte für Personal und Organisation in regelmäßigen Abständen seine Tiroler Gehaltsstudie durch. Erstmals seit Jahren wurde dabei im vergangenen Jahr ein Rückgang bei den Löhnen und Gehältern von Anlernkräften, also jener Arbeitnehmer, die Aufgaben verrichten, die keine Berufsausbildung erfordern, verzeichnet. Seit 2019 musste diese Gruppe einen Lohn-/Gehaltsrückgang von durchschnittlich 5,4 Prozent hinnehmen. Auf der anderen Seite haben Arbeitnehmer, deren Jobs ausgesprochenes Expertenwissen erfordern, innerhalb von zwei Jahren ihr Einkommen im Schnitt um sieben Prozent erhöhen können.

Einkommensunterschiede tun sich aber nicht nur innerhalb der Bildungsschichten auf. Nach wie vor sind sie auch zwischen Männern und Frauen viel stärker, aber noch zwischen Jung und Alt sichtbar. Hier wirkt sich insbesondere das kollektivvertraglich geprägte Senioritätsprinzip aus. Der Unterschied zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern flacht zwar ab, liegt aber

immer noch bei bis zu 40 Prozent. Vor allem dieser Faktor braucht ein Umdenken – weg vom Alter hin zur relevanten Erfahrung. Das würde auch Frauen zugutekommen. Gender hat nach wie vor Einfluss auf die Bezahlung, vor allem auf Expertenebene. Das liegt jedoch nicht immer am Geschlecht an sich, sondern daran, dass Frauen oftmals noch weniger lange in dieser Funktion tätig sind als Männer. Somit ist ein Teil der Differenz auch genannter Seniorität geschuldet.

Wir haben Mag. (FH) Ulrike Aigner und Mag. Armin Steger von CONNECT COMPETENCE ein paar Fragen zur Studie gestellt.

**ECO.NOVA: Sie haben bereits zum sechsten Mal eine Studie zu den Löhnen und Gehältern in Tirol durchgeführt. Lassen sich über die Jahre Änderungen erkennen?**

**ULRIKE AIGNER:** Ja, es lassen sich durchaus signifikante Änderungen feststellen. So sind zum Beispiel bei den Anlernkräften, also jenen ohne spezifische Fachausbildung, die Löhne und Gehälter in dieser Zeit um 16 Prozent gestiegen, während im Fachkräftebereich im gleichen Zeitraum die Löhne und Gehälter um 27 Prozent und damit fast

doppelt so hoch gestiegen sind. Ähnliche Größenordnungen der durchschnittlichen Erhöhungen gibt es auch in Führungspositionen.

**Wie haben sich die Einstiegsgehälter in den vergangenen Jahren entwickelt?**

**AIGNER:** Auch die Einstiegsgehälter haben sich in den vergangenen Jahren stetig erhöht. Einzige Ausnahme sind die Einstiegsgehälter bzw. -löhne der Anlernkräfte.

**Tirol landet bei den Durchschnittsgehältern im Bundesländerschnitt meist auf den hinteren Rängen. Lässt sich dies auch aus Ihrer Studie ableiten bzw. wie schätzen Sie das Lohn- und Gehaltsniveau in Tirol ein?**

**ARMIN STEGER:** Dass Tirol im Bundesländervergleich bei den Durchschnittsgehältern meist auf den hinteren Rängen angesiedelt ist, können wir so nicht bestätigen. Die Löhne und Gehälter in den Branchen, die wir in Tirol analysiert haben, liegen in etwa im österreichischen Durchschnitt. Sie erreichen jedoch nicht ganz das Niveau von besonders strukturstarken Regionen wie dem Großraum Wien, aber auch Wels – Linz – Steyr oder dem Bundesland Vorarlberg.



Mag. Armin Steger,  
Beratung, Training  
und Coaching



Mag. Ulrike Aigner,  
Recruiting, Beratung  
und Training

„ES BESTEHT AUCH IN TIROL EIN ENTLOHNUNGSUNTERSCHIED ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN. ALLERDINGS LIEGT DIESER NICHT IN DER GRÖSSENORDNUNG WIE OFT IN DEN MEDIEN DARGESTELLT.“

ARMIN STEGER

**In welchen Branchen werden in Tirol im Schnitt die höchsten Gehälter bezahlt?**

**AIGNER:** Die letzte Gehaltsstudie hat in Tirol gezeigt, dass die öffentlichen Versorgungsunternehmen mit den dort gezahlten Löhnen und Gehältern vor der Metallbranche gelegen sind.

**Auch wenn die Schere kleiner wird: Nach wie vor herrschen Entlohnungsunterschiede zwischen den Geschlechtern. Worauf führen Sie das zurück?**

**STEGER:** Es besteht auch in Tirol ein Entlohnungsunterschied zwischen Männern und Frauen. Allerdings liegt der im Rahmen der Studie von uns festgestellte Lohn- und Gehaltsunterschied nicht in der Größenordnung wie oft in den Medien dargestellt. Im Bereich der Anlern- und Hilfskräfte liegt der Unterschied bei rund zwölf Prozent. Dieser Effekt wird durch den Umstand verstärkt, dass Männer in der Instandhaltung und Frauen eher in den Servicediensten zu finden sind. Größere Unterschiede gibt es im Bereich der Expert\*innen und Führungskräfte. Bei genauer Betrachtung fällt jedoch auf, dass Frauen im Vergleich zu Männern in dieser Gruppe oftmals wesentlich kürzere Erfahrungen in der Funktion aufweisen, die die Differenz erklären. Generell kann man an dieser Stelle sagen, dass in den Betrieben die Unterschiede zwischen Alt und Jung oftmals ein viel größeres Problem darstellen.

**Welchen Einfluss hat das Gehalt auf die Mitarbeitermotivation bzw. welche Rolle spielen dabei Sachleistungen?**

**STEGER:** Das Gehalt hat nach wie vor Einfluss auf die Mitarbeitermotivation. Es kommen jedoch immer mehr alternative Benefits zum Tragen – diese reichen vom freien Kaffee oder Obst über die private Nutzung von Handy und Notebook, Kinderbetreuung bis hin zum Beitrag zu Gesundheitsthemen. Auch flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit von Homeoffice spielt zunehmend eine wichtige Rolle bei der Mitarbeitermotivation bzw. -zufriedenheit.

**Den „Beruf fürs Leben“ gibt es kaum mehr, Jobs werden – freiwillig oder unfreiwillig – immer häufiger gewechselt, oft auch nur projektbezogen gearbeitet. Wie wirkt sich dies auf die persönlichen Gehaltsentwicklungen aus?**

**AIGNER:** Es gilt, Erfahrungen im Beruf zu sammeln. Sobald sich diese Erfahrungen in einem anderen Unternehmen oder anderen Beruf nützen lassen, kann sich das positiv auf die persönliche Gehaltsentwicklung auswirken.

**Wir arbeiten stetig flexibler, oftmals zeitunabhängig und immer öfter ortsungebunden. Inwiefern beeinflusst diese Tatsache aktuelle Arbeitsverträge. Welche Vor- und Nachteile haben All-In-Verträge?**

„DIE LETZTE GEHALTSSTUDIE HAT IN TIROL GEZEIGT, DASS DIE ÖFFENTLICHEN VERSORGUNGSUNTERNEHMEN MIT DEN DORT GEZAHLTEN LÖHNEN UND GEHÄLTERN VOR DER METALLBRANCHE GELEGEN SIND.“

ULRIKE AIGNER

**STEGER:** Die Vertrauensarbeitszeit gewinnt an Bedeutung, da wir in etlichen Jobs zunehmend auch in unterschiedlichen Arbeitsumgebungen arbeiten können. Jedoch gibt es nach wie vor sehr viele Jobs, beispielsweise in der Produktion, aber auch im Handel, die nach wie vor ortsgebunden sind. Diese werden in der aktuellen öffentlichen Diskussion oftmals übersehen. Ob All-In-Verträge Vor- oder Nachteile bringen, ist schwer zu beantworten, da sie sehr unterschiedlich gehandhabt werden. Bei Experten- und Führungsstellen verschwimmen aufgrund der neuen Medien Arbeits- und Freizeit zunehmend. Hier geht es verstärkt darum, eine Aufgabe zu erfüllen, sodass All-In-Regelungen kein Allheilmittel sind.

## LOHN- UND GEHALTSSTUDIE

Zum sechsten Mal führte das Tiroler Personalberatungsunternehmen CONNECT COMPETENCE gemeinsam mit BWI Unternehmensberatung eine Studie zu den Löhnen und Gehältern in Tirol durch. Diese Trends und Entwicklungen am Tiroler Arbeitsmarkt sind das Ergebnis der Gehaltsstudie Tirol 2021 aus Daten von marktdominierenden Unternehmen mit ca. 29.000 Mitarbeiter\*innen in Tirol. [www.connectcompetence.net](http://www.connectcompetence.net)