

Kienbaum Wien veröffentlicht Studie zur Gehaltsentwicklung in Österreich

PRESSEMITTEILUNG 01.2022

Gehälter für Führungskräfte und Spezialistenfunktionen steigen im Schnitt um 5,4%

- Geschäftsführung verzeichnet mit 6,3% das größte Plus bei der Grundvergütung
- Unternehmensgewinn weiterhin hauptverantwortlich für die Höhe der Boni
- Budgets für Zusatzleistungen steigen im Vergleich zum Vorjahr um 0,5%

Wien, 03. Juni 2022 Im Vergleich zum Vorjahr sind die Gehälter in Österreich in diesem Jahr zwischen 3,8 und 6,9 Prozent gestiegen. Diese Ergebnisse stammen aus der aktuellen Vergütungsstudie der Personal- und Managementberatung Kienbaum Wien.

Individuelle Leistung weiterhin als Treiber für Gehaltsentwicklungen

Als Grund für die Erhöhung der Vergütung wird weiterhin am häufigsten die individuelle Leistung angegeben. Häufig sind Gehaltserhöhungen aber auch abhängig von der Entwicklung des Unternehmens. Zudem zählt die Lage des individuellen Gehalts am Markt.

Bei der Geschäftsführung liegt der Mittelwert für die Gehaltsentwicklung der Grundvergütung bei einem Plus von 6,3 Prozent. Das kleinste Plus verzeichnet die Teamleitung mit 4,5 Prozent. Die Bereichsleitung liegt im Durchschnitt bei einem Plus von 5,2 Prozent. Die durchschnittliche Steigerung der Grundvergütung im Zeitraum von 2021 auf 2022 fiel bei den Spezialistenfunktionen mit 5,6 Prozent etwas höher als bei den Fachkräftefunktionen (4,7 Prozent) aus. Die Ebene „Junior“ liegt über den Ebenen „Expert“ und „Senior“ mit einem Prozentsatz von 6,9.

„Die Erhöhung der Vergütung von 2021 auf 2022 ist durchaus großzügig ausgefallen, ist aber bei einer sehr zurückhaltenden Steigerung von 2020 nach 2021 durchaus passend“, so Alfred Berger, Director bei Kienbaum Wien.

Unternehmensgewinn als wichtigste Komponente bei der Festlegung variabler Vergütung

Während bei den Führungskräften und der Bereichsleitung der variable Anteil der Gesamtvergütung im Vergleich zum Vorjahr gleich geblieben ist, erhöhte sich der Anteil bei der Teamleitung und den Fachkräften um zwei Prozent, bei der Abteilungsleitung um einen Prozent. Bei den SpezialistInnen sank der Anteil um zwei Prozent.

Der Prozentsatz der Top-Management-Funktionen, die einen leistungsbezogenen Anteil ihrer Vergütung erhalten, liegt weiterhin bei 97 Prozent. 90 Prozent der Führungskräfte auf Bereichsleitungsebene erhalten einen Anteil von 21 Prozent ihres Gehalts als variablen Anteil. In der Abteilungsleitung sind es 85 Prozent, die einen variablen Anteil in Höhe von 18 Prozent erhalten, auf der operativen Teamleitungsebene erhalten dagegen 78 Prozent der Funktionen durchschnittlich 13 Prozent des Gehalts als variable Gehaltskomponente.

Die qualitativen Bezugsgrößen liegen wie im vergangenen Jahr mit nur 18 Prozent auf Platz 3. Gefolgt von der Leistungsbeurteilung (14 Prozent) sowie sonstigen betriebsrelevanten Bezugsgrößen (7 Prozent) als wichtige Komponenten bei der Festlegung der variablen Vergütung. „Der Gewinn bzw. Ertrag des Unternehmens bleibt mit 42 Prozent die bedeutendste Kennzahl für die Bemessung der variablen Vergütung. Der Wert hat sich seit 2018 nicht verändert“, stellt Alfred Berger hinzu. An zweiter Stelle liegen Umsatzgrößen mit 20 Prozent.

Flexible Arbeitszeiten an der Spitze der Benefits

Zusatzleistungen werden häufig eingesetzt um MitarbeiterInnen zu gewinnen und langfristig zu binden. Im Gegensatz zum Vorjahr (2021: -0,5%) liegen die Ausgaben für Zusatzleistungen in diesem Jahr bei einem Plus von 0,5 Prozent. 95% der Unternehmen bieten flexible Arbeitszeiten als Benefits an, gefolgt von flexiblen Arbeitsorten (91%). Zudem fährt so gut wie jeder Top-Entscheider einen Firmenwagen. Das Budget liegt hierfür bei 62.000 Euro. In den restlichen Führungsebenen liegt das Anschaffungsbudget für Firmenwagen bei 27.000 bis 49.000 Euro. Bei den Spezialistenfunktionen hat sich am Budget von 30.000 Euro im Vergleich zum Vorjahr nichts geändert.

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

Kienbaum #WePowerment

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 75 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 55 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