

Kienbaum



Vergütungsreport 2021

Spezialisten & Fachkräfte in Österreich

seit 1964

Haben Sie Fragen zum Report?

Unsere Berater geben Ihnen gerne Auskunft!

+43 1 533 51 88-16

© Copyright 2021

Kienbaum Consultants Austria GmbH

Tuchlauben 8

1010 Wien

Fon: +43 1 533 51 88-16

Fax: +43 1 533 51 88-40

compensation.vienna@kienbaum.com

www.kienbaum.at

Projektleitung:

Alexander Bayer, MA

Bitte beachten Sie: Die Kienbaum-Vergütungsreports sind ausschließlich für die Empfänger 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 Empfänger 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 diesem Report enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert und geprüft. Für eventuelle Schäden, die sich aus ihrer Verwendung ergeben, übernehmen wir keine Haftung.

Inhaltsverzeichnis

1	Positionsübersicht	4	5.4.3 Betriebliche Zusatzleistungen	19	
2	Das Wichtigste in Kürze	5	6	Absolventengehälter	20
3	Vorwort	6	7	Positionsübersicht	21
4	Untersuchungskreis	7	8	Anhang	69
5	Vergütungskomponenten	10	8.1	Hinweise zur Methodik	69
5.1	Gesamtbarvergütung nach Einflussgrößen	11	8.1.1	Gegenstand und Grundlage der Untersuchung.....	69
5.1.1	Gesamtbarvergütung nach Position	11	8.1.2	Darstellung der Positionen.....	69
5.1.2	Gesamtbarvergütung nach Positionsausprägung	13	8.1.3	Statistische Kennziffern der Untersuchung.....	70
5.1.3	Gesamtbarvergütung nach Region	15	8.1.4	Praktische Hinweise für die Anwendung	72
5.2	Grundvergütung	16	8.2	Compensation Glossar	73
5.2.1	Gehaltssteigerungen.....	16	8.3	Compensation Consulting	75
5.3	Variable Vergütung	17	8.3.1	Beratungsthemen im Bereich Compensation.....	75
5.3.1	Verbreitung und Höhe der jahresbezogenen variablen Vergütung (STI)	17	8.3.2	Marktdaten online.....	77
5.4	Zusatzleistungen und sonstige Vergütungskomponenten	19			
5.4.1	Betriebliche Altersversorgung	19			
5.4.2	Firmenwagen	19			

1 Positionsübersicht

Position	Seite
----------	-------

Verkauf und Vertrieb

01	Key Account Manager	23
02	Außendienst Vertrieb	24
03	Vertriebsinnendienst (operativ)	25
04	Servicetechniker/in Kundendienst	26
05	Sachbearbeitung Kundendienst	27
06	Experte/in Expansion / Business Development	28
07	Verkaufskraft	29

Marketing und Kommunikation

08	Referent/in Marketing	30
09	Referent/in Online Marketing	31
10	Produktmanager/in	32
11	Referent/in Unternehmenskommunikation/PR	33
12	Spezialist/in Investor Relations	34

Finanzen

13	Bilanzbuchhalter/in	35
14	Sachbearbeitung Buchhaltung	36
15	Spezialist/in Revision	37
16	Controller/in	38
17	Riskmanager/in	39

Human Resources

18	Referent/in Personal	40
19	HR Business Partner (national/Standort))	41
20	Lohnverrechner/in	42

Recht

21	Referent/in Recht	43
22	Spezialist/in Compliance	44

Position	Seite
----------	-------

IT

23	Systemprogrammierer/in	45
24	IT Anwendungsanalyst/in	46
25	IT Datenbankadministration	47
26	IT Systemadministration (Systembetreuung)	48
27	IT Support	49

Organisation und Verwaltung

28	Chefsekretariatskraft, Chefassistenz	50
29	Bereichssekretariatskraft	51
30	Abteilungs-/Teamsekretariatskraft	52
31	Empfangskraft/Telefondienst	53
32	Sachbearbeitung Verwaltung	54
33	Spezialist/in Projektentwicklung	55

Produktion und Fertigung

34	Ingenieur/in Fertigung/Produktion	56
35	Konstruktionsingenieur/in	57
36	Ingenieur/in Produktions- und Verfahrenstechnik	58
37	Techniker/in Produktion	59
38	Facharbeiter/in Produktion	60
39	Monteur/in	61
40	Un-/angelernte Arbeitskraft	62

Qualitätsmanagement und Forschung & Entwicklung

41	Spezialist/in Forschung und Entwicklung	63
42	Spezialist/in Nachhaltigkeit	64
43	Laborfachkraft	65
44	Spezialist/in Qualitätswesen	66

SCM und Logistik

45	Spezialist/in Einkauf	67
46	Disponent/in	68

3 Vorwort

Angemessene und leistungsgerechte Vergütung ist eine wesentliche Voraussetzung zur Rekrutierung von qualifizierten SpezialistInnen und Fachkräften sowie zur langfristigen Bindung an das Unternehmen. Welche Vergütung ist im Einzelfall tatsächlich angemessen? Diese Frage lässt sich nur durch den externen Vergleich mit Vergütungshöhen und -strukturen anderer Unternehmen ermitteln. Ebenso macht es aber Sinn, auch die interne Vergleichbarkeit sicherzustellen. Hier sind Stellenbewertungssysteme sehr hilfreich.

Eine fundierte Grundlage für den Vergleich mit dem Markt bietet Ihnen unser Vergütungsreport **»Spezialisten- & Fachkräften in Österreich«**. Ziel dieser Untersuchung ist es, Unternehmen die nötige Transparenz über Höhe und Zusammensetzung des Gesamteinkommens zu verschaffen. Damit bietet unser Report aktuelle Informationen und Anregungen

- » zur Festsetzung einer marktgerechten Vergütung,
- » zur Vermeidung überhöhter Fluktuation und fehlender Motivation,
- » zu mehr Sicherheit bei Gehaltsverhandlungen.

Die Funktionen sind durchgängig mit Funktionsbeschreibungen versehen. Jede Funktion wird zusätzlich in drei Ausprägungen (**Spezialist/in**: Senior, Expert und Junior sowie **Fachkräfte**: Hohe-, mittlere- und niedrige Komplexität der Aufgaben) dargestellt. Im weiteren Verlauf werden die Sachbearbeitungs-, Fachkräfte- und Assistenzfunktionen unter dem Oberbegriff Fachkräfte zusammengefasst.

Da sich die im vorliegenden Bericht dargestellten Ergebnisse an einen breiten Teilnehmerkreis richten, sind sie auf generelle Vergütungstatbestände und -tendenzen ausgerichtet. Dem besonders gelagerten Einzelfall kann sie dadurch nicht immer gerecht werde. Für diese Fälle möchten wir Ihnen unsere individuellen Marktvergleiche empfehlen.

Zu guter Letzt möchten wir uns wieder herzlich bei den teilnehmenden Unternehmen bedanken. Es handelt sich um äußerst sensibles Datenmaterial, das von den Unternehmen mit sehr viel Aufwand gesammelt wurde. Wir hoffen, dass wir Ihr Vertrauen und Ihren Einsatz durch die Qualität des Reports honorieren können.



Mag. Alfred Berger

Wien, Juni 2021

4 Untersuchungskreis

Wichtig für die Auswertung der vorliegenden Marktdaten ist die Kenntnis und Einordnung des Untersuchungskreises, also der teilnehmenden Unternehmen und untersuchten Positionen, die im Folgenden näher beleuchtet werden.

Für den vorliegenden Vergütungsreport wurden 46 Spezialisten- und Fachkräftefunktionen ausgewertet.

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.

Anfang 2020 wurde ein großer Relaunch des Kienbaum Compensation-Portals durchgeführt. Im Rahmen dieses Neustarts konnte sowohl die Datenqualität gesteigert werden, also auch die zu Grunde liegende Datenbasis erheblich ausweitert werden.

Extra für diesen Report 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 Inte-

resse 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. Angaben zu den Gehaltsveränderungen sind als Veränderungen zu den im Vorjahr abgefragten Daten zu verstehen.

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

182 Unternehmen mit 24.560 Positionsmeldungen flossen 2021 in die Untersuchung mit ein.

Tabelle 1
Beteiligung nach Beschäftigten

Beschäftigte	Unternehmen	
	Anzahl	In %
bis 50	29	16
50 - 250	70	39
250 - 1.000	55	30
über 1.000	28	15
<i>insgesamt</i>	182	100

Tabelle 2
Beteiligung nach Umsatz

Umsatz in Mio. EUR/Jahr	Unternehmen	
	Anzahl	In %
bis 25	31	17
25 - 100	64	35
100 - 500	61	34
über 500	26	14
<i>insgesamt</i>	182	100

Tabelle 3
Beteiligung nach Bundesland

Bundesland	Unternehmen	
	Anzahl	In %
Burgenland	6	3
Kärnten	8	4
Niederösterreich	30	17
Oberösterreich	27	15
Salzburg	22	12
Steiermark	11	6
Tirol	15	8
Vorarlberg	9	5
Wien	54	30
<i>insgesamt</i>	182	100

Tabelle 4
Beteiligung nach Branche

Branche		Unternehmen	
		Anzahl	In %
01	Banken, Finanzinstitute, Versicherungen	12	6
02	Baugewerbe	8	4
03	Beratung, unternehmensbezogene Dienstleistungen	9	5
04	Chemie, Pharma	10	5
05	Energie, Umwelt, Entsorgung, Wasser, Recycling	11	6
06	Immobilien, Grundstücks- und Wohnungswesen	8	4
07	Handel (Groß- und Einzelhandel)	21	12
08	Industrie, Metallerzeugung und -bearbeitung	29	17
09	IT-Sektor, Datenverarbeitung, Telekommunikation	23	13
10	Herstellung von Konsumgüter, Nahrungsmittel, Textilien	16	9
11	Maschinenbau, Anlagenbau, Fahrzeugbau	21	12
12	Medien, Rundfunk, Verlagswesen	6	3
13	Verkehr, Transport, Logistik	8	4
insgesamt		182	100

5 Vergütungskomponenten

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

- 5.1 Gesamtbarvergütung nach Einflussgrößen
- 5.2 Grundvergütung
- 5.3 Variable Vergütung
- 5.4 Zusatzleistungen

Die Grundvergütung beinhaltet in diesem Kontext die Summe aller gezahlten Monatsgehälter inklusive fest zugesagter Zusatzvergütungen, Überzahlungen oder Zulagen.

Die Gesamtbarvergütung schließt alle fixen Vergütungsleistungen sowie variable Leistungen mit jährlicher Bezugsbasis ein.

Die Gesamtdirektvergütung beinhaltet neben der jahresbezogenen variablen Vergütung den sogenannten Short Term Incentives (STI), auch mehrperiodige, variable Vergütungsbestandteile, sogenannte Long Term Incentives (LTI). Da mehrperiodige, variable Vergütungsbestandteile bei Spezialisten- und Fachkräftefunktionen unüblich sind, wird die Gesamtdirektvergütung in diesem Report nicht aufgeführt.

Grundvergütung

Erfolgsunabhängige Festvergütung (ohne Sachbezüge und Nebenleistungen)

+ Jahresbezogene variable Vergütung

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

= Gesamtbarvergütung

Grundvergütung + jahresbezogene variable Vergütung

+ Mehrperiodige variable Vergütung

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

= Gesamtdirektvergütung

Gesamtbarvergütung + mehrperiodige variable Vergütung

+ Zusatzleistungen

Firmenwagen, betriebliche Altersvorsorge, Essens-/Warengutscheine, Versicherungen, ...

Tätigkeitsbeschreibung

Verantwortlich für die Überwachung und Zuteilung von Waren und Diensten; Unterstützung der Projektleitung oder Leitung von taktisch/operativ ausgerichteten Projekten; Überwachung und Koordination im Bereich Spedition der Touren der Fahrzeugflotte; Bereitstellung im Bereich Produktion der benötigten materiellen Mittel termingerecht in der richtigen Menge und Qualität am richtigen Platz.

Niedrige Komplexität: verantwortlich für einfache Aufgabenstellungen

Mittlere Komplexität: verantwortlich für weniger komplexe/normale Aufgabenstellungen

Hohe Komplexität: verantwortlich für komplexe Aufgabenstellungen

Wichtige Positionsdaten

Art des Vertrages (Modalwert)	Überstunden einzeln verrechnet
-------------------------------	--------------------------------

Vergütung und Benefits

Grundvergütung in EUR (Durchschnitt über alle Ausprägungen)	43.100
Variable Vergütung (STI)	
» Empfänger in %	20%
» Höhe in EUR	1.300
» Höhe in % der Gesamtbarvergütung	3%
Gesamtbarvergütung (in EUR)	44.200
Firmenwagen (Empfänger in %)	0%
Betriebliche Altersversorgung (Empfänger in %)	19%

Gehaltsdaten

	unteres Quartil	Median	oberes Quartil	Durchschnitt
Gesamtbarvergütung (in EUR)				
Niedrige Komplexität	32.900	37.900	42.700	38.600
Mittlere Komplexität	37.700	42.200	46.600	42.900
Hohe Komplexität	43.900	50.500	57.500	51.900
Gesamt	36.700	44.000	49.900	44.200

8 Anhang

8.1 Hinweise zur Methodik

8.1.1 Gegenstand und Grundlage der Untersuchung

Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist die Gehaltsstruktur von Spezialisten-/Referenten- und Sachbearbeitungs-, Fachkräfte- und Assistenzfunktionen.

Grundlage des Vergütungsreports bildet eine Fragebogenerhebung bei Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft sowie zusätzliches Datenmaterial aus unserer umfangreichen Vergütungsdatenbank. Zu beantworten waren Fragen über Unternehmen, Positionsinhaber, Grundvergütung, variable Vergütung sowie betriebliche Zusatzleistungen.

Alle angegebenen Werte berücksichtigen die Gehaltserhöhungen für das Jahr 2018. 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 Jahr 2018 Gültigkeit.

Um die Vergleichbarkeit der Tabellen untereinander zu gewährleisten, verwenden wir meist die Vergütungsgröße »Gesamtbarvergütung«, da Monatsgehälter allein zu wenig über das Jahresentgelt aussagen und eventuelle variable Vergütungsbestandteile ganz vernachlässigen.

8.1.2 Darstellung der Positionen

Neben der Darstellung der jeweiligen Einzelpositionen fasst die Untersuchung die Gesamtheit aller Positionen in zwei Positionsgruppen zusammen:

- » Spezialisten- und Referentenfunktionen
- » Fachkräfte (Sachbearbeitung, Fachkräfte-, Sekretariats- und Assistenzfunktionen)

Wir differenzieren in der Untersuchung je drei Positionsausprägungen:

Spezialistenfunktionen

Angestellte, die auf Spezialistenebene für ein oder mehrere Aufgabengebiete zuständig sind, für die i.d.R. ein (Fach-) Hochschulstudium oder eine vergleichbare Ausbildung erforderlich sind; keine disziplinarische Personalverantwortung; z. B. Controller/in:

- » Senior
- » Expert
- » Junior

Fachkräfte

Angestellte in einem erlernten Beruf (Ausbildung) oder vergleichbarer Ausbildung, die eine qualifizierte administrative Tätigkeit ausüben, z. B. Sachbearbeitung Vertrieb:

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

8.1.3 Statistische Kennziffern der Untersuchung

Abweichende Ingesamt-Werte

Bei der Betrachtung einzelner Tabellen ist es möglich, dass die Werte der »Insgesamt«-Spalten und -Zeilen als Ergebnis einer Addition oft höher ausfallen als die Summe der ausgewiesenen Einzelwerte der entsprechenden Spalten oder Zeilen. In diesen Fällen sind beim Ausfüllen der Fragebögen zwar Angaben für das aggregierte Merkmal, keine Angaben aber für die Merkmalsausprägung, die in der entsprechenden Spalte oder Zeile dargestellt ist, erfolgt.

Durchschnitte

Addition sämtlicher Angaben je Merkmal und Division durch die Anzahl der erfolgten Nennungen. Sofern nicht anders vermerkt, werden arithmetische Mittelwerte angegeben.

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.

Häufigster Ausbildungsabschluss

Abgebildet wird der höchste berufliche Bildungsabschluss. Nicht abgefragt werden allgemeinbildende Schulabschlüsse.

Es sind die folgenden Kategorien vorhanden:

- » Promotion/Habilitation
- » Diplom/Master/Magister (Universität)
- » Diplom/Master/Magister (FH)
- » Bachelor (Universität)
- » Bachelor (FH)
- » Fachschulabschluss (Meister-, Technikerabschlüsse)
- » Matura
- » Lehre/Berufsausbildung
- » Berufsqualifizierender Abschluss (BVJ, Handelsschule, Fachoberschule, etc.)
- » Ohne beruflichen Bildungsabschluss

Die Angaben in den Positionsübersichten beziehen sich auf die am häufigsten angegebene Klasse (Modalwert).

Mediane und Quartile

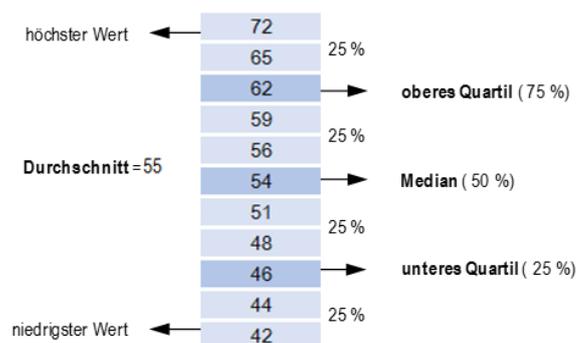
Die Schwankungen der Vergütungswerte sind in der Praxis recht groß. Um einen Überblick über diese Schwankungsbreite zu geben, verwenden wir Lagemaße. Neben dem Median als dem mittleren Wert innerhalb einer Verteilung geben wir die Werte für das untere und obere Quartil an. Zu diesem Zweck wird die Vergütung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

Dieser Sachverhalt wird an folgendem Beispiel von elf Nennungen deutlich:

Die Jahresgesamtbarvergütungen einer bestimmten Position betragen z. B. (in Tsd. EUR): 42, 44, 46, 48, 51, 54, 56, 59, 62, 65, 72. Die verwendeten statistischen Kennziffern zu diesem Beispiel ergeben sich aus folgender Grafik:



Zu beachten ist bei der Interpretation dieser Größen, dass das untere und obere Quartil nicht etwa die Extremwerte der Vergütungsreihe darstellen, sondern dass jeweils 25 % der entsprechenden Datenpunkte 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.

Modalwert

Bei Merkmalsausprägungen (z. B. Universitätsabschluss, Lehre etc.) kann kein arithmetisches Mittel gebildet werden. Der Modalwert ist der Wert, der am häufigsten vorkommt.

Positionszugehörigkeit

Die Positionserfahrung gibt an, wie viele Jahre der Positionsinhaber in seiner jetzigen Position tätig ist. Hierzu zählen auch Jahre, in denen der Positionsinhaber in einer anderen Firma tätig war. Wir erfassen die Ergebnisse anhand der folgenden Klassen:

- » unter 3 Jahre
- » 3 bis unter 6 Jahre
- » 6 bis unter 11 Jahre
- » 11 bis unter 16 Jahre
- » 16 bis unter 20 Jahre
- » ab 20 Jahre

Im Report wird die am häufigsten genannte Klasse für die jeweilige Position aufgeführt.

Sonstige Kennzeichnungen

In Tabellen, in denen für ein bestimmtes Merkmal zwar Nennungen erfolgt sind, diese aber aufgrund der geringen Anzahl keine Aussagekraft besitzen, wurde das Zeichen »..« verwendet. Das Zeichen »-« bedeutet keine Nennungen.

8.1.4 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 Jahresgesamtbarvergütung bewegt.

In den Tabellen und Positionsübersichten finden Sie genaue Angaben zum Marktwertrahmen der Jahresgesamtbarvergütung der Position nach unterem und oberem Quartil, Median und Durchschnitt.

Anwendungsbeispiel 2

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

In diesem Fall finden Sie die dazugehörigen Marktdaten in den Tabellen Gesamtbarvergütung nach Einflussgrößen – genauer nach Positionserfahrung.

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 daraus den Durchschnitt bildet.

8.2 Compensation Glossar

Ausbildung

In der vorliegenden Untersuchung ist der höchste berufliche Bildungsabschluss abgebildet.

Ausprägungen

Jede der drei verwendeten Positionsgruppen wird je drei Positionsausprägungen zugeordnet, die den Erfahrungslevel bzw. Karrierelevel des Positionsinhabers widerspiegeln, bzw. die Komplexität der Aufgabe, 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, Beschäftigtenzahl oder Branche sowie personenspezifischen Einflussfaktoren, wie Berufserfahrung oder Ausbildung, zusammengefasst, die Einfluss auf die Höhe der Vergütung haben.

Firmenwagen

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

Führungskräfte

Angestellte, die auf Führungsebene (disziplinarisch und ggf. auch fachlich) Mitarbeitende führen, z. B. Abteilungsleiter Netzwerktechnik und

Telekommunikation (nicht Bestandteil dieses Berichts).

Gesamtbarvergütung

Summe aus Grundvergütung und jahresbezogene variable Vergütungsbestandteile. In der Gesamtbarvergütung **nicht erfasst** sind dagegen geldwerte Vorteile von betrieblichen Zusatzleistungen sowie Mehrarbeitsvergütungen

Gesamtdirektvergütung

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

Gesamtvergütung

= Gesamtbarvergütung

Grundvergütung

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

Jahresgesamtbarvergütung

= Gesamtbarvergütung

Long Term Incentives

= Mehrperiodige variable Vergütung

Mehrperiodige 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

Positionsgruppe

Jede einzelne Position dieses Reports wird eindeutig einer der zwei Positionsgruppen Spezialisten- oder Fachkräftefunktionen zugeordnet.

Positionszugehörigkeit

Anzahl der Jahre, die der Positionsinhaber in seiner jetzigen Position tätig ist. Hierzu zählen auch Jahre, in denen der Positionsinhaber in der gleichen Position in einer anderen Firma tätig war.

Fachkräfte

Angestellte in einem erlernten Beruf (Ausbildung), die eine qualifizierte administrative Tätigkeit ausüben, z. B. Sachbearbeitung Buchhaltung.

Short Term Incentives

= Jahresbezogene variable Vergütung

Spezialist/in

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, z. B. Referent/in Recht.

Variable Vergütung

Zur variablen Vergütung gehören sowohl jahresbezogene, sogenannte Short Term Incentives, als auch mehrperiodige, 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, Gesamtbar-

vergütung, Gesamtdirektvergütung und variable Vergütung zur Kennzeichnung der einzelnen Vergütungskomponenten.

Zusatzleistungen

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

8.3 Compensation Consulting



8.3.1 Beratungsthemen im Bereich Compensation

Gesamtvergütungsstrategie

Wir unterstützen Sie bei der Entwicklung einer Gesamtvergütungsstrategie mit dem Ziel, Ihre Geschäftsstrategie effektiv umzusetzen und Leistungs- und Ergebnisorientierung in Ihrem Unternehmen nachhaltig zu fördern. Dabei steigert die intelligente Gestaltung Ihrer Vergütungssystematik unter anderem die Führungseffizienz innerhalb der Organisation, erhöht die Besetzungsquote und reduziert die Fluktuationsrate bei Top-Leistern.

Performance Management/Variable Vergütung

Nutzen Sie erfolgs- und leistungsorientierte Vergütungssysteme, um Ihre Unternehmensziele an steuerungsrelevante Werttreiber und Key Performance Indicators zu binden, um die Führungsverantwortung zu stärken und die Motivation der Mitarbeitenden zu erhöhen. Wir begleiten Sie bei der Entwicklung und Implementierung dieser Systeme und der zugehörigen Instrumente. Informieren Sie sich bei unseren Expertinnen und Experten über Short-, Mid- und Long-Term-Incentive-Pläne.

Personalkostenmanagement

In unternehmerischen Krisenzeiten gelten spezielle Herausforderungen. Kurzfristig getroffene Entscheidungen können längerfristig negative Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit des Unternehmens haben. Informieren Sie sich daher rechtzeitig über Wege zu nachhaltigem Personalkostenmanagement. Wir setzen bei einer konsequenten Optimierung aller bestehenden Kostenelemente im Vergütungssystem an, um alle Potenziale auszuschöpfen.

Job Grading/Stellenbewertung

Das Kienbaum Job Grading zeichnet sich durch einen wertorientierten Ansatz aus und orientiert

sich an den konkreten Beiträgen der jeweiligen Position zum Geschäftserfolg. Nutzen Sie unseren differenzierten Ansatz der Stellenbewertung als Grundlage für die systematische Ausgestaltung wesentlicher personalpolitischer Instrumente.

Vertriebssteuerung und -vergütungssysteme

Gerade in einem anspruchsvollen Marktumfeld kommt dem erfolgssichernden Vertriebsmanagement eine besondere Bedeutung zu. Kienbaum sichert Ihren Vertriebs Erfolg durch den Aufbau einer effizienten Vertriebsorganisation, einer animationsstarken Vertriebssteuerung und einer abschlussstarken Leistungskultur.

Marktanalysen

Aufgrund von regelmäßig und systematisch durchgeführten Analysen verfügen wir über profundes Marktwissen. Darüber hinaus beraten wir Sie auch im Hinblick auf regulatorische Anforderungen und Vergütungstrends.

Individuelle Benchmarks

Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, Ihre Vergütungsdaten einer speziell auf Ihr Unternehmen zugeschnittenen Vergleichsgruppe (Peer Group) weltweit gegenüberzustellen. Auf Basis Ihrer relevanten Unternehmensspezifika identifizieren wir gemeinsam mit Ihnen eine maßgeschneiderte Peer Group und führen für Sie die Analyse durch. Der Ergebnisbericht wird individuell und exklusiv für Ihr Unternehmen erstellt.

Club-Benchmarks

Wir führen für Unternehmen in festgelegten Branchenzusammenstellungen Marktvergleiche, sogenannte Club-Benchmarks, durch. Die Ergebnisberichte werden nur dem Teilnehmerkreis exklusiv zur Verfügung gestellt und ermöglichen

die Gegenüberstellung anonymisierter Marktdaten mit eigenen Daten. Dadurch wird eine fundierte Standortbestimmung Ihrer derzeitigen Personalvergütung im Wettbewerbsumfeld ermöglicht.

Vergütungsreports

Ein fundierter Überblick über marktübliche Vergütungshöhen ist die Basis einer wettbewerbsfähigen und leistungsfördernden Vergütungspolitik. Unsere Reports liefern jährlich aktuelle Informationen über Höhe und Struktur der Vergütung zu zahlreichen Jobfunktionen in unterschiedlichen Branchen und Märkten aus ganz Europa.

Gerne beraten wir Sie bei Ihren individuellen Fragestellungen:

Kienbaum Consultants Austria GmbH

Mag. Alfred Berger

Fon: +43 1 533 51 88-16

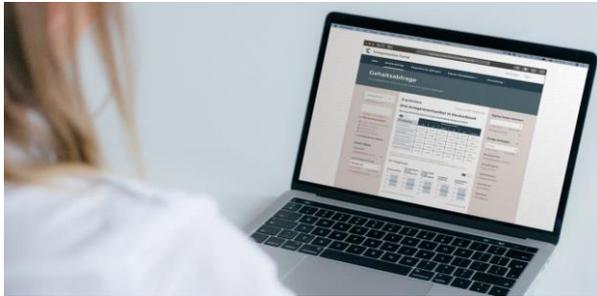
compensation.vienna@kienbaum.com

Facts & Figures

- » Der Bereich Compensation & Benefits ist seit über 50 Jahren Impulsgeber und Vorreiter moderner Vergütungsberatung in Österreich.
- » Mit zahlreichen internationalen Standorten garantieren wir Ihnen maximale Unterstützung bei weltweiten Projekten.
- » Wir verfügen über eine der größten Vergütungsdatenbanken in Europa.

8.3.2 Marktdaten online

Ihr flexibler Zugriff auf unsere Online-Vergütungsdatenbank: Kienbaum Compensation Portal



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

- Gehaltsdaten aus über 8.000 Unternehmen von Top Executives, Führungskräften, Spezialisten und Fachkräften
- Regelmäßige Ergänzung der Datenbasis um neue Stellen
- Aktuelle Daten aus D-A-CH, CEE-Raum, Spanien, Belgien und Türkei
- Datenexport in Excel und PDF, Individuelle Ergebnisberichte
- Mehr als 240 Jobs pro Land, Auswertungen auf Basis von mehr als 800.000 Vergütungsdatensätzen

Für die Nutzung des Compensation Portals stehen Ihnen folgende Funktionalitäten je nach Produktzuschnitt zur Verfügung:

- Mehr als 240 Positionen (variabel pro Land und Produktzuschnitt)
- Ein Administrations-Account sowie 2 weiteren Benutzer-Accounts inklusive steuerbarer Rechtevergabe
- Matching eigener Daten mit Marktdaten
- Speicherung von Unternehmens-, Positions- und Matchingprofilen

Nähere Informationen zum Kienbaum Compensation Portal finden Sie auf unserer Homepage

<https://compensationportal.kienbaum.com>

oder direkt bei Ihrem lokalen Ansprechpartner.

Gerne stellen wir Ihnen das Compensation Portal im Rahmen eines unverbindlichen **Webinars** vor.



Ansprechpartner:

Alexander Bayer
Consultant

alexander.bayer@kienbaum.com

+43 1 533 51 88 34

Über Kienbaum

27 Büros auf 4 Kontinenten und seit 50 Jahren in Österreich proaktiv für Sie da.

Der Bereich **Compensation & Performance Management** ist seit mehr als 50 Jahren Impulsgeber und Vorreiter moderner Vergütungsberatung.

Mit Standorten im In- und Ausland und einem umfangreichen Netzwerk internationaler Partner garantieren wir Ihnen maximale Unterstützung bei nationalen und weltweiten Projekten.

