

ARBEITSGEMEINSCHAFT  
GROSSER  
WOHNUNGSUNTERNEHMEN

AGW

## Herbsttagung der AGW Fokus AGW-Gehaltsbenchmark

21. - 22. November 2019  
in Hannover



## **Gehaltsdaten sind hochsensible Daten. Aus diesem Grund...**

- ... werden die Ergebnisse leicht verfremdet, um einen eindeutigen Rückschluss auf teilnehmende Unternehmen nicht zu ermöglichen
- ... wird auf die Darstellung exakter Werte verzichtet – stattdessen werden lediglich gerundete Werte dargestellt
- ... erfolgt eine differenzierte Darstellung erst ab einer Fallzahl von mindestens  $n=10$  und generell erst ab  $n=3$ , damit keine Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen getroffen werden können
- ... wird auf eine Darstellung von Werten auf der Ebene von Größenklassen UND Region verzichtet
- ... erfolgt bei den offenen Angaben keine Nennung dem Wortlaut nach

Bei den Gehaltsdaten werden der Mittelwert ( $\bar{x}$ ) und die Standardabweichung ( $\sigma$ ) dargestellt. Letztere ist die durchschnittliche Entfernung aller Werte vom Durchschnitt.

- Jedes Unternehmen verfügt über mindestens eine Leitungsebene im Bereich Technik/Bau, Bauleitplanung, Projektleitung (bzw. dessen Äquivalent). Ebenfalls häufig vorhanden ist (mindestens) eine Führungskraft im Bereich Finanzen.
- Am geringsten verbreitet sind Führungspositionen im Bereich SAP-Spezialisten und der internen Revision.
- Verbreitete Bezeichnungen für die Leitungsebenen sind Abteilungs- und Bereichsleitung. Offen angegeben wird auch vglw. häufig Gruppenleitung.
- Das Grundgehalt liegt im Mittel niemals unter 60.000 Euro/Jahr. Betrachtet man lediglich die zweite Führungsebene, fällt der Wert niemals unter 95.000 Euro.
- Auffällig ist, dass in der zweiten Führungsebene die relative Streuung der (Grund-) Gehälter zumeist größer ist als in der dritten Führungsebene.
- Noch eindeutiger ist, dass der Anteil variabler Gehaltsbestandteile in den höheren Führungsebenen ebenfalls i. d. R. größer ist als in den unteren.
- Folgerichtig ist die Tarifbindung bei den niedrigeren Führungsebenen deutlich ausgeprägter.

- Schwierigkeiten bei der Mitarbeiterrekrutierung erkennen die befragten Unternehmen derzeit v. a. in den MINT-Berufen (Bauleitung, IT, SAP-Spezialisten, Projektentwicklung). Geringere Schwierigkeiten sieht man insbesondere in den Bereichen Marketing/Unternehmenskoordination und Vermietung/Teamleitung.
- Jene Bereiche, die man aktuell als problematisch einstuft, werden auch zunehmend als künftige Schwierigkeitsbereiche identifiziert.
- Hinsichtlich der notwendigen Qualifikationen zeigt sich nahezu ausnahmslos die Annahme, dass diese künftig zunehmen werden.
- Hinsichtlich der Entlohnung werden – analog zu den Anwerbungsschwierigkeiten – v. a. bei den MINT-Berufen deutliche Zunahmen erwartet.
- Bei ebendiesen wird auch überwiegend prognostiziert, dass Tätigkeiten und Kompetenzen hinzukommen werden. Tätigkeitsreduktionen werden fast kaum erwartet.
- Unter den abgefragten aktuellen Top-Themen wird v. a. die Attraktivität als Arbeitgeber sowie die Mitarbeitergewinnungsstrategie als besonders relevant eingestuft. Eher weniger relevant ist lediglich der Aufbau hybrider Organisationsstrukturen. Letzteres ist ebenso das einzige Thema, bei dem künftig eine Entwicklungsstagnation prognostiziert wird.

- Keine großen regionalen Unterschiede bei den Gehältern, so dass – auch im Sinne einer weiteren Anonymisierung – bei der Zweitaufgabe des Benchmarking auf die Abfrage nach Region verzichtet werden könnte
- Sehr viele Rückfragen zum Datenschutz
- Aber auch positives Feedback zum Fragebogen
- Nur geringe Anzahl an Unternehmen wünscht personalisierte Berichte

# Allgemeine Unternehmensangaben

## Teilnahme nach Region und Größenklasse

Größenklasse	Anzahl Teilnehmer	Anzahl Mitglieder
<b>Gesamt</b>	<b>26</b>	<b>47</b>
Nord (Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein)	4	7
Süd (Bayern, Baden Württemberg)	8	9
West (Hessen, NRW, Rheinland-Pfalz, Saarland)	9	17
Ost (Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt)	5	14

Unternehmenstyp	Anzahl Teilnehmer
Kommunal/kommunalnah	19
Sonstiges (privatwirtschaftlich, genossenschaftlich etc.)	7

	Anzahl Teilnehmer
Bestände nur am Hauptstandort	16
Bestände darüber hinaus	9

Größenklasse (nach eigenem Wohnungsbestand)	Anzahl Teilnehmer
...davon mit bis zu 15.000 WE	11
...davon mit 15.001–40.000 WE	9
...davon mit 40.001 WE und mehr	6

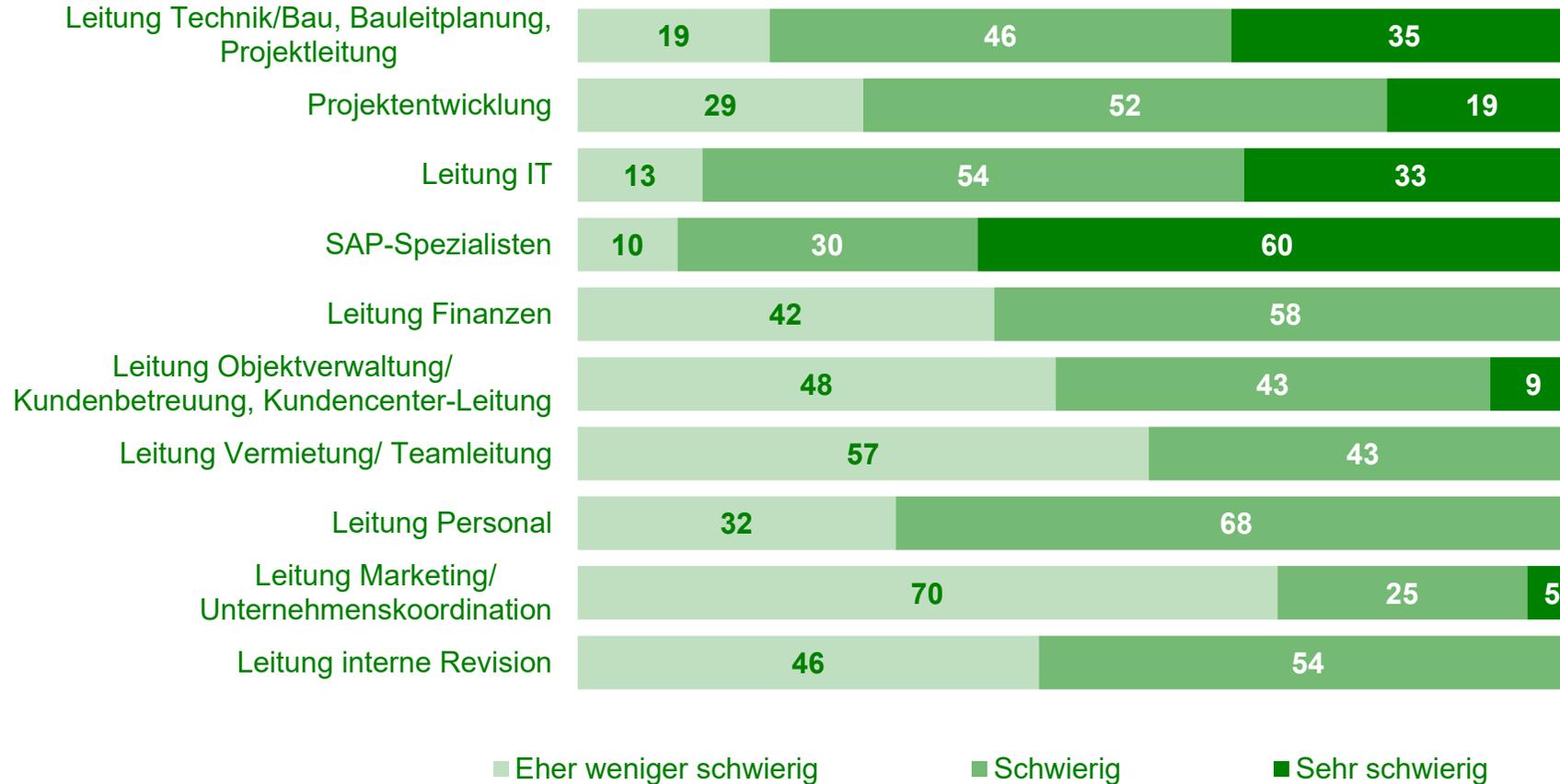
Größenklasse (nach verwaltetem, fremden Wohnungsbestand)	Anzahl Teilnehmer
... davon ohne Fremdverwaltung	9
...davon mit 1–2.500 WE	7
...davon mit 2.500–5.000 WE	5
...davon mit 5.001 WE und mehr	5

Größenklasse (nach verwaltetem Wohnungsbestand insgesamt)	Anzahl Teilnehmer
...davon mit bis zu 15.000 WE	9
...davon mit 15.001–40.000 WE	10
...davon mit 40.001 WE und mehr	7

# Trends: Stellenbesetzung

## Aktuelle Schwierigkeit bei der Mitarbeiterrekrutierung

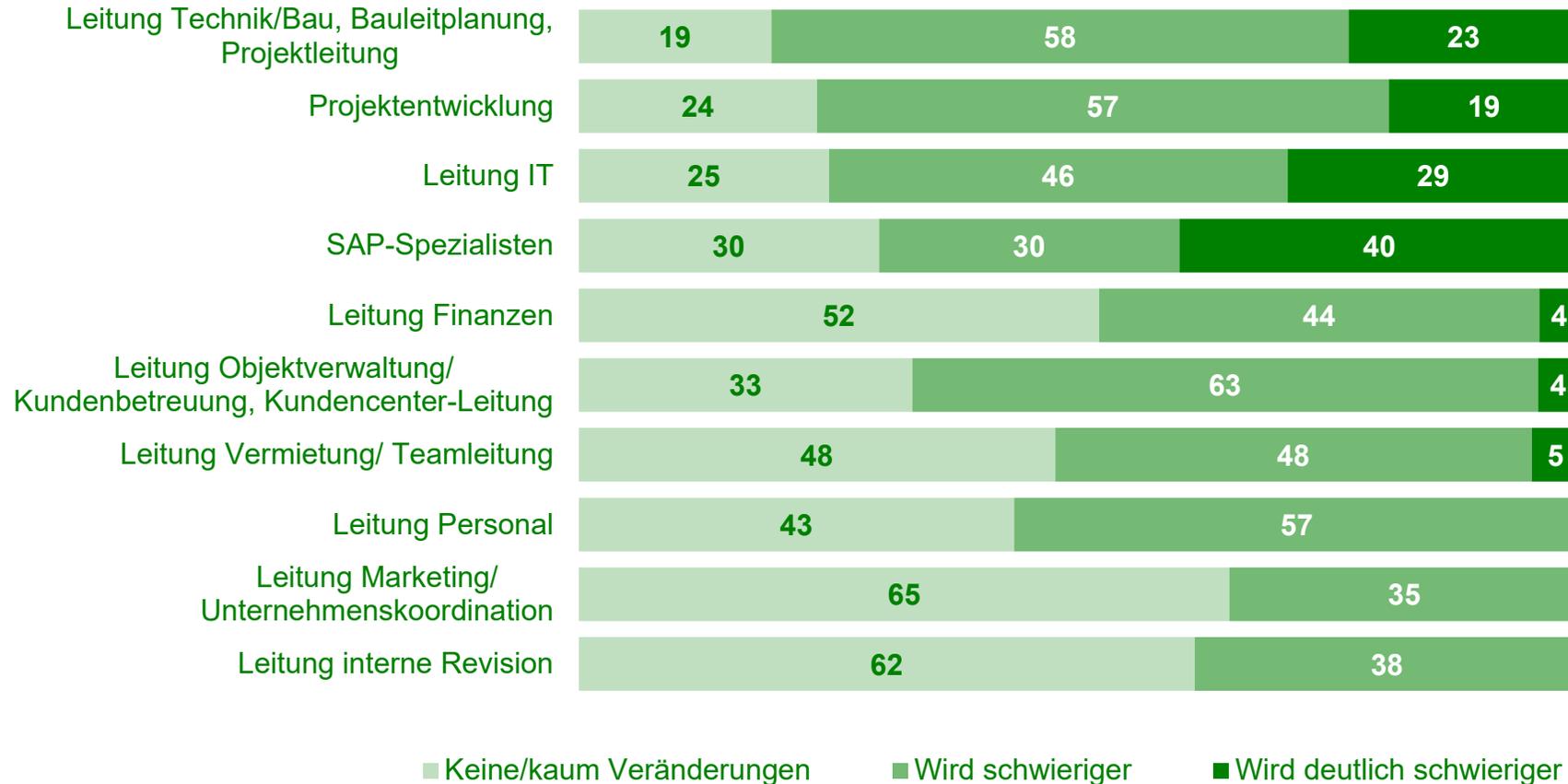
### Aktuell: Schwierigkeit qualifizierte Mitarbeiter zu finden



# Trends: Stellenbesetzung

## Schwierigkeit bei der Mitarbeiterrekrutierung

### Prognose: Schwierigkeit qualifizierte Mitarbeiter zu finden



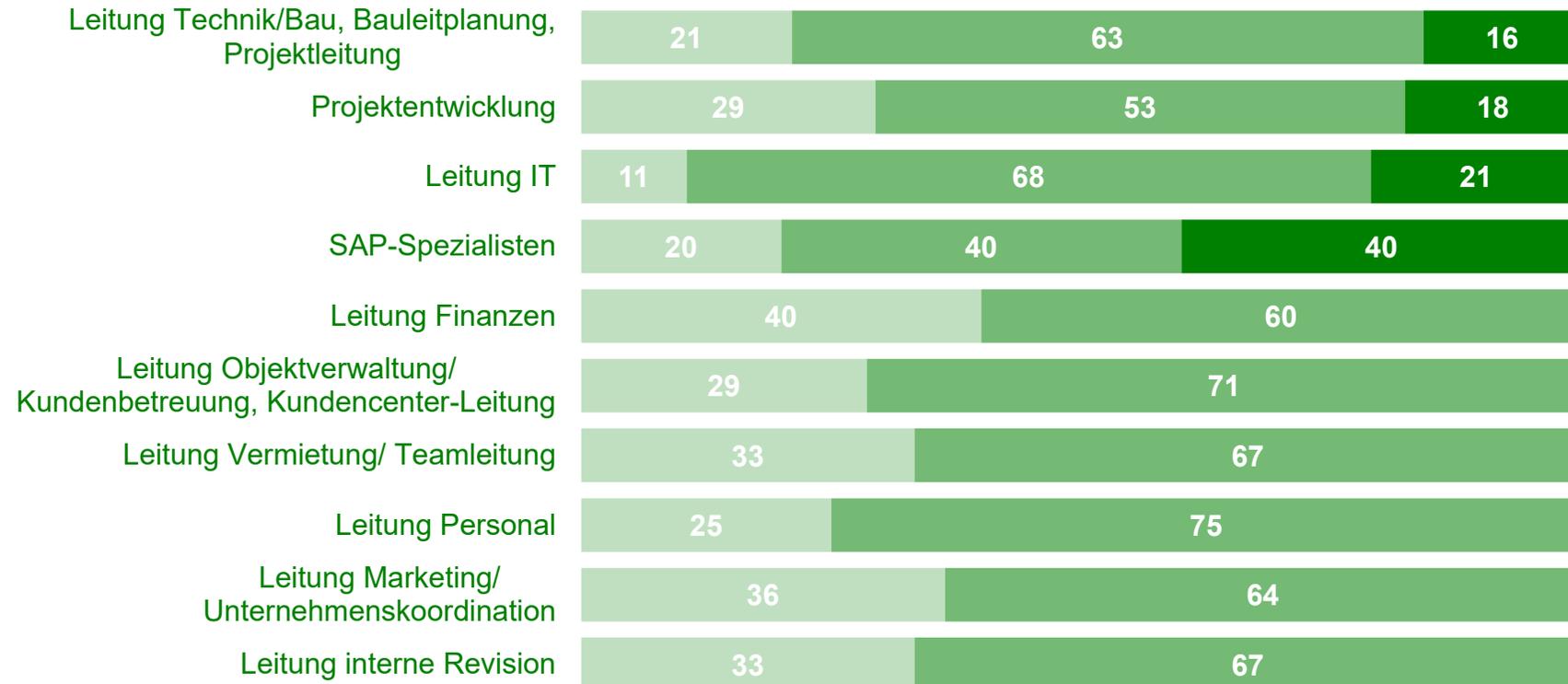
# Trends: Stellenbesetzung Qualifikationsentwicklung

## Entwicklung der Qualifikationsanforderungen



# Trends: Stellenbesetzung Entlohnungsentwicklung

## Entwicklung der Entlohnung

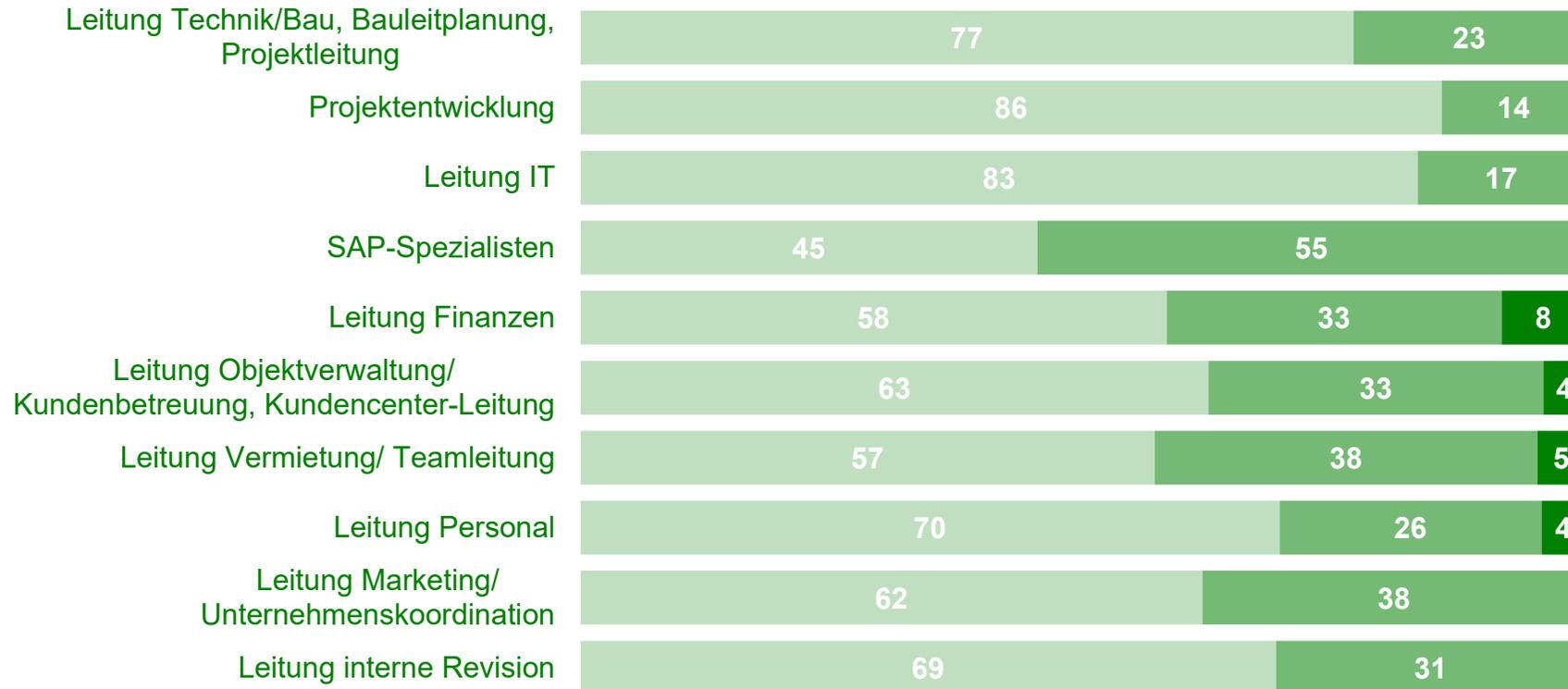


■ Keine/kaum Veränderungen ■ Zunahme der Entlohnung ■ Deutliche Zunahme der Entlohnung

# Trends: Änderungen im Tätigkeitsprofil

## Künftige Änderungen des Tätigkeitsprofils

### Künftige Änderung des Tätigkeitsprofils



- Es werden Tätigkeiten/Kompetenzen hinzukommen.
- Es wird keine/kaum Veränderungen geben.
- Es werden Tätigkeiten wegfallen

# Trends

## Themenrelevanz

### Themenrelevanz

