



Vergütungsreport
**Führungskräfte in
Österreich 2024**

60. Ausgabe

Haben Sie Fragen zum Report?

Unsere Berater:innen geben Ihnen gerne Auskunft!

+43 1 533 51 88-57

© Copyright 2024

Kienbaum Consultants Austria GmbH

Tuchlauben 8

1010 Wien

Fon: +43 1 533 51 88-57

compensation.vienna@kienbaum.com

shop.kienbaum.com

www.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	3.4 Zusatzleistungen	44
1.1 Vorwort	6	3.4.1 Firmenwagen	45
1.2 Das Wichtigste in Kürze – Top Management	7	4. Gesamtübersichten	50
1.3 Das Wichtigste in Kürze – Führungskräfte	8	5. Positionsübersichten	70
2. Aktuelle Gehaltsentwicklungen und Herausforderungen	10	5.1 Positionsübersicht: Vorsitz der Geschäftsführung	76
2.1.1 Entwicklung der Gehälter	10	5.2 Positionsübersicht: Mitglied der Geschäftsführung	78
2.1.2 Wirtschaftliche Situation der Unternehmen und Arbeitsmarkt	11	5.3 Positionsübersicht: Spartenleitung	80
2.1.3 Entwicklung der variablen Vergütung	12	5.4 Positionsübersicht: Niederlassungsleitung	83
3. Komponenten der Vergütung	14	5.5 Positionsübersicht: Storemanager:in/Filialleiter:in	86
3.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen	15	5.6 Positionsübersicht: Leitung Vertrieb	89
3.1.1 Gesamtvergütung nach Positionen	16	5.7 Positionsübersicht: Leitung Key Account Management	92
3.1.2 Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen	20	5.8 Positionsübersicht: Gebiets-/Regionalverkaufsleitung (Sparten- /Produktverkaufsleitung)	95
3.1.3 Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße	23	5.9 Positionsübersicht: Leitung Expansion	98
3.1.4 Gesamtvergütung nach Branchen	25	5.10 Positionsübersicht: Leitung Kundendienst/Kundenbetreuung	101
3.1.5 Gesamtvergütung nach Regionen	27	5.11 Positionsübersicht: Leitung Vertriebsinnendienst	104
3.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung	29	5.12 Positionsübersicht: Leitung Marketing	107
3.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung	29	5.13 Positionsübersicht: Leitung Produktmanagement	110
3.2.2 Exkurs: Gehaltssteigerungen	33	5.14 Positionsübersicht: Leitung Unternehmenskommunikation/PR	113
3.3 Variable Vergütung	36	5.15 Positionsübersicht: Leitung Finanz- und Rechnungswesen	116
3.3.1 Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/STI)	36	5.16 Positionsübersicht: Leitung Controlling	119
3.3.2 Zielorientierte variable Vergütungssysteme	42	5.17 Positionsübersicht: Leitung Bilanzbuchhaltung/Buchhaltung	122
3.3.3 Verbreitung und Höhe mehrjähriger variabler Vergütung (Long Term Incentives/LTI)	43	5.18 Positionsübersicht: Leitung Riskmanagement	125
		5.19 Positionsübersicht: Leitung Revision	128

5.20	Positionsübersicht: Leitung Personal	131
5.21	Positionsübersicht: Leitung Personalentwicklung/Ausbildung	134
5.22	Positionsübersicht: Leitung Immobilienmanagement/Facility Management.....	137
5.23	Positionsübersicht: Leitung Recht.....	140
5.24	Positionsübersicht: Leitung Compliance	143
5.25	Positionsübersicht: Leitung IT	146
5.26	Positionsübersicht: Leitung IT Projektmanagement.....	149
5.27	Positionsübersicht: Leitung IT Betrieb (Operations).....	152
5.28	Positionsübersicht: Leitung Anwendungsentwicklung (Applications).....	155
5.29	Positionsübersicht: Leitung Projektmanagement	158
5.30	Positionsübersicht: Leitung Konstruktion.....	161
5.31	Positionsübersicht: Leitung Produktion/Fertigung/Herstellung	164
5.32	Positionsübersicht: Leitung Werksplanung und Instandhaltung	167
5.33	Positionsübersicht: Leitung Arbeitsvorbereitung/ Produktionsplanung	170
5.34	Positionsübersicht: Leitung Produktions- und Verfahrenstechnik.....	173
5.35	Positionsübersicht: Meister:in Produktion	176
5.36	Positionsübersicht: Leitung Forschung und Entwicklung.....	179
5.37	Positionsübersicht: Leitung Qualitätsmanagement/Qualitätswesen	182
5.38	Positionsübersicht: Leitung Logistik/Supply Chain Management	185
5.39	Positionsübersicht: Leitung Einkauf.....	188
5.40	Positionsübersicht: Leitung Lager	191

6.	Anhang.....	195
6.1	Hinweise zur Methodik.....	195
6.1.1	Der Untersuchungskreis.....	195
6.1.2	Methodik der Analyse	199
6.1.3	Kienbaum Grades.....	200
6.1.4	Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung	203
6.1.5	Praktische Hinweise für die Anwendung	204
6.2	Compensation Glossar.....	205
7.	Aktuelle Vergütungsreports Österreich.....	208

1. Einleitung

1.1 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 die Abhängigkeit des Wertbeitrags der Position zum Unternehmenserfolg abbilden. Dies ermöglicht eine horizontale „Gerechtigkeit“ bzw. Vergleichbarkeit zwischen einzelnen Positionen. 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 den Verantwortlichen aktuelle Informationen und Anregungen

- » zur Festlegung einer marktgerechten Vergütung,
- » zur Prävention überhöhter Fluktuation und fehlender Motivation,
- » für mehr Sicherheit bei Gehaltsverhandlungen.

In Kapitel 2 des Vergütungsberichts finden Sie Informationen zu aktuellen Gehaltsentwicklungen und Herausforderungen. Kapitel 3 beinhaltet die Darstellung der einzelnen Vergütungskomponenten: Zunächst wird die Gesamtdirektvergütung nach den verschiedenen Einflussgrößen (unternehmens-, positions- und personenspezifische Faktoren) aufgeschlüsselt. Es folgen die Grundvergütung und deren Entwicklung sowie die variable Vergütung und Zusatzleistungen. Kapitel 4 und 5 bieten Ihnen ausführliche Gesamtübersichten zur Vergütung und Einzelübersichten zu jeder untersuchten Position.

Weitere Hinweise zur Methodik dieser Untersuchung und zu den verwendeten Termini finden Sie im Anhang sowie im Glossar unter Kapitel 6.

Da sich die im vorliegenden Bericht dargestellten Ergebnisse an einen breiten Teilnehmendenkreis richten, handelt es sich um generelle Vergütungstatbestände und -tendenzen. Dem besonders gelagerten Einzelfall werden sie dadurch

nicht immer gerecht. Für diese Fälle möchten wir Sie auf unsere individuellen Marktvergleiche aufmerksam machen. Unsere Expert:innen ermitteln Ihnen maßgeschneidert für bestimmte Positionen oder Positionsgruppen die marktübliche Vergütung.

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 2024

1.2 Das Wichtigste in Kürze – Top Management

Unternehmen (insg.)	369	
Positionen (insg.)	647	
	Vorsitz der Geschäftsführung	Mitglied der Geschäftsführung
Untersuchungskreis		
Positionsmeldungen	239	408
Grundvergütung		
Insgesamt (Median)	194 Tsd. €	188 Tsd. €
Gesamtdirektvergütung		
Insgesamt (Median)	307 Tsd. €	292 Tsd. €
Jahresbezogene variable Vergütung (STI)		
Empfänger:innen	99 %	98 %
Höhe (Median)	71 Tsd. €	65 Tsd. €
Anteil an Gesamtbarvergütung (Median)	27 %	26 %
Mehrperiodige variable Vergütung (LTI)		
Empfänger:innen	54 %	54 %
Betriebliche Altersversorgung		
Empfänger:innen	68 %	62 %
Firmenwagen		
Empfänger:innen	99 %	96 %

1.3 Das Wichtigste in Kürze – Führungskräfte

Unternehmen (insg.)	534		
Positionen (insg.)	13.592		
	Obere Führungsebene	Mittlere Führungsebene	Operative Führungsebene
Untersuchungskreis			
Positionsmeldungen	2.697	5.322	5.573
Grundvergütung			
Insgesamt (Median)	124 Tsd. €	108 Tsd. €	87 Tsd. €
Gesamtdirektvergütung			
Insgesamt (Median)	149 Tsd. €	122 Tsd. €	94 Tsd. €
Jahresbezogene variable Vergütung (STI)			
Empfänger:innen	88 %	82 %	71 %
Höhe (Median)	29 Tsd. €	18 Tsd. €	10 Tsd. €
Anteil an Gesamtbarvergütung (Median)	19 %	15 %	11 %
Mehrperiodige variable Vergütung (LTI)			
Empfänger:innen	5 %	4 %	4 %
Betriebliche Altersversorgung			
Empfänger:innen	57 %	47 %	33 %
Firmenwagen			
Empfänger:innen	80 %	60 %	34 %

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

5.40 Positionsübersicht: Leitung Lager

Tätigkeitsbeschreibung

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

Durchschnittliche Vergütungsdaten

	Obere Führungsebene	Mittlere Führungsebene	Operative Führungsebene
KRIEM Grade	12-16	10-14	8-11
Variable Vergütung (Empfänger:innen in %)	86 %	80 %	77 %
Höhe der variablen Vergütung (in Tsd. €)	12	9	5
Anteil variabler Vergütung an der Gesamtdirektvergütung (in %)	13 %	11 %	7 %
Firmenwagen (Empfänger:innen in %)	43 %	32 %	13 %
Betriebliche Altersversorgung (Empfänger:innen in %)	46 %	43 %	36 %

Vergütungsspannen

	unteres Quartil	Median	oberes Quartil	Durchschnitt
Grundvergütung (in Tsd. €)	58	76	97	82
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €)	62	82	112	90

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten

	Beschäftigte				insg.
	bis 100	100 - 500	500 - 1.000	über 1.000	
Obere Führungsebene					
unteres Quartil	63	66	68	83	70
Median	71	78	85	108	91
oberes Quartil	93	102	112	126	121
Durchschnitt	76	83	92	111	99
Mittlere Führungsebene					
unteres Quartil	61	64	67	83	70
Median	68	74	81	102	87
oberes Quartil	84	92	101	116	109
Durchschnitt	71	77	85	104	91
Operative Führungsebene					
unteres Quartil	58	61	66	73	63
Median	67	72	79	88	77
oberes Quartil	81	88	96	101	94
Durchschnitt	69	75	82	90	80

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Umsatz

	Umsatz (in Mio. €/Jahr)				insg.
	bis 25	25 - 100	100 - 500	über 500	
Obere Führungsebene					
unteres Quartil	61	64	70	80	70
Median	67	74	91	105	91
oberes Quartil	88	98	121	128	121
Durchschnitt	72	80	99	109	99
Mittlere Führungsebene					
unteres Quartil	59	62	70	80	70
Median	64	71	87	100	87
oberes Quartil	79	88	109	117	109
Durchschnitt	67	74	91	102	91
Operative Führungsebene					
unteres Quartil	56	60	67	76	63
Median	63	70	81	93	77
oberes Quartil	77	86	97	105	94
Durchschnitt	66	73	84	94	80

6. Anhang

6.1 Hinweise zur Methodik

6.1.1 Der Untersuchungskreis

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

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

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

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

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

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

Abbildung 21: Verteilung nach Wirtschaftszweigen

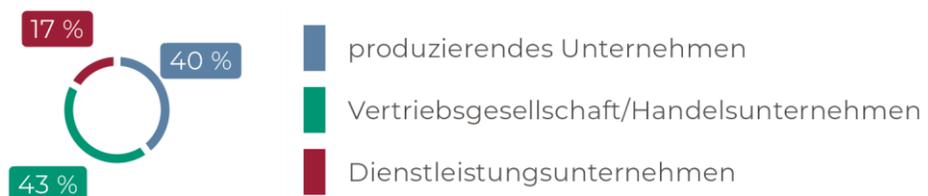
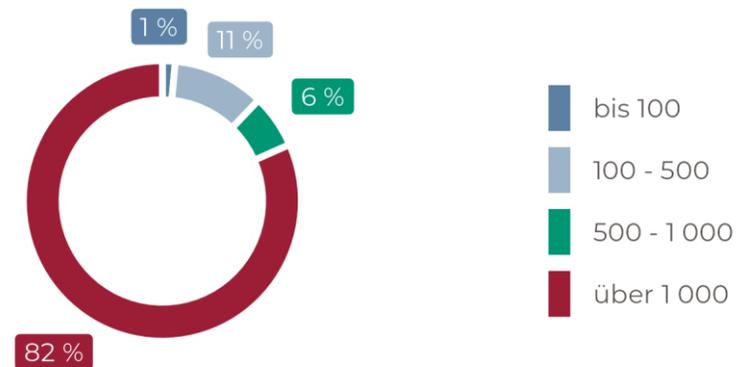


Abbildung 22: Verteilung nach Beschäftigten



6.1.2 Methodik der Analyse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.3 Kienbaum Grades

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

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

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

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

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

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

KRIEM Grades können Werte zwischen 1 und 30 annehmen.

Grade 1-3:

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

Grade 4-5:

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

Grade 6-8:

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

Grade 9-11:

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

Grade 12-14:

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

Grades 15-17:

Vor allem Abteilungs- und Bereichsleitung aus großen Unternehmen.

Grades 18-20:

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

Grades 21-25:

Üblicherweise Geschäftsführung kleiner bis großer Unternehmen.

Grades 26-30:

Vor allem Geschäftsführung sehr großer Unternehmen.

Wie funktioniert eine unternehmensinterne Funktionsbewertung mit dem KRIEM Grading?

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

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

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

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

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

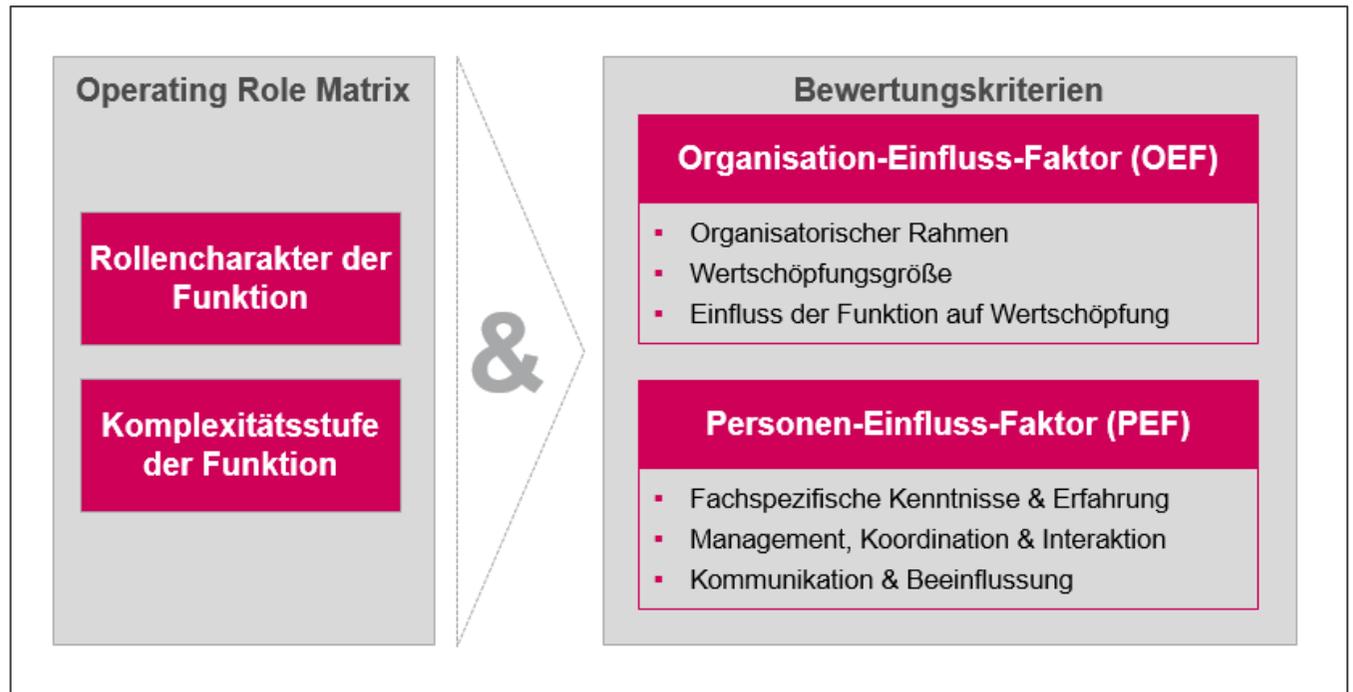


Abb. 1: Überblick Kienbaum Role Impact Evaluation Methodology (KRIEM)

Wie lese ich die Angaben zu Kienbaum Grades?

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

Beispiel 1:

Leitung Vertrieb

	Obere Führungsebene	Mittlere Führungsebene	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 Position	Erfahrene Position	Junior Einstiegsposition
KRIEM Grade	11 - 13	9 – 12	6 - 9

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

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

6.1.4 Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung

Durchschnitte/Mittelwerte

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

Mediane und Quartile

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

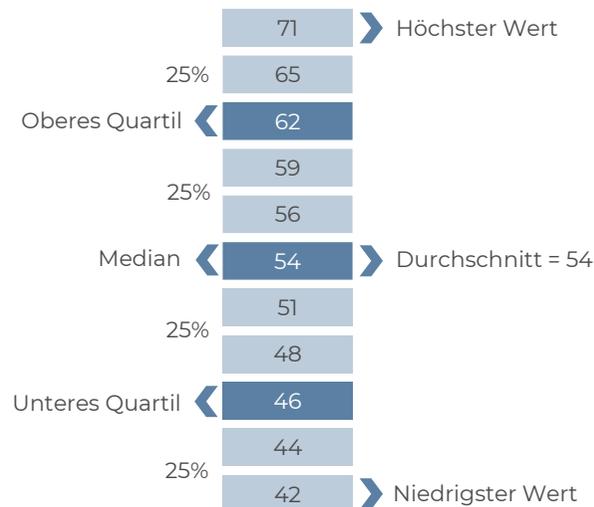
Die Schwankungen der Vergütungswerte sind in der Praxis recht groß. Um einen Überblick über diese Schwankungsbreite zu geben, verwenden wir Lagemaße. Neben dem Median als dem mittleren Wert innerhalb einer Verteilung geben wir die Werte für das untere und obere Quartil an. Zu diesem Zweck wird die Vergütung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

Somit haben jeweils

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

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

Dieser Sachverhalt wird an folgendem Beispiel von elf Nennungen deutlich:



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

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

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

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

Größenklassen

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

6.1.5 Praktische Hinweise für die Anwendung

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

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

Anwendungsbeispiel 1

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

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

Anwendungsbeispiel 2

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

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

Anwendungsbeispiel 3 – Mischpositionen

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

6.2 Compensation Glossar

Ausprägungen

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

Betriebliche Altersversorgung

In der vorliegenden Untersuchung wird ausschließlich die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung betrachtet.

Einflussgrößen

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

Führungskräfte

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

Firmenwagen

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

Gesamtdirektvergütung

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

Gesamtbarvergütung (IST):

Beinhaltet die Jahresgrundvergütung und die tatsächlich ausgezahlte jahresbezogene variable Vergütung.

Gesamtbarvergütung (ZIEL):

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

Gesamtvergütung

= Gesamtdirektvergütung.

Grades/Grading

= Kienbaum Grades (vgl. auch 6.1.3).

Grundvergütung

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

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

Jahresbezogene variable Vergütung

(Short Term Incentives/STI)

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

Jahresgrundvergütung

= Grundvergütung.

Jahresgesamtdirektvergütung

= Gesamtdirektvergütung.

Kienbaum Grades

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

Long Term Incentives

= Mehrjährige variable Vergütung

Mehrjährige variable Vergütung (Long Term Incentives/LTI)

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

Positionsausprägungen

= Ausprägungen (vgl. Kapitel 6.1.2)

Short Term Incentives

= Jahresbezogene variable Vergütung

Variable Vergütung

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

Vergütung

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

Zusatzleistungen

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

7. Aktuelle Vergütungsreports Österreich

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung der aktuellen Vergütungsreports für Österreich.

Alle Reports sowie weitere Vergütungsdatenprodukte finden Sie unter: shop.kienbaum.com.

Darstellung der aktuellen Vergütung nach allen relevanten Vergütungskomponenten sowie nach unternehmens- und positionsspezifischen Einflussgrößen:



Führungskräfte in Österreich:

Vergütung der oberen, mittleren und operativen Führungsebene



Benefits Survey Österreich:

Informationen zu üblichen Zusatzleistungen, Benefits-Budget, -Strategie und -Portfolio



Spezialist:innen & Fachkräfte in Österreich:

Vergütung von Spezialist:in Finanzen bis zur Empfangskraft