



Vergütungsreport 2023

Führungskräfte in Österreich

seit 1964

Haben Sie Fragen zum Report?

Unsere Berater geben Ihnen gerne Auskunft!

+43 1 533 51 88-57

© Copyright 2023

Kienbaum Consultants Austria GmbH

Tuchlauben 8
1010 Wien

Fon: +43 1 533 51 88-57

compensation.vienna@kienbaum.com

www.kienbaum.at

Projektleitung:

David Jaksch, MSc
Sarah Lemp, MSc
Magdalena Winkler, MSc

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	5.2.3 Jahresbezogene variable Zielvergütung Fehler! Textmarke nicht definiert.
2	Das Wichtigste in Kürze	5	5.2.4 Verbreitung und Bezugsgrößen mehrperiodiger variabler Vergütung (Long Term Incentives) Fehler! Textmarke nicht definiert.
3	Vorwort.....	6	
4	Untersuchungskreis	7	5.3 Zusatzleistungen. Fehler! Textmarke nicht definiert.
5	Vergütungskomponenten	10	5.3.1 Betriebliche Zusatzleistungen Fehler! Textmarke nicht definiert.
5.1	Gesamtbarvergütung nach Einflussgrößen.... Fehler! Textmarke nicht definiert.		5.3.2 Firmenwagen..... Fehler! Textmarke nicht definiert.
5.1.1	Gesamtbarvergütung nach Position Fehler! Textmarke nicht definiert.		
5.1.2	Gesamtbarvergütung nach Positionsausprägung ... Fehler! Textmarke nicht definiert.		6 Absolvengehälter Fehler! Textmarke nicht definiert.
5.1.3	Gesamtbarvergütung nach Unternehmensgröße ... Fehler! Textmarke nicht definiert.		7 Positionsübersicht Fehler! Textmarke nicht definiert.
5.1.4	Gesamtbarvergütung nach Region Fehler! Textmarke nicht definiert.		
5.1.5	Gehaltssteigerung Fehler! Textmarke nicht definiert.		8 Anhang 13
5.2	Variable Vergütung..... Fehler! Textmarke nicht definiert.		8.1 Hinweise zur Methodik 13
5.2.1	Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütungen (Short Term Incentives)..... Fehler! Textmarke nicht definiert.		8.1.1 Gegenstand und Grundlage der Untersuchung 13
5.2.2	Bezugsgrößen der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives)..... Fehler! Textmarke nicht definiert.		8.1.2 Darstellung der Positionen 14
			8.1.3 Statistische Kennziffern der Untersuchung 14
			8.1.4 Praktische Hinweise für die Anwendung 16
			8.2 Compensation Glossar 17
			8.3 Compensation Consulting 19
			8.3.1 Beratungsthemen im Bereich Compensation 19
			8.3.2 Marktdaten online 21

1 Positionsübersicht

Position	Seite
Geschäftsführung und Vorstand	
01	Vorsitz der Geschäftsführung/des Vorstandes/CEO 29
02	Ordentliches Mitglied der Geschäftsführung/des Vorstandes 31
Geschäftsleitung	
03	Spartenleitung 33
04	Leitung Niederlassung 35
05	Storemanager/Filialleitung 37
06	Betriebsleitung 39
Verkauf und Vertrieb	
07	Leitung Vertrieb 41
08	Leitung Key Account Management 43
09	Gebiets-/Regionalverkaufsleitung 45
10	Leitung Expansion/Business Development 47
11	Leitung Kundendienst/Kundenbetreuung 49
12	Leitung Vertriebsinnendienst 51
13	Leitung E-Commerce 53
Marketing und Kommunikation	
14	Leitung Marketing 55
15	Leitung Produktmanagement 57
16	Leitung Unternehmenskommunikation/PR 59
17	Leitung Investor Relations 61
Finanzen	
18	Leitung Finanz- und Rechnungswesen 63
19	Leitung Controlling 65
20	Leitung Bilanzbuchhaltung/Buchhaltung 67
21	Leitung Riskmanagement 69
22	Leitung Revision 71
Human Resources	
23	Leitung Personal 73
24	Leitung Personalentwicklung/Ausbildung 75
25	Leitung Gehaltsabrechnung 77

Position	Seite
Recht	
26	Leitung Recht 79
27	Leitung Compliance 81
IT	
28	Leitung IT 83
29	Leitung IT Projektmanagement 85
30	Leitung IT Betrieb (Operations) 87
31	Leitung Anwendungsentwicklung (Applications) 89
Organisation und Verwaltung	
32	Leitung Nachhaltigkeit 91
33	Leitung Projektmanagement 93
Produktion und Fertigung	
34	Leitung Konstruktion 95
35	Leitung Produktion/Fertigung/Herstellung 97
36	Leitung Werksplanung und -instandhaltung 99
37	Leitung Arbeitsvorbereitung/Produktionsplanung 101
38	Leitung Produktions- und Verfahrenstechnik 103
39	Meister Produktion 105
Qualitätsmanagement und Forschung & Entwicklung	
40	Leitung Forschung und Entwicklung 107
41	Leitung Qualitätsmanagement/Qualitätswesen 109
SCM und Logistik	
42	Leitung Logistik/Supply Chain Management 111
43	Leitung Einkauf 113
44	Leitung Lager 115

2 Das Wichtigste in Kürze

	Top Management*	Senior Management*	Middle Management*	Lower Management*
Grundvergütungsanstieg				
» 2022/2023	3,8 %	5,4 %	5,9 %	6,3 %
Grundvergütung	234 Tsd. EUR	143 Tsd. EUR	116 Tsd. EUR	96 Tsd. EUR
Gesamtbarvergütung	317 Tsd. EUR	177 Tsd. EUR	135 Tsd. EUR	107 Tsd. EUR
Jahresbezogene variable Vergütung (STI)				
» Empfänger	98 %	90 %	84 %	76 %
» Höhe	84 Tsd. EUR	39 Tsd. EUR	24 Tsd. EUR	15 Tsd. EUR
» Anteil an der Gesamtbarvergütung	26 %	22 %	18 %	14 %
Mehrperiodige variable Vergütung (LTI)				
» Empfänger	36 %	21 %	9 %	0 %
Betriebliche Altersversorgung				
» Empfänger	64 %	50 %	41 %	40 %
Firmenwagen				
» Empfänger	99 %	88 %	56 %	33 %
» Budget	66 Tsd. EUR	52 Tsd. EUR	41 Tsd. EUR	33 Tsd. EUR

* Management Level: TM = Top Management (Geschäftsführung), SM = Senior Management (Obere Führungsebene, z.B. Director, Bereichsleitung), MM = Middle Management (Mittlere Führungsebene, z.B. Abteilungsleitung), LM = Lower Management (Operative Führungsebene, z.B. Team-/ Projektleitung)

3 Vorwort

Marktkonforme sowie leistungsgerechte Vergütung ist eine wesentliche Voraussetzung zur Rekrutierung und Bindung von qualifizierten Führungskräften.

Welche Vergütung ist im Einzelfall tatsächlich angemessen?

Die interne Betrachtung sollte in Abhängigkeit des Wertbeitrags zum Unternehmenserfolg abbilden und eine horizontale „Gerechtigkeit“ ermöglichen. Auch die Situation des Markt in der Region oder in der Branche spielt eine bedeutende Rolle. Die Frage nach der optimalen Vergütungsstrategie kann also nur durch einen aktuellen externen Vergleich umfänglich beantwortet werden.

Ein fundiertes Instrument hierfür ist der jährlich aktualisierte Vergütungsreport **»Führungskräfte 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,

ohne, dass dem einzelnen Unternehmen hohe Kosten entstehen oder um die Vertraulichkeit der Gehaltsauskünfte gebangt werden muss.

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

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



Mag. Alfred Berger
Wien, Mai 2023

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 44 Führungspositionen 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 ausgeweitet werden.

Die Datenrundlage von Kienbaum eine exzellente Datenqualität. Die Daten stammen direkt vom Arbeitgeber und werden zusätzlich in (teil-) automatisierten Prozessen validiert, bereinigt und standardisiert. Dies geschieht unter der Verwendung von modernsten Algorithmen aus dem Bereich der künstlichen Intelligenz und wird flankiert durch die fachliche Expertise der Kienbaum ExpertInnen.

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 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. 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.

478 Unternehmen mit 22.345 Positionsmeldungen flossen 2023 in die Untersuchung mit ein.

Tabelle 1
Datengrundlage nach Branche

Branche	Unternehmen	
	Anzahl	in %
01 Banken, Finanzinstitute, Versicherungen	35	7
02 Baugewerbe	28	6
03 Beratung, unternehmensbezogene Dienstleistungen	22	5
04 Chemie, Pharma	22	5
05 Energie, Umwelt, Entsorgung, Wasser, Recycling	23	5
06 Immobilien, Grundstücks- und Wohnungswesen	34	7
07 Handel (Groß- und Einzelhandel)	63	13
08 Industrie, Metallerzeugung und -bearbeitung	59	12
09 IT-Sektor, Datenverarbeitung, Telekommunikation	34	7
10 Herstellung von Konsumgüter, Nahrungsmittel, Textilien	45	9
11 Maschinenbau, Anlagenbau, Fahrzeugbau	64	13
12 Medien, Rundfunk, Verlagswesen	22	5
13 Verkehr, Transport, Logistik	27	6
Insgesamt	478	100

Tabelle 2
Datengrundlage nach Beschäftigten

Beschäftigte	Unternehmen	
	Anzahl	in %
bis 100	132	28
100 - 500	164	34
500 - 1 000	127	27
über 1 000	55	12
Insgesamt	478	100

Tabelle 3**Datengrundlage nach Umsatz (in Mio./Jahr)**

Umsatz in Mio./Jahr	Unternehmen	
	Anzahl	in %
bis 25	105	22
25 - 100	168	35
100 – 500	142	30
über 500	63	13
Insgesamt	478	100

Tabelle 4**Datengrundlage nach Bundesland**

Bundesland	Unternehmen	
	Anzahl	in %
Burgenland	12	3
Kärnten	16	3
Niederösterreich	80	17
Oberösterreich	74	15
Salzburg	77	16
Steiermark	48	10
Tirol	18	4
Vorarlberg	16	3
Wien	137	29
Insgesamt	478	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 die Summe aller gezahlten Monatsgehälter inklusive fest zugesagter Zusatzvergütungen (z. B. Garantietantiemen, Zulagen).

Die Gesamtbarvergütung schließt alle Vergütungsleistungen (fixe und variable) außer den Zusatzleistungen ein. Zur variablen Vergütung gehören auch die jahresbezogenen Vergütungsbestandteile, sogenannte Short Term Incentives (STI). In der Gesamtdirektvergütung sind zusätzlich mehrperiodige, variable Vergütungsbestandteile, sogenannte Long Term Incentives (LTI), enthalten. Aufgrund der geringeren Verbreitung wird in den Auswertungen die Gesamtbarvergütung ausgegeben.

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 Lagerung von Gütern; Erfassung und Kontrolle der Lagerein- und -ausgänge; fachgerechte Lagerung; administrative Verarbeitung von der Lagerannahme bis zum Transport.

Senior Management: entfällt

Middle Management: Als Leitungsfunktion Lager auf der mittleren Führungsebene für die (strategische und) operative Steuerung eines Teilbereichs des Gesamtbereichs Lager oder eines Gesamtbereichs Lager verantwortlich, wenn auf der oberen Führungsebene diese Position nicht vertreten ist.

Lower Management: Als Leitungsfunktion Lager auf operativer Führungsebene für die operative Steuerung eines Teams/einer Gruppe verantwortlich.

Wichtige Positionsdaten

	Senior Management	Middle Management	Lower Management
Art des Vertrages (Modalwert)	—	All-In	Überstunden einzeln verrechnet

Vergütung und Benefits

	Senior Management	Middle Management	Lower Management
Grundvergütung (in Tsd. EUR)	—	78	74
Variable Vergütung (STI)	—		
Empfänger in %	—	76%	52%
Höhe in Tsd. EUR	—	13	8
Höhe in % der Gesamtbarvergütung	—	15%	10%
Gesamtbarvergütung in Tsd. EUR	—	88	78
Firmenwagen (Empfänger in %)	—	49%	28%
Betriebliche Altersversorgung (Empfänger in %)	—	33%	22%

Gesamtbarvergütung (in Tsd.) nach Umsatz und Ausprägung

(in Tsd. EUR)	Umsatz (in Mio. pro Jahr)				insgesamt
	bis 25	25 - 100	100 - 500	über 500	

Senior Management (z.B. Bereichsleitung)

unteres Quartil	—	—	—	—	—
Median	—	—	—	—	—
oberes Quartil	—	—	—	—	—
Durchschnitt	—	—	—	—	—

Middle Management (z.B. Abteilungsleitung)

unteres Quartil	57	67	71	85	62
Median	64	71	87	100	87
oberes Quartil	72	89	102	117	102
Durchschnitt	65	73	88	101	88

Lower Management (z.B. Teamleitung)

unteres Quartil	49	56	61	75	55
Median	60	63	78	87	77
oberes Quartil	68	80	97	100	89
Durchschnitt	59	67	81	89	78

Gesamtbarvergütung (in Tsd.) nach Beschäftigtenanzahl und Ausprägung

(in Tsd. EUR)	Beschäftigte				insgesamt
	bis 100	100 - 500	500 - 1 000	über 1 000	

Senior Management (z.B. Bereichsleitung)

unteres Quartil	—	—	—	—	—
Median	—	—	—	—	—
oberes Quartil	—	—	—	—	—
Durchschnitt	—	—	—	—	—

Middle Management (z.B. Abteilungsleitung)

unteres Quartil	60	67	71	87	62
Median	68	74	81	103	87
oberes Quartil	80	87	101	120	102
Durchschnitt	70	75	83	105	88

Lower Management (z.B. Teamleitung)

unteres Quartil	49	56	60	75	55
Median	61	68	77	87	77
oberes Quartil	67	81	95	103	89
Durchschnitt	61	68	78	91	78

6 Anhang

6.1 Hinweise zur Methodik

6.1.1 Gegenstand und Grundlage der Untersuchung

Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist die Gehaltsstruktur von Führungskräften in 44 Funktionen.

Grundlage des Vergütungsreports »**Führungskräfte in Österreich**« 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.

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 von Statistik Austria und Arbeitsmarktservice, stammen. Mit Hilfe dieser Stichprobengewichte kann etwaige 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 wird die Plausibilität und Validität der Ergebnisse umfassend sichergestellt.

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

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.

6.1.2 Darstellung der Positionen

Die 44 erfassten Führungsfunktionen differenzieren wir in der Untersuchung in je drei Positionsausprägungen:

- » Senior Management / Obere Führungsebene
(z. B. Bereichsleitung, Direktor)
- » Middle Management / Mittlere Führungsebene
(z. B. Abteilungsleitung)
- » Lower Management / Operative Führungsebene
(z. B. Team-/Gruppenleitung)

6.1.3 Statistische Kennziffern der Untersuchung

Abweichende Insgesamt-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 des Fragebogens 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 Beschäftigte oder mehr, jedoch nicht mehr als 1.000 Beschäftigte zählen.

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

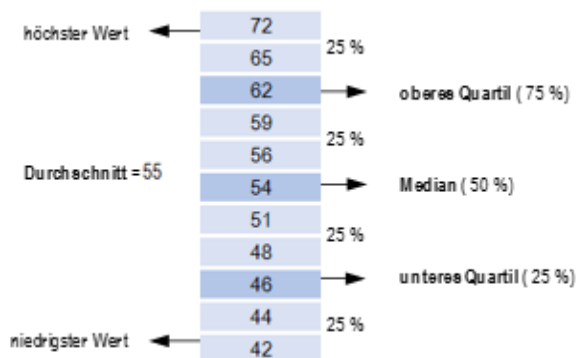
Die Schwankungen der Vergütungswerte sind in der Praxis recht groß. Um einen Überblick über diese Schwankungsbreite zu geben, verwenden wir Lagemaße. Neben dem Median als dem mittleren Wert innerhalb einer Verteilung geben wir die Werte für das untere und obere Quartil an.

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 Vergütungen, 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. EUR): 42, 44, 46, 48, 51, 54, 56, 59, 62, 65, 72. 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 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.

Personalverantwortung

Die Anzahl der direkt und indirekt unterstellten Beschäftigten erheben wir in den folgenden Klassen:

- » 1 bis 5
- » 6 bis 10
- » 11 bis 25
- » 26 bis 50
- » 51 bis 100
- » 101 bis 250
- » 251 bis 500
- » 501 bis 1.000
- » über 1.000

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

Positionszugehörigkeit

Die Positionszugehörigkeit 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.

6.1.4 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.

Umgang mit 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.

6.2 Compensation Glossar

Ausbildung

In der vorliegenden Untersuchung ist der höchste berufliche Bildungsabschluss abgebildet.

Ausprägungen

Den Führungskräften werden je drei Positionsausprägungen zugeordnet, die das Erfahrungsniveau 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, Beschäftigtenzahl oder Branche, positionsspezifische Faktoren, wie Hierarchie oder Personalverantwortung sowie personenspezifische 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 u. ggf. auch fachlich) Mitarbeitende führen, z. B. Abteilungsleitung Finanzen.

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 Gesamtbarvergütung **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 (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.

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.

Personalverantwortung

Dargestellt nach der Anzahl der Mitarbeitenden, die (nach Köpfen) dem Positionsinhaber direkt und indirekt unterstellt sind.

Positionsausprägungen

= Ausprägungen

Positionszugehörigkeit

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

Short Term Incentives

= Jahresbezogene variable Vergütung.

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 zwischen 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.

6.3 Compensation Consulting

6.3.1 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 Vertriebserfolg 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 Markvergleiche, 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.

Facts & Figures

- » Der Bereich Compensation & Benefits ist seit über 60 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.

6.3.2 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
- 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:

David Jaksch, Msc
Manager

david.jaksch@kienbaum.com

+43 1 533 51 88 57

Über Kienbaum

22 Büros auf 4 Kontinenten und seit über 55 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.

