



## **Gehaltsstudie ExpertInnenorganisationen öffentlichkeitsnaher Dienst** Frühjahr 2020

# Zielsetzung

Ziel der Gehaltsstudie ist es einen Überblick zu erhalten, wie aktuell Funktionen in ExpertInnenorganisationen des öffentlichkeitsnahen Bereiches abgegolten werden:

- **auf einer entgeltlichen Seite**
- **auf einer entgeltnahen Seite (Fringe Benefits)**
- **mit Fokus auf Geschlechterunterschiede (Gender Pay Gap)**
- **Vergleich von definierten HR-Kennzahlen**

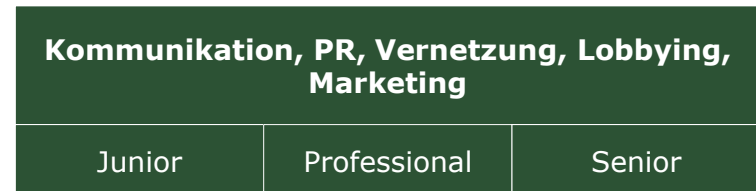
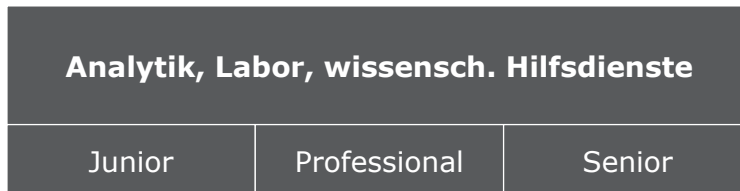
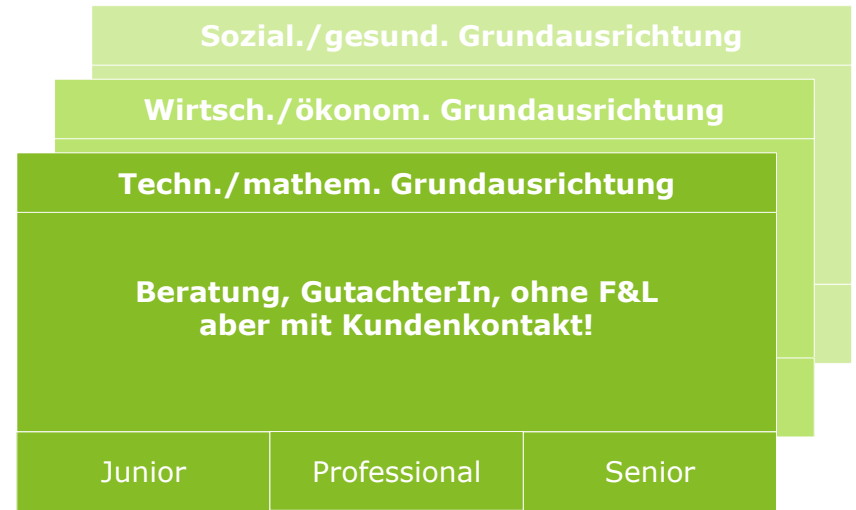
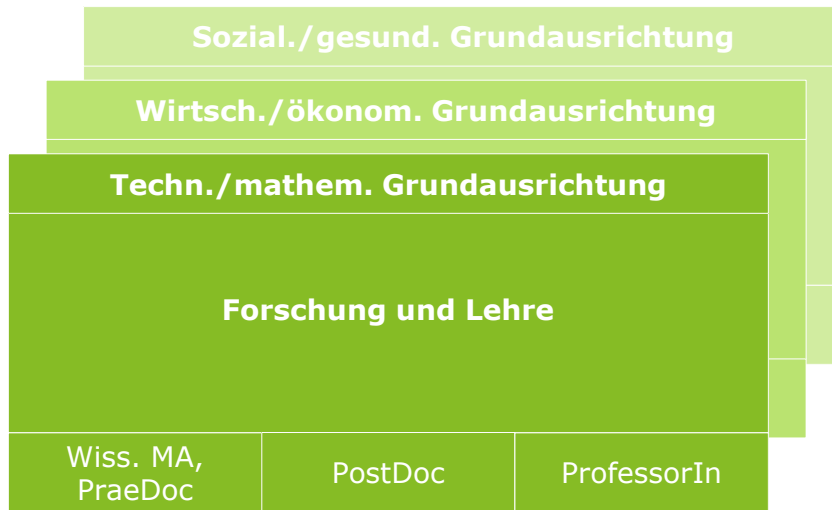


Darüber hinaus soll im Rahmen von Workshops eine **Vernetzung der TeilnehmerInnen** und ein **Austausch** in Bezug auf folgende Themen ermöglicht werden:

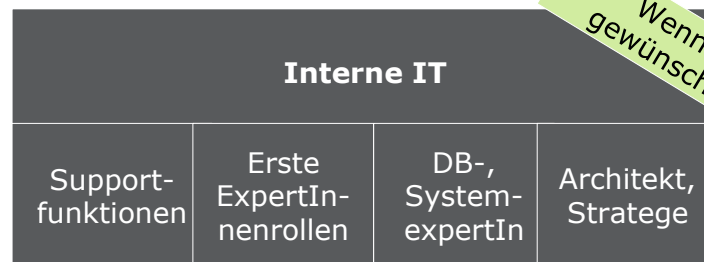
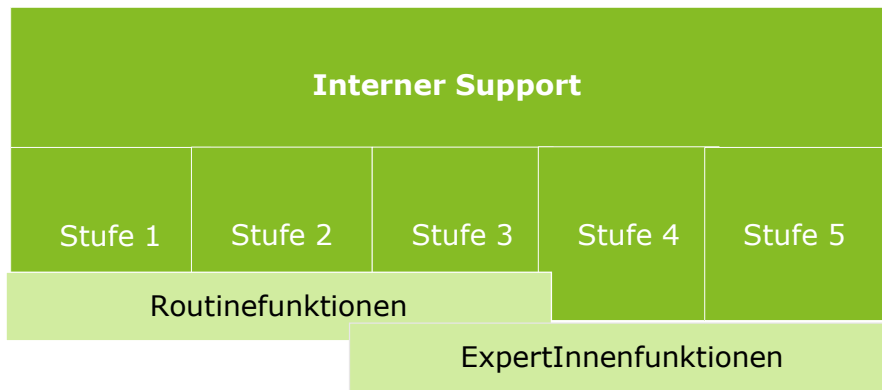
- Diskussion bezüglich Auffälligkeiten der Benchmarkergebnisse
- Austausch über Fragen der Arbeitszeitgestaltung, der Mobilität sowie Gestaltung der Arbeitsumgebung, neue Trends und Nachfragen der Zielgruppen
- Allfällige HR-Themen, die derzeit bewegen



# Funktionen Kernbereiche



# Funktionen - interne Bereiche und Management



# Musterauswertung – Gehaltsstudie

## Auswertungen zu Gehaltsbestandteilen

### Bereich X MitarbeiterIn Y

Bereich

Berufsbild

- Tätigkeit A
- Tätigkeit B
- Tätigkeit C
- ...

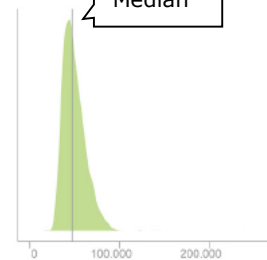
Beschreibung des  
Berufsbildes

### Grundgehalt

Perzentil-Analyse des Grundgehalts je Level

	10. Perzentil	25. Perzentil	Median	75. Perzentil	90. Perzentil	Mittelwert
<b>Junior</b>	31.400	33.600	<b>37.500</b>	42.100	50.700	<b>39.200</b>
<b>Professional</b>	36.100	40.200	<b>46.400</b>	55.800	66.000	<b>49.100</b>
<b>Senior</b>	43.100	47.500	<b>53.800</b>	62.400	71.600	<b>56.700</b>

Median



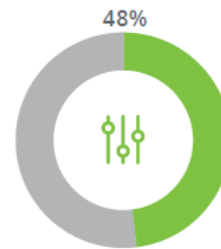
Verteilung Grundgehalt (p.a.) in €

Wie verteilen sich Grundgehälter (in €) über alle Levels (Junior – Professional – Senior)?

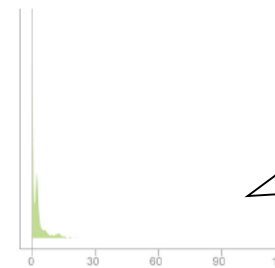
Anteil EmpfängerInnen variabler Gehaltsbestandteile

### Variabler Gehaltsbestandteil

	25. Perzentil	Median	75. Perzentil
<b>Junior</b>	1,6%	<b>2,1%</b>	2,6%
<b>Professional</b>	1,9%	<b>2,7%</b>	6,0%
<b>Senior</b>	1,6%	<b>2,1%</b>	5,5%



Anteil EmpfängerInnen



Verteilung Variable (2018) in %

Wie verteilen sich der Höhe nach variable Anteile (in % vom Grundgehalt) über alle Levels (Junior – Professional – Senior)?

Höhe des variablen Anteils (exkl. Personen ohne variablen Anteil)

# Musterauswertung - Gehaltsstudie

## Auswertungen zu Arbeitszeit und Belegschaftsstruktur

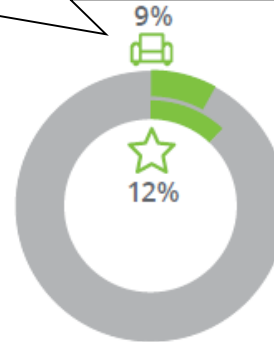
### Arbeitszeit

Wie sieht im Berufsbild/Level die aktuelle Arbeitszeitgestaltung aus, wie ist der Umgang mit Überstunden? Wie üblich ist Teilzeit?

	VZ   TZ	AI	ÜP	EV
<b>Junior</b>	86%   14%	1%	10%	88%
<b>Professional</b>	69%   31%	9%	17%	74%
<b>Senior</b>	68%   32%	14%	18%	69%

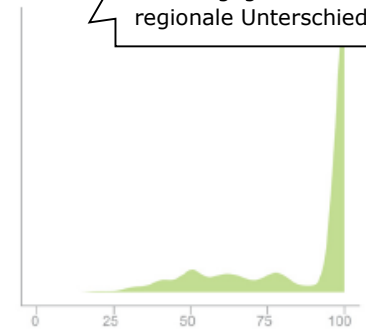
AI = All-In  
 ÜP = Überstundenpauschale  
 EV = Einzelverrechnete Überstunden

Wieviele MitarbeiterInnen wurden in den letzten 2 Jahren aufgenommen, wieviele Pensionierungen erwartet man in den kommenden 3 Jahren? Wird der Arbeitsmarkt erwartbar knapper? Wird für Wissenstransfer gesorgt?



☆ Neueintritte / 🚚 Pensionierungen

Wenn Teilzeit – welche Prozentanteile sind in den Verträgen gängig? Gibt es gegebenenfalls regionale Unterschiede?

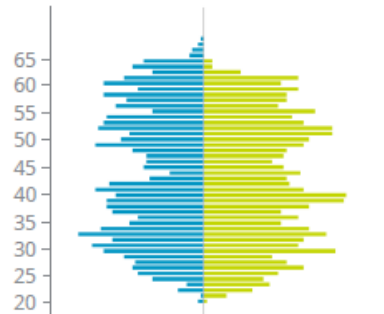


Verteilung Beschäftigungsausmaß in %

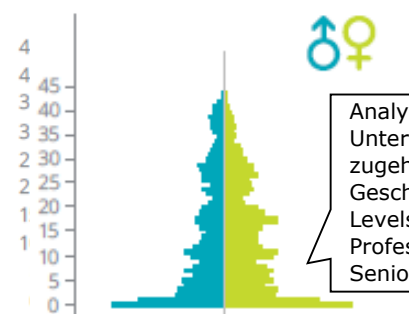
### Belegschaftsstruktur

	F   M	øAlter	ø Zugeh.	Neu	Pension
<b>Junior</b>	45%   55%	29,9	4,3	45%	1%
<b>Professional</b>	45%   55%	39,6	14,0	9%	7%
<b>Senior</b>	54%   46%	47,1	21,0	5%	14%

Alter und Zugehörigkeit in Jahren  
 Neu = Neueintritte innerhalb der letzten 2 Jahre  
 Pension = Pensionierungen innerhalb der nächsten 3 Jahre



Altersverteilung nach Geschlecht



Zugehörigkeit nach Geschlecht

Analyse der Unternehmenszugehörigkeit nach Geschlecht über alle Levels (Junior – Professional – Senior)

Geschlechterverteilung, Auswertungen zu Alter und Zugehörigkeit sowie Neueintritte und Pensionierungen je Level

Alterspyramide nach Geschlecht über alle Levels (Junior – Professional – Senior)

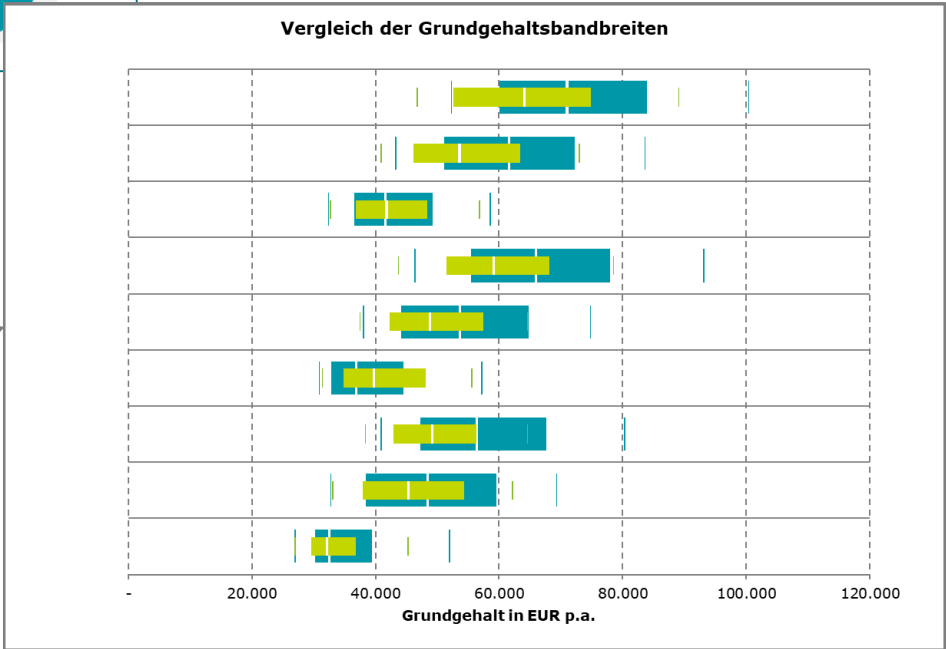
# Musterauswertung Gehaltsstudie

## Gehaltsvergleich zwischen Frauen und Männern



Verteilung der MitarbeiterInnen nach Geschlecht in den einzelnen Berufsbildern und in den jeweiligen Levels

Vergleich der Gehaltsbänder nach Geschlecht in den einzelnen Berufsbildern und in den jeweiligen Levels



# Qualitative Auswertungen

Mögliche Fragestellungen mit Fokus auf Arbeitsplatz / Arbeitszeit – weitere Themen von Interesse werden im Konzeptionsworkshop erarbeitet und können aufgenommen werden

- Gibt es in den teilnehmenden Organisationen geregelt die Möglichkeit zur Telearbeit / Home-Office?
- In welchem Ausmaß kann diese in Anspruch genommen werden?
- Für alle MitarbeiterInnen / für definierte Gruppen?
- Welche Regeln sind vereinbart?
- ...

- Wie wird Arbeitszeit in den teilnehmenden Organisationen geregelt?
- In welchem Ausmaß gelten flexible Arbeitszeiten?
- Gibt es Gleitzeitregelungen, mit/ohne fixe Kernzeiten?
- Gibt es die Möglichkeit einer 4-Tage-Woche (bei Fulltime)?
- ...

- Gibt es in den teilnehmenden Organisationen Open Space-Arbeitsplätze?
- In welchem Verhältnis stehen diese zu fixen Arbeitsplätzen?
- Für welche Zielgruppen?
- Gibt es Budgets zur freien Gestaltung des Arbeitsplatzes?
- ...



# Ergebnisse der Gehaltsstudie

## Aufbereitung im Ergebnisbericht



Die TeilnehmerInnen erhalten die Ergebnisse der Gehaltsstudie übersichtlich aufbereitet in einem **gedruckten Bericht**, inkl.

- detaillierter Auswertung der Gehaltsdaten
- und graphischer Aufbereitung der Gehaltsverteilung
- sowie Abbildung und Beschreibung der qualitativen Analysen und Fringe Benefits.

## Gemeinsamer Abschlussworkshop

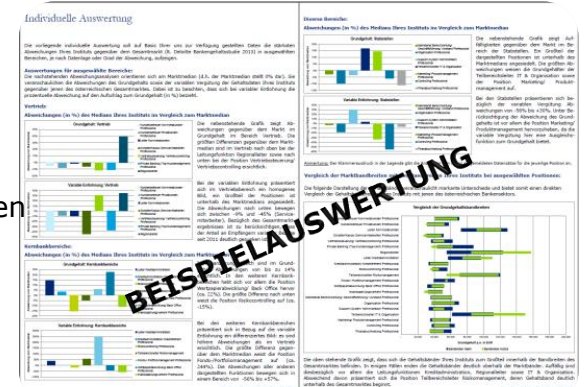


- Die Ergebnisse werden im Abschlussworkshop allen TeilnehmerInnen präsentiert.
- Deloitte diskutiert im Anschluss gemeinsam mit den TeilnehmerInnen die Ergebnisse und bespricht Implikationen und Hypothesen.
- Zusätzlich dient der Abschlusstermin zur weiteren gegenseitigen Vernetzung und des Austausches.

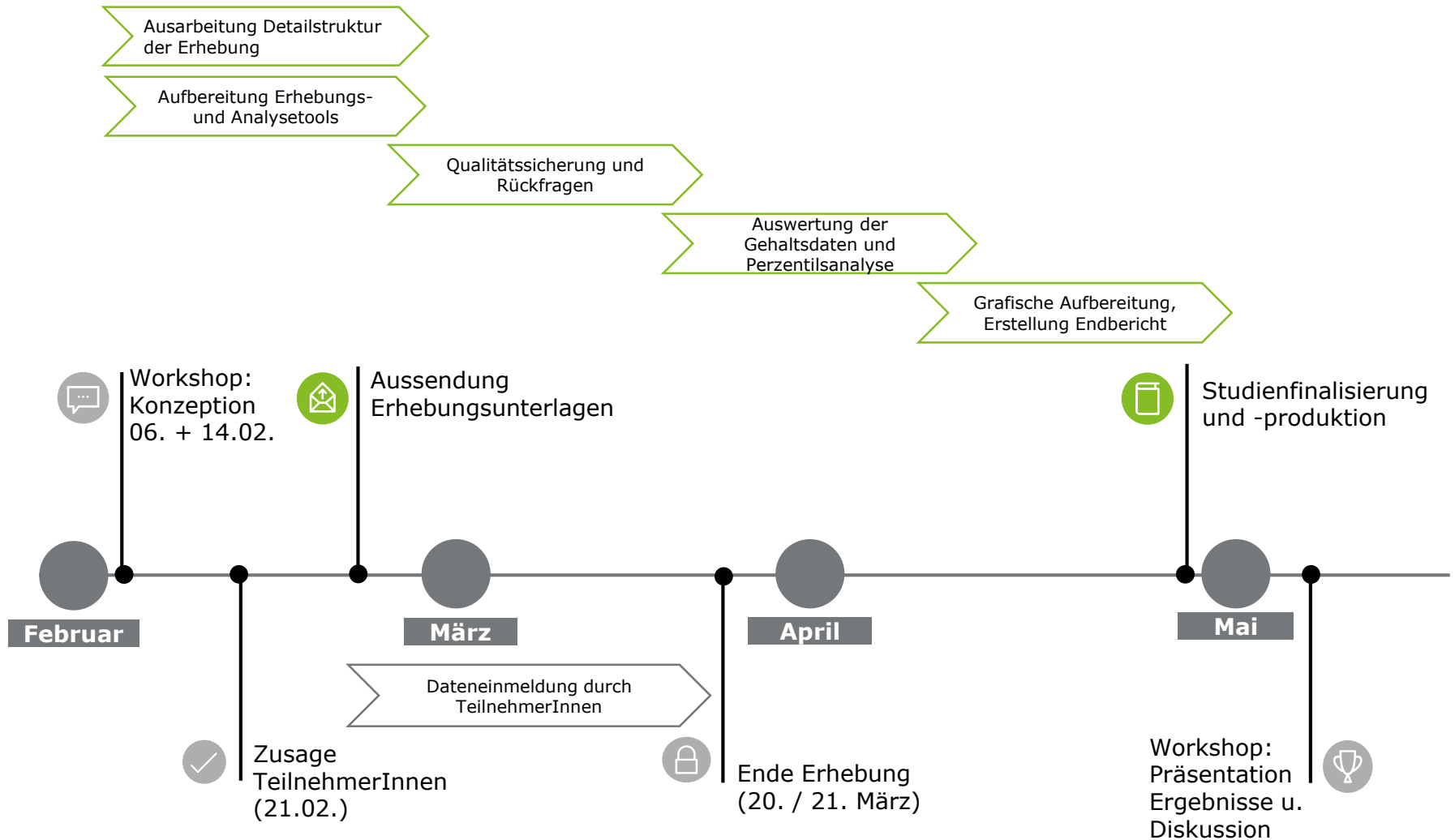
optional

### Zusätzlich individuelle Auswertung

- Darstellung der Gehaltsbänder Ihrer Organisation im Vergleich zum Gesamtmarkt (inkl. durchschnittliches Alter und Dienstzugehörigkeit)
- Präsentation der Auswertung in einem gemeinsamen Gespräch mit Ihren StakeholderInnen
- Diskussion der Auffälligkeiten / möglichen Abweichungsgründe
- Herausarbeiten von potentiellen Handlungsfeldern



# Vorgehensschritte und Zeitplan



# Gehaltsstudie ExpertInnen öffentlichkeitsnaher Dienst 2020

Die Deloitte Gehaltsstudie ExpertInnen im öffentlichkeitsnahen Dienst wird als **geschlossene Studie** für einen **exklusiven TeilnehmerInnenkreis** durchgeführt. Die Ergebnisse sind nur den TeilnehmerInnen zugänglich. Die Studie ist für Dritte **nicht käuflich erwerbbar**. Alle teilnehmende Organisationen werden namentlich dem **TeilnehmerInnenkreis offengelegt**, die **Daten** selbst **bleiben anonym**.

Die Deloitte Gehaltsstudie bietet **umfassende Auswertungen** in Bezug auf Gehalt, Fringe Benefits, Geschlecht, Alter, Arbeitszeit, Regionalität und Personalkennzahlen. Als TeilnehmerIn haben Sie die Möglichkeit die Studie im Rahmen des **Konzeptions-Workshops** entsprechend Ihrer Bedürfnisse **mitzugestalten** (Abstimmung Berufsbildstruktur, gewünschte Auswertungen zu HR-Kennzahlen etc.). Wenn Sie am Workshop nicht teilnehmen können, holen wir Ihre Ideen und Wünsche schon vorab in einem persönlichen Gespräch ein.

Alle TeilnehmerInnen erhalten die **Studie** in der **Printversion** sowie alle quantitativen Ergebnisse zusätzlich in **elektronischer Form** (Excel-Datei). Ein **gemeinsamer Ergebnis-Workshop** bietet den TeilnehmerInnen die Möglichkeit für einen **Austausch** zu den Studienergebnissen und zur Diskussion aktueller Themen und dient der Vernetzung.

Zusätzlich hat jede/r TeilnehmerIn die Möglichkeit, eine **individuelle Auswertung** zu beauftragen. Dabei werden Abweichungen Ihres Unternehmens im Vergleich zum Gesamtmarkt herausgearbeitet. In einem **persönlichen Termin** wird die Studie gerne Ihnen und den von Ihnen genannten StakeholderInnen präsentiert und es werden mit Ihnen die aus der individuellen Auswertung ableitbaren Handlungsfelder diskutiert.

Die Teilnahme an der Studie ist mit einem **Kostenbeitrag** verbunden und hängt von der Anzahl der teilnehmenden Organisationen und der Unternehmensgröße ab. Bei Interesse informieren wir Sie gerne näher.

**Wie Sie teilnehmen?** Übermittlung Ihrer Gehaltsdaten und Zuordnung Ihrer Jobs zu den Funktionen der Studie – unterstützt von Deloitte.

# Kontakt



**Georg Jurceka**

Director

Tel.: +43 (0)1 537 00-2625

[gjurceka@deloitte.at](mailto:gjurceka@deloitte.at)



**Eva Brauneis**

Senior Managerin

Tel.: +43 (0)1 537 00-2622

[ebrauneis@deloitte.at](mailto:ebrauneis@deloitte.at)



**Julian Mauhart**

Partner

Tel.: +43 (0)1 537 00-2610

[jmauhart@deloitte.at](mailto:jmauhart@deloitte.at)



**Robert Scharf**

Consultant

Tel.: +43 (0)1 537 00-2687

[rscharf@deloitte.at](mailto:rscharf@deloitte.at)

## Deloitte Consulting GmbH

Human Capital

Renngasse 1 / Freyung

A-1010 Wien

[www.deloitte.at/consulting](http://www.deloitte.at/consulting)

[www.deloitte.at/expertengehaltsstudie](http://www.deloitte.at/expertengehaltsstudie)

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited, eine "UK private company limited by guarantee" („DTTL“), deren Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen. DTTL (auch "Deloitte Global" genannt) erbringt keine Dienstleistungen für Kunden. Unter [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) finden Sie eine detaillierte Beschreibung von DTTL und ihrer Mitgliedsunternehmen.

Deloitte erbringt Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und steht Kunden bei der Bewältigung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen zur Seite. „Making an impact that matters“ – mehr als 286.000 Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klienten, Mitarbeiter und die Gesellschaft erbringen.

Dieses Dokument enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Die Informationen in diesem Dokument sind weder ein Ersatz für eine professionelle Beratung noch sollte sie als Basis für eine Entscheidung oder Aktion dienen, die eine Auswirkung auf Ihre Finanzen oder Ihre Geschäftstätigkeit hat. Bevor Sie eine diesbezügliche Entscheidung treffen, sollten Sie einen qualifizierten, professionellen Berater konsultieren. Deloitte Mitgliedsfirmen übernehmen keinerlei Haftung oder Gewährleistung für in dieser Publikation enthaltene Informationen.

Für weitere Informationen kontaktieren Sie Deloitte Consulting GmbH.

Gesellschaftssitz Wien | Handelsgericht Wien | FN 212552 b