

Kienbaum Wien veröffentlicht Studie zur Gehaltsentwicklung in Österreich

PRESSEMITTEILUNG 06.2019

Gehälter für Führungskräfte und Spezialistenfunktionen steigen im Schnitt um 3,5 Prozent

- > Bis zu 4,3 Prozent mehr Gehalt über alle Hierarchiestufen

- > Unternehmensgewinn hauptverantwortlich für Höhe der Boni

- > Firmenwagen als beliebteste Zusatzleistung

Wien, 21. Mai 2019 Nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Arbeitnehmerschaft profitiert von einer wachsenden Wirtschaft in Österreich. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Gehälter in diesem Jahr zwischen 3,0 und bis zu 4,3 Prozent gestiegen. Das Wirtschaftswachstum wird allerdings etwas schwächer eingeschätzt als noch vor einem Jahr: 46 Prozent der Unternehmen rechnen in diesem Jahr mit steigender oder sogar stark steigender Profitabilität (2018: 56 Prozent). Mehr als die Hälfte erwarten stabile Zahlen. Diese Ergebnisse stammen aus der aktuellen Vergütungsstudie der Personal- und Managementberatung Kienbaum Wien.

Young Professionals noch über durchschnittlicher Grundvergütungserhöhung

„Jüngeren Beschäftigten kommt eine Grundgehaltserhöhung von 3,8 Prozent zugute, im Vorjahr lag der Wert noch bei 4,5 Prozent. Trotzdem liegt die Erhöhung in diesem Personenkreis mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung über dem Durchschnitt von 3,5 Prozent unter den Spezialistenfunktionen“, stellt Alfred Berger, Leiter des Bereichs Compensation & Performance Management bei Kienbaum Wien, fest. Bei den Führungskräften liegt der Mittelwert für die Gehaltsentwicklung der Grundvergütung bei einem Plus von 3,4 Prozent. Den deutlichsten Zuwachs verzeichnet die Ebene der Abteilungsleitung, sie liegt fast einen Prozentpunkt darüber. Mehr als die Hälfte der Geschäftsführermitglieder nennen die wirtschaftliche Situation des Unternehmens als Grund für die Erhöhung der Vergütung. In der Bereichs- und Abteilungsleitung ist in etwas mehr als der Hälfte der Fälle der Hauptgrund die individuelle Leistung. Teamleitungs- und Spezialistenfunktionen erhalten in über zwei Dritteln der Fälle eine Vergütungsanpassung aufgrund der individuellen Leistung.

Variable Vergütung steigt leicht an

Der Bonus ist weiterhin eine wichtige Komponente des Vergütungspakets. Der variable Anteil der Gesamtbarvergütung erhöhte sich zum Vorjahr in den verschiedenen Führungsebenen um bis zu zwei Prozent. Der Prozentsatz der Top-Management-Funktionen, die einen leistungsbezogenen Anteil ihrer Vergütung erhalten, liegt bei 94. In dieser Geschäftsführungsebene erhalten die Führungskräfte rund ein Viertel ihrer Bezüge als variable Leistung. 89 Prozent der Führungskräfte auf Bereichsleitungsebene erhalten einen Anteil von 18 Prozent ihres Gehalts als variablen

Anteil. In der Abteilungsleitung sind es 83 Prozent, die einen variablen Anteil in Höhe von 15 Prozent erhalten, auf der operativen Teamleitungsebene erhalten dagegen 73 Prozent der Funktionen durchschnittlich 12 Prozent des Gehalts als variable Gehaltskomponente.

Die individuelle Leistungsbeurteilung hat im Vergleich zum Vorjahr an Bedeutung verloren: Wurde im letzten Jahr noch bei 19 Prozent der Führungskräfte das variable Gehalt durch eine persönliche Leistungsbeurteilung ermittelt, sind es in diesem Jahr lediglich 15 Prozent. „Der Gewinn des Unternehmens hat mit 42 Prozent noch immer den größten Einfluss auf die Höhe der Boni. An zweiter Stelle liegen dieses Jahr mit 23 Prozent qualitative Bezugsgrößen“, berichtet Alfred Berger und stellt fest: „Dieser Schritt der Objektivierung und der Orientierung an quantitativen und qualitativen Zielen ist durchaus zu begrüßen!“

Firmenwagen als beliebtestes Benefit

Österreichs Zusatzleistung Nummer eins ist nach wie vor der Firmenwagen. „So gut wie jeder Top-Entscheider fährt einen Firmenwagen. Die Budgets hierfür sind leicht zurückgegangen: im vergangenen Jahr durfte ein Auto für die oberste Führungsebene noch 60.000 Euro kosten, nun sind es um 1.000 Euro weniger“, sagt Alfred Berger. Bei den anderen Führungskräften liegt das Anschaffungsbudget zwischen 31.000 und 46.000 Euro. Bei den Spezialistenfunktionen umfasst das Budget wie bereits letztes Jahr 30.000 Euro. „Zudem werden Firmenhandys als Benefit immer beliebter. Auch die Gesundheitsversorgung und Essenszuschüsse kommen öfter zum Einsatz“, fasst Alfred Berger zusammen. „Die Fringe Benefits machen durchaus einen Gesamtbestandteil in der jährlichen Vergütung von bis zu 5 Prozent des Jahreseinkommens aus, finden aber im Bewusstsein der Beschäftigten nicht immer die entsprechende Wertschätzung“.

Für weitere Informationen zu den Kienbaum-Vergütungsreports „Führungskräfte in Österreich“ und „Spezialisten- & Fachkraftfunktionen in Österreich“ wenden Sie sich bitte an Mag. Alfred Berger.
(+43 1 533 51 88-21, alfred.berger@kienbaum.com).

Kienbaum. Inspirierend. Anders.

Kienbaum Consultants International ist eine Personal- und Managementberatung, die den Menschen in den Mittelpunkt ihres Beratungsportfolios stellt. Das Unternehmen ist darauf spezialisiert, Menschen in Organisationen zu bewegen und so Veränderungen zum Erfolg zu führen. Kienbaum ist in den Geschäftsfeldern Executive Search, Human Capital Services, Change- und Organisations-Beratung und Kommunikation tätig. Dabei greifen die interdisziplinären Teams auf jahrzehntelange Beratungserfahrung, fundiertes Branchen-Know-how und die anwendungsorientierten wissenschaftlichen Erkenntnisse des Kienbaum-Forschungsinstituts zurück. Kienbaum wurde vor mehr als 70 Jahren in Deutschland gegründet und wird heute als Familien- und Partnerunternehmen geführt. Das Beratungsunternehmen unterhält neben seinem Hauptsitz in Köln Standorte in 14 Ländern auf vier Kontinenten und ist seit über 50 Jahren in Österreich vertreten.

Weitere Informationen:

Mag. Alfred Berger

Tuchlauben 8, 1010 Wien

+43 1 533 51 88-21

alfred.berger@kienbaum.com

www.kienbaum.at

Redaktion/Verantwortlich für den Inhalt: Mag. Alfred Berger