Vergütungsreport

Spezialist:innen und Fachkräfte in Österreich 2026

16. 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
1.1 Vorwort 6
1.2 Das Wichtigste in Kürze 7
2. Gehaltsentwicklungen 9
2.1 Entwicklung der Gehälter 9
2.2 Realisierte Gehaltserhöhungen 10
2.3 Entwicklung der variablen Vergütung 11
3. Komponenten der Vergütung 13
3.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen 14
3.1.1 Gesamtvergütung nach Positionen 15
3.1.2 Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen 19
3.1.3 Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße 22
3.1.4 Gesamtvergütung nach Wirtschaftszweigen/Branchen 23
3.1.5 Gesamtvergütung nach Regionen 25
3.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung 27
3.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung 27
3.2.2 Exkurs: Gehaltssteigerungen 31
3.3 Variable Vergütung 32
3.3.1 Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/STI) 32
3.4 Zusatzleistungen 36
3.4.1 Firmenwagen 36
4. Gesamtübersichten 41
5. Positionsübersichten 66
Positionsübersicht: Kundenberater:in/Account Manager:in 72
Positionsübersicht: Expert:in Vertriebsunterstützung 74
Positionsübersicht: Vertriebsinnendienst (operativ) 76
Positionsübersicht: Servicetechniker:in/Kundendienst 78
Positionsübersicht: Mitarbeiter:in Call Center 80
Positionsübersicht: Verkaufskraft 82
Positionsübersicht: Referent:in Online Marketing 84
Positionsübersicht: Sachbearbeitung Marketing 86
Positionsübersicht: Referent:in Unternehmenskommunikation/PR 88
Positionsübersicht: Finanzanalyst 90
Positionsübersicht: Bilanzbuchhalter:in 92
Positionsübersicht: Controller:in 94
Positionsübersicht: Spezialist:in Steuern 96
Positionsübersicht: Referent:in Personal 98
Positionsübersicht: Sachbearbeitung Personal 100
Positionsübersicht: Referent:in Personalentwicklung 102
Positionsübersicht: Referent:in Personalrekrutierung 104
Positionsübersicht: Spezialist:in Unternehmensentwicklung 106
Positionsübersicht: Agile Coach 108
Positionsübersicht: Spezialist:in Strategie 110
Positionsübersicht: Unternehmensjurist:in 112
Positionsübersicht: Sachbearbeitung Recht 114
Positionsübersicht: IT Softwareingenieur:in 116
Positionsübersicht: IT Software Architekt:in 118
Positionsübersicht: IT Systemanalyst:in/Systemplaner:in 120
Positionsübersicht: IT Produktmanager:in 122

Positionsübersicht: DevOps Engineer 124
Positionsübersicht: Data Scientist:in 126
Positionsübersicht: IT Berater:in 128
Positionsübersicht: Scrum Master 130
Positionsübersicht: IT Security Manager:in 132
Positionsübersicht: IT User Helpdesk-Spezialist:in 134
Positionsübersicht: IT Datenbankadministrator:in 136
Positionsübersicht: Spezialist:in Verwaltung/Organisation 138
Positionsübersicht: Sachbearbeitung Verwaltung/Organisation 140
Positionsübersicht: Bereichssekretariatskraft, Projektassistenz 142
Positionsübersicht: Ingenieur:in Fertigung/Produktion/Betrieb 144
Positionsübersicht: Techniker:in Produktion 146
Positionsübersicht: Monteur:in 148
Positionsübersicht: Spezialist:in Forschung und Entwicklung 150
Positionsübersicht: Spezialist:in/Beauftragter/Beauftragte Qualitätswesen 152
Positionsübersicht: Spezialist:in Einkauf 154
Positionsübersicht: Projektleitung 156
6. Anhang 158
6.1 Hinweise zur Methodik 158
6.1.1 Der Untersuchungskreis 158
6.1.2 Methodik der Analyse 160
6.1.3 Kienbaum Grades 162
6.1.4 Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung 166
6.1.5 Praktische Hinweise für die Anwendung 167
6.2 Compensation Glossar 168

1. Einleitung

1.1 Vorwort

Als wettbewerbs- und zukunftsorientiertes Unternehmen ist eine markt- und leistungsgerechte Vergütung ein wesentlicher Faktor, um qualifizierte Spezialist:innen und Fachkräfte 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 „Spezialist:innen und Fachkräfte 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

Unternehmen (insg.)	805		
Positionen (insg.)	122.538		
	Spezialist:in/Referent:in	Sachbearbeitung/Assistenz	Fachkraft/Facharbeitende
Grundvergütung			
Insgesamt	64 Tsd. €	47 Tsd. €	51 Tsd. €
Gesamtdirektvergütung			
Insgesamt	68 Tsd. €	47 Tsd. €	52 Tsd. €
Jahresbezogene variable Vergütung (STI)			
Empfänger:innen	43 %	24 %	34 %
Höhe	4 Tsd. €	2 Tsd. €	3 Tsd. €
Anteil an Gesamtbarvergütung	7 %	4 %	6 %
Betriebliche Altersversorgung			
Empfänger:innen	49 %	30 %	30 %
Firmenwagen			
Empfänger:innen	8 %	3 %	10 %

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: Spezialist:in Forschung und Entwicklung

Tätigkeitsbeschreibung

Verantwortlich für einzelne Projekte im Forschungs- und Entwicklungsbereich; Unterstützung interner und externer Kund:innen durch Rat und Expertise; Pflege von Kundenkontakten durch technische Präsentationen zu Forschungsergebnissen.

Durchschnittliche Vergütungsdaten

	Seniore Position	Experienced/Mittlere Erfahrung	Juniore Einstiegsposition
KRIEM Grade	11-14	9-12	7-9
Variable Vergütung (Empfänger:innen in %)	57 %	43 %	37 %
Höhe der variablen Vergütung (in Tsd. €)	26	10	5
Anteil variabler Vergütung an der Gesamtdirektvergütung (in %)	32 %	15 %	9 %
Firmenwagen (Empfänger:innen in %)	13 %	11 %	1 %
Betriebliche Altersversorgung (Empfänger:innen in %)	42 %	40 %	23 %

Vergütungsspannen

	unteres Quartil	Median	oberes Quartil	Durchschnitt
Grundvergütung (in Tsd. €)	50	61	74	64
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €)	51	64	81	68

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten

	Beschäftigte				
	bis 100	100 - 500	500 - 1.000	über 1.000	insg.
unteres Quartil	49	50	51	56	51
Median	57	58	62	68	64
oberes Quartil	70	72	77	81	81
Durchschnitt	60	61	65	70	68

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten

	Beschäftigte				
	bis 100	100 - 500	500 - 1.000	über 1.000	insg.
Seniore Position	73	73	80	90	79
Experienced/Mittlere Erfahrung	57	58	62	68	63
Juniore Einstiegsposition	53	55	56	60	56

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.

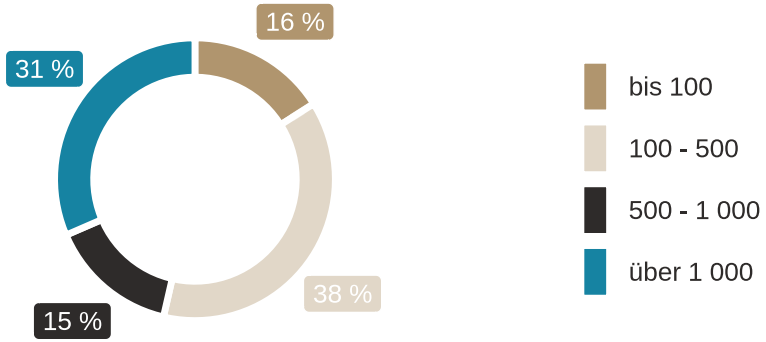
Extra für diese Studie wurden weitere Daten bei Unternehmen erhoben. Im Rahmen einer Fragebogenerhebung bei Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft wurden Informationen zum Unternehmen und zur Position abgefragt wie zum Beispiel die Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen, der Umsatz, die Ertragslage 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 10: Verteilung nach Wirtschaftszweigen

Abbildung 11: 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 Stich-probengewichte 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 Positionen differenzieren wir in der Untersuchung in je drei Positionsausprägungen:

Spezialist:innen
Angestellte, die auf Spezialistenebene für ein oder mehrere Aufgabengebiete zuständig sind, für die i.d.R. (Fach-)Hochschulstudium oder vergleichbare Ausbildung erforderlich sind; keine disziplinarische Personalverantwortung:

- Seniore Position
- Experienced/Mittlere Erfahrung
- Juniore Einstiegsposition

Sachbearbeitung
Kaufmännische Angestellte in einem erlernten Beruf (Ausbildung) oder vergleichbarer Ausbildung, die eine qualifizierte Tätigkeit ausüben:

- Hohe Komplexität der Aufgabe
- Mittlere Komplexität der Aufgabe
- Niedrige Komplexität der Aufgabe

Bei den Facharbeiterfunktionen wird nicht weiter inhaltlich unterschieden.

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 Sach-bearbeitung/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 Abteilungslei-tung 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 Unter-nehmen. 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:

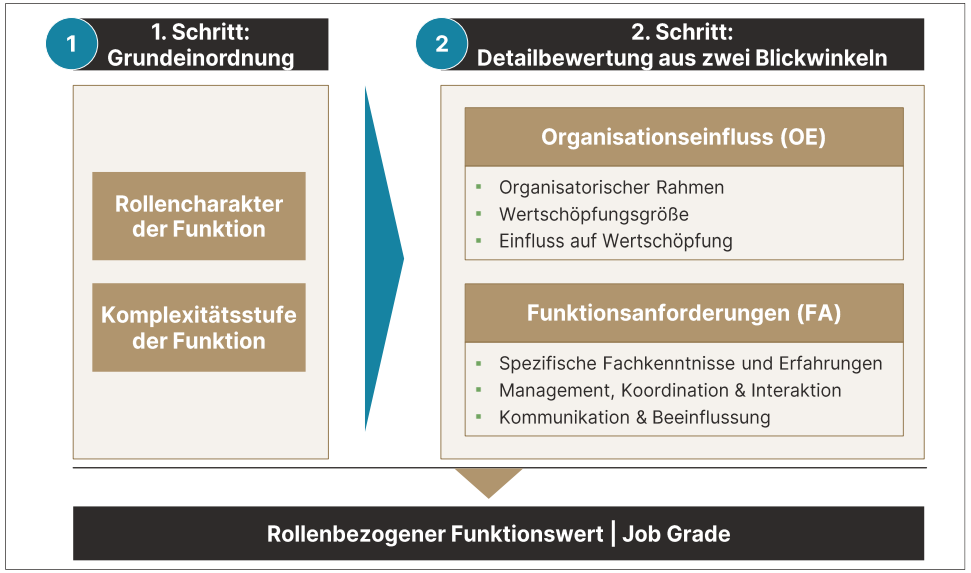
1. Im ersten Schritt werden Funktionen nach ihrem Rollencharakter und der Komplexitätsstufe im Unternehmen zugeordnet. Diese Parameter sind die Grundlage für eine erste Einordnung in unsere Rollen-Komplexität-Matrix und setzen die Bandbreite für eine detaillierte Bewertung fest.

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 12: 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	Juniore 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.

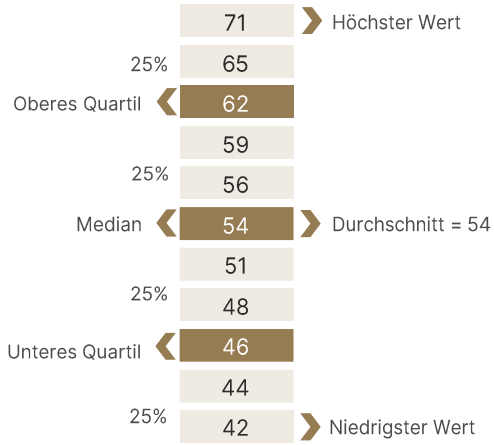
Die Schwankungen der Vergütungswerte sind in der Praxis recht groß. Um einen Überblick über diese Schwankungsbreite zu geben, verwenden wir Lagemaße. Neben dem Median als dem mittleren Wert innerhalb einer Verteilung geben wir die Werte für das untere und obere Quartil an. Zu diesem Zweck wird die Vergütung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

Berufserfahrung

Die Berufserfahrung orientiert sich in der vorliegenden Untersuchung an den Jahren nach Abschluss der Hauptausbildung des Positionsinhabers.

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.

Fachkräfte

Angestellte, die keine Personalverantwortung haben. In der vorliegenden Untersuchung werden unter Fachkräfte Sachbearbeitungs- und Facharbeiterpositionen zusammengefasst.

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.

Jahresgesamtbarvergütung (IST):

= Gesamtbarvergütung (IST).

Jahresgesamtbarvergütung (ZIEL):

= Gesamtbarvergütung (ZIEL).

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)

Sachbearbeitung

Kaufmännische Angestellte in einem erlernten Beruf (Ausbildung), die eine qualifizierte administrative Tätigkeit ausüben.

Short Term Incentives

= Jahresbezogene variable Vergütung

Spezialist:innen

Angestellter, der auf Spezialist:innenebene für ein oder mehrere Aufgabengebiete zuständig ist, für die i.d.R. (Fach-)Hochschulstudium oder vergleichbare Ausbildung erforderlich sind; keine disziplinarische Personalverantwortung.

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.