

Vergütungsreport

Führungskräfte in Österreich 2026

39. Ausgabe

Kienbaum



Haben Sie Fragen zum Report?

Unsere Berater geben Ihnen gerne Auskunft!

+43 1 533 51 88-57

© Copyright 2026

Kienbaum Consultants Austria GmbH

Tuchlauben 8
1010 Wien

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

shop.kienbaum.com
kienbaum.com

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	4. Gesamtübersichten	45
1.1 Vorwort	6	5. Positionsübersichten	65
1.2 Das Wichtigste in Kürze – Top Management.....	7	Positionsübersicht: Vorsitz der Geschäftsführung	70
1.3 Das Wichtigste in Kürze – Führungskräfte	8	Positionsübersicht: Mitglied der Geschäftsführung	72
2. Gehaltseentwicklungen	10	Positionsübersicht: Kaufmännische Gesamtleitung.....	74
2.1 Entwicklung der Gehälter	10	Positionsübersicht: Technische Gesamtleitung	77
2.2 Realisierte Gehaltserhöhungen.....	11	Positionsübersicht: Niederlassungsleitung.....	80
2.3 Entwicklung der variablen Vergütung.....	12	Positionsübersicht: Leitung Vertrieb	83
3. Komponenten der Vergütung	14	Positionsübersicht: Gebiets-/Regionalverkaufsleitung (Sparten-/ Produktverkaufsleitung).....	86
3.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen	15	Positionsübersicht: Leitung Strategie	89
3.1.1 Gesamtvergütung nach Positionen	16	Positionsübersicht: Leitung Vertriebsinnendienst	92
3.1.2 Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen	19	Positionsübersicht: Leitung Marketing.....	95
3.1.3 Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße.....	22	Positionsübersicht: Leitung Unternehmenskommunikation/PR.....	98
3.1.4 Gesamtvergütung nach Wirtschaftszweigen/Branchen	24	Positionsübersicht: Leitung Finanz- und Rechnungswesen	101
3.1.5 Gesamtvergütung nach Regionen.....	26	Positionsübersicht: Leitung Controlling	104
3.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung	28	Positionsübersicht: Leitung Bilanzbuchhaltung/Buchhaltung.....	107
3.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung	28	Positionsübersicht: Leitung Steuern	110
3.2.2 Exkurs: Gehaltssteigerungen	31	Positionsübersicht: Leitung Personal.....	113
3.3 Variable Vergütung.....	32	Positionsübersicht: Leitung Personalentwicklung/Ausbildung.....	116
3.3.1 Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/STI)	32	Positionsübersicht: Leitung Betriebsorganisation.....	119
3.3.2 Zielorientierte variable Vergütungssysteme	39	Positionsübersicht: Leitung Immobilienmanagement/ Facility Management	122
3.3.3 Verbreitung und Höhe mehrjähriger variabler Vergütung (Long Term Incentives/LTI)	40	Positionsübersicht: Leitung Compliance.....	125
3.4 Zusatzleistungen	41	Positionsübersicht: Leitung IT.....	128
3.4.1 Firmenwagen.....	41	Positionsübersicht: Leitung IT Projektmanagement	131

Positionsübersicht: Leitung IT Betrieb (Operations).....	134
Positionsübersicht: Leitung Anwendungsentwicklung (Applications)	137
Positionsübersicht: Leitung IT Service.....	140
Positionsübersicht: Leitung Projektmanagement	143
Positionsübersicht: Leitung Produktion/Fertigung/Herstellung	146
Positionsübersicht: Meister:in Produktion	149
Positionsübersicht: Leitung Bau und Instandhaltung	151
Positionsübersicht: Leitung Forschung und Entwicklung	154
Positionsübersicht: Leitung Logistik/Supply Chain Management	157
Positionsübersicht: Leitung Einkauf	160

6. Anhang	164
6.1 Hinweise zur Methodik.....	164
6.1.1 Der Untersuchungskreis	164
6.1.2 Methodik der Analyse	166
6.1.3 Kienbaum Grades.....	167
6.1.4 Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung	171
6.1.5 Praktische Hinweise für die Anwendung	172
6.2 Compensation Glossar	173

1. Einleitung

1.1 Vorwort

Als wettbewerbs- und zukunftsorientiertes Unternehmen ist eine markt- und leistungsgerechte Vergütung ein wesentlicher Faktor, um qualifizierte Führungskräfte zu gewinnen, langfristig zu binden und nachhaltig zu motivieren. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Österreich bleiben dabei auch 2026 herausfordernd. Gedämpfte Wachstumsprognosen, anhaltende Unsicherheiten sowie steigender Kosten- und Wettbewerbsdruck prägen weiterhin das Marktumfeld. Gleichzeitig bleibt der Fach- und Führungskräftemangel für viele Unternehmen ein wesentliches Wachstumsrisiko.

Gerade in diesem Umfeld gewinnt eine ausgewogene Vergütungsstrategie zunehmend an Bedeutung. Neben der Höhe der Vergütung spielt auch die richtige Positionierung innerhalb bestehender Gehaltsbänder eine zentrale Rolle. Eine nachvollziehbare und faire Einordnung stärkt Motivation, Leistungsbereitschaft und Bindung der Mitarbeitenden und unterstützt zugleich eine konsistente Vergütungsstruktur im Unternehmen.

Eine fundierte Vergütungspolitik sollte sowohl den individuellen Beitrag zum Unternehmenserfolg als auch externe Einflussfaktoren wie Branche, Region und aktuelle Marktgegebenheiten berücksichtigen. Ein aktueller Marktvergleich bildet hierfür eine wichtige Grundlage.

Der jährlich aktualisierte Vergütungsreport „Führungskräfte in Österreich“ bietet Unternehmen Transparenz über Höhe und Struktur der Gesamtvergütung. Ziel der Untersuchung ist es, Verantwortlichen fundierte Informationen und Orientierungshilfen für marktgerechte Gehaltsentscheidungen bereitzustellen sowie Sicherheit bei Vergütungs- und Vertragsverhandlungen zu schaffen.

Kapitel 2 des Reports behandelt aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen im Vergütungsumfeld. Kapitel 3 analysiert die verschiedenen Vergütungskomponenten sowie die Gesamtdirektvergütung nach unterschiedlichen Einflussfaktoren. Ergänzend werden Grundvergütung, variable Vergütung und Zusatzleistungen dargestellt. Kapitel 4 und 5 enthalten Gesamtübersichten sowie Detailauswertungen zu den untersuchten Positionen. Informationen zur Methodik und zu den verwendeten Begrifflichkeiten finden sich im Anhang und Glossar in Kapitel 6.

Da sich die Ergebnisse an einen breiten Teilnehmerkreis richten, stehen allgemeine Markttrends und Vergütungsstrukturen im Vordergrund. Individuelle Besonderheiten einzelner Unternehmen oder Positionen können daher nur eingeschränkt berücksichtigt werden. Für spezifische Fragestellungen bieten wir ergänzend individuelle Marktvergleiche und maßgeschneiderte Vergütungsanalysen an.

Unser besonderer Dank gilt allen teilnehmenden Unternehmen für die Bereitstellung dieser sensiblen Daten und das damit verbundene Vertrauen. Wir hoffen, diesem Vertrauen auch in diesem Jahr mit einem fundierten und praxisnahen Vergütungsreport gerecht zu werden.



Mag. Alfred Berger
Wien, Mai 2026

1.2 Das Wichtigste in Kürze – Top Management

	Vorsitz der Geschäftsführung	Mitglied der Geschäftsführung
Unternehmen (insg.)	423	
Positionen (insg.)	751	
Grundvergütung		
Insgesamt (Median)	218 Tsd. €	195 Tsd. €
Gesamtdirektvergütung		
Insgesamt (Median)	329 Tsd. €	292 Tsd. €
Jahresbezogene variable Vergütung (STI)		
Empfänger:innen	92 %	86 %
Höhe (Median)	72 Tsd. €	65 Tsd. €
Anteil an Gesamtbarvergütung (Median)	25 %	26 %
Mehrperiodige variable Vergütung (LTI)		
Empfänger:innen	56 %	54 %
Betriebliche Altersversorgung		
Empfänger:innen	76 %	64 %
Firmenwagen		
Empfänger:innen	89 %	86 %

1.3 Das Wichtigste in Kürze – Führungskräfte

	Obere Führungsebene	Mittlere Führungsebene	Operative Führungsebene
Unternehmen (insg.)		650	
Positionen (insg.)		12.311	
Grundvergütung			
Insgesamt (Median)	129 Tsd. €	109 Tsd. €	88 Tsd. €
Gesamtdirektvergütung			
Insgesamt (Median)	150 Tsd. €	124 Tsd. €	95 Tsd. €
Jahresbezogene variable Vergütung (STI)			
Empfänger:innen	85 %	77 %	67 %
Höhe (Median)	28 Tsd. €	16 Tsd. €	10 Tsd. €
Anteil an Gesamtbarvergütung (Median)	18 %	14 %	10 %
Mehrperiodige variable Vergütung (LTI)			
Empfänger:innen	8 %	3 %	1 %
Betriebliche Altersversorgung			
Empfänger:innen	60 %	56 %	43 %
Firmenwagen			
Empfänger:innen	77 %	51 %	27 %

3. Komponenten der Vergütung

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

3.1 Gesamtdirektvergütung nach Einflussgrößen

3.2 Grundvergütung

3.3 Variable Vergütung

3.4 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

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 %)	85 %	54 %	35 %
Betriebliche Altersversorgung (Empfänger:innen in %)	61 %	53 %	37 %

Vergütungsspannen

	unteres Quartil	Median	oberes Quartil	Durchschnitt
Grundvergütung (in Tsd. €)	85	110	142	119
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €)	93	123	168	136

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten

	Beschäftigte				
	bis 100	100 - 500	500 - 1.000	über 1.000	insg.
Obere Führungsebene					
unteres Quartil	106	116	121	130	120
Median	122	147	156	169	155
oberes Quartil	159	192	206	207	206
Durchschnitt	131	158	168	176	168
Mittlere Führungsebene					
unteres Quartil	84	87	92	101	89
Median	102	110	118	130	115
oberes Quartil	132	143	152	153	151
Durchschnitt	109	118	126	133	124
Operative Führungsebene					
unteres Quartil	67	69	74	79	72
Median	83	87	94	102	93
oberes Quartil	108	114	123	123	122
Durchschnitt	89	94	101	106	100

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Umsatz

	Umsatz (in Mio. €/Jahr)				
	bis 25	25 - 100	100 - 500	über 500	insg.
Obere Führungsebene					
unteres Quartil	105	116	128	135	120
Median	121	145	167	177	155
oberes Quartil	158	191	208	212	206
Durchschnitt	130	157	175	183	168
Mittlere Führungsebene					
unteres Quartil	82	86	94	105	89
Median	96	107	121	136	115
oberes Quartil	126	140	152	157	151
Durchschnitt	104	115	128	139	124
Operative Führungsebene					
unteres Quartil	65	68	75	82	72
Median	79	85	97	107	93
oberes Quartil	103	112	123	126	122
Durchschnitt	85	92	102	110	100

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 projekt-übergreifende 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.

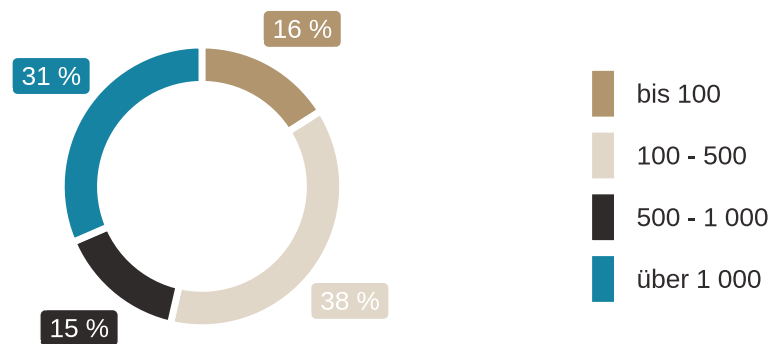
Unsere Daten durchlaufen einen umfassenden Qualitätssicherungsprozess und genügen höchsten Qualitätsansprüchen. Die Daten werden sowohl durch Experten der teilnehmenden Unternehmen als auch durch unsere Kienbaum Berater und statistische Verfahren geprüft und ausgewertet, z. B. werden Ausreißer identifiziert 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 12: Verteilung nach Wirtschaftszweigen



Abbildung 13: 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

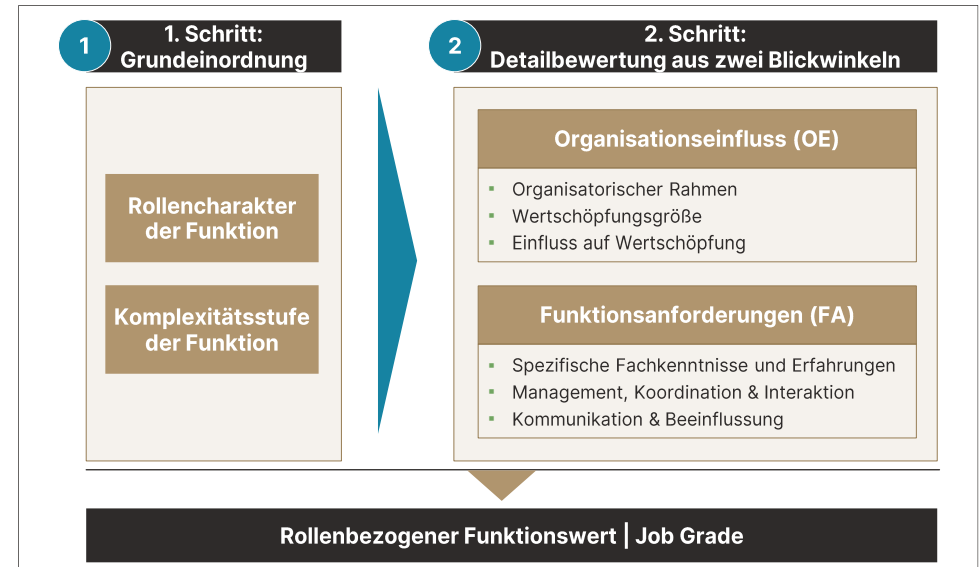
Wie funktioniert eine unternehmensinterne Funktionsbewertung mit dem KRIEM Grading?

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:

1. Im ersten Schritt werden Funktionen nach ihrem Rollencharakter und der Komplexitätsstufe im Unternehmen zugeordnet. Diese Parameter sind die Grundlage für eine erste Einordnung in unsere Rollen-Komplexität-Matrix und setzen die Bandbreite für eine detaillierte Bewertung fest.
2. Um den Wert einer Funktion zu konkretisieren, werden in einem zweiten Schritt der Einfluss der Funktion innerhalb der Organisation und die Funktionsanforderungen bewertet und miteinander abgeglichen.
3. Als optionales Zusatzmodul können die mit einer Funktion verbundenen physischen und psychischen Belastungen bewertet werden. Diese Kriterien werden den Anforderungen des Entgelttransparenzgesetz gerecht.

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

Abbildung 14: Überblick Kienbaum Role Impact Evaluation Methodology (KRIEM)



Moderne Stellenbewertung Online Tool plus Beratung

Mit der Kienbaum Grading App

✓ Spart Zeit:

Das moderne Online Tool ermöglicht **bei der Stellenbewertung** die Zusammenarbeit aller Stakeholder auf nur einer Plattform.

✓ Universell einsetzbar:

Bewertung jeder Position – in **Unternehmen aller Branchen und Größen**.
Auf Wunsch inklusive Beratung.

✓ Unabhängig und trotzdem sicher:

Kann neben der sonst genutzten HR-Software von jedem Unternehmen eingesetzt werden. **Auf deutschen Servern gehostet.**



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	Mittlere	Operative
	Führungsebene		
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	Erfahrene	Juniorere 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.

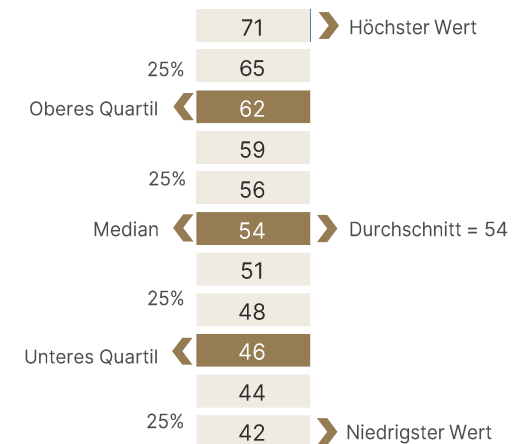
Die Schwankungen der Vergütungswerte sind in der Praxis recht groß. Um einen Überblick über diese Schwankungsbreite zu geben, verwenden wir Lagemaße. Neben dem Median als dem mittleren Wert innerhalb einer Verteilung geben wir die Werte für das untere und obere Quartil an. Zu diesem Zweck wird die Vergütung 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 Vergütungsnennungen, 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 folgender 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

Erläuterungen von A–Z

Ausprägungen

Den Führungskräften werden je drei Positionsausprägungen zugeordnet, die den Erfahrungslevel 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, positionsspezifische Faktoren, wie Hierarchie oder Personalverantwortung sowie personenspezifischen Einflussfaktoren, wie Berufserfahrung oder Ausbildung, 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

Status

Unter dem Begriff Status differenzieren wir in der Untersuchung nach Leitenden Angestellten, Außertariflichen Angestellten und Tarif-Mitarbeitenden.

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.

