

Fünf Trends in der Gehaltsentwicklung



Trend 1: Variable Vergütung Ob Provisionen, Tantiemen, Boni oder Beteiligungen – die Modelle der variablen Vergütung sind vielfältig. Laut Aquent Gehaltsstudie erhält ein Marketing Director rund 22 Prozent zusätzlich zum Jahresgehalt (von 70.000 bis 120.000 Euro) und bis zu 39 Prozent variable Vergütung ein Etat-Verantwortlicher (Account Executive). Aber: "Werden neue Gehaltsstrukturen eingezogen, dann ist vor allem die Transparenz wichtig, denn der variable Faktor soll vor allem motivieren", gibt 1a-Zukunft-Geschäftsführerin Dagmar Schimansky-Geier (Foto) zu bedenken.

Trend 2: Digital Business boomt Bei allen Berufen mit technischem Web-Hintergrund sowie Jobprofilen im digitalen Marketing sprechen Personalvermittler von einem Arbeitnehmermarkt, auf dem die Kandidaten Preis und Konditionen bestimmen. Der Stellenmarkt belegt: Junior-Projektmanager, Frontend-Programmierer, Flash-Entwickler oder Konzeptioner werden gesucht. Online-Marketing-Manager können mit einem Jahreseinkommen von 42.000 bis 52.000 Euro rechnen, bei Mobile-Marketing-Managern stehen 40.000 bis 60.000 jährlich auf dem Gehaltszettel. Der Boom wird noch zwei bis drei Jahre anhalten und sich dann auf hohem Niveau stabilisieren.

Trend 3: Zusätzliche Kompetenzen Begriffe wie Integrierte Werbung, Digitaler Markt, Crossmedia-Vermarktung und neue Märkte umreißen die Arbeitssituation, denen sich Werber, Marketer und Kommunikatoren stellen müssen. Die Folge: Aufgaben und Kompetenzen verändern sich, Qualifikationen passen sich an. Ein Marketing Director beispielsweise, der zum Chief Marketing Officer (CMO) aufsteigen oder gar ins General Management als CEO wechseln möchte, braucht mittlerweile auch Verkaufs- und Vertriebserfahrung. Etat- und Personalverantwortung allein bereiten auf diesen Karrieresprung nicht vor. Akquise-Expertise, Verhandlungsgeschick und Kundenberatung kommen hinzu. Dann kann das durchschnittliche Jahreseinkommen des CMOs von rund 120.000 Euro schon mal überschritten werden.



Trend 4: Benefits Individuelle Zusatzleistungen oder schlicht Benefits nennen Unternehmen die Extras, die sie ihren Mitarbeitern zusätzlich zum Fix-Gehalt zukommen lassen. Home-Office, Teilzeitmodelle, Sabbaticals oder gesponserte Kinderbetreuung - "solche Work-Life-Balance-Angebote gehören mittlerweile zum Repertoire - wie auch Handy, Blackberry oder Laptop zur privaten Nutzung", gibt Hansjörg Zimmermann (Foto), Geschäftsführer Das Goldene Vlies, zu Protokoll. Heiß begehrt sind sogenannte Social Packages, die Zuschüsse zur Altersvorsorge oder zur Krankenversicherung enthalten.

Trend 5: Neues Selbstbewusstsein Die Konkurrenz auf dem Bewerbermarkt ist groß; Ruf und Image des Arbeitgebers sowie der gute Leumund bei Freunden und Bekannten sind nicht zu unterschätzen. Denn neben Gehalt und Entwicklungsperspektiven fragen selbstbewusste Bewerber heute auch ab, welchen Werten sich gerade werbungstreibende Unternehmen, Agenturen, Medien und Internet-Anbieter verschreiben. Kriterien wie Firmenkultur, Familienfreundlichkeit, Work-Life-Balance-Angebote und soziales Engagement beeinflussen nicht nur Berufseinsteiger, sondern auch Profis, bevor sie den neuen Arbeitsvertrag unterzeichnen.