StepStone

2019

StepStone

GEHALTSREPORT

Für Fach- und Führungskräfte

www.stepstone.at

STEPSTONE GEHALTSREPORT 2019

Herausgegeben von der StepStone Österreich GmbH

Von Wolfgang Krapesch, Patricia Pela und Barbara Oberrauter-Zabransky

Juni 2019

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigungen, Mikroverfilmung, die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Medien sind ohne Zustimmung des Herausgebers nicht gestattet.

DIE STEPSTONE GEHALTSZAHLEN

Alle Gehaltsdaten sind in Euro angegeben.
Sämtliche Gehaltszahlen beziehen sich auf das Durchschnitts-Bruttojahresgehalt inklusive Boni, Provisionen, Prämien etc.

ÜBER DEN STEPSTONE GEHALTSREPORT

Für den ersten österreichischen Gehaltsreport wurden im Frühjahr 2019 die Gehälter von rund 12.000 Fach- und Führungskräften in ganz Österreich analysiert. Der StepStone Gehaltsreport zeigt die durchschnittlichen Gehälter für Fach- und Führungskräfte, aufgeteilt nach Berufsfeld, Region, Branche und Berufserfahrung. Bei der Auswertung wurden aus Gründen der Vergleichbarkeit nur die Angaben derjenigen Befragten berücksichtigt, die in Vollzeit arbeiten.

Begleitend zur Auswertung wurde im März 2019 unter österreichischen Fach- und Führungskräften eine Umfrage zum Thema Gehalt durchgeführt. An der Online-Befragung nahmen rund 1.200 Fach- und Führungskräften teil, darunter rund 1.000 Fachkräfte ohne Personalverantwortung und rund 200 Führungskräfte.

Liebe Leserin, lieber Leser,

Wer berufliche Ziele erreichen möchte, sollte den Wert seiner Arbeit kennen. Und dieser basiert auf den eigenen Fähigkeiten und dem direkten Vergleich unterschiedlicher Faktoren: Wie viel Gehalt kann ich wo verdienen? Gibt es Unterschiede nach Branche, Region oder Berufsfeld? Welche Ausbildung sorgt für das höchste Einkommen, und wie viel verdiene ich im Vergleich mit meinen Kollegen?

Antworten auf diese Fragen finden Sie im neuen StepStone Gehaltsreport für Fach- und Führungskräfte: Wir haben anschauliche Fakten und smarte Strategien rund um das Thema Gehalt für Sie zusammengetragen. Damit überprüfen Sie ganz einfach Ihren persönlichen Status Quo und setzen neue Zielmarken für Ihr Wunschgehalt.

So machen Sie mehr aus Ihrem Job – und Ihrem Gehalt!

Viel Vergnügen beim Lesen wünscht

Ihr Rudi Bauer
Geschäftsführer StepStone Österreich

INHALT

1

GEHÄLTER VON FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTEN IN ÖSTERREICH: EIN ÜBERBLICK

Seite 5

2

GEHALTSERWARTUNG

Wie bestimmen Fach- und Führungskräfte ihre Gehaltsvorstellung?

Seite 16

3

GEHALTSVERHANDLUNG

Wie verhandeln Fach- und Führungskräfte ihr Gehalt in Österreich?

Seite 23

4

TIPPS ZUR GEHALTSVERHANDLUNG

Seite 31

1

GEHÄLTER VON FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTEN IN ÖSTERREICH

ÜBERBLICK

49.069 €

Bruttodurch-
schnittsgehalt

PERSONAL-VERANTWORTUNG

JA
57.684 €

NEIN
43.941 €

BILDUNG

Akademiker
59.489 €

Nicht-Akademiker
45.641 €

ANTEIL VARIABLES GEHALT

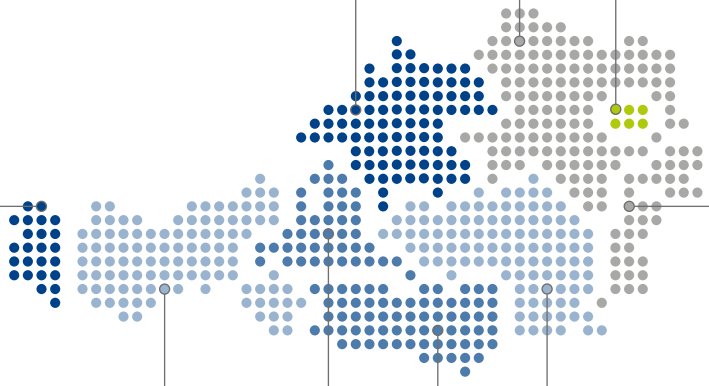
21 %

GEHÄLTER NACH BUNDESLÄNDERN

Niederösterreich
44.985 €

Oberösterreich
47.383 €

Wien
53.948 €



Vorarlberg
50.816 €

Burgenland
45.138 €

Tirol
45.408 €

Steiermark
45.789 €

Salzburg
47.176 €

Kärnten
45.818 €

Bruttodurchschnittsgehalt (inkl. variabler Bezüge), Mittelwert

GEHÄLTER NACH STÄDTEN

LANDESHAUPTSTÄDTE IM ÜBERBLICK

Wien
53.948 €

Linz (Oberösterreich)
51.734 €

Innsbruck (Tirol)
50.227 €

Salzburg
49.529 €

Graz (Steiermark)
48.984 €

Klagenfurt (Kärnten)
46.240 €

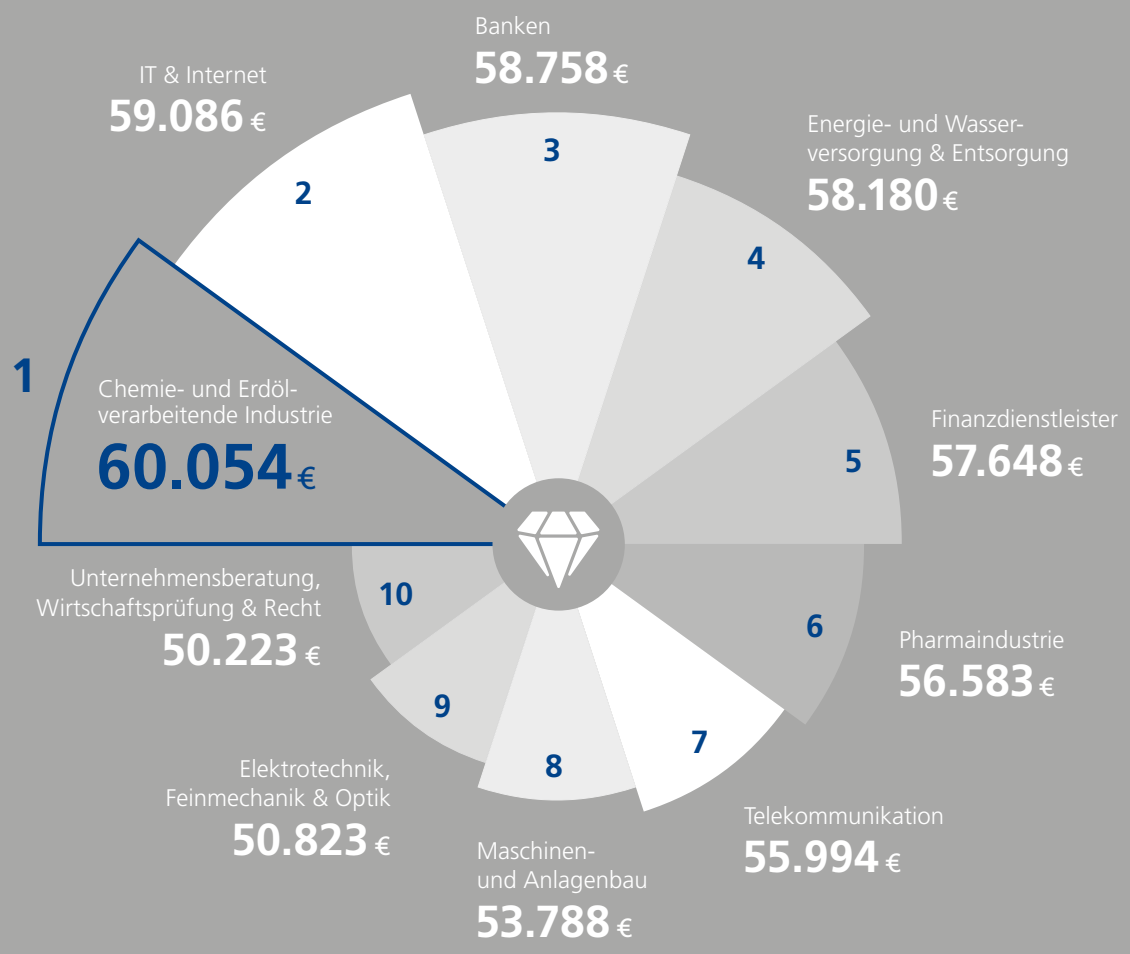
Sankt Pölten (Niederösterreich)
45.218 €

Eisenstadt (Burgenland)
zu wenige Fälle

Bregenz (Vorarlberg)
zu wenige Fälle

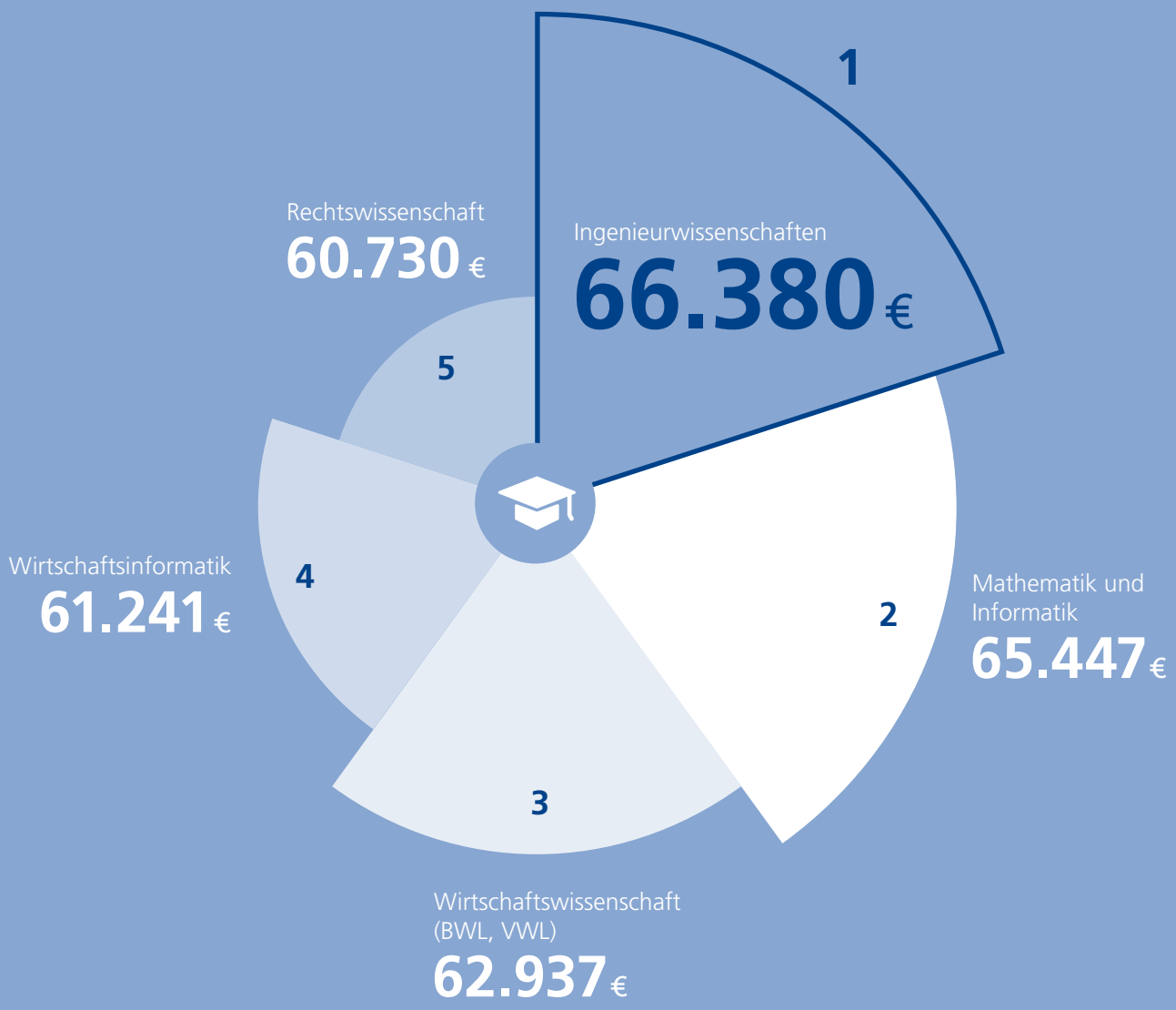
GEHÄLTER NACH BRANCHEN

DIE ZEHN BRANCHEN MIT DEN HÖCHSTEN DURCHSCHNITTSGEHÄLTERN

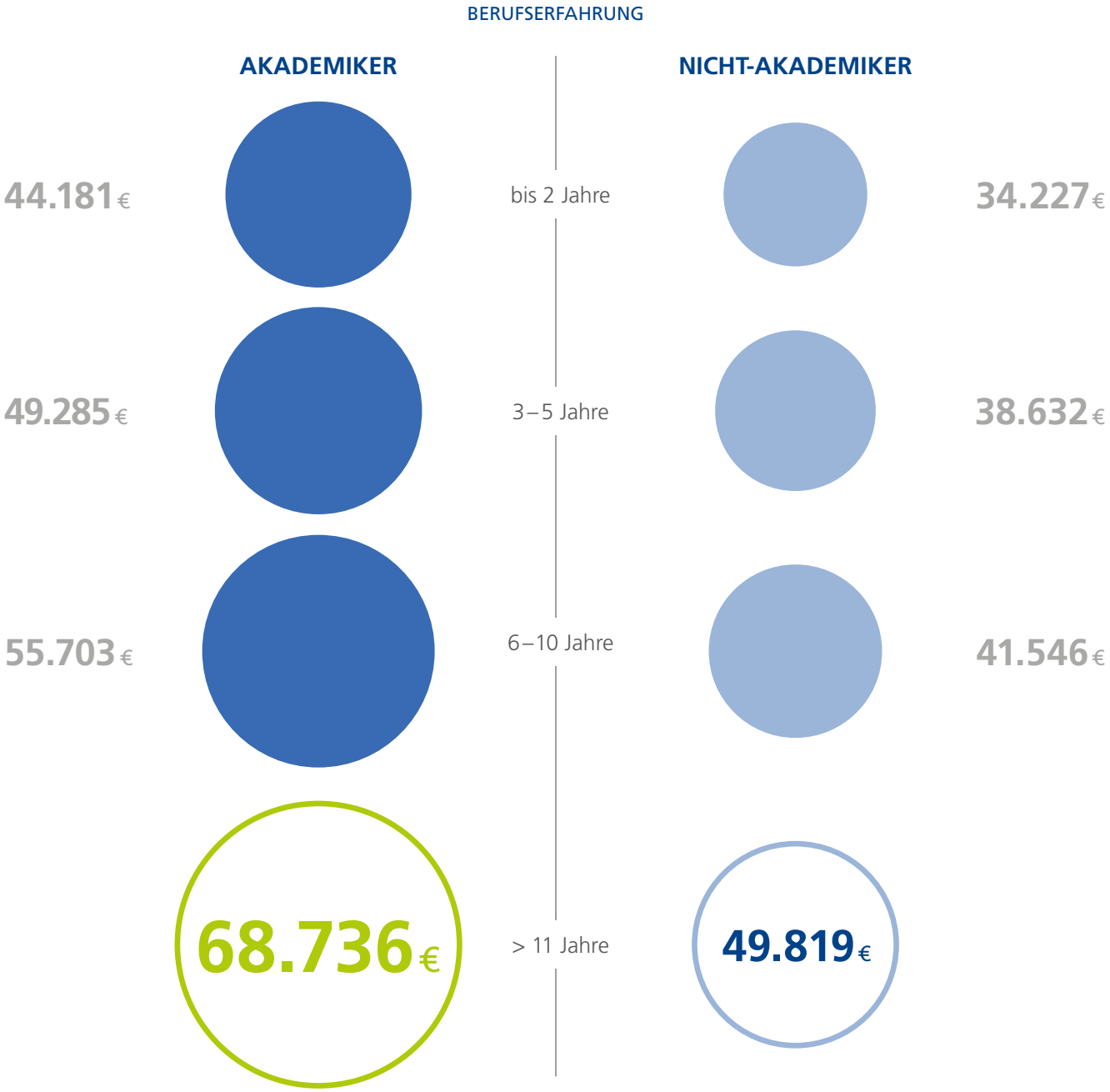


Bruttodurchschnittsgehalt (inkl. variabler Bezüge), Mittelwert

TOP 5 STUDIENFÄCHER



GEHÄLTER NACH BILDUNGSABSCHLUSS



Bruttodurchschnittsgehalt (inkl. variabler Bezüge), Mittelwert

GEHÄLTER NACH JOBTITEL

DIE ZEHN BERUFSTITEL MIT DEN HÖCHSTEN DURCHSCHNITTSGEHÄLTERN*

Projektmanager/in
61.906 €

Jurist/in
57.687 €

Controller/in
57.186 €

Software-Entwickler/in
55.271 €

Mechatroniker/in
55.845 €

IT-System-administrator/in
57.040 €

Einkäufer/in
54.649 €

Produktmanager/in
53.847 €

Marketing Manager/in
53.341 €

Bankkaufmann/frau
53.176 €

*Berufstitel ohne Personalverantwortung
Bruttodurchschnittsgehalt (inkl. variabler Bezüge), Mittelwert

GEHÄLTER NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE

1 – 500 Mitarbeiter

46.031 €

– 6 %
zum Durchschnittsgehalt

501 – 1.000 Mitarbeiter

50.805 €

+ 4 %
zum Durchschnittsgehalt

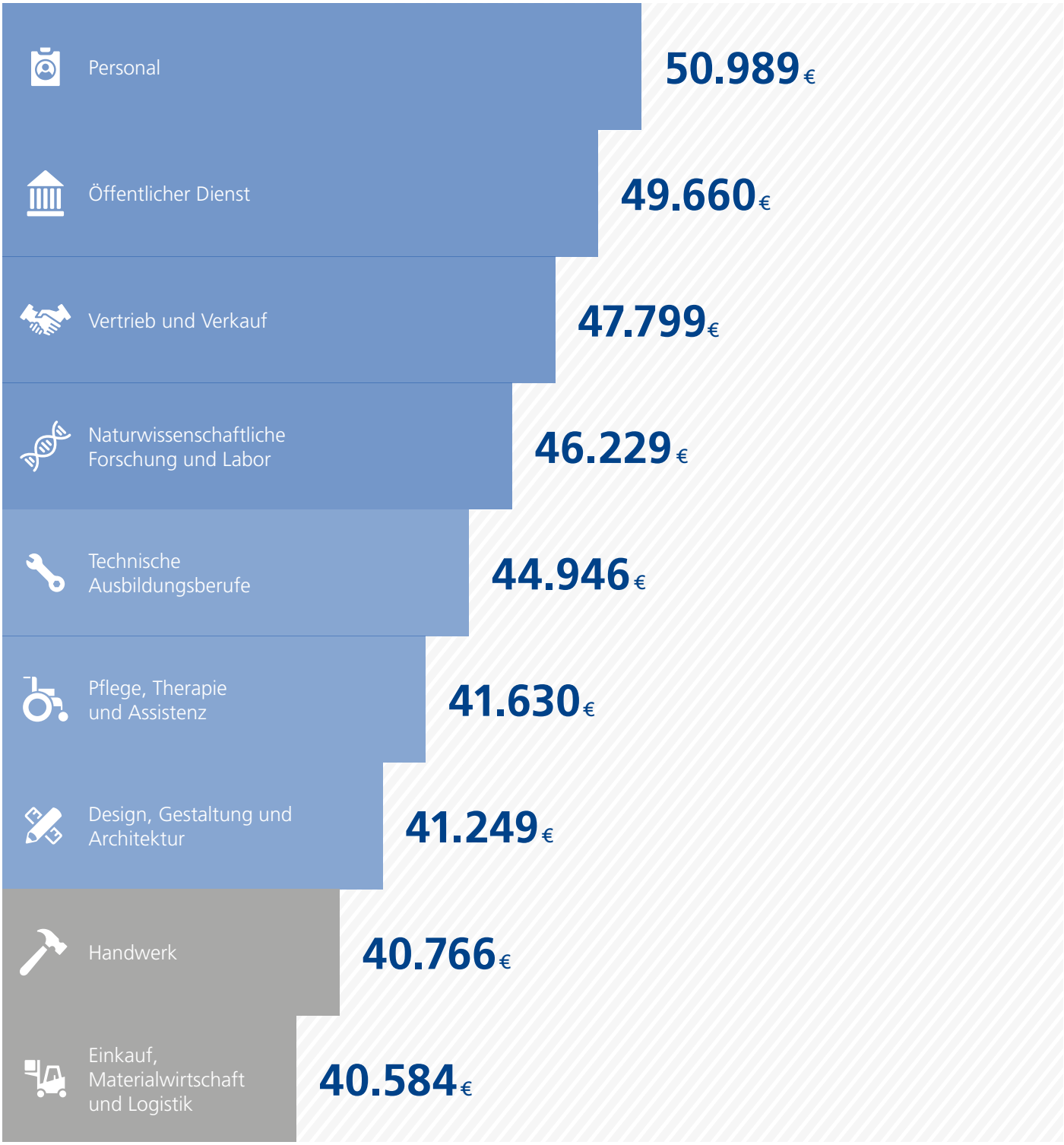
über 1.000 Mitarbeiter

53.766 €

+ 10 %
zum Durchschnittsgehalt

GEHÄLTER NACH BERUFSGRUPPEN

Finanzen	66.317 €
Management	65.603 €
IT	54.942 €
Banking	54.727 €
Ingenieure	53.364 €
Versicherungen	53.109 €
Recht	52.801 €
(Unternehmens-) Berater	52.569 €
Marketing	51.906 €



Bruttodurchschnittsgehalt (inkl. variabler Bezüge), Mittelwert

2

GEHALTSERWARTUNG

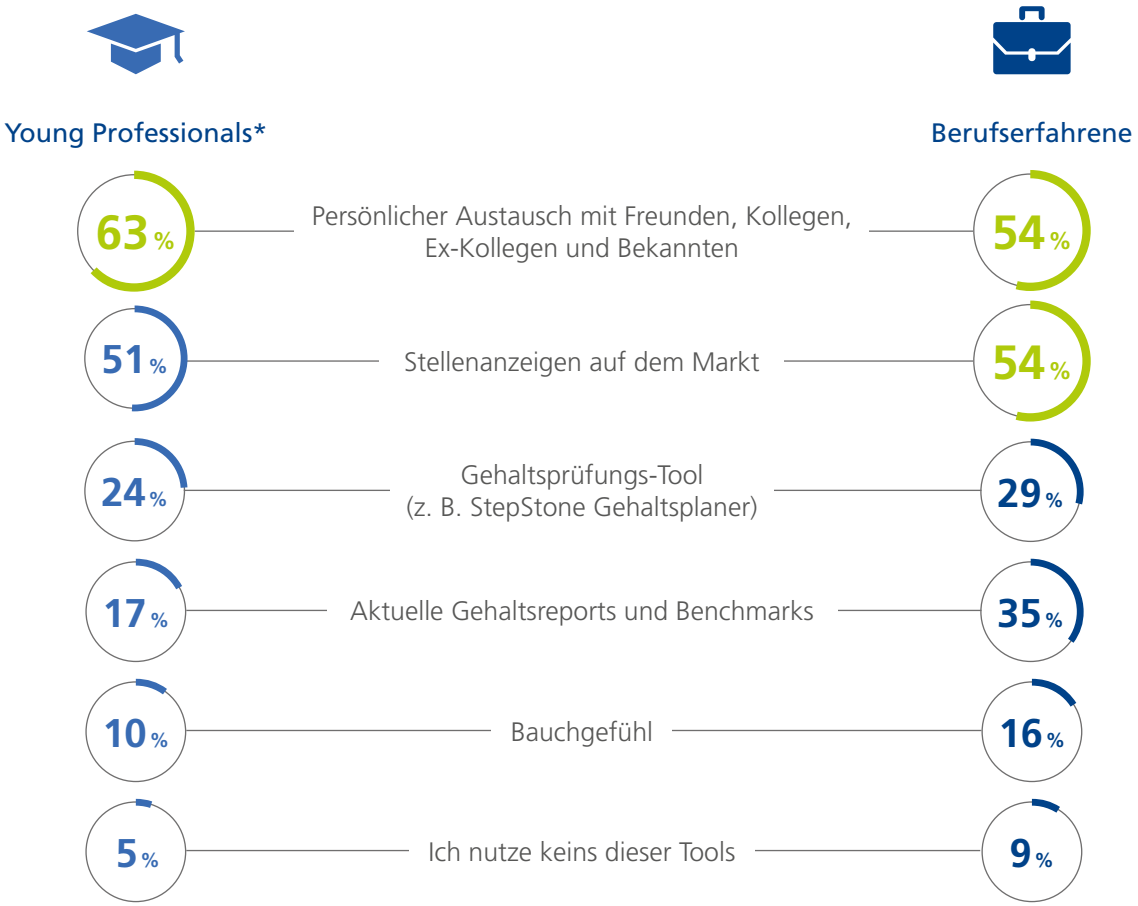
Wie bestimmen Fach- und Führungskräfte ihre Gehaltsvorstellung?

FACHKRÄFTE KENNEN IHREN MARKTWERT

Die Mehrheit der Fach- und Führungskräfte in Österreich hat eine Vorstellung darüber, was sie verdienen sollte. Lediglich 40 Prozent fühlen sich unsicher in Bezug auf ihren Marktwert.

Kennen Sie den Marktdurchschnitt für das Gehalt, das Ihrer Ausbildung, Berufserfahrung und Position entspricht?

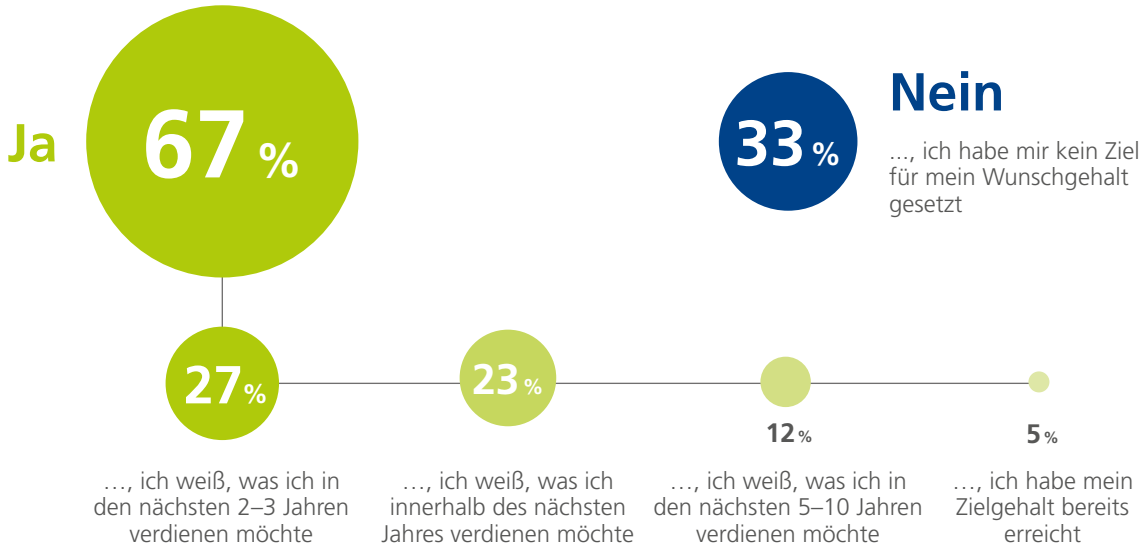
DIE TOOLS NUTZEN FACHKRÄFTE ZUR ORIENTIERUNG ÜBER ANGEMESSENE GEHALTSVORSTELLUNGEN



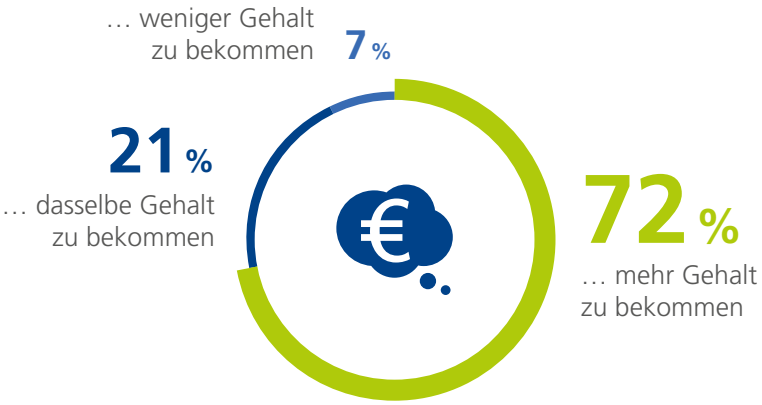
*Zu Young Professionals zählen alle Fachkräfte, die weniger als 2 Jahre Berufserfahrung haben.

Rund die Hälfte der Befragten hat sich ein Zielgehalt für die nächsten drei Jahre gesetzt – das ist sowohl bei Frauen als auch bei Männern gleich. Das persönliche Zielgehalt haben bisher nur 5 Prozent der Befragten erreicht.

Haben Sie ein Zielgehalt für Ihre Karriere im Sinn?



Wenn Sie sich auf eine neue Stelle bewerben, erwarten Sie in der Regel im neuen Job ...?

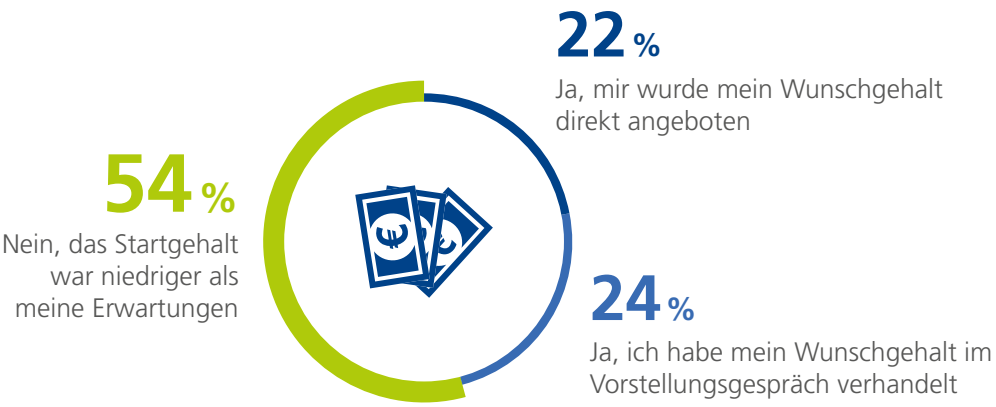


NEUER JOB, MEHR GEHALT?

Für die Mehrheit der Fach- und Führungskräfte erfüllt sich die Erwartung bei einem Jobwechsel ein höheres Gehalt zu erhalten nicht.

Nur 2 von 10 der Befragten haben ihr Wunschgehalt von ihrem neuen Arbeitgeber direkt angeboten bekommen. Rund ein Viertel haben im Vorstellungsgespräch ihr Wunschgehalt ausgehandelt.

Entsprach das Startgehalt bei Ihrem aktuellen Job Ihren Erwartungen?

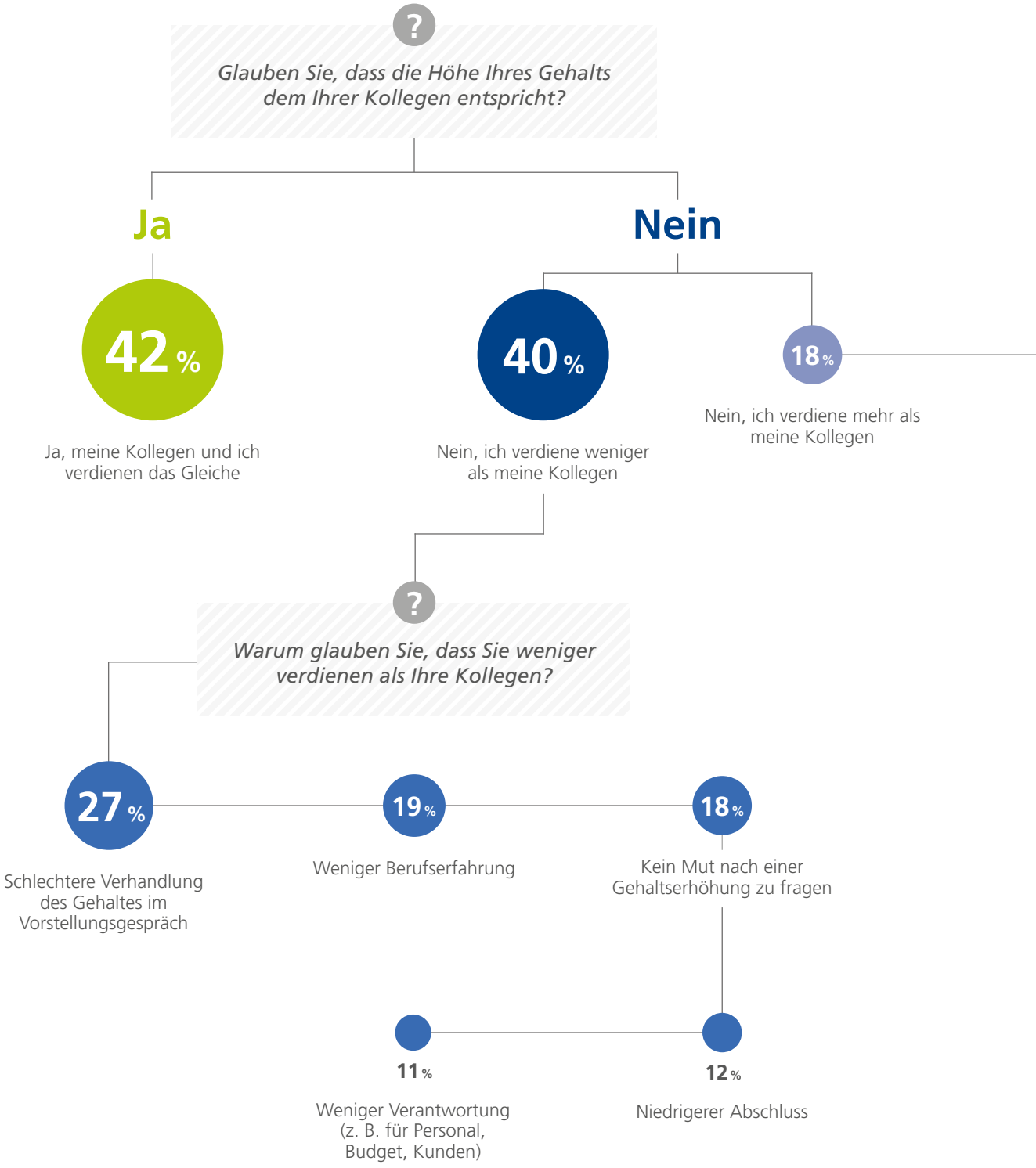


GUT ZU WISSEN

Da große Gehaltssprünge eher die Ausnahme sind, müssen Sie bereits beim Erstgespräch mit Ihrem künftigen Dienstgeber genau wissen, was Sie als adäquates Einstiegsgehalt ansehen. Sollten Sie erst nach Ihrer Einstellung feststellen, dass Ihr Gehalt unter dem branchenüblichen Satz liegt, suchen Sie im letzten Drittel Ihrer Probezeit das Feedback-Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten.

GEHALTSVERGLEICH UNTER KOLLEGEN: FRAUEN FÜHLEN SICH SCHLECHTER BEZAHLT

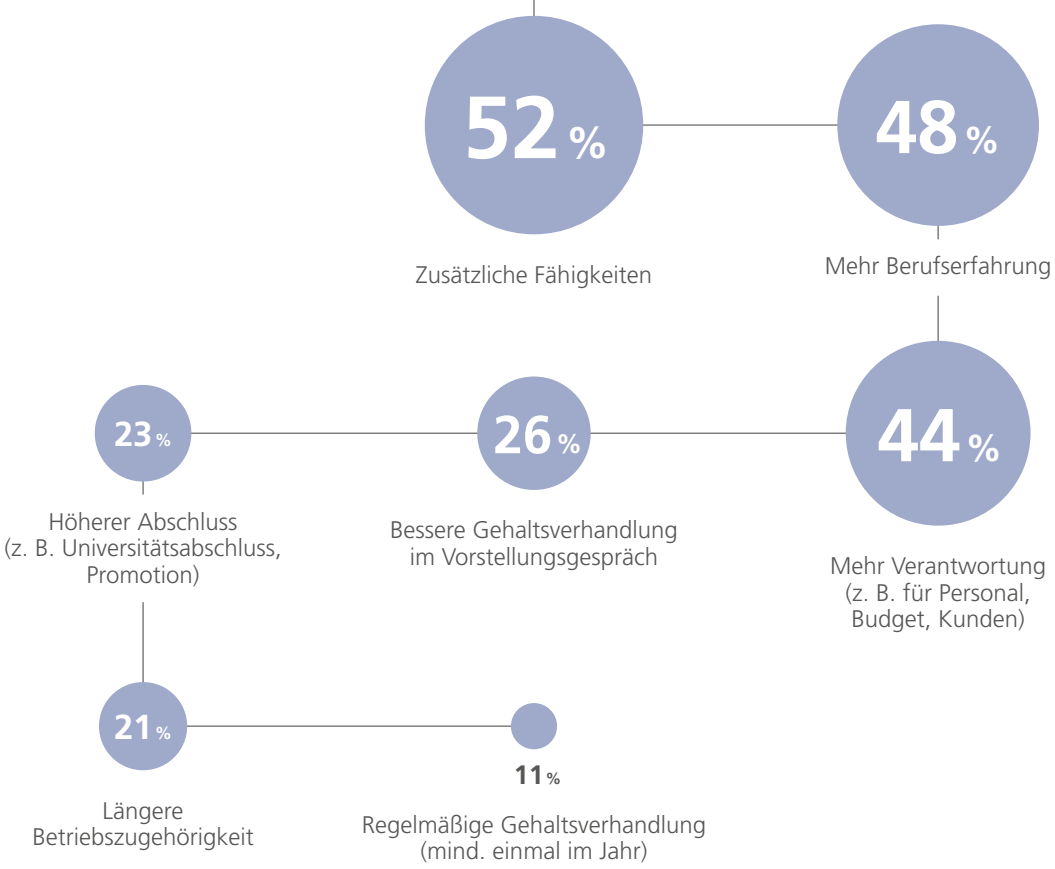
„Mein Kollege bekommt mehr Gehalt als ich!“ – Das zumindest sagen 45 Prozent der Frauen und nur 33 Prozent der Männer. Männer fühlen sich auch häufig besser bezahlt als ihre Kollegen. 23 Prozent sagen, dass sie mehr verdienen als ihre Kollegen.



GUT ZU WISSEN

Bevor Sie um eine Gehaltserhöhung bitten, vergewissern Sie sich, ob Ihre Stelle, Ihr Profil und Ihre Erfahrung wirklich vergleichbar mit denen des Kollegen sind. Anderenfalls geraten Sie womöglich in Verlegenheit, wenn Sie Ihr vermeintlich unfaires Gehalt mit Ihrem Chef besprechen. Ein Gespräch mit Unbeteiligten, die Einschätzungen von einem vertrauensvollen Kollegen oder der Schnellcheck mit dem StepStone Gehaltsplaner können helfen, den eigenen Marktwert einzuschätzen und die eigene Perspektive zurechtzurücken.

Warum glauben Sie, dass Sie mehr verdienen als Ihre Kollegen?



UNTER DIESEN UMSTÄNDEN SIND FACHKRÄFTE BEREIT, EIN GERINGERES EINSTIEGSGEHALT IN KAUF ZU NEHMEN

Österreichische ArbeitnehmerInnen sind durchaus bereit, ein geringeres Gehalt in Kauf zu nehmen: Etwa, wenn die Arbeitslast geringer oder das neue Tätigkeitsfeld interessanter ist als im aktuellen Job.

44 % Flexible Arbeitszeiten

38 % Berufseinstieg nach der Ausbildung

36 % Angenehmere Arbeitsatmosphäre

36 % Bessere berufliche Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten

31 % Erster Job nach langer Arbeitssuche

31 % Geringere Arbeitslast im Vergleich zu meinem vorherigen Job

29 % Interessanteres Tätigkeitsfeld als in meinem vorherigen Job

27 % Kürzerer Weg in die Arbeit

9 % Gesundheitliche Entlastung

3

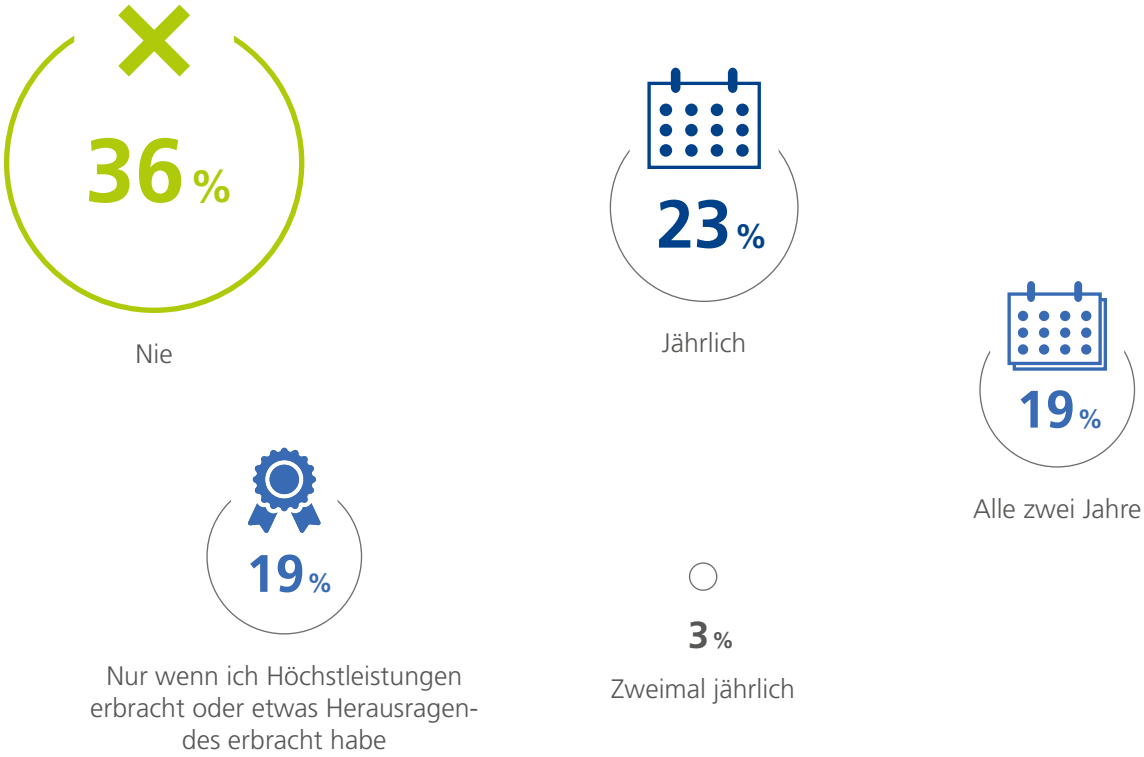
GEHALTSVERHANDLUNG

Wie verhandeln Fach- und Führungskräfte ihr Gehalt in Österreich?

MÄNNER FRAGEN HÄUFIGER NACH EINER GEHALTSERHÖHUNG

Mehr als ein Drittel der Fach- und Führungskräfte fragt nie nach einer Gehaltserhöhung. Es zeigt sich jedoch auch, dass Männer deutlich häufiger fragen als Frauen: Während 51 Prozent der Männer mindestens alle zwei Jahre um eine Gehaltserhöhung bitten, sind es bei den Frauen nur 39 Prozent.

Wie häufig fragen Sie nach einer Gehaltserhöhung?



GUT ZU WISSEN

Angestellte können prinzipiell alle zwölf Monate mit einer Gehaltserhöhung rechnen oder zumindest danach fragen. Dabei sollten Sie sich vor Augen führen, dass Sie nichts zu verlieren haben: Selbst wenn der Vorgesetzte die Anfrage abweist, haben Sie das Gespräch eröffnet und an die eigenen Erfolge erinnert – und können das Thema Entlohnung in sechs oder zwölf Monaten erneut ansprechen.

GEHALTSVERHANDLUNG IM AKTUELLEN JOB

45 Prozent der Befragten haben in ihrem aktuellen Job eine Gehaltserhöhung bekommen.

6 von 10 derjenigen, die eine Gehaltserhöhung bekommen haben, haben sie im Rahmen der jährlichen Erhöhung oder wegen guter Leistungen durch ihren Vorgesetzten erhalten. Eine aktive Ansprache führte nur bei einem Drittel zu mehr Gehalt.

Haben Sie in Ihrer aktuellen Tätigkeit eine Gehaltserhöhung erhalten?

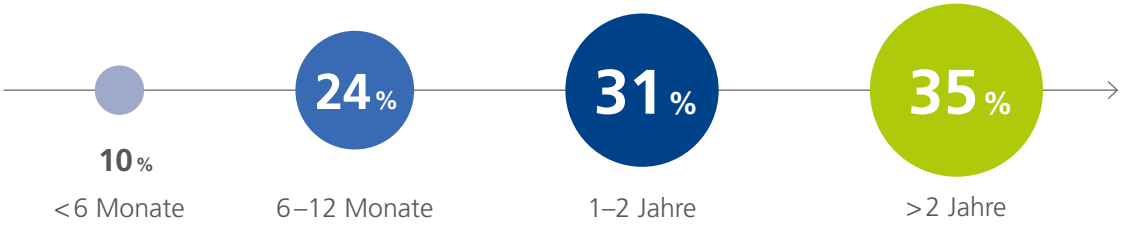
Ja 45 %

Nein 55 %

SO KAM ES ZU DER GEHALTSERHÖHUNG

- 32 % Ich habe sie aktiv eingefordert
- 32 % Ich habe sie im Rahmen der standardmäßigen, jährlichen Erhöhung erhalten
- 28 % Mein Manager hat mein Gehalt wegen guter Leistungen erhöht
- 14 % In meiner Abteilung hat jeder eine Gehaltserhöhung bekommen

Wie lange waren Sie in Ihrer Position, bevor Ihnen die Gehaltserhöhung gewährt wurde?



LEISTUNG UND ERFAHRUNG SIND DIE HAUPTARGUMENTE FÜR MEHR GEHALT

Eine Gehaltserhöhung ist auch ein Zeichen der Wertschätzung. So sagt die Mehrheit der Fachkräfte, dass der Hauptgrund für die Gehaltserhöhung die eigenen Leistungen im Job sind. Des Weiteren spielt auch der Faktor Erfahrung aus Sicht der Befragten eine essenzielle Rolle bei der Gehaltsfrage.

Was hat Sie dazu bewogen, eine Gehaltserhöhung zu verlangen?

78 %
Ich bin der Meinung, dass ich es aufgrund meiner Leistung verdient hatte

43 %
Ich fühlte mich unterbezahlt

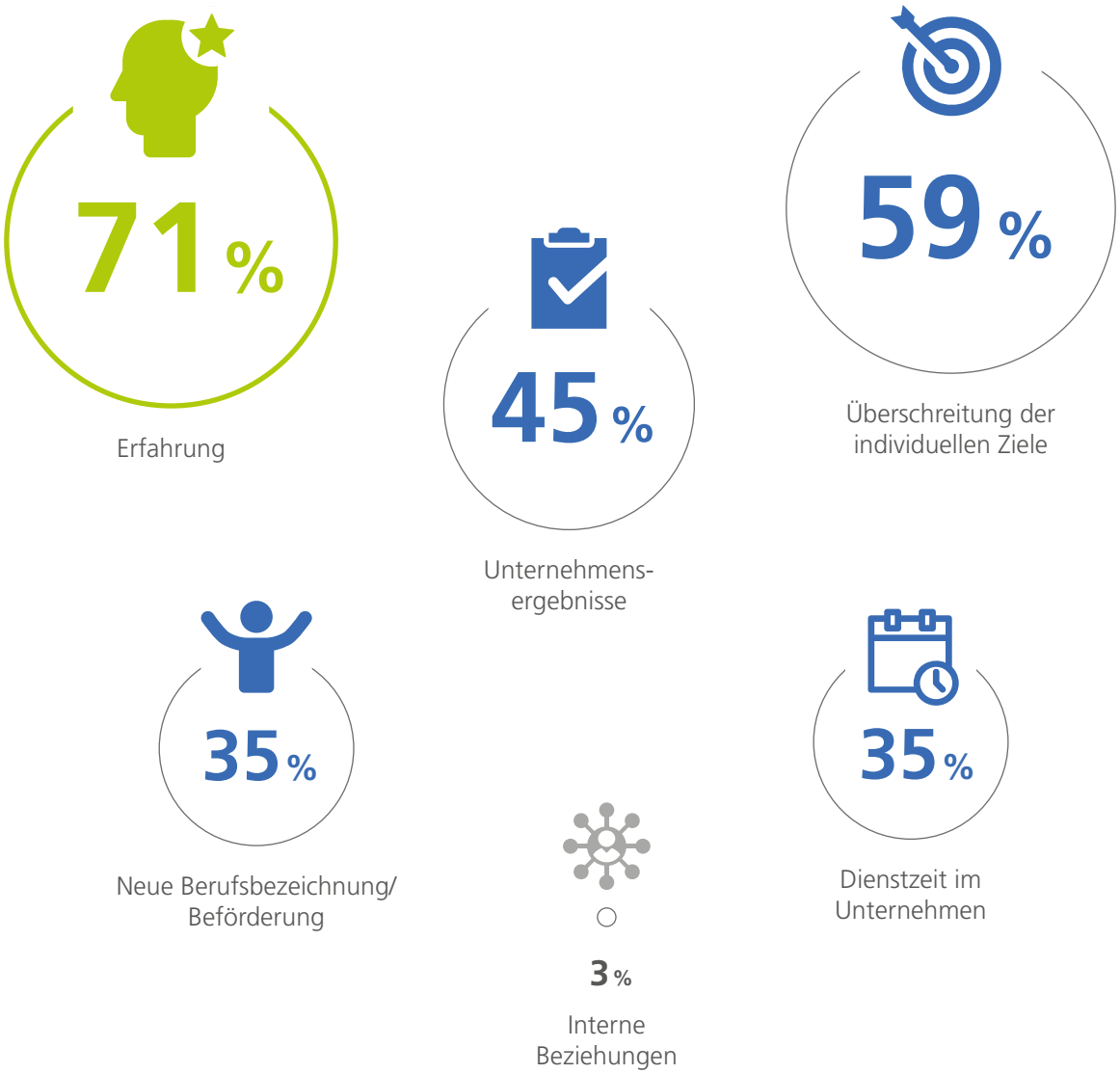
27 %
Mein Arbeitgeber ist derzeit wirtschaftlich sehr erfolgreich

23 %
Ich habe herausgefunden, dass ich für die gleiche Rolle weniger als meine Kollegen verdiene

4 %
Meine Kollegen haben mir geraten, danach zu fragen

5 %
Meine Freunde/Familie haben/hat mir geraten, danach zu fragen

DIE FAKTOREN SOLLTEN AUS SICHT DER FACHKRÄFTE AM EHESTEN ÜBER EINE GEHALTSERHÖHUNG ENTSCHEIDEN



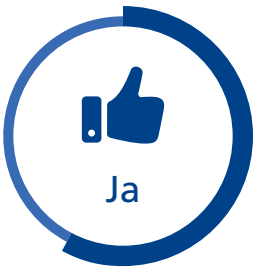
GUT ZU WISSEN

Nicht immer ist der Vorgesetzte gleich mit Ihrer Gehaltsvorstellung einverstanden. Das ist kein Weltuntergang, sondern gehört zum Verhandlungsprozess dazu. Wenn nötig, wiederholen Sie Ihre Argumente für ein höheres Gehalt und warten Sie ab. Das schnelle Nachgeben in einer angespannten Situation zählt zu den häufigsten Ursachen einer fehlgeschlagenen Gehaltserhöhung.

WAS, WENN ES NICHT FUNKTIONIERT?

Die Mehrheit der Fachkräfte zweifeln an ihrer Chance auf mehr Gehalt, da sie Angst haben, ein unerwünschtes Thema im Unternehmen anzusprechen. **Führungskräfte sind dagegen deutlich selbstbewusster** – 58 Prozent fühlen sich wohl dabei, eine Gehaltsverhandlung zu verlangen.

Fühlen Sie sich wohl dabei, eine Gehaltserhöhung zu verlangen?



42 % Fachkräfte

58 % Führungskräfte

58 % Fachkräfte

42 % Führungskräfte

GUT ZU WISSEN

Machen Sie es sich zur Gewohnheit, Ihre eigene Leistung zu dokumentieren. Das gibt Ihnen beim Gang zur nächsten Gehaltsverhandlung nicht nur handfeste Argumente und ein besseres Gefühl, sondern auch Ihrem Vorgesetzten die Legitimation, Ihnen mehr zu bezahlen. Zeigen Sie klar, wie und wo Sie seit Ihrer Einstellung oder der letzten Gehaltsanpassung konkret Verantwortung übernommen, Kunden akquiriert, Geld gespart, Einnahmen gesteigert oder neue Qualifikationen und Kompetenzen erworben haben.

Warum ist es Ihnen unangenehm, um eine Gehaltserhöhung zu bitten?

45 %	Die Frage nach einer Gehaltserhöhung wird bei uns nicht gern gesehen	42 %
28 %	Ich rede nicht gerne über Geld	30 %
27 %	Ich habe Sorgen, dass ich dadurch meine gute Beziehung zu meinem Vorgesetzten schädige	30 %
27 %	Ich weiß nicht, ob ich die Voraussetzungen für eine Gehaltserhöhung mitbringe	25 %
17 %	Ich bin nicht zuversichtlich genug	16 %
18 %	Kollegen, die vor mir gefragt haben, wurde eine Gehaltserhöhung verwehrt	12 %
8 %	Ich übernehme nicht genügend Verantwortung, um mehr Gehalt fordern zu können	9 %

4

TIPPS FÜR DIE GEHALTSVERHANDLUNG

WIE GEHE ICH EINE GEHALTSVERHANDLUNG AN?

Ob im Vorstellungsgespräch oder im persönlichen Gespräch mit dem Vorgesetzten: Das Thema Gehalt sollten Sie stets mit Feingefühl ansprechen. Da Nachverhandlungen in der Regel schwierig sind, kommt es auf eine gute Vorbereitung an.
So holen Sie das Meiste für sich heraus:

EIN KONKRETES ZIEL NENNEN

Überlegen Sie im Vorfeld genau, wie hoch Ihr Gehaltswunsch ausfallen soll. Ihr Verhandlungspartner wird Sie entweder beim Einreichen der Bewerbungsunterlagen, im Vorstellungsgespräch oder im Entwicklungsgespräch dazu auffordern, eine konkrete Summe zu nennen. Als Form der Gehaltsangabe lassen sich zwei Möglichkeiten aufzeigen:

- Fixe Gehaltsangabe
  „Meinen beruflichen Qualifikationen entsprechend empfinde ich ein Gehalt von 55.000 Euro/Jahr als angemessen."
- Gehaltsspanne
  „Meine Gehaltsvorstellungen liegen zwischen 51.000 und 56.000 Euro/Jahr."

DEN EIGENEN WERT RICHTIG EINSCHÄTZEN

In der Gehaltsverhandlung möchte Ihr Vorgesetzter in erster Linie herausfinden, ob Sie ihren eigenen Wert realistisch einschätzen und sich selbst entsprechend vermarkten können.

Tools wie der StepStone Gehaltsplaner, ein Gespräch unter Branchenkollegen oder Jobanzeigen vergleichbarer Positionen zeigen Ihnen, wo Sie aktuell stehen – und was Sie im Gehaltsgespräch verlangen können. Auch der StepStone Gehaltsreport gibt Ihnen Anhaltspunkte dafür, wie viel Sie in Punkto Gehalt verlangen können.

GUT VORBEREITET SEIN

Bei der gezielten Vorbereitung auf die Gehaltsfrage sollten Sie mehrere Faktoren, im Auge behalten, um eine realistische Gehaltsvorstellung zu definieren:

Branche
Die Vergütung einer Position unterscheidet sich je nach Branche, in der das jeweilige Unternehmen tätig ist. Welche Gehälter wo üblich sind können Sie dem StepStone Gehaltsreport entnehmen.

Region
Im regionalen Vergleich positionieren sich Westen und Norden in der Regel besser als Süden und Osten. Treiber hierfür ist u.a. die Präsenz von Großunternehmen in verschiedenen Regionen/ Bundesländern oder die Dominanz von bestimmten hoch bezahlten Berufen. Allerdings sollte man bei der Bewertung der Gehaltszahlen auch die regionalen Differenzen bei den Lebenshaltungskosten berücksichtigen.

Unternehmensgröße
Die Faustregel lautet: Je größer das Unternehmen, desto höher die Gehälter.

Qualifikation
Bei der Verhandlung des Gehaltes spielt neben den unternehmensbezogenen Faktoren die eigene fachliche Eignung eine zentrale Rolle, etwa Erfahrung, abgeschlossene Ausbildung, spezielle Qualifikationen oder entsprechende Weiterbildungen für das angestrebte Berufsfeld.

PASSENDE ARGUMENTE ANBRINGEN

Versetzen Sie sich bei der Verhandlung in die Lage ihres Dienstgebers: Für ihn zählt insbesondere, welchen Beitrag Sie zum Erfolg des Unternehmens leisten können und welchen Mehrwert Sie dem Unternehmen durch Ihre Qualifikation und Erfahrung dem Unternehmen liefern.

Heben Sie Ihre Erfolge im Job hervor, betonen Sie Veränderungen im Gegensatz zu Ihrer ursprünglichen Jobbeschreibung und ziehen Sie Vergleiche zwischen Ihrem Gehalt und dem typischen Gehalt am Arbeitsmarkt. Legen Sie die gewünschte Gehaltssteigerung fest und erwähnen Sie, dass dies Ihr Gehalt in Einklang mit dem Arbeitsmarkt bringt. Beenden Sie das Gespräch mit der Aussage, dass Sie gerne für diese Firma arbeiten und sprechen Sie an, was Sie in den nächsten 12 Monaten beitragen möchten.

EXIT-STRATEGIE ALS GEHALTSTREIBER

Sollten Sie weder Ihre Fähigkeiten ausbauen können noch eine Aussicht auf eine Gehaltserhöhung bzw. Beförderung haben, dann ist es Zeit, Alternativen in Betracht zu ziehen.

Ein Jobwechsel gibt Ihnen die Möglichkeit, Ihren Marktwert neu zu definieren und einen Gehaltssprung von mehr als 15 Prozent herauszuholen.

Gestaltung: dithodesign.de

IMPRESSUM

StepStone Österreich GmbH
Prinz-Eugen-Straße 8–10
1040 Wien

+43 1 405 00 68-0
presse@stepstone.at

Weitere StepStone-Studien und Informationen rund um Personalgewinnung finden Sie auf:

www.stepstone.at