
Pressemitteilung 5.2010

Kienbaum-Studie zur Vergütung von Führungskräften in Österreich 2010

Stärkere Diversifizierung bei Gehaltssteigerungen

Wien, 24. Juni 2010 Die Gehälter von Führungskräften in Österreich entwickeln sich sehr unterschiedlich: Während die befragten Unternehmen einem Teil ihrer Führungsriege eine Nullrunde verordneten, konnten sich deren Kollegen über teils deutliche Gehaltssteigerungen freuen, ergab eine Studie der Managementberatung Kienbaum zur Vergütung von Führungskräften in Österreich, bei der die Daten von 1.898 Positionen in 267 Unternehmen ausgewertet wurden. Knapp 40 Prozent der Führungskräfte auf der ersten Ebene mussten sich der Studie zufolge mit einer stagnierenden Vergütung begnügen, knapp 25 Prozent auf der zweiten Ebene sowie 12 Prozent auf der dritten Ebene gingen bei der Gehaltserhöhung leer aus. Im Schnitt haben die Unternehmen das Grundsalar ihrer Führungskräfte um 2,8 Prozent angehoben.

„Die Unternehmen prüfen derzeit offenbar ganz genau, welche Mitarbeiter eine Gehaltserhöhung erhalten sollten und welche nicht. In Zeiten, in denen die finanzielle Situation in vielen Unternehmen weiterhin angespannt ist, wird gezielt in Toptalente und Leistungsträger investiert, anstatt die Gehälter nach dem Gießkannenprinzip anzuheben“, sagt Maria Smid, Vergütungsexpertin bei Kienbaum in Wien. Insgesamt verdient eine Führungskraft der ersten Ebene in Österreich im Schnitt 260.000 Euro im Jahr. Auf der zweiten Ebene sind es 124.000 Euro, auf der dritten Ebene beträgt das Jahresgesamtgehalt im Schnitt 82.000 Euro.

Anteil der Führungskräfte mit Anspruch auf Bonuszahlungen ist gestiegen

Ein Großteil der österreichischen Manager kommt in den Genuss einer variablen Vergütung: 98 Prozent der Führungskräfte der ersten Ebene sind bonusberechtigt, 91 Prozent sind es auf der zweiten Ebene und 80 Prozent auf der dritten. Im Schnitt beträgt die variable Vergütung bei Führungskräften der ersten Ebene 60.000 Euro, während es auf der zweiten Hierarchieebene 19.000 Euro sind und auf der dritten Ebene ein Bonus von 8.000 Euro gezahlt wird.

Trend geht hin zu mehr Nachhaltigkeit in der Top-Management-Vergütung

Long Term Incentives (LTI) spielen im Vergütungspaket österreichischer Führungskräfte zunehmend eine bedeutsame Rolle. Betrug 2008 der Anteil der Beteiligung an langfristigen Anreizsystemen auf der ersten Führungsebene noch 31 Prozent, waren es 2009 schon 41 Prozent. „Dieser deutliche Anstieg entspricht dem Trend, die Vergütung des Top-Managements stärker am nachhaltigen Unternehmenserfolg auszurichten“, sagt Maria Smid. Auf der ersten Führungsebene am weitesten verbreitet sind mit einem Drittel klassische Aktienoptionspläne und mit 27 Prozent LTI auf Basis interner Kennzahlen wie zum Beispiel Bonusbank-Modelle. Auf der zweiten und dritten Ebene werden dagegen mit 64 Prozent beziehungsweise 60 Prozent größtenteils Aktienoptionen präferiert. An zweiter Stelle folgen Belegschaftsaktien, die von einem Viertel der zweiten Ebene und einem Drittel der dritten Ebene gehalten werden.

Absolventen technischer Studiengänge erhalten höchste Einstiegsgehälter

Bei den Einstiegsgehältern liegen weiterhin die Absolventen der Technik/Informatik vor Wirtschaftswissenschaftlern und Juristen: Während erstere beim Karrierestart durchschnittlich 36.900 Euro im Jahr verdienen, erhalten die Ökonomen 34.300 Euro und die Rechtswissenschaftler im Schnitt 33.700 Euro. Zwar sind Positionen in der obersten Führungsriege österreichischer Unternehmen mit 17 Prozent nur selten mit Absolventen technischer Studiengänge besetzt, jedoch stellen sie mit 40 Prozent auf den Ebenen zwei und drei die größte Gruppe. Im Top-Management hat gut die Hälfte der Führungskräfte einen Wirtschaftsabschluss. Lediglich 13 Prozent der ersten Führungsebene haben eine juristische Ausbildung.

Frauen sind im Management stark unterrepräsentiert

In österreichischen Unternehmen sind Führungspositionen größtenteils mit Männern besetzt. Während noch ein Fünftel der Führungskräfte auf der dritten Ebene weiblich ist, nimmt deren Anteil mit zunehmender Hierarchiestufe

tendenziell ab: Der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene beträgt 14 Prozent, im Top-Management lediglich noch sechs Prozent – bei den DAX-Unternehmen in Deutschland sind es zum Vergleich zehn Prozent. Auch beim Gehalt haben Frauen häufig das Nachsehen: Männer in Führungspositionen verdienen durchschnittlich 10 bis 15 Prozent mehr als ihre weiblichen Kollegen. Aktuell reicht die Spanne von 15 Prozent auf der ersten Ebene über 14 Prozent auf der zweiten bis 12 Prozent auf der dritten Ebene.

Der Vergütungsreport „Führungskräfte in Österreich 2010“ ist zum Preis von 750 Euro (+USt.) über den Online-Shop von Kienbaum unter www.kienbaum.at oder direkt bei Kienbaum Management Consultants Wien, Tuchlauben 8, 1010 Wien (Fax +43 1 533 51 88-40) erhältlich. Für Rückfragen steht Ihnen Maria Smid, Projektleiterin der Studie, gerne zur Verfügung. Telefon: +43 1 533 51 88-22, E-Mail: maria.smid@kienbaum.at.

Kienbaum ist in Deutschland Marktführer im Executive Search und im HR-Management und gehört zu den führenden Managementberatungen. Mit seinem integrierten Beratungsansatz begleitet Kienbaum Unternehmen aus den wesentlichen Wirtschaftssektoren bei ihren Veränderungsprozessen von der Konzeption bis zur Umsetzung. Kienbaum verbindet ausgewiesene Personalkompetenz mit tiefem Wissen in Strategie, Organisation und Kommunikation.

Weitere Informationen:

Erik Bethkenhagen

Ahlefelder Straße 47, 51645 Gummersbach

Fon: +49 2261 703-579

Erik.bethkenhagen@kienbaum.de

www.kienbaum.de

Redaktion/Verantwortlich für den Inhalt: Erik Bethkenhagen