

Vergütungsreport
**Führungskräfte in
Österreich 2025**

seit 1964

Haben Sie Fragen zum Report?

Unsere Berater geben Ihnen gerne Auskunft!

+43 1 533 51 88-57

© Copyright 2025

Kienbaum Consultants Austria GmbH
Tuchlauben 8
1010 Wien

Fon: +43 1 533 51 88-57
compensation.vienna@kienbaum.com

shop.kienbaum.com
www.kienbaum.at

Projektleitung:

David Jaksch, MSc

Bitte beachten Sie: Die Kienbaum Vergütungsreports sind ausschließlich für den/die Empfänger:in bestimmt. Eine Weitergabe an Dritte oder die Nutzung für Dritte (z. B. im Rahmen von Beratungsprojekten) sind – auch auszugsweise – nicht gestattet.

Das erweiterte Nutzungsrecht gestattet die Weiterverwertung durch Dritte, sofern dies im Zusammenhang mit Zuarbeiten für den/die Empfänger:in steht. Die erweiterte Nutzung berechtigt auch, Reportdaten für Dritte zu verwenden. Sollten Sie sich für das erweiterte Nutzungsrecht interessieren, wenden Sie sich bitte an uns.

Haftungsausschluss: Die in dieser Studie enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert und geprüft. Für eventuelle Schäden, die sich aus ihrer Verwendung ergeben, übernehmen wir keine Haftung.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	6	3.4Zusatzleistungen	36
1.1 Vorwort.....	6	3.4.1 Firmenwagen	36
1.2 Das Wichtigste in Kürze – Top Management	7	4. Gesamtübersichten	40
1.3 Das Wichtigste in Kürze – Führungskräfte	8	5. Positionsübersichten	60
2. Aktuelle Gehaltsentwicklungen und Herausforderungen	10	5.1 Positionsübersicht: Vorsitz der Geschäftsführung	65
2.1.1 Entwicklung der Gehälter	10	5.2 Positionsübersicht: Mitglied der Geschäftsführung	67
2.1.2 Wirtschaftliche Situation der Unternehmen und Arbeitsmarkt.....	11	5.3 Positionsübersicht: Kaufmännische Gesamtleitung	69
3. Komponenten der Vergütung.....	13	5.4 Positionsübersicht: Technische Gesamtleitung	72
3.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen	14	5.5 Positionsübersicht: Spartenleitung	75
3.1.1 Gesamtvergütung nach Positionen.....	14	5.6 Positionsübersicht: Niederlassungsleitung	78
3.1.2 Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen	17	5.7 Positionsübersicht: Storemanager:in/Filialleiter:in	81
3.1.3 Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße	19	5.8 Positionsübersicht: Leitung Vertrieb.....	84
3.1.4 Gesamtvergütung nach Wirtschaftszweigen/Branchen.....	20	5.9 Positionsübersicht: Gebiets-/Regionalverkaufsleitung (Sparten- /Produktverkaufsleitung).....	87
3.1.5 Gesamtvergütung nach Regionen	22	5.10 Positionsübersicht: Leitung Strategie.....	90
3.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung	24	5.11 Positionsübersicht: Leitung Kundendienst/Kundenbetreuung	93
3.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung	24	5.12 Positionsübersicht: Leitung Vertriebsinnendienst.....	96
3.2.2 Exkurs: Gehaltssteigerungen	27	5.13 Positionsübersicht: Leitung Marketing.....	99
3.3 Variable Vergütung.....	29	5.14 Positionsübersicht: Leitung Unternehmenskommunikation/PR.....	102
3.3.1 Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/STI)	29	5.15 Positionsübersicht: Leitung Finanz- und Rechnungswesen.....	105
3.3.2 Zielorientierte variable Vergütungssysteme	35	5.16 Positionsübersicht: Leitung Controlling.....	108
3.3.3 Verbreitung und Höhe mehrjähriger variabler Vergütung (Long Term Incentives /LTI)	35	5.17 Positionsübersicht: Leitung Bilanzbuchhaltung/Buchhaltung.....	111

5.18	Positionsübersicht: Leitung Treasury	114
5.19	Positionsübersicht: Leitung Personal.....	117
5.20	Positionsübersicht: Leitung Personalentwicklung/Ausbildung.....	120
5.21	Positionsübersicht: Leitung Immobilienmanagement/Facility Management.....	123
5.22	Positionsübersicht: Leitung Recht.....	126
5.23	Positionsübersicht: Leitung Compliance.....	129
5.24	Positionsübersicht: Leitung IT.....	132
5.25	Positionsübersicht: Leitung IT Projektmanagement	135
5.26	Positionsübersicht: Leitung IT Betrieb (Operations)	138
5.27	Positionsübersicht: Leitung Anwendungsentwicklung (Applications) 141	
5.28	Positionsübersicht: Leitung IT Service.....	144
5.29	Positionsübersicht: Leitung Projektmanagement.....	147
5.30	Positionsübersicht: Leitung Produktion/Fertigung/Herstellung.....	150
5.31	Positionsübersicht: Meister:in Produktion	153
5.32	Positionsübersicht: Leitung Forschung und Entwicklung	156
5.33	Positionsübersicht: Leitung Qualitätsmanagement/Qualitätswesen	159
5.34	Positionsübersicht: Leitung Logistik/Supply Chain Management	162
5.35	Positionsübersicht: Leitung Einkauf	165
6.	Anhang.....	169
6.1	Hinweise zur Methodik.....	169
6.1.1	Der Untersuchungskreis.....	169
6.1.2	Methodik der Analyse	171
6.1.3	Kienbaum Grades.....	172

6.1.4	Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung	176
6.1.5	Praktische Hinweise für die Anwendung	177
6.2	Compensation Glossar.....	178

1. Einleitung

1.1 Vorwort

Als konkurrenz- und zukunftsfähiges Unternehmen ist es entscheidend, eine marktgerechte und leistungsgerechte Vergütung anzubieten, um qualifizierte Führungskräfte zu gewinnen und langfristig im Unternehmen zu halten.

Die wirtschaftliche Lage in Österreich ist derzeit angespannt und von Unsicherheit geprägt. Aufgrund verhaltener Wachstumsprognosen und anhaltender konjunktureller Schwächen wird für 2025 nur mit einer geringen wirtschaftlichen Dynamik gerechnet. Diese Entwicklung schlägt sich auch auf den Arbeitsmarkt nieder und stellt Unternehmen wie Arbeitsuchende gleichermaßen vor Herausforderungen. So stellt der Fachkräftemangel für viele Unternehmen ein ernsthaftes Problem dar, wobei ein Großteil der mittelständischen Unternehmen dies als das größte Wachstumsrisiko ansieht. Gerade bei diesen Herausforderungen spielt eine markt- und unternehmensgerechte Ausgestaltung der Vergütung eine entscheidende Rolle. Doch welche Vergütung ist im Einzelfall wirklich angemessen?

Eine interne Analyse sollte den Wertbeitrag zum Unternehmenserfolg berücksichtigen und eine faire Vergütung innerhalb des Unternehmens sicherstellen. Auch die Marktsituation in der jeweiligen Region oder Branche spielt eine wesentli-

che Rolle. Daher kann die optimale Vergütungsstrategie nur durch einen aktuellen externen Vergleich umfassend ermittelt werden.

Ein wertvolles Instrument hierfür ist der jährlich aktualisierte Vergütungsreport „Führungskräfte in Österreich“. Ziel dieser Untersuchung ist es, Unternehmen die notwendige Transparenz über die Höhe und Zusammensetzung des Gesamteinkommens zu bieten. Unser Report liefert den Verantwortlichen aktuelle Informationen und Anregungen zur Festlegung einer marktgerechten Vergütung, zur Vermeidung von übermäßiger Fluktuation und mangelnder Motivation sowie zu mehr Sicherheit bei Gehaltsverhandlungen.

In Kapitel 2 des Vergütungsberichts finden Sie Informationen zu den aktuellen Gehaltsentwicklungen und Herausforderungen. Kapitel 3 erläutert die verschiedenen Vergütungskomponenten: Zunächst wird die Gesamtdirektvergütung nach unterschiedlichen Einflussfaktoren (unternehmens-, positions- und personenspezifische Faktoren) aufgeschlüsselt. Es folgen die Grundvergütung und deren Entwicklung sowie die variable Vergütung und Zusatzleistungen. Kapitel 4 und 5 bieten umfassende Gesamtübersichten zur Vergütung sowie detaillierte Übersichten zu jeder untersuchten Position. Weitere Informationen zur Methodik dieser Untersuchung und zu den

verwendeten Begriffen finden Sie im Anhang sowie im Glossar unter Kapitel 6.

Da die im Bericht dargestellten Ergebnisse an einen breiten Teilnehmerkreis gerichtet sind, konzentrieren sie sich auf allgemeine Vergütungstatbestände und -tendenzen und können daher in speziellen Einzelfällen nicht immer zutreffend sein. Für solche Fälle möchten wir Sie auf unsere individuellen Marktvergleiche hinweisen. Unsere Expert:innen ermitteln maßgeschneiderte Vergütungen für spezifische Positionen oder Gruppen.

Abschließend möchten wir uns herzlich bei den teilnehmenden Unternehmen der Umfrage bedanken. Es handelt sich um äußerst sensible Daten, die intern mit großem Aufwand gesammelt und aufbereitet wurden. Wir hoffen, dass wir Ihr Vertrauen und Ihren Einsatz auch in diesem Jahr durch die Qualität des Reports honorieren können.



Mag. Alfred Berger
Wien, Mai 2025

1.2 Das Wichtigste in Kürze – Top Management

Unternehmen (insg.)	416	
Positionen (insg.)	738	
	Vorsitz der Geschäftsführung	Mitglied der Geschäftsführung
Grundvergütung		
Insgesamt (Median)	209 Tsd. €	191 Tsd. €
Gesamtdirektvergütung		
Insgesamt (Median)	319 Tsd. €	292 Tsd. €
Jahresbezogene variable Vergütung (STI)		
Empfänger:innen	95 %	93 %
Höhe (Median)	72 Tsd. €	65 Tsd. €
Anteil an Gesamtbarvergütung (Median)	26 %	26 %
Mehrperiodige variable Vergütung (LTI)		
Empfänger:innen	52 %	54 %
Betriebliche Altersversorgung		
Empfänger:innen	72 %	62 %
Firmenwagen		
Empfänger:innen	94 %	92 %

1.3 Das Wichtigste in Kürze – Führungskräfte

Unternehmen (insg.)	631		
Positionen (insg.)	15.814		
	Obere Führungsebene	Mittlere Führungsebene	Operative Führungsebene
Grundvergütung			
Insgesamt (Median)	128 Tsd. €	109 Tsd. €	88 Tsd. €
Gesamtdirektvergütung			
Insgesamt (Median)	147 Tsd. €	124 Tsd. €	94 Tsd. €
Jahresbezogene variable Vergütung (STI)			
Empfänger:innen	86 %	80 %	71 %
Höhe (Median)	28 Tsd. €	17 Tsd. €	10 Tsd. €
Anteil an Gesamtbarvergütung (Median)	19 %	14 %	11 %
Mehrperiodige variable Vergütung (LTI)			
Empfänger:innen	7 %	4 %	3 %
Betriebliche Altersversorgung			
Empfänger:innen	58 %	53 %	38 %
Firmenwagen			
Empfänger:innen	77 %	56 %	31 %

3. Komponenten der Vergütung

In dem folgenden Kapitel zu den Komponenten der Vergütung werden monetäre und nicht-monetäre Vergütungsleistungen wie folgt behandelt:

- 2.1 Gesamtdirektvergütung nach Einflussgrößen
- 2.2 Grundvergütung
- 2.3 Variable Vergütung
- 2.4 Zusatzleistungen

Die Grundvergütung beinhaltet die Summe aller gezahlten Monatsgehälter inklusive fest zugesagter Zusatzvergütungen.

Die Gesamtdirektvergütung schließt alle Vergütungsleistungen (fixe und variable) außer den Zusatzleistungen ein. Zur variablen Vergütung gehören sowohl jahresbezogene, sogenannte Short Term Incentives (STI), als auch mehrjährige, variable Vergütungsbestandteile, sogenannte Long Term Incentives (LTI).

Grundvergütung

Erfolgsunabhängige Festvergütung (ohne Sachbezüge und Nebenleistungen)

- + Jahresbezogene variable Vergütung (STI)
Short Term Incentives (STI), klassische Tantieme- oder Bonuszahlungen mit jährlicher Bezugsbasis (und jährlicher Auszahlung)
-

= Gesamtbarvergütung

Grundvergütung + jahresbezogene variable Vergütung

- + Mehrjährige variable Vergütung
Mid und Long Term Incentives (LTI), Zusammenfassung von nicht-aktienbasierter und aktienbasierter erfolgsabhängiger Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage
-

= Gesamtdirektvergütung

Gesamtbarvergütung + mehrjährige variable Vergütung (LTI)

- + Sonstiges (Nebenleistungen, Sonstige Leistungen)
Geldwerte (Sach-)Leistungen (z. B. für Dienstwagen), aber ohne Altersversorgung
-

- + Altersversorgung
-

5.34 Positionsübersicht: Leitung Logistik/Supply Chain Management

Tätigkeitsbeschreibung

Verantwortlich für die Planung, Steuerung und Kontrolle sämtlicher Aspekte der Warendistribution, der Speditionsauswahl und der unternehmensinternen Logistik; Gewährleistung jederzeitiger Lieferfähigkeit und effizienter Lagerbestände; Steuerung der entsprechenden Funktionsbereiche; i. d. R. Distributionslogistik und Lagerwirtschaft sowie Optimierung der Logistikleistungen und Kontrolle der Logistikkosten; Einsatzplanung neuer Mittel und Methoden.

Durchschnittliche Vergütungsdaten

	Obere Führungsebene	Mittlere Führungsebene	Operative Führungsebene
KRIEM Grade	13-17	11-15	9-12
Variable Vergütung (Empfänger:innen in %)	92 %	84 %	66 %
Höhe der variablen Vergütung (in Tsd. €)	28	14	8
Anteil variabler Vergütung an der Gesamtdirektvergütung (in %)	18 %	12 %	9 %
Firmenwagen (Empfänger:innen in %)	88 %	56 %	40 %
Betriebliche Altersversorgung (Empfänger:innen in %)	61 %	52 %	33 %

Vergütungsspannen

	unteres Quartil	Median	oberes Quartil	Durchschnitt
Grundvergütung (in Tsd. €)	84	111	146	121
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €)	92	124	173	139

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten

	Beschäftigte				insg.
	bis 100	100 - 500	500 - 1.000	über 1.000	
Obere Führungsebene					
unteres Quartil	104	114	119	127	117
Median	123	148	157	169	156
oberes Quartil	166	200	214	218	214
Durchschnitt	134	162	173	180	173
Mittlere Führungsebene					
unteres Quartil	82	85	90	98	87
Median	102	111	119	131	115
oberes Quartil	138	150	159	163	158
Durchschnitt	112	121	130	138	127
Operative Führungsebene					
unteres Quartil	66	68	72	77	70
Median	84	88	95	103	94
oberes Quartil	113	119	129	131	128
Durchschnitt	91	96	104	109	103

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Umsatz

	Umsatz (in Mio. €/Jahr)				insg.
	bis 25	25 - 100	100 - 500	über 500	
Obere Führungsebene					
unteres Quartil	103	113	125	132	117
Median	122	146	168	178	156
oberes Quartil	164	199	219	225	214
Durchschnitt	133	161	180	188	173
Mittlere Führungsebene					
unteres Quartil	79	84	91	102	87
Median	97	108	122	138	115
oberes Quartil	131	147	161	169	158
Durchschnitt	106	119	132	143	127
Operative Führungsebene					
unteres Quartil	64	67	73	80	70
Median	80	86	97	108	94
oberes Quartil	107	117	130	135	128
Durchschnitt	87	94	106	113	103

6. Anhang

6.1 Hinweise zur Methodik

6.1.1 Der Untersuchungskreis

Wichtig für Ihre Interpretation der vorliegenden Auswertungen ist die Kenntnis und Einordnung des Untersuchungskreises – also der in der Analyse untersuchten Unternehmen und Positionen. Dieser wird im Folgenden näher beleuchtet.

Grundlage für die Auswertungen sind die Vergütungsdaten aus der Kienbaum Vergütungsdatenbank. In dieser werden die Vergütungsdaten aus unseren jährlichen Datenerhebungen, individuellen Benchmarks und laufenden Beratungsprojekten, anonymisiert und standardisiert vorgehalten, um projektübergreifende Analysen durchzuführen. Die Vergütungsdatenbank beinhaltet stets die aktuellsten Daten und liefert dadurch eine verlässliche Datenquelle für unsere Vergütungsanalysen.

Extra für diese Studie wurden weitere Daten bei Unternehmen erhoben. Im Rahmen einer Fragebogenerhebung bei Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft wurden Informationen zum Unternehmen und zur Position abgefragt wie zum Beispiel die Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen, der Umsatz, die Ertragslage und regionale Verortung. Von besonderem Interesse sind

zudem die Informationen auf Positionsebene. Im Fragebogen werden Eigenschaften der Positionsinhaber abgebildet wie zum Beispiel die Position, Positionszugehörigkeit oder Ausbildungsabschluss. Zudem wurden umfassende Informationen zur Vergütung der Positionsinhaber wie zum Beispiel das Bruttomonatsgehalt, die Anzahl der Gehälter, die zugesagte und ausgezahlte variable Vergütung oder auch betriebliche Zusatzleistungen erhoben.

Unsere Daten durchlaufen einen umfassenden Qualitätssicherungsprozess und genügen höchsten Qualitätsansprüchen. Die Daten werden sowohl durch Experten der teilnehmenden Unternehmen, als auch durch unsere Kienbaum Berater und statistische Verfahren geprüft und ausgewertet, z. B. werden Ausreißer identifiziert oder Fehler in der Datengrundlage erkannt und ausgeschlossen.

In den folgenden Abbildungen geben wir Ihnen einen Eindruck über die Verteilung ausgewählter Merkmale der Stichprobe der vorliegenden Studie.

Abbildung 19: Verteilung nach Wirtschaftszweigen

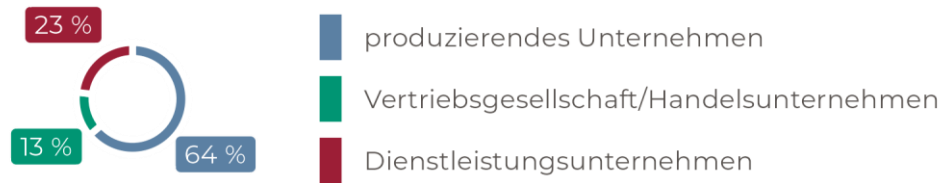
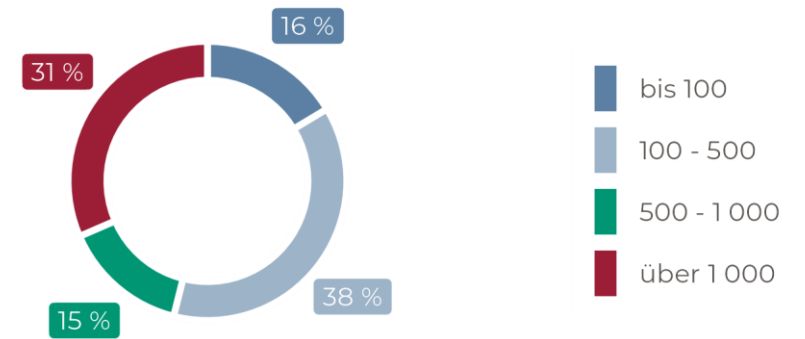


Abbildung 20: Verteilung nach Beschäftigten



6.1.2 Methodik der Analyse

Eine wesentliche Determinante für die Qualität der Analyse ist die Datenbasis. Neben der reinen Größe der Stichprobe spielt die Qualität der Daten eine wichtige Rolle. Wir nutzen modernste statistische Verfahren, um die Datenqualität zu sichern. Grundlegend ist die Datenqualität der Rohdaten bereits als sehr gut zu bewerten, da wir die Vergütungsdaten direkt aus den Systemen der Arbeitgeber erhalten. Da diese Datenbasis in der Regel auch auszahlungsrelevant ist, sind die Daten in den meisten Fällen von hoher Qualität. Darüber hinaus bereinigen wir die Daten in vollautomatisierten Prozessen, um Unplausibilitäten, Tippfehler und Ausreißer in den Daten zu bereinigen. Das Ergebnis ist ein Datensatz, der höchsten Qualitätsansprüchen genügt.

Damit Sie aus den Auswertungen verlässliche Schlüsse ziehen können, ist zudem die Repräsentativität der Daten von großer Bedeutung. Ziel ist es, dass sie die Ergebnisse der Analyse auf ihr Unternehmen oder ihren konkreten Fall übertragen können. In wissenschaftlichen Studien wird dies zum Beispiel durch die Erhebung einer Zufallsstichprobe gewährleistet.

Da die Vergütungsdaten aus der Kienbaum Vergütungsdatenbank im überwiegenden Maße aus unseren Beratungsprojekten resultieren, kann von keiner Zufallsstichprobe ausgegangen werden. Aus diesem Grund verwenden wir für die Analyse modernste statistische Methoden, um

basierend auf den vorliegenden Daten valide Aussagen treffen zu können. Hierfür verwenden wir sogenannte survey weights, welche aus administrativen Quellen, wie zum Beispiel dem statistischen Bundesamt und der Bundesagentur für Arbeit, stammen. Mit Hilfe dieser Stichprobengewichte kann etwaigen Verzerrungen zur Grundgesamtheit, z. B. ein zu großer Anteil kleinerer Unternehmen, entgegengewirkt werden. Dadurch können aus den Auswertungen verlässliche generalisierbare Schlüsse gezogen werden.

Die Ergebnisse der Analyse werden durch statistische Verfahren, wie zum Beispiel lineare und nicht-lineare Regressionsmodelle ausgewertet. So werden die Plausibilität und Validität der Ergebnisse umfassend sichergestellt.

Um die Vergleichbarkeit der Tabellen untereinander zu gewährleisten, verwenden wir meist die Vergütungsgröße »Gesamtdirektvergütung«, da diese im Vergleich zu Monatsgehältern weitere Vergütungskomponenten wie Funktionszulagen, Sonderzahlungen und jährliche und mehrjährige variable Vergütungsbestandteile enthält.

Alle angegebenen Werte berücksichtigen die Gehaltserhöhungen für das aktuelle Jahr. Waren die Erhöhungen zum Befragungszeitpunkt noch nicht bekannt, wurden von den an dieser Erhebung beteiligten Unternehmen die geplanten

Gehaltserhöhungen angegeben und bei der Berechnung der Jahresgrundvergütung berücksichtigt oder aus dem Vorjahr hochgerechnet. Die genannten Gehälter besitzen damit für das gesamte Kalenderjahr Gültigkeit.

Die erfassten Führungspositionen differenzieren wir in der Untersuchung in je drei Positionsausprägungen:

- › Obere Führungsebene (z. B. Bereichsleitung, Direktor:in)
- › Mittlere Führungsebene (z. B. Abteilungsleitung)
- › Operative Führungsebene (z. B. Team-/Gruppenleitung)

6.1.3 Kienbaum Grades

Was sind Kienbaum Grades und welchen Vorteil bieten Sie Ihnen als Leser unseres Reports?

KRIEM Grades dienen Ihnen als wertvolle Hilfsgrößen zum Vergleich von Positionen anhand ihrer jeweiligen Wertigkeit (i.d.R.: gemessen am Beitrag zum Unternehmenserfolg) für das Unternehmen.

Die in diesem Report aufgeführten KRIEM Grades ermöglichen Ihnen eine externe unternehmens-, branchen- und länderübergreifende Vergleichbarkeit von Positionen, die alleine durch den Titel einer Position in dieser Form nicht geleistet werden kann. Hierdurch können nicht nur gleichlautende Positionen valide miteinander verglichen, sondern auch unterschiedliche Positionen mit vergleichbaren Wertigkeiten einander gegenübergestellt werden.

Wir unterscheiden grundsätzlich insgesamt 30 Wertigkeitsstufen (Grades), in welche sich Positionen unter Einbezug ihrer Ausprägung (z. B. Senior) einordnen lassen. Die in diesem Report dargestellten KRIEM Grades sind hierbei generalisierte Darstellungen, welche nicht im Einzelfall den Gegebenheiten eines spezifischen Unternehmens entsprechen müssen. Sie dienen allein der externen Vergleichbarkeit.

Das KRIEM Grade einer Position ergibt sich im Rahmen dieser Studie aus der verallgemeinerten internen, relativen Wertigkeitsstufe einer Position innerhalb eines Unternehmens und der Größe/Komplexität des Unternehmens.

Dies bedeutet insbesondere auf höheren Wertigkeitsstufen, dass die Grades mit der Größe/Komplexität des Unternehmens höhere Werte annehmen, während auf den niedrigen Wertigkeitsstufen (z. B. Sachbearbeitung, Facharbeitende) die Grades hingegen unabhängig von der Größe/Komplexität des Unternehmens sind.

KRIEM Grades können Werte zwischen 1 und 30 annehmen.

Grade 1-3:

Üblicherweise (Fach-) Arbeitende und Sachbearbeitung/Assistenzen mit Aufgaben von niedriger Komplexität.

Grade 4-5:

Vor allem Sachbearbeitung/Assistenzen mit Aufgaben von niedriger oder mittlerer Komplexität.

Grade 6-8:

Vor allem juniore Spezialist:innen oder Sachbearbeitung/Assistenzen mit Aufgaben von hoher oder mittlerer Komplexität.

Grade 9-11:

Vor allem Teamleitung, seniore Spezialist:innen oder solche mit mittlerer Erfahrung.

Grade 12-14:

Vor allem Teamleitung, sowie Abteilungsleitung aus kleinen Unternehmen oder seniore Spezialist:innen aus großen Unternehmen.

Grades 15-17:

Vor allem Abteilungs- und Bereichsleitung aus großen Unternehmen.

Grades 18-20:

Vor allem Bereichsleitung aus großen Unternehmen. Vereinzelt findet sich auch Geschäftsführung in diesen Grades.

Grades 21-25:

Üblicherweise Geschäftsführung kleiner bis großer Unternehmen.

Grades 26-30:

Vor allem Geschäftsführung sehr großer Unternehmen.

Wie funktioniert eine unternehmensinterne Funktionsbewertung mit dem KRIEM Grading?

KRIEM ist ein Bewertungsverfahren, das die Funktionen nach analytischen Grundsätzen anhand eines feststehenden Sets an Kriterien in ihrer Bedeutung für die Organisation bewertet. Die Bewertung vollzieht sich entlang von drei Kategorien:

In der Leitkategorie werden die Funktionen zunächst nach ihrem Rollencharakter und ihrer Komplexität bewertet.

Der Organisation-Einfluss-Faktor betrachtet den organisatorischen Rahmen, in dem die Funktion agiert (Freiheitsgrade/Entscheidungsfreiräume), sowie ihren Einfluss auf die Wertschöpfung des Unternehmens.

Im Personen-Einfluss-Faktor werden die zur Ausübung der Funktion notwendigen Fachkenntnisse und Erfahrungen, der Umfang der Führungs-/Management- bzw. Koordinations- und Interaktionsherausforderungen und das Maß und der qualitative Anspruch an Kommunikation und Beeinflussung bewertet.

Der Bewertungssystematik liegt ein feststehendes Punktemodell zugrunde. Jede Bewertung führt zu einem Punktwert je Job.



Abb. 1: Überblick Kienbaum Role Impact Evaluation Methodology (KRIEM)

Wie lese ich die Angaben zu Kienbaum Grades?

Im Folgenden erläutern wir Ihnen anhand von zwei Beispielen, wie die in den Einzelübersichten unserer Ergebnistabellen aufgeführten KRIEM Grades zu verstehen sind.

Beispiel 1:

Leitung Vertrieb

	Obere Füh- rungs- ebene	Mittlere Führungs- ebene	Operative Führungs- ebene
KRIEM Grade	16 – 19	13 – 17	11 – 15

Das KRIEM Grades einer Leitung Vertrieb auf der operativen Führungsebene (z. B. Teamleitung eines Teilbereichs) beträgt je nach Größe und Struktur des Unternehmens 11 (bei kleinen Unternehmen mit einfacher Struktur) bis 15 (bei großen/komplexen Unternehmen).

Beispiel 2:

Außendienstmitarbeiter:in Vertrieb

	Seniore Position	Erfahrene Position	Junior Einstiegs- position
KRIEM Grade	11 - 13	9 – 12	6 - 9

Das KRIEM Grade eines Senior Mitarbeitenden im Vertriebsaußendienst nimmt je nach Größe und Struktur des Unternehmens Werte zwischen 11 (bei kleinen Unternehmen mit einfacher Struktur) und 13 (bei großen/komplexen Unternehmen) an.

Dies bedeutet, dass die Wertigkeit des Senior Mitarbeitenden im Vertriebsaußendienst in einem großen/komplexen Unternehmen mit der Wertigkeit einer Teamleitung im Vertrieb in einem Unternehmen mittlerer Größe verglichen werden kann.

6.1.4 Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung

Durchschnitte/Mittelwerte

Addition sämtlicher Angaben je Merkmal und Division durch die Anzahl der erfolgten Nennungen (arithmetische Mittelwerte).

Mediane und Quartile

Sofern nicht anders vermerkt, wird der Median in diesem Vergütungsreport angegeben.

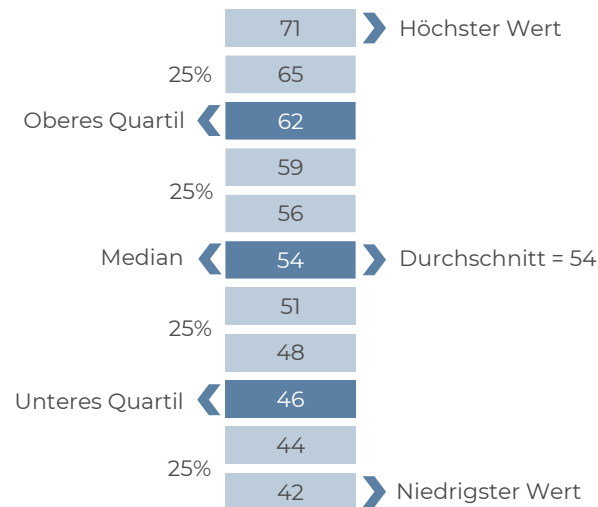
Die Schwankungen der Vergütungswerte sind in der Praxis recht groß. Um einen Überblick über diese Schwankungsbreite zu geben, verwenden wir Lagemaße. Neben dem Median als dem mittleren Wert innerhalb einer Verteilung geben wir die Werte für das untere und obere Quartil an. Zu diesem Zweck wird die Vergütung der Höhe nach geordnet und in eine Rangreihe gebracht. Der Median bezeichnet den Wert, der genau in die Mitte der Reihe fällt. Das untere Quartil wird errechnet, indem ein Viertel der Vergütungsangaben, vom niedrigsten Wert her beginnend, abgezählt wird. Entsprechend wird bei der Ermittlung des oberen Quartils vom höchsten Wert ausgegangen.

Somit haben jeweils

- › 25 % aller Positionsinhaber eine niedrigere Vergütung als das untere Quartil,

- › 25 % eine Vergütung zwischen dem unteren Quartil und dem Median,
- › 25 % eine Vergütung zwischen dem Median und dem oberen Quartil und schließlich
- › 25 % eine höhere Vergütung als das obere Quartil.

Dieser Sachverhalt wird an folgendem Beispiel von elf Nennungen deutlich:



Die Jahresgesamtvergütung einer bestimmten Position betragen z. B. (in Tsd. €): 42, 44, 46, 48, 51,

54, 56, 59, 62, 65, 71. Die von uns verwendeten statistischen Kennziffern zu diesem Beispiel ergeben sich aus der angeführten Grafik.

Zu beachten ist bei der Interpretation dieser Lagemaße, dass das untere und obere Quartil nicht etwa die Extremwerte der Vergütungsreihe darstellen, sondern dass jeweils 25 % der entsprechenden Mitarbeitenden eine noch niedrigere bzw. höhere Vergütung erhalten.

Die statistische Auswertung zeigt, dass die Durchschnitte der Vergütungswerte im Allgemeinen höher oder niedriger liegen können als der Median. Das rührt im Wesentlichen daher, dass die Durchschnittswerte durch den Einfluss einzelner sehr hoher oder niedriger Vergütungswerte stark nach oben oder unten gezogen werden.

Größenklassen

Die verwendeten Größenklassen schließen stets den rechten Rand ein, den linken dagegen aus. Die Beschäftigtenklasse »500 bis 1 000« umfasst also Unternehmen, die 501 Mitarbeitende oder mehr, jedoch nicht mehr als 1 000 Mitarbeitende beschäftigen.

6.1.5 Praktische Hinweise für die Anwendung

Der vorliegende Vergütungsreport bietet Ihnen eine Fülle von Informationen, die Ihnen bei der Entwicklung und Anpassung Ihrer Vergütungspolitik helfen.

Sollten Sie zum ersten Mal mit diesem Kienbaum Report arbeiten, möchten wir Ihnen im Folgenden anhand konkreter Anwendungsfälle einige Hinweise zur sinnvollen Nutzung der Studie geben.

Anwendungsbeispiel 1

Sie möchten eine spezielle Position im Unternehmen einstellen und benötigen eine grobe Orientierung darüber, in welchem Rahmen sich die marktübliche Jahresgesamtvergütung bewegt.

In den Tabellen und Positionsübersichten finden Sie genaue Angaben zum Marktwertrahmen der Jahresgesamtvergütung der Position, d.h. das untere und obere Quartil, den Median und Durchschnitt.

Anwendungsbeispiel 2

Sie benötigen im schnellen Zugriff einen zuverlässigen Wert der angemessenen Jahresgesamtvergütung für eine spezielle Position mit einer Positionszugehörigkeit von beispielsweise zwei bis fünf Jahren.

In diesem Fall finden Sie die dazugehörigen Marktdaten in den Tabellen Gesamtdirektvergütung nach Einflussgrößen – genauer nach Positionszugehörigkeit und Berufserfahrung.

Anwendungsbeispiel 3 – Mischpositionen

Oftmals sind Mitarbeitende aufgrund ihrer vielschichtigen Tätigkeit (besonders in kleinen und mittleren Unternehmen) nicht eindeutig einer bestimmten von uns angegebenen Position zuzuordnen. Vielmehr betrifft ihre Tätigkeit Teile mehrerer Positionen. In solchen Fällen ist abzuwägen, ob man die Vergütung nach dem anspruchsvollsten Merkmal der Tätigkeit ausrichtet oder ob man die prozentualen Anteile an den einzelnen Positionen festlegt, die Beträge errechnet und dann addiert.

6.2 Compensation Glossar

Ausprägungen

Den Führungskräften werden je drei Positionsausprägungen zugeordnet, die den Erfahrungsniveau bzw. Karrierelevel des Positionsinhabers widerspiegeln und damit zu einer verfeinerten Aussage über die Einzelposition führen.

Betriebliche Altersversorgung

In der vorliegenden Untersuchung wird ausschließlich die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung betrachtet.

Einflussgrößen

Unter dem Begriff Einflussgrößen werden in der vorliegenden Untersuchung alle externen Marktfaktoren, unternehmensspezifische Faktoren, wie Umsatz, Mitarbeiterzahl oder Branche sowie positionsspezifische Faktoren, wie Hierarchie zusammengefasst, die Einfluss auf die Höhe der Vergütung haben.

Führungskräfte

Angestellte, die auf Führungsebene (disziplinarisch u. ggf. auch fachlich) Mitarbeitende führen.

Firmenwagen

In der vorliegenden Untersuchung werden ausschließlich Firmenwagen behandelt, die vom Unternehmen gestellt werden.

Gesamtdirektvergütung

Summe aus Grundvergütung und variablen Vergütungsbestandteilen (wie jahresbezogene und mehrjährige variable Vergütung). In der Gesamtdirektvergütung nicht erfasst sind dagegen geldwerte Vorteile von betrieblichen Zusatzleistungen sowie Mehrarbeitsvergütungen.

Gesamtbarvergütung (IST):

Beinhaltet die Jahresgrundvergütung und die tatsächlich ausgezahlte jahresbezogene variable Vergütung.

Gesamtbarvergütung (ZIEL):

Beinhaltet die Jahresgrundvergütung und die jahresbezogene variable Vergütung bei 100 % Zielerreichung.

Gesamtvergütung

= Gesamtdirektvergütung.

Grades/Grading

= Kienbaum Grades (vgl. auch 6.1.3).

Grundvergütung

Ergibt sich aus den Bruttomonatsbezügen multipliziert mit der Anzahl der Zahlungen pro Jahr. Darin einbezogen werden auch Weihnachts- und

Urlaubsgelder (sofern diese als feste Beträge gezahlt werden, wurden sie in Gehaltsanteile umgerechnet). Vergütungen von Teilzeitbeschäftigten werden auf 100 % hochgerechnet.

Jahresbezogene variable Vergütung

(Short Term Incentives/STI)

Unter diesem Begriff werden in der Untersuchung klassische Tantieme- oder Bonuszahlungen mit jährlicher Bezugsbasis (d. h. jährliche Auszahlung) zusammengefasst.

Jahresgrundvergütung

= Grundvergütung.

Jahresgesamtdirektvergütung

= Gesamtdirektvergütung.

Kienbaum Grades

Kienbaum Grades dienen Ihnen als wertvolle Hilfsgrößen zum Vergleich von Positionen anhand ihrer jeweiligen Wertigkeit für das Unternehmen. Die in diesem Report aufgeführten Kienbaum Grades ermöglichen Ihnen eine externe unternehmens-, branchen- und länderübergreifende Vergleichbarkeit von Positionen, die alleine durch den Titel einer Position nicht geleistet werden kann (vgl. Kapitel 6.1.3).

Long Term Incentives

= Mehrjährige variable Vergütung

Mehrjährige variable Vergütung

(Long Term Incentives/LTI)

Unter diesem Begriff werden in der Untersuchung nicht-aktienbasierte und aktienbasierte erfolgsabhängige Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage zusammengefasst.

Positionsausprägungen

= Ausprägungen (vgl. Kapitel 6.1.2)

Short Term Incentives

= Jahresbezogene variable Vergütung

Variable Vergütung

Zur variablen Vergütung gehören sowohl jahresbezogene, sogenannte Short Term Incentives, als auch mehrjährige, variable Vergütungsbestandteile, sogenannte Long Term Incentives.

Vergütung

Der Begriff Vergütung wird in der vorliegenden Untersuchung als allgemeiner, übergeordneter Begriff in den Texten verwendet. Im Detail unterscheiden wir Grundvergütung, Gesamtbarvergütung, Gesamtdirektvergütung und variable Vergütung zur Kennzeichnung der einzelnen Vergütungskomponenten.

Zusatzleistungen

Unter diesem Begriff werden in dieser Untersuchung die Betriebliche Altersversorgung und Firmenwagen behandelt.

Premium Gehaltsdaten 24/7

Das Kienbaum Compensation Portal – für faire Vergütung Ihrer Mitarbeitenden

Das Kienbaum Compensation Portal bietet Ihnen uneingeschränkten Zugang zur Online-Vergütungsdatenbank der Kienbaum Consultants International GmbH und ist damit das professionelle Werkzeug für routinierte Vergütungsfragen in der täglichen Personalarbeit.

Mehr Informationen und eine persönliche Beratung finden Sie [hier](#).

Einfache Handhabung

Modernes Online Tool, ohne Software-Installation.
Unlimitierte Anzahl von Abfragen.

Individuelle Abfragen

300+ detaillierte Jobprofile, die beliebig miteinander kombiniert und gewichtet werden können. Regionale Differenzierung bis auf Postleitregionen.

Persönlicher Support

Kostenfreies Webinar zur Einführung und Unterstützung durch Kienbaum Gehaltsexperten, sowie Hotline von Mo-Fr von 09:00-18:00 Uhr.

