

# Am Gelde hängt's

**Gehälter.** Unternehmensgröße, Umsatz und Zahl der Mitarbeiter bestimmen wesentlich die Höhe des Gehalts. Am Beispiel der Einkäufer zeigt sich: Es herrscht noch viel Handlungsbedarf in Österreich.

BERNHARD SCHREGLMANN

**SALZBURG (SN).** Die Frage nach der Höhe des Gehalts, Möglichkeiten der Weiterbildung oder den Chancen auf internationale Erfahrung hängen in den meisten Fällen an der Größe eines Unternehmens, der Höhe des Umsatzes und der Zahl der Mitarbeiter. Das zeigt auch eine aktuelle Gehaltsstudie am Beispiel der Einkaufsabteilungen. Die zweite österreichische Einkäufergehaltsstudie der Personalberatung Penning Consulting, Kerkhoff Consulting und des Forums Einkauf des Österreichischen Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrums (ÖPWZ) soll den heimischen Unternehmen als Hilfestellung dienen, sowohl was das Gehaltschema als auch die Organisation betrifft.

Unternehmensgröße und -struktur bestimmen demnach entscheidend die Vergütungshöhe. So steigt in der Regel mit Umsatz, Beschäftigungszahl, Personalverantwortung oder Lebensalter die Vergütung der Mitarbeiter im Einkauf. Entsprechend liegt das durchschnittliche Brutto-Gesamtgehalt von Einkaufsleitern in Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 100 Mill. Euro bei 96.367 Euro, das von Einkaufsleitern in kleinen oder mittleren Unternehmen mit einem Umsatz von weniger als 100 Mill. Euro aber bei nur durchschnittlich 63.333 Euro.

Ausnahmen bestätigen laut der Studie allerdings auch hier die Regel. Vergleicht man die Gehälter im Bereich der Sachbearbeiter, wird in kleinen und mittleren Unternehmen mit durchschnittlich 39.923 Euro besser bezahlt als in großen mit 32.946 Euro.

## Frauen deutlich benachteiligt

Führungsverantwortung schlägt sich zudem auch finanziell nieder. Einkaufsleiter mit einer Personalverantwortung für zehn Mitarbeiter erhalten mit durchschnittlich 97.800 Euro deutlich mehr als ihre Kollegen, die nur einen oder zwei Mitarbeiter führen. Darüber hinaus spielt das Ge-

schlecht eine wesentliche Rolle bei der Vergütungshöhe. Weibliche Einkaufsleiter verdienen weiterhin deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen. In großen Unternehmen verdienen sie durchschnittlich 77.000 Euro, Männer hingegen 90.933 Euro.

## Krasser Personalmangel

Im Vergleich zur vergangenen Studie zeigt sich noch deutlicher, dass offene Stellen im Einkauf mehrheitlich erst nach einem Jahr besetzt werden können. Dabei gibt die Hälfte der teilnehmenden Unternehmen an, keinen Nachfolger für strategische Schlüsselpositionen im Einkauf zu haben. „Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass viele Unternehmen weiterhin vorwiegend klassische Rekrutierungsmethoden wie Stellenanzeigen oder Personalberater nutzen und zu wenig auf innovative Ansätze wie Social Media oder Netzwerke setzen“, heißt es in der Auswertung.

## Mangelhaftes Talentemanagement

Die Studienergebnisse lassen ebenfalls auf eine unzureichende Nutzung der internen Instrumente schließen. Vor dem Hintergrund des langen Besetzungszeitraums ist aber gerade ein Ausbau interner Betreuungs- und Qualifizierungsprogramme und deutliche Professionalisierung des Talentemanagements erfolgskritisch. Stephan Penning: „Eine gezielte Talentidentifikation, -entwicklung und -bindung könnte die Mitarbeiterfluktuation deutlich senken und damit die Abhängigkeit von externen Rekrutierungskanälen reduzieren. Hier sehe ich noch erhebliches Verbesserungspotenzial.“

Auch in der akademischen Ausbildung schlägt sich der Nachholbedarf in Bezug auf die strategische Wertigkeit des Einkaufs nieder. Nur 30 Prozent der Führungspersonen im Einkauf verfügen über einen Studienabschluss. Das ist deutlich weniger als in anderen betriebswirtschaftlichen Disziplinen und weist laut Studie auf Defizite in der Hochschullandschaft Öster-

reichs in Bezug auf die systematische Qualifizierung von Nachwuchskräften hin.

## Variable Vergütungsmodelle

Der Anteil der variablen Vergütung im Einkauf in Österreich mit 23,4 Prozent (in Deutschland 60 Prozent) sei immer noch verhältnismäßig niedrig und werde noch zu selten auf Basis individueller Leistungsorientierung und klaren Zielvereinbarungen eingesetzt, heißt es in der Analyse. Als Ziele werden hauptsächlich Unternehmensziele herangezogen, wodurch das Spektrum möglicher Ziele nur sehr einseitig genutzt wird. Gundula Jäger, Geschäftsführerin des Wiener Büros von Kerkhoff

Consulting: „Wir führen dies weiterhin auf das Fehlen von differenzierten Vergütungssystemen zurück, die sich an spezifischen Steuerungs- und Messgrößen orientieren.“ Die Unternehmen müssten den Erfolg in Einkaufsabteilungen erst generell messbar machen, um ihn im nächsten Schritt individuell zuzuordnen.“

Penning: „Insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und des internationalen Wettbewerbs um Top-Kräfte gilt es, sich mit den Themen Rekrutierung und Talentemanagement auseinanderzusetzen, um mit den richtigen Mitarbeitern im Team einen strategischen Wettbewerbsvorteil auf Dauer zu sichern.“

Die Höhen des Gehalts bei gleichen Anforderungen sind teils sehr unterschiedlich.

Bild: SN/BILDERBOX

