

Vergütung mittlerer Führungskräfte

Mittlere Führungskräfte sind in der Hierarchie der öffentlich Bediensteten auf der Ebene der Zentralregierung zwischen den leitenden Führungskräften und den akademischen Fachkräften angesiedelt. Sie nehmen folglich eine wichtige Mittelstellung ein, um Personalmanagementreformen umzusetzen, mit allen Staatsbediensteten zu interagieren und dabei Vertrauen sowie einen sozialen Dialog aufzubauen.

Im Durchschnitt beläuft sich die Vergütung von mittleren Führungskräften der Stufe D3 auf rd. 126 000 US-\$ KKP, wovon 17% auf die Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeiträge und 14% auf Arbeitszeitanpassungen entfallen. Die Gesamtvergütung auf Stufe D4 liegt bei rd. 113 000 US-\$ KKP (einschließlich der Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeiträge und bezahlter Urlaubstage).

Führungskräfte der Stufe D3 planen, bestimmen und koordinieren die Arbeitsweise einer Abteilung/Verwaltungseinheit innerhalb eines Ministeriums, und Führungskräfte der Stufe D4 sind direkt unter Stufe D3 angesiedelt (vgl. Anhang D wegen Einzelheiten). Die Differenz bei der Vergütung zwischen D3- und D4-Positionen ist kleiner als die Differenz zwischen den beiden leitenden Positionen. Führungskräfte der Stufe D3 verdienen im Durchschnitt 10% mehr als Führungskräfte der Stufe D4. Außerdem ist die Vergütung der mittleren Führungskräfte deutlich niedriger als die der leitenden Führungskräfte – leitende Führungskräfte der Stufe D1 verdienen 84% mehr als mittlere Führungskräfte der Stufe D3 und fast doppelt so viel wie Führungskräfte der Stufe D4. Diese zwischen D1- und D4-Positionen bestehende Differenz ist in Italien, Australien, dem Vereinigten Königreich und Israel am höchsten und in den Vereinigten Staaten und Korea am niedrigsten.

Im Verhältnis zum Pro-Kopf-BIP erreichten D3-Führungskräfte in Polen und Chile die höchsten Vergütungsniveaus, während sie in Norwegen und Estland in dieser Position am wenigsten verdienen. Desgleichen wurden die höchsten Vergütungsquoten für mittlere Führungskräfte der Stufe D4 in den Vereinigten Staaten verzeichnet, wohingegen die niedrigsten Quoten in Norwegen, Israel und Griechenland anzutreffen waren.

Differenzen beim Vergütungsniveau können auch durch Unterschiede auf den nationalen Arbeitsmärkten bedingt sein. Im Durchschnitt ist das Gehalt einer Führungskraft der Stufe D3 1,8-mal höher als die Vergütung eines Beschäftigten mit Tertiärabschluss. D3-Positionen scheinen in Polen vergleichsweise besser vergütet zu werden, dagegen sind sie in Österreich, Estland und der Slowakischen Republik offenbar weniger attraktiv. Im Vergleich zur Vergütung von Beschäftigten mit Tertiärabschluss waren D4-Positionen in den Vereinigten Staaten und Belgien im öffentlichen Sektor wettbewerbsfähiger, im Gegensatz dazu war dies in Österreich, Israel und Norwegen nicht der Fall.

Methodik und Definitionen

Die Daten beziehen sich auf 2011 und wurden 2012 durch den von der OECD durchgeführten Survey on the Compensation of Employees in Central/Federal Governments erhoben. Bedienstete von Ministerien und Behörden auf Ebene der Zentralregierung nahmen durch das OECD Network on Public Employment and Management an der Erhebung teil.

Die Daten beziehen sich auf sechs Ministerien der Zentralregierung (Inneres, Finanzen, Justiz, Bildung, Gesundheit und Umwelt bzw. auf das jeweils entsprechende Ressort). Die Klassifizierung und die Definition der Berufe wurde anhand der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) adaptiert. Die Vergütungsniveaus wurden errechnet, indem die durchschnittliche Vergütung des beschäftigten Personals ermittelt wurde.

Die Gesamtvergütung umfasst die Bruttolöhne und -gehälter sowie die Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeiträge, wobei die entsprechenden Systeme sowohl kapitalgedeckt als auch nicht kapitalgedeckt sein können. Die Sozialversicherungsbeiträge beschränken sich auf das Gesundheits- und das Rentensystem, damit für die einzelnen Länder konsistente Daten vorliegen.

Die Vergütung wurde anhand des BIP auf KKP-Basis mit Hilfe von Daten aus der OECD-Datenbank *OECD National Accounts Statistics* in US-Dollar umgerechnet. Die Daten wurden nicht um die Wochenarbeitsstunden bereinigt, da von Führungskräften offiziell oder inoffiziell erwartet wird, dass sie mehr Stunden arbeiten, sie wurden aber um die durchschnittliche Zahl an bezahlten Urlaubstagen bereinigt.

Vgl. Anhang D wegen der vollständigen Methodik.

Weitere Informationen

OECD (2012), *Public Sector Compensation in Times of Austerity*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177758-en>.

Anmerkungen zu den Abbildungen

Für Kanada, die Tschechische Republik, Ungarn, Irland, Luxemburg, Mexiko, Neuseeland, die Schweiz und die Türkei sind keine Daten verfügbar.

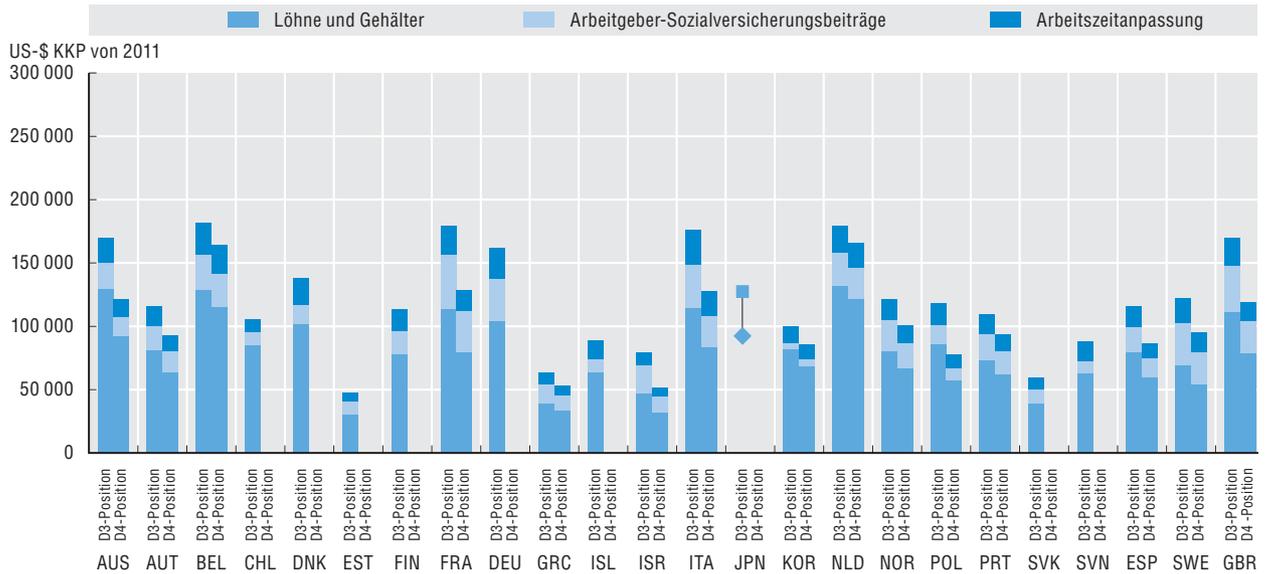
In Estland, Finnland, Japan und Slowenien sind die Daten zur Vergütung für D4-Positionen mit denen für D3-Positionen vermischt. **Belgien:** Das Bildungs- und das Umweltministerium wurden nicht einbezogen, da sie nicht auf föderaler Ebene agieren. **Dänemark:** Das Bildungsministerium wurde nicht berücksichtigt, weil viele seiner Zuständigkeiten anderen Ministerien übertragen wurden. **Estland:** Für das Bildungs- und das Umweltministerium sind keine Daten verfügbar. **Griechenland:** Es liegen lediglich Daten zum Anfangs- und zum Höchstgehalt vor, der Durchschnitt entspricht daher nicht dem tatsächlichen Durchschnitt, sondern dem Mittelwert zwischen Anfangs- und Höchstgehalt. **Island:** Das Justizministerium ist Teil des Innenministeriums. **Japan:** Daten zu D3-Positionen wurden in Bezug auf die unterste und die höchste Stufe der Gesamtvergütung zur Verfügung gestellt, daher wurde im OECD-Durchschnitt das arithmetische Mittel berücksichtigt. **Slowakische Republik:** Aus statistischen Gründen wurde nur die Hälfte der im Justizministerium Beschäftigten berücksichtigt (Konsistenz der ISCO-Codes). **Schweden:** Das Innenministerium ist Teil des Amtes des Ministerpräsidenten und wurde nicht in den Daten berücksichtigt. **Vereinigtes Königreich:** Die Daten beziehen sich auf 2012 (unter Verwendung von KKP aus dem Jahr 2012), und der Durchschnitt entspricht eher dem Medianwert als dem arithmetischen Mittel.

Vgl. auch Anhang D wegen weiterer Anmerkungen.

Hinweis zu den Daten für Israel: <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

5.7. Durchschnittliche jährliche Vergütung von mittleren Führungskräften auf Ebene der Zentralregierung (2011)

Bereinigt um Unterschiede bei den bezahlten Urlaubstagen

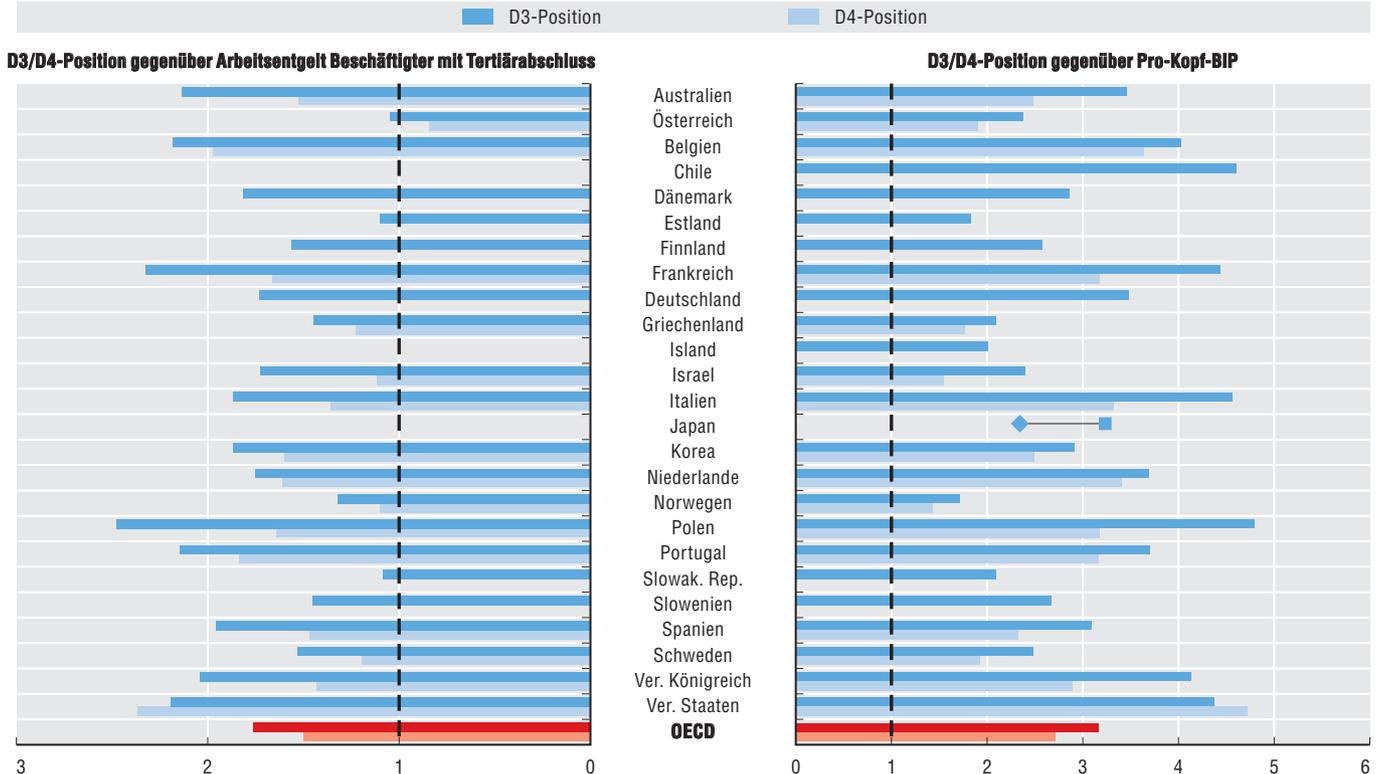


Quelle: 2012 OECD Survey on Compensation of Employees in Central/Federal Governments; OECD STAN/National Accounts Statistics (Datenbank).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932942355>

5.8. Durchschnittliche jährliche Vergütung von mittleren Führungskräften auf Ebene der Zentralregierung im Verhältnis zum Pro-Kopf-BIP und Arbeitsentgelt von Beschäftigten mit Tertiärabschluss

Verhältnis 2011



Quelle: 2012 OECD Survey on Compensation of Employees in Central/Federal Governments; OECD STAN/National Accounts Statistics (Datenbank); OECD (2013), Bildung auf einen Blick 2013: OECD-Indikatoren, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2013-de>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932942374>



From:
Government at a Glance 2013

Access the complete publication at:
https://doi.org/10.1787/gov_glance-2013-en

Please cite this chapter as:

OECD (2014), "Vergütung mittlerer Führungskräfte", in *Government at a Glance 2013*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264209541-35-de>

Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der OECD-Mitgliedstaaten wider.

This document and any map included herein are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area.

You can copy, download or print OECD content for your own use, and you can include excerpts from OECD publications, databases and multimedia products in your own documents, presentations, blogs, websites and teaching materials, provided that suitable acknowledgment of OECD as source and copyright owner is given. All requests for public or commercial use and translation rights should be submitted to rights@oecd.org. Requests for permission to photocopy portions of this material for public or commercial use shall be addressed directly to the Copyright Clearance Center (CCC) at info@copyright.com or the Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) at contact@cfcopies.com.