



Wird die Vergütung dem Stellenwert von HR gerecht?

Die Bedeutung des Personalmanagements für den Unternehmenserfolg wächst zunehmend. Das zeigt der aktuelle Klima Index zur Personalarbeit 2022 des Beratungsunternehmens Kienbaum. Doch schlägt sich der hohe Stellenwert des Personalbereichs innerhalb der Organisation auch in der Vergütung für HR-Rollen nieder?

Selten zuvor waren die Herausforderungen an die verschiedenen Funktionen im Human Resource Management so groß wie heute: Der Fachkräftemangel mutiert aus fachlicher und demografischer Perspektive zum Arbeitskräftemangel, die Arbeitszeitmodelle in Organisationen entsprechen nicht den tatsächlichen Wünschen der Beschäftigten, die Inflation drückt auf die Gehaltswünsche und beim Thema Mitarbeiterentwicklung geht es allzu oft darum, fehlende Qualifikationen der Beschäftigten nachzuholen. HR gewinnt aus diesem Grund in allen Unternehmen und Branchen an Relevanz, so die Studie „HR Klima Index 2022“, für den die Personal- und Managementberatung Kienbaum über 70 Geschäftsführer und HR-Verantwortliche aus Österreich befragt hat.

Unternehmen investieren ihre Profitzuwächse vermehrt in die HR-Arbeit. 66 Prozent der befragten Unternehmen berichteten im Jahr

2022 von einem gestiegenen Personalbudget. **Auch in strategische Prozesse ist das Personalmanagement zunehmend eingebunden.** 22 Prozent der HR-Leitungen sind im Jahr 2022 Mitglied der Geschäftsführung. Das ist ein absoluter Höchstwert. Die überwiegende Mehrheit der Befragten erwartet weiterhin, dass die Bedeutung von HR steigen wird. Ein Trend, den wir seit 2018 verfolgen.

Die Geschäftsführung betrachtet das Personalmanagement zum überwiegenden Teil als Businesspartner. Die Meinung, dass HR zukünftig an Relevanz gewinnen wird, ist bei den HR-Verantwortlichen jedoch verbreiteter als bei den Mitgliedern der Geschäftsführung. Keiner der Teilnehmenden war aber der Meinung, dass die Bedeutung der Personalarbeit sinken wird. Auch bei der Frage, wie stark das Human Resource Management künftig in strategische Projekte involviert sein wird, herrschen ähnliche Sichtweisen vor. Ein Drit-



// AUTOR

Alfred Berger
Director Board Services,
Compensation &
Performance Management,
Kienbaum Austria



Abbildung 1: Änderung der wahrgenommenen Bedeutung von Organisationsbereichen für den Unternehmenserfolg (Quelle: Klima Index zur Personalarbeit 2022, Kienbaum 2022)

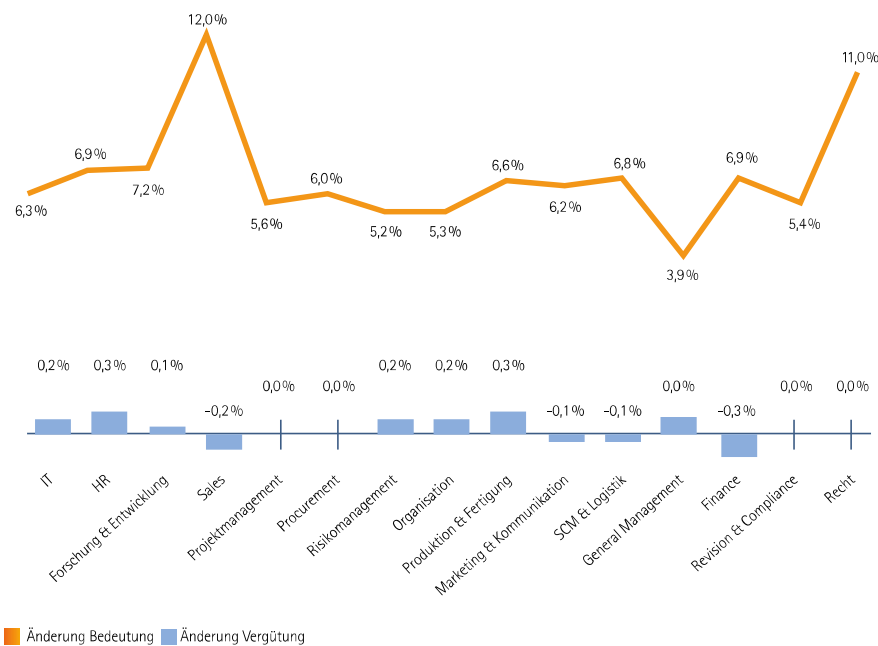


Abbildung 2: Wie korreliert die Änderung der Bedeutung eines Organisationsbereichs mit der Vergütung? (Quelle: Klima Index zur Personalarbeit 2022, Kienbaum 2022)

tel der Geschäftsführenden gab an, dass der Personalbereich „eher stark“ eingebunden wird, während 18 Prozent der HR-Verantwortlichen dieser Meinung sind. Allerdings sieht im Vergleich zur Geschäftsführung ein wesentlich höherer Anteil der HR-Verantwortlichen die strategische Beteiligung als „sehr stark“ an.

Den Umfrageergebnissen zufolge besteht aus der Perspektive der Geschäftsführung noch Potenzial, HR stärker in strategische Projekte einzubinden, denn die Position des Chief Human Resources Officer (CHRO) gibt es in österreichischen Unternehmen noch nicht besonders häufig. Eine Transformation der Personalabteilung in Richtung strategische Besetzung in der Geschäftsführung wird also die logische Konsequenz sein.

Die Bedeutung von HR für den Unternehmenserfolg

Vergleicht man, welchen Stellenwert die einzelnen Bereiche für den Erfolg von Unternehmen haben, lässt sich der Aufstieg von HR deutlich erkennen. Wie auch im Vorjahr belegt der IT-Bereich mit einem Wert von 4,2 auf einer Skala von 1 bis 5 unangefochten den ersten Platz in der Rangliste der wahrgenommenen Bedeutung für den Unternehmenserfolg. Direkt auf Platz zwei folgt 2022 erstmals der Bereich HR mit einem Wert von 3,9.

Der Bereich Forschung und Entwicklung hat sich nach vorne geschoben und Sales mit einem Wert von 3,6 auf Platz vier verwiesen. Auch der Bereich Produktion und Fertigung konnte im letzten Jahr einen Bedeutungszuwachs verzeichnen. Hingegen hat Finance etwas an Stellenwert verloren. Lag die interne Wertigkeit 2021 noch bei 3,5, beträgt diese 2022 nur noch 3,2, wobei die Zahlen jedoch je nach Unternehmensgröße variieren.

So schreiben beispielsweise Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden dem Bereich Forschung und Entwicklung deutlich weniger, den Bereichen Finance und Sales indes deutlich mehr Relevanz zu. **Zusammenfassend lässt sich jedoch feststellen, dass beim Wechsel von 2021 auf 2022 Finance und Sales an Bedeutung verloren, während Produktion und Fertigung gemeinsam mit HR am stärksten gewonnen haben.**

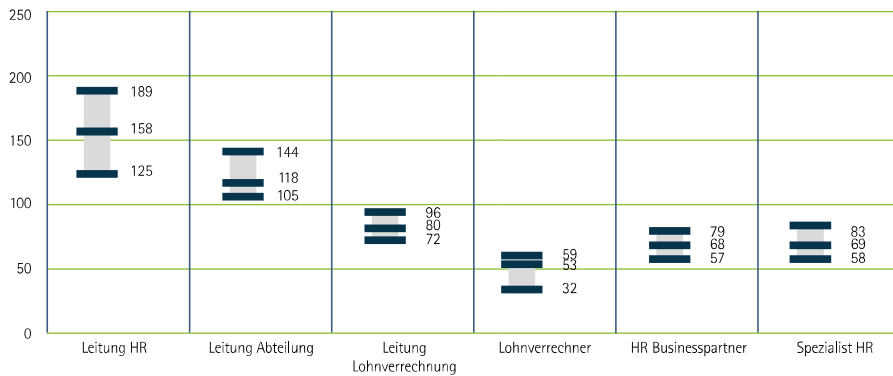


Abbildung 3: Die Vergütung typischer Rollen in HR (Bruttojahresgehälter inklusive Prämien in 1000 Euro; Quelle: Klima Index zur Personalarbeit 2022. Kienbaum 2022; mittlerer Wert: Median; oberer und unterer Wert: Quartile)

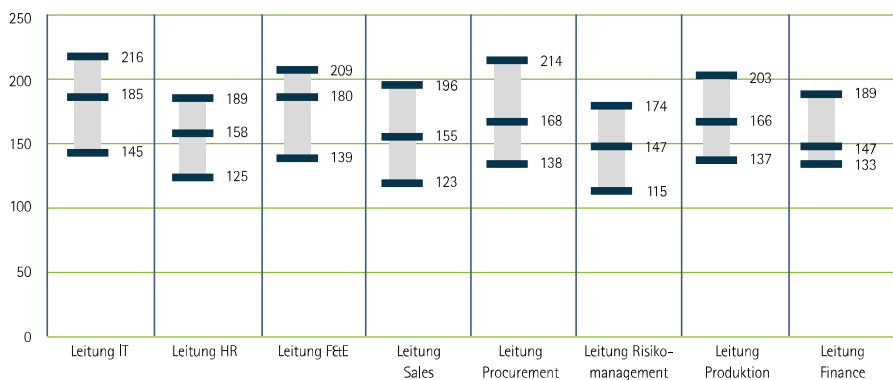


Abbildung 4: Die Vergütung typischer Rollen (Bruttojahresgehälter inklusive Prämien in 1000 Euro; Quelle: Klima Index zur Personalarbeit 2022. Kienbaum 2022; mittlerer Wert: Median; oberer und unterer Wert: Quartile)

Wie ist die Vergütung typischer Rollen in HR?

Die Vergütung im Bereich HR zeigt über sämtliche Branchen und Industriezweige gesehen eine großen Bandbreite (Abbildung 3). Jahresbruttogehälter von HR-Leitungen liegen zwischen 125.000 und 189.000 Euro. Besonders breit ist die Vergütungsskala auch im Bereich der Ausbildung, gefolgt von den Gehältern in der Lohnverrechnung. Insbesondere in der Lohnverrechnung ist seit Jahren ein Aufwärtstrend in der Vergütung zu beobachten, was aber noch nicht dazu geführt hat, dass diese Funktion als gehaltsstärkste unter den Spezialisten zu sehen ist. Stellen in Compensation, Marketing oder Recruiting werden mit 58.000 bis 83.000 Euro Jahresbrutto höher vergütet. Diese Rollen sind in der Entlohnung in etwa gleichauf mit dem klassischen Businesspartner.

Gehaltsperspektiven im Personalmanagement

Insgesamt passt die aktuelle Vergütungshöhe am Markt also eher nicht zu dem Platz, den HR in der Rangliste der wahrgenommenen Wertigkeit einnimmt (Abbildung 4). Die Umfrageergebnisse zeigen jedoch, dass die Budgets steigen, HR immer stärker in strategische Initiativen eingebunden wird und die Wertigkeit des Bereichs in Unternehmen hoch ist. Nun sollte auch die Vergütung diesem Trend folgen, damit sie den zahlreichen und vielfältigen Aufgaben, die HR zu bewältigen hat, gerecht wird.

Welche Auswirkung hat die Relevanz auf die Vergütung?

Die Vergütung ist von 2021 auf 2022 in allen Organisationsbereichen gestiegen, unabhängig von der jeweiligen Wertigkeit des Bereichs innerhalb der Unternehmen. So lässt sich ein übergreifender Anstieg der Gehälter in sämtlichen Organisationsbereichen feststellen. Topvergütungen werden zurzeit im Bereich IT gezahlt. Dies korreliert mit der wahrgenommenen Bedeutung des Bereichs für den Unternehmenserfolg. Am stärksten gestiegen sind die Gehälter in den Bereichen Sales, in der Rechtsabteilung sowie im Bereich Revision und Compliance sowie Supply Chain Management (SCM) und Logistik. Und dennoch gibt es Unterschiede.

Die Wertigkeit von HR etwa ist 2022 im Vergleich zum Geschäftsjahr 2021 stark, die Gehälter sind in diesem Bereich jedoch nur geringfügig gestiegen (Abbildung 2 auf Seite 33). In der Rechtsabteilung und im Vertrieb lässt sich hingegen ein gegenteiliger Trend erkennen: Während in diesen Bereichen die Gehälter stark angestiegen sind, hat sich die wahrgenommene Bedeutung dieser Funktionen für den Unternehmenserfolg nicht verändert oder ist im Vergleich zu 2021 sogar gesunken. Die Platzierungen der Unternehmensbereiche auf der Wertigkeitsskala korrelieren demnach häufig nicht mit einer entsprechenden Vergütungserhöhung, sodass die wertigsten Bereiche in Unternehmen oft nicht am höchsten vergütet werden.