



Vergütungsreport
Führungs- und Fachkräfte
in Marketing & Vertrieb 2025

45. Ausgabe

© Copyright 2025

Kienbaum Consultants International GmbH

Edmund-Rumpler-Straße 5

51149 Köln

shop.kienbaum.com

www.kienbaum.de

Projektleitung:

Sylvia Löbach

sylvia.loebach@kienbaum.de

Nils Prüfer

nils.pruefer@kienbaum.de

Bitte beachten Sie: Die Kienbaum Vergütungsreports sind ausschließlich für den/die Empfänger:in bestimmt. Eine Weitergabe an Dritte oder die Nutzung für Dritte (z. B. im Rahmen von Beratungsprojekten) sind – auch auszugsweise – nicht gestattet.

Das erweiterte Nutzungsrecht gestattet die Weiterverwertung durch Dritte, sofern dies im Zusammenhang mit Zuarbeiten für den/die Empfänger:in steht. Die erweiterte Nutzung berechtigt auch, Reportdaten für Dritte zu verwenden. Sollten Sie sich für das erweiterte Nutzungsrecht interessieren, wenden Sie sich bitte an uns.

Haftungsausschluss: Die in dieser Studie enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert und geprüft. Für eventuelle Schäden, die sich aus ihrer Verwendung ergeben, übernehmen wir keine Haftung.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	6	2.3.1	Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/STI)	54
1.1 Vorwort	6	2.3.2	Berechnung und Kriterien der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI)	62
1.2 Das Wichtigste in Kürze	8	2.3.3	Zielorientierte variable Vergütungssysteme	64
2. Komponenten der Vergütung	10	2.3.4	Objectives and Key Results (OKR)	66
2.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen	11	2.3.5	Verbreitung und Höhe mehrjähriger variabler Vergütung (Long Term Incentives/LTI)	68
2.1.1 Gesamtvergütung nach Positionen	14	2.4	Zusatzleistungen, Arbeitszeiten und sonstige Vergütungskomponenten	69
2.1.2 Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen	19	2.4.1	Betriebliche Altersversorgung	69
2.1.3 Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße	22	2.4.2	Firmenwagen	79
2.1.4 Gesamtvergütung nach Wirtschaftszweigen/Branchen	26	2.4.3	Exkurs: Mobilität	84
2.1.5 Gesamtvergütung nach Ertragslage	29	2.4.4	Exkurs: Remote Work	85
2.1.6 Gesamtvergütung nach Regionen	30	2.4.5	Arbeitszeit	86
2.1.7 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Hierarchieebenen	32	2.4.6	Mehrarbeitsvergütung	86
2.1.8 Gesamtvergütung nach Status	34	3. Gesamtübersichten		90
2.1.9 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Personalverantwortung	36	4. Positionsübersichten		121
2.1.10 Gesamtvergütung nach Positionszugehörigkeit und Berufserfahrung	37	4.1	Positionsübersicht: Leitung Vertrieb	127
2.1.11 Gesamtvergütung nach Berufsausbildung und Absolventengehälter	41	4.2	Positionsübersicht: Leitung Key Account Management	130
2.1.12 Gesamtvergütung nach Geschlecht	47	4.3	Positionsübersicht: Kundenberater:in/Account Manager:in	133
2.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung	48	4.4	Positionsübersicht: Key-Account-Manager:in	135
2.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung	48	4.5	Positionsübersicht: Account Manager:in Online	137
2.2.2 Gehaltssteigerungen	53	4.6	Positionsübersicht: Sachbearbeitung Vertrieb	139
2.3 Variable Vergütung	54	4.7	Positionsübersicht: Leitung Vertriebsinnendienst	141

4.8	Positionsübersicht: Vertriebsinnendienst (operativ)	144	4.31	Positionsübersicht: Expert:in E-Commerce	200
4.9	Positionsübersicht: Leitung Außendienst.....	146	4.32	Positionsübersicht: Leitung Unternehmenskommunikation/PR.....	202
4.10	Positionsübersicht: Gebiets-/Regionalverkaufsleitung (Sparten-/ Produktverkaufsleitung).....	149	4.33	Positionsübersicht: Referent:in Unternehmenskommunikation/PR ...	205
4.11	Positionsübersicht: Außendienstmitarbeiter:in Vertrieb	152	4.34	Positionsübersicht: Referent:in Online Unternehmenskommunikation/PR.....	207
4.12	Positionsübersicht: Vertriebsingenieur:in	154	4.35	Positionsübersicht: Redakteur:in/Content Manager:in	209
4.13	Positionsübersicht: Leitung Vertriebssteuerung/-controlling	156	4.36	Positionsübersicht: Online Redakteur:in/Content Manager:in	211
4.14	Positionsübersicht: Spezialist:in Vertriebssteuerung/-controlling	159	4.37	Positionsübersicht: Sachbearbeitung Unternehmenskommunikation/PR.....	213
4.15	Positionsübersicht: Leitung Export	161	5.	Anhang	216
4.16	Positionsübersicht: Leitung Kundendienst/Kundenbetreuung	164	5.1	Hinweise zur Methodik	216
4.17	Positionsübersicht: Spezialist:in Kundendienst/Kundenbetreuung	167	5.1.1	Der Untersuchungskreis	216
4.18	Positionsübersicht: Spezialist:in technischer Kundendienst	169	5.1.2	Methodik der Analyse	220
4.19	Positionsübersicht: Sachbearbeitung Kundendienst/ Kundenbetreuung	171	5.1.3	KRIEM Grades.....	222
4.20	Positionsübersicht: Leitung Marketing.....	173	5.1.4	Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung.....	225
4.21	Positionsübersicht: Referent:in Marketing	176	5.1.5	Praktische Hinweise für die Anwendung	226
4.22	Positionsübersicht: Referent:in Online Marketing	178	5.2	Compensation Glossar	227
4.23	Positionsübersicht: Marketing Analyst:in	180	6.	Aktuelle Vergütungsreports Deutschland	231
4.24	Positionsübersicht: Sachbearbeitung Marketing	182			
4.25	Positionsübersicht: Leitung Werbung	184			
4.26	Positionsübersicht: Leitung Produktmanagement	187			
4.27	Positionsübersicht: Produktmanager:in	190			
4.28	Positionsübersicht: Leitung Marktforschung	192			
4.29	Positionsübersicht: Referent:in Marktforschung.....	195			
4.30	Positionsübersicht: Leitung E-Commerce.....	197			

1. Einleitung

1.1 Vorwort

Die globalen wirtschaftlichen und politischen Herausforderungen beeinflussen die Geschäftsstrategien von Unternehmen. Gleichzeitig gewinnen Künstliche Intelligenz und Digitalisierung zunehmend an Bedeutung. Automatisierte Prozesse, intelligente Analysen und digitale Kundenerlebnisse prägen heute die Arbeit von Fach- und Führungskräften im Marketing und Vertrieb. Um in einem dynamischen Marktumfeld erfolgreich zu agieren, sind Flexibilität, Innovationskraft und technologische Kompetenz unerlässlich. Eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung ist eine wichtige Voraussetzung, um die hierfür qualifizierten Führungs- und Fachkräfte zu rekrutieren und langfristig an das Unternehmen zu binden. Welche Vergütung ist im Einzelfall tatsächlich angemessen? Diese Frage lässt sich nur durch den externen Vergleich mit Vergütungshöhen und -strukturen anderer Unternehmen ermitteln.

Eine fundierte Grundlage hierfür bietet Ihnen unser Vergütungsreport »Führungs- und Fachkräfte in Marketing und Vertrieb«. Ziel dieser Untersuchung ist es, für Entscheider:innen eines Unternehmens die nötige Transparenz über Höhe und Zusammensetzung des Gesamteinkommens zu schaffen. Damit bietet unser Report den Verantwortlichen aktuelle Informationen und Anregungen

- › zur Festsetzung einer marktgerechten Vergütung,
- › zur Vermeidung überhöhter Fluktuation und fehlender Motivation,
- › zu mehr Sicherheit bei Gehaltsverhandlungen,

In Kapitel 2 des Vergütungsberichts finden Sie die Darstellung der einzelnen Vergütungskomponenten: Zunächst wird die Gesamtdirektvergütung nach den verschiedenen Einflussgrößen (unternehmens-, positions- und personenspezifische Faktoren) aufgeschlüsselt. Es folgen die Grundvergütung und deren Entwicklung sowie die variable Vergütung und Zusatzleistungen. Kapitel 3 und 4 bieten Ihnen ausführliche Gesamtübersichten zur Vergütung und Einzelübersichten zu jeder untersuchten Position.

Weitere Hinweise zur Methodik dieser Untersuchung und zu den verwendeten Termini finden Sie im Anhang sowie im Glossar unter Kapitel 5.

Da sich die im vorliegenden Bericht dargestellten Ergebnisse an einen breiten Teilnehmerkreis richten, sind sie auf generelle Vergütungstatbestände und -tendenzen ausgerichtet. Dem besonders gelagerten Einzelfall werden sie dadurch nicht immer gerecht. Für diese Fälle möchten wir Sie auf unsere individuellen Marktvergleiche auf-

merksam machen. Unsere Experten und Expertinnen ermitteln Ihnen maßgeschneidert für bestimmte Positionsgruppen oder Einzelpositionen die marktübliche Vergütung. Gleichzeitig beraten wir Unternehmen auch gezielt darin, passgenaue variable Modelle und Vergütungsstrukturen für den Vertrieb auszugestalten und einzuführen.

In diesem Zusammenhang ist uns der breite Blick auf die zentralen Elemente der Vertriebssteuerung wichtig, um für unsere Kunden möglichst schlagkräftige Modelle auszugestalten, die sich klar vom Wettbewerbsumfeld abheben. Gern steht Ihnen unser Director Nils Prüfer als Experte für die Themen Vertriebsvergütung und Vertriebssteuerung bei allen Fragen bezüglich einer modernen und strategiekonformen Ausrichtung des Vertriebs jederzeit zur Verfügung.

Ihr Feedback ist sehr wertvoll und hilft uns dabei, unsere Studie kontinuierlich zu verbessern und an Ihren Bedarf anzupassen. Deshalb würden wir uns sehr freuen, wenn Sie sich (selbstverständlich anonym) an unserer **Feedback-Umfrage** beteiligen. Das Ausfüllen dauert lediglich 3 Minuten. Den Online-Fragebogen können Sie über diesen Link aufrufen: shop.kienbaum.com/Feedback.

Zum Abschluss noch ein persönliches Anliegen:
Sollten bei Ihrer Arbeit mit dem Vergütungsreport Informationen unverständlich oder erklärungsbedürftig erscheinen,

helfen wir Ihnen gerne persönlich bei allen Fragen weiter. Auch über Anregungen für die nächste Untersuchung freuen wir uns.



Sylvia Löbach
Projektleiterin



Nils Prüfer
Director

Gesamtübersicht 1: Alle Positionen: Gesamtdirektvergütung (Median in Tsd. €) nach Beschäftigten

Position	Beschäftigte								insg.
	bis 50	50 - 100	100 - 250	250 - 500	500 - 1.000	1.000 - 2.000	2.000 - 5.000	über 5.000	
Sachbearbeitung Vertrieb	46	49	49	51	51	52	52	53	49
Position 2	54	60	62	66	68	69	72	72	62
Position 3	85	96	102	106	109	116	119	134	94
Position 4	64	70	74	79	80	82	85	84	72
Position 5	74	85	90	92	94	101	102	119	83
Position 6	87	100	106	109	113	119	122	138	104
Position 7	90	102	108	112	115	122	125	142	108
Position 8	73	87	92	96	101	110	116	126	95
Position 9	80	91	97	100	103	109	111	127	99
Position 10	45	48	48	50	50	51	53	55	48
...
Position 36	84	100	105	110	115	126	132	142	109
Leitung
Spezialist:in/Referent:in
Sachbearbeitung/Assistenz

4. Positionsübersichten

Vertrieb/Key Account Management

1. Leitung Vertrieb
2. Leitung Key Account Management
3. Kundenberater:in/Account Manager:in
4. Key-Account-Manager:in
5. Account Manager:in Online
6. Sachbearbeitung Vertrieb

Vertriebsinnendienst

7. Leitung Vertriebsinnendienst
8. Vertriebsinnendienst (operativ)

Außendienst

9. Leitung Außendienst
10. Gebiets-/Regionalverkaufsleitung
(Sparten-/Produktverkaufsleitung)
11. Außendienstmitarbeiter:in Vertrieb
12. Vertriebsingenieur:in

Vertriebssteuerung/-controlling

13. Leitung Vertriebssteuerung/-controlling
14. Spezialist:in Vertriebssteuerung/
-controlling

Export

15. Leitung Export

Kundendienst

16. Leitung Kundendienst/Kundenbetreuung
17. Spezialist:in Kundendienst/Kundenbe-
treuung
18. Spezialist:in technischer Kundendienst

-
19. Sachbearbeitung Kundendienst/Kunden-
betreuung

Marketing allgemein

20. Leitung Marketing
21. Referent:in Marketing
22. Referent:in Online Marketing
23. Marketing Analyst:in
24. Sachbearbeitung Marketing

Werbung

25. Leitung Werbung

Produktmanagement

26. Leitung Produktmanagement
27. Produktmanager:in

Marktforschung

28. Leitung Marktforschung
29. Referent:in Marktforschung

E-Commerce

30. Leitung E-Commerce
31. Expert:in E-Commerce

Unternehmenskommunikation/PR

32. Leitung Unternehmenskommunika-
tion/PR
33. Referent:in Unternehmenskommunika-
tion/PR
34. Referent:in Online Unternehmenskom-
munikation/PR
35. Redakteur:in/Content Manager:in

-
36. Online Redakteur:in/Content Manager:in

37. Sachbearbeitung Unternehmenskommu-
nikation/PR
-

4.6 Positionsübersicht: Sachbearbeitung Vertrieb

Tätigkeitsbeschreibung

Verantwortlich für verschiedene Büroarbeiten im Bereich Vertrieb; Überprüfung der Durchführung von Vertriebsmaßnahmen inklusive Erfolgskontrolle; Koordination von Vertriebskonzepten; Auswertung und Dokumentation von Vertriebsstatistiken; Pflege von Kontakten zu Kund:innen; Vorbereitung von Veranstaltungen.

Durchschnittliche Vergütungsdaten

	Hohe Komplexität	Mittlere Komplexität	Niedrige Komplexität
KRIEM Grade	9	7	5
Variable Vergütung (Empfänger:innen in %)	45 %	42 %	32 %
Höhe der variablen Vergütung (in Tsd. €)	4	3	2
Anteil variabler Vergütung an der Gesamtdirektvergütung (in %)	7 %	5 %	5 %
Firmenwagen (Empfänger:innen in %)	7 %	6 %	2 %
Betriebliche Altersversorgung (Empfänger:innen in %)	57 %	58 %	44 %

Vergütungsspannen

	unteres Quartil	Median	oberes Quartil	Durchschnitt
Grundvergütung (in Tsd. €)	40	48	58	50
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €)	41	49	61	52

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten

	Beschäftigte								insg.
	bis 50	50 - 100	100 - 250	250 - 500	500 - 1.000	1.000 - 2.000	2.000 - 5.000	über 5.000	
unteres Quartil	40	42	41	43	43	43	43	44	41
Median	46	49	49	51	51	52	52	53	49
oberes Quartil	56	60	60	61	62	62	62	62	61
Durchschnitt	48	51	51	53	53	53	54	54	52

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten

	Beschäftigte								insg.
	bis 50	50 - 100	100 - 250	250 - 500	500 - 1.000	1.000 - 2.000	2.000 - 5.000	über 5.000	
Hohe Komplexität	50	54	54	55	57	57	58	59	54
Mittlere Komplexität	46	49	49	51	51	52	52	53	49
Niedrige Komplexität	40	42	42	43	43	43	44	44	42

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Berufserfahrung

	Berufserfahrung in Jahren						insg.
	bis 3	3 - 6	6 - 11	11 - 16	16 - 20	über 20	
unteres Quartil	38	40	40	41	47	48	41
Median	42	48	48	49	56	58	49
oberes Quartil	51	58	59	60	65	66	61
Durchschnitt	44	50	50	51	57	59	52

5. Anhang

5.1 Hinweise zur Methodik

5.1.1 Der Untersuchungskreis

Wichtig für Ihre Interpretation der vorliegenden Auswertungen ist die Kenntnis und Einordnung des Untersuchungskreises – also der in der Analyse untersuchten Unternehmen und Positionen. Dieser wird im Folgenden näher beleuchtet.

Grundlage für die Auswertungen sind die Vergütungsdaten aus der Kienbaum Vergütungsdatenbank. In dieser werden die Vergütungsdaten aus unseren jährlichen Datenerhebungen, individuellen Benchmarks und laufenden Beratungsprojekten, anonymisiert und standardisiert vorgehalten, um projektübergreifende Analysen durchzuführen. Die Vergütungsdatenbank beinhaltet stets die aktuellsten Daten und liefert dadurch eine verlässliche Datenquelle für unsere Vergütungsanalysen.

Extra für diese Studie wurden weitere Daten bei Unternehmen erhoben. Im Rahmen einer Fragebogenerhebung bei Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft wurden Informationen zum Unternehmen und zur Position abgefragt wie zum Beispiel die Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen, der Umsatz, die Ertragslage und regionale Verortung. Von besonderem Interesse sind zudem die Informationen auf Positionsebene. Im

Fragebogen werden Eigenschaften der Positionsinhabenden abgebildet wie zum Beispiel die Position, Positionszugehörigkeit oder Ausbildungsabschluss. Zudem wurden umfassende Informationen zur Vergütung der Positionsinhabenden wie zum Beispiel das Bruttomonatsgehalt, die Anzahl der Gehälter, die zugesagte und ausgezahlte variable Vergütung oder auch betriebliche Zusatzleistungen erhoben.

Unsere Daten durchlaufen einem umfassenden Qualitätssicherungsprozess und genügen höchsten Qualitätsansprüchen. Die Daten werden sowohl durch Expert:innen der teilnehmenden Unternehmen, als auch durch unsere Kienbaum Berater:innen und statistische Verfahren geprüft und ausgewertet, z. B. werden Ausreißer identifiziert oder Fehler in der Datengrundlage erkannt und ausgeschlossen.

In den folgenden Tabellen und Abbildungen geben wir Ihnen einen Eindruck über die Verteilung ausgewählter Merkmale der Stichprobe der vorliegenden Studie.

Abbildung 30: Datengrundlage nach Beschäftigten

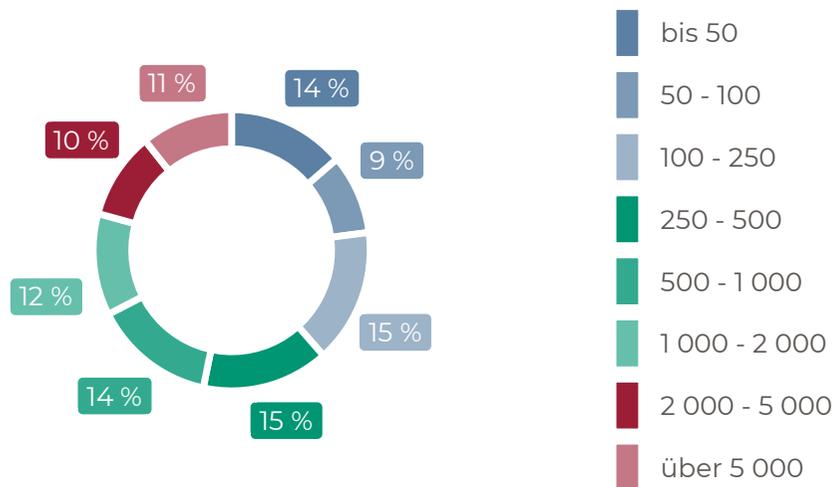


Abbildung 31: Datengrundlage nach Wirtschaftszweigen



6. Aktuelle Vergütungsreports Deutschland

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung der aktuellen Vergütungsreports.

Alle Reports sowie weitere Vergütungsdatenprodukte finden Sie unter: shop.kienbaum.com.

Darstellung der aktuellen Vergütung nach allen relevanten Vergütungskomponenten sowie nach unternehmens- und positionsspezifischen Einflussgrößen:



Geschäftsführung:
Vergütung der Geschäftsführung



Führungs- und Fachkräfte in Marketing und Vertrieb:
Vergütung von der Vertriebsleitung bis zum/zur Referent:in Marketing



Führungskräfte:
Vergütung der oberen, mittleren und operativen Führungsebene



Führungs- und Fachkräfte in IT-Funktionen:
Vergütung von Leitung IT bis zum/zur IT Supporter



Spezialist:innen & Fachkräfte:
Vergütung von der Bilanzbuchhaltung bis zur Empfangskraft



Führungs- und Fachkräfte in kaufmännischen Funktionen:
Vergütung von der Kaufmännischen Gesamtleitung bis zur Sachbearbeitung Einkauf



Führungs- und Fachkräfte in technischen Funktionen:
Vergütung von der Technischen Gesamtleitung bis zum/zur Spezialist:in Qualitätswesen