

Vergütungsreport

# Führungskräfte 2026

64. Ausgabe

Kienbaum



© Copyright 2026

**Kienbaum Consultants International GmbH**

Edmund-Rumpler-Str. 5  
51149 Köln

shop.kienbaum.com  
kienbaum.com

Projektleitung:  
Sylvia Löbach

**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

|   |            |  |  |
|---|------------|--|--|
| <b>1. Einleitung.....</b>   | <b>6</b>   |  |  |
| 1.1 Vorwort .....   | 6          |  |  |
| 1.2 Das Wichtigste in Kürze .....   | 7          |  |  |
| <b>2. Gehaltsentwicklungen .....</b>  | <b>9</b>   |  |  |
| 2.1 Entwicklung der Gehälter.....   | 9          |  |  |
| 2.2 Realisierte Gehaltserhöhungen .....   | 10         |  |  |
| 2.3 Entwicklung der variablen Vergütung.....  | 11         |  |  |
| <b>3. Komponenten der Vergütung .....</b>   | <b>13</b>  |  |  |
| 3.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen .....   | 14         |  |  |
| 3.1.1 Gesamtvergütung nach Positionen.....  | 16         |  |  |
| 3.1.2 Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen.....   | 21         |  |  |
| 3.1.3 Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße .....  | 24         |  |  |
| 3.1.4 Gesamtvergütung nach Wirtschaftszweigen/Branchen .....  | 27         |  |  |
| 3.1.5 Gesamtvergütung nach Regionen.....  | 30         |  |  |
| 3.1.6 Gesamtvergütung nach Status.....  | 31         |  |  |
| 3.1.7 Gesamtvergütung nach Hierarchieebenen .....   | 33         |  |  |
| 3.1.8 Gesamtvergütung nach Personalverantwortung.....   | 38         |  |  |
| 3.1.9 Gesamtvergütung nach Positionszugehörigkeit und<br>Berufserfahrung .....                              | 39         |  |  |
| 3.1.10 Gesamtvergütung nach Berufsausbildung.....   | 40         |  |  |
| 3.1.11 Gesamtvergütung nach Geschlecht .....  | 41         |  |  |
| 3.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung .....   | 42         |  |  |
| 3.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung.....   | 42         |  |  |
| 3.3 Variable Vergütung.....   | 49         |  |  |
| 3.3.1 Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung<br>(Short Term Incentives/STI).....          | 49         |  |  |
| 3.3.2 Berechnung und Kriterien der jahresbezogenen variablen<br>Vergütung (Short Term Incentives/STI) ..... | 60         |  |  |
| 3.3.3 Zielorientierte variable Vergütungssysteme .....  | 61         |  |  |
| 3.3.4 Objectives and Key Results (OKR) .....  | 62         |  |  |
| 3.3.5 Verbreitung und Höhe mehrjähriger variabler Vergütung<br>(Long Term Incentives/LTI) .....             | 64         |  |  |
| 3.4 Zusatzleistungen.....   | 65         |  |  |
| 3.4.1 Betriebliche Altersversorgung .....   | 65         |  |  |
| 3.4.2 Firmenwagen .....   | 71         |  |  |
| 3.4.3 Exkurs: Mobilität.....  | 75         |  |  |
| <b>4. Gesamtübersichten .....</b>   | <b>77</b>  |  |  |
| <b>5. Positionsübersichten.....</b>   | <b>123</b> |  |  |
| Positionsübersicht: Spartenleitung.....   | 130        |  |  |
| Positionsübersicht: Niederlassungsleitung.....  | 133        |  |  |
| Positionsübersicht: Leitung Finanz- und Rechnungswesen .....  | 136        |  |  |
| Positionsübersicht: Leitung Bilanzbuchhaltung/Buchhaltung.....  | 139        |  |  |
| Positionsübersicht: Leitung Controlling .....   | 142        |  |  |
| Positionsübersicht: Leitung Riskmanagement.....   | 145        |  |  |
| Positionsübersicht: Leitung Steuern.....  | 148        |  |  |
| Positionsübersicht: Leitung Personal .....  | 151        |  |  |
| Positionsübersicht: Leitung Personalentwicklung/Ausbildung .....  | 154        |  |  |
| Positionsübersicht: Leitung Personalrekrutierung .....  | 157        |  |  |
| Positionsübersicht: Leitung Gehaltsabrechnung .....   | 160        |  |  |
| Positionsübersicht: Leitung IT.....   | 163        |  |  |
| Positionsübersicht: Leitung Anwendungsentwicklung (Applications) .....                                      | 166        |  |  |
| Positionsübersicht: Leitung IT Architektur, Methoden und Werkzeuge ...                                      | 169        |  |  |

|  |     |
|--|-----|
| Positionsübersicht: Leitung IT Betrieb (Operations).....   | 172 |
| Positionsübersicht: Leitung Netzwerktechnik und Telekommunikation...                             | 175 |
| Positionsübersicht: Leitung Data Management .....  | 178 |
| Positionsübersicht: Leitung IT Service.....  | 181 |
| Positionsübersicht: Leitung Betriebsorganisation .....   | 184 |
| Positionsübersicht: Leitung Strategie .....  | 187 |
| Positionsübersicht: Leitung Expansion .....  | 190 |
| Positionsübersicht: Leitung Mergers & Acquisitions .....   | 193 |
| Positionsübersicht: Leitung Recht.....   | 196 |
| Positionsübersicht: Leitung Compliance.....  | 199 |
| Positionsübersicht: Leitung Unternehmenskommunikation/PR.....                                    | 202 |
| Positionsübersicht: Leitung Logistik/Supply Chain Management .....                               | 205 |
| Positionsübersicht: Leitung Operations.....  | 208 |
| Positionsübersicht: Leitung Einkauf .....  | 211 |
| Positionsübersicht: Leitung Marketing.....   | 214 |
| Positionsübersicht: Leitung Produktmanagement.....   | 217 |
| Positionsübersicht: Leitung Vertrieb .....   | 220 |
| Positionsübersicht: Gebiets-/Regionalverkaufsleitung (Sparten-<br>/Produktverkaufsleitung) ..... | 223 |
| Positionsübersicht: Leitung Vertriebsinnendienst .....   | 226 |

|  |            |
|--|------------|
| Positionsübersicht: Leitung Kundendienst/Kundenbetreuung .....         | 229        |
| Positionsübersicht: Leitung Forschung und Entwicklung.....             | 232        |
| Positionsübersicht: Leitung Produktentwicklung.....                    | 235        |
| Positionsübersicht: Leitung Produktion/Fertigung/Herstellung.....      | 238        |
| Positionsübersicht: Betriebsleitung .....                              | 241        |
| Positionsübersicht: Leitung Arbeitsvorbereitung/Produktionsplanung ... | 244        |
| Positionsübersicht: Leitung Konstruktion .....                         | 247        |
| Positionsübersicht: Leitung Qualitätsmanagement/Qualitätswesen.....    | 250        |
| Positionsübersicht: Leitung Projektmanagement.....                     | 253        |
| <b>6. Anhang.....</b>  | <b>257</b> |
| 6.1 Hinweise zur Methodik.....   | 257        |
| 6.1.1 Der Untersuchungskreis.....                                      | 257        |
| 6.1.2 Methodik der Analyse.....  | 262        |
| 6.1.3 Kienbaum Grades.....   | 263        |
| 6.1.4 Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung .....        | 266        |
| 6.1.5 Praktische Hinweise für die Anwendung .....                      | 267        |
| 6.2 Compensation Glossar .....   | 268        |
| <b>7. Aktuelle Vergütungsreports Deutschland .....</b>                 | <b>272</b> |

# 1. Einleitung

## 1.1 Vorwort

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bleiben anspruchsvoll: Geopolitische Unsicherheiten, anhaltende Krisen und gestiegene Energiepreise erhöhen den Druck auf Kosten und Investitionsentscheidungen. Zugleich verändern sich die Anforderungen durch den wachsenden Stellenwert von KI. Auch vor dem Hintergrund der EU-Entgelttransparenzrichtlinie gewinnt die systematische Auseinandersetzung mit Entgeltgleichheit und Nachvollziehbarkeit weiter an Bedeutung. Damit steigen auch die Anforderungen an die Führungskräfte und eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung. Welche Vergütung im Einzelfall angemessen ist, lässt sich dabei vor allem durch den externen Vergleich mit Vergütungshöhen und -strukturen anderer Unternehmen beurteilen. **Die Anpassung an externe Marktbenchmarks zählt zu den Top 3 der strategischen Steuerungsgrößen von Gehaltsrundten** – neben der Differenzierung nach Leistung beziehungsweise Schlüsselrollen und Entgeltgleichheit.

Eine fundierte Grundlage hierfür bietet Ihnen unser Vergütungsreport »Führungskräfte«. 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 Informationen zu aktuellen Gehaltsentwicklungen und Herausforderungen. **Kapitel 3** beinhaltet 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 4 und 5** bieten Ihnen ausführliche Gesamtübersichten zur Vergütung und Einzelübersichten zu jeder untersuchten Position. Hinweise zur Methodik dieser Untersuchung und zu den verwendeten Termini finden Sie im Anhang sowie im Glossar unter **Kapitel 6**.

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 aufmerksam machen.

Bei Fragen zum Vergütungsreport helfen wir Ihnen gerne persönlich weiter. Auch über Anregungen für die nächste Untersuchung freuen wir uns.

**Ihr Feedback** ist sehr wertvoll und hilft uns dabei, unsere Studie kontinuierlich zu verbessern. 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](https://shop.kienbaum.com/Feedback).



Sylvia Löbach  
Projektleiterin

# 3. Komponenten der Vergütung

In dem folgenden Kapitel zu den Komponenten der Vergütung werden monetäre und nicht-monetäre Vergütungsleistungen wie folgt behandelt:

## 3.1 Gesamtdirektvergütung nach Einflussgrößen

## 3.2 Grundvergütung

## 3.3 Variable Vergütung

## 3.4 Zusatzleistungen

Die Grundvergütung beinhaltet die Summe aller gezahlten Monatsgehälter inklusive fest zugesagter Zusatzvergütungen.

Die Gesamtdirektvergütung schließt alle Vergütungsleistungen (fixe und variable) außer den Zusatzleistungen ein. Zur variablen Vergütung gehören sowohl jahresbezogene, sogenannte Short Term Incentives (STI), als auch mehrjährige, variable Vergütungsbestandteile, sogenannte Long Term Incentives (LTI).

### **Grundvergütung**

Erfolgsunabhängige Festvergütung (ohne Sachbezüge und Nebenleistungen)

+ Jahresbezogene variable Vergütung (STI)  
Short Term Incentives (STI), klassische Tantieme- oder Bonuszahlungen mit jährlicher Bezugsbasis (und jährlicher Auszahlung)

### **= Gesamtbarvergütung**

Grundvergütung + jahresbezogene variable Vergütung

+ Mehrjährige variable Vergütung  
Mid und Long Term Incentives (LTI), Zusammenfassung von nicht-aktienbasierter und aktienbasierter erfolgsabhängiger Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage

### **= Gesamtdirektvergütung**

Gesamtbarvergütung + mehrjährige variable Vergütung (LTI)

+ Sonstiges (Nebenleistungen, Sonstige Leistungen)  
Geldwerte (Sach-)Leistungen (z. B. für Dienstwagen), aber ohne Altersversorgung

+ Altersversorgung

# 5. Positionsübersichten

|   |
|---|
| Geschäftsleitung  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Spartenleitung</li> <li>▪ Niederlassungsleitung</li> </ul>   |
| Finanzen  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leitung Finanz- und Rechnungswesen</li> <li>▪ Leitung Bilanzbuchhaltung/Buchhaltung</li> <li>▪ Leitung Controlling</li> <li>▪ Leitung Riskmanagement</li> <li>▪ Leitung Steuern</li> </ul>   |
| Personal  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leitung Personal</li> <li>▪ Leitung Personalentwicklung/Ausbildung</li> <li>▪ Leitung Personalrekrutierung</li> <li>▪ Leitung Gehaltsabrechnung</li> </ul>   |
| IT  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leitung IT</li> <li>▪ Leitung Anwendungsentwicklung (Applications)</li> <li>▪ Leitung IT Architektur, Methoden und Werkzeuge</li> <li>▪ Leitung IT Betrieb (Operations)</li> <li>▪ Leitung Netzwerktechnik und Telekommunikation</li> <li>▪ Leitung Data Management</li> <li>▪ Leitung IT Service</li> </ul> |
| Verwaltung  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leitung Betriebsorganisation</li> </ul>  |

|  |
|--|
| Unternehmensplanung/-entwicklung   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leitung Strategie</li> <li>▪ Leitung Expansion</li> <li>▪ Leitung Mergers &amp; Acquisitions</li> </ul>   |
| Recht  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leitung Recht</li> <li>▪ Leitung Compliance</li> </ul>  |
| Unternehmenskommunikation  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leitung Unternehmenskommunikation/PR</li> </ul>   |
| Logistik/Einkauf   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leitung Logistik/Supply Chain Management</li> <li>▪ Leitung Operations</li> <li>▪ Leitung Einkauf</li> </ul>  |
| Marketing  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leitung Marketing</li> <li>▪ Leitung Produktmanagement</li> </ul>   |
| Vertrieb   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leitung Vertrieb</li> <li>▪ Gebiets-/Regionalverkaufsleitung (Sparten-/Produktverkaufsleitung)</li> <li>▪ Leitung Vertriebsinnendienst</li> <li>▪ Leitung Kundendienst/Kundenbetreuung</li> </ul> |
| Forschung und Entwicklung  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leitung Forschung und Entwicklung</li> <li>▪ Leitung Produktentwicklung</li> </ul>  |

|   |
|---|
| Produktion  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leitung Produktion/Fertigung/Herstellung</li> <li>▪ Betriebsleitung</li> <li>▪ Leitung Arbeitsvorbereitung/Produktionsplanung</li> </ul> |
| Konstruktion  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leitung Konstruktion</li> </ul>  |
| Qualitätsmanagement   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leitung Qualitätsmanagement/Qualitätswesen</li> </ul>  |

## Positionsübersicht: Leitung Marketing

### Tätigkeitsbeschreibung

Verantwortlich für den Marktauftritt des Unternehmens; Erarbeitung und Fortschreibung von Marketingstrategien und -maßnahmen und deren Abstimmung mit der Geschäftsführung; Durchführung von Kunden-, Umfeld-, Markt- und Wettbewerbsanalysen; Bereitstellung von Analyseergebnissen; Liefern von Grundlagen für die Markt-, Produkt- und Vertriebsstrategie sowie Darstellung von Auswirkungen; Weiterentwicklung der eingesetzten Marketingtechniken, -instrumente und -methoden; Planung, Steuerung und Einhaltung des Marketingbudgets; Sicherstellung von Einheitlichkeit und CI-Konformität des Marktauftritts; Koordination von PR-, Werbe- und Grafikagenturen.

### Durchschnittliche Vergütungsdaten

|   | Obere Führungsebene | Mittlere Führungsebene | Operative Führungsebene |
|---|---------------------|------------------------|-------------------------|
| KRIEM Grade   | 14-18               | 12-16                  | 10-14                   |
| Variable Vergütung (Empfänger:innen in %)                   | 91 %                | 85 %                   | 72 %                    |
| Höhe der variablen Vergütung (in Tsd. €)                    | 22                  | 14                     | 9                       |
| Anteil variabler Vergütung an der Gesamtbarvergütung (in %) | 16 %                | 13 %                   | 10 %                    |
| Firmenwagen (Empfänger:innen in %)                          | 86 %                | 51 %                   | 31 %                    |
| Betriebliche Altersversorgung (Empfänger:innen in %)        | 73 %                | 65 %                   | 64 %                    |

### Vergütungsspannen

|                                   | unteres Quartil | Median | oberes Quartil | Durchschnitt |
|-----------------------------------|-----------------|--------|----------------|--------------|
| Grundvergütung (in Tsd. €)        | 71              | 92     | 119            | 100          |
| Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) | 79              | 106    | 145            | 117          |

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten

|                                | Beschäftigte |          |           |           |             |               |               |            |       |
|--------------------------------|--------------|----------|-----------|-----------|-------------|---------------|---------------|------------|-------|
|                                | bis 50       | 50 - 100 | 100 - 250 | 250 - 500 | 500 - 1.000 | 1.000 - 2.000 | 2.000 - 5.000 | über 5.000 | insg. |
| <b>Obere Führungsebene</b>     |              |          |           |           |             |               |               |            |       |
| unteres Quartil                | 91           | 100      | 109       | 114       | 119         | 129           | 139           | 162        | 107   |
| Median                         | 111          | 129      | 144       | 151       | 158         | 172           | 186           | 217        | 144   |
| oberes Quartil                 | 146          | 170      | 190       | 200       | 207         | 221           | 233           | 261        | 194   |
| Durchschnitt                   | 120          | 140      | 155       | 163       | 170         | 183           | 196           | 225        | 157   |
| <b>Mittlere Führungsebene</b>  |              |          |           |           |             |               |               |            |       |
| unteres Quartil                | 72           | 79       | 83        | 87        | 91          | 99            | 103           | 113        | 82    |
| Median                         | 87           | 100      | 106       | 111       | 116         | 127           | 133           | 145        | 106   |
| oberes Quartil                 | 113          | 130      | 138       | 144       | 150         | 159           | 165           | 176        | 140   |
| Durchschnitt                   | 93           | 107      | 113       | 119       | 124         | 134           | 139           | 151        | 114   |
| <b>Operative Führungsebene</b> |              |          |           |           |             |               |               |            |       |
| unteres Quartil                | 57           | 63       | 66        | 68        | 70          | 72            | 75            | 83         | 65    |
| Median                         | 70           | 79       | 83        | 86        | 89          | 91            | 96            | 106        | 83    |
| oberes Quartil                 | 89           | 101      | 108       | 112       | 114         | 116           | 119           | 127        | 109   |
| Durchschnitt                   | 74           | 84       | 89        | 92        | 94          | 97            | 100           | 109        | 90    |

## Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Umsatz

|                                | Umsatz (in Mio. €/Jahr) |         |         |          |           |           |             |            |       |
|--------------------------------|-------------------------|---------|---------|----------|-----------|-----------|-------------|------------|-------|
|                                | bis 10                  | 10 - 25 | 25 - 50 | 50 - 100 | 100 - 250 | 250 - 500 | 500 - 1.000 | über 1.000 | insg. |
| <b>Obere Führungsebene</b>     |                         |         |         |          |           |           |             |            |       |
| unteres Quartil                | 90                      | 100     | 107     | 113      | 122       | 130       | 142         | 172        | 107   |
| Median                         | 109                     | 128     | 140     | 149      | 163       | 174       | 191         | 232        | 144   |
| oberes Quartil                 | 143                     | 168     | 185     | 198      | 219       | 234       | 260         | 316        | 194   |
| Durchschnitt                   | 117                     | 138     | 152     | 161      | 178       | 190       | 210         | 255        | 157   |
| <b>Mittlere Führungsebene</b>  |                         |         |         |          |           |           |             |            |       |
| unteres Quartil                | 71                      | 79      | 82      | 86       | 93        | 100       | 106         | 116        | 82    |
| Median                         | 86                      | 99      | 104     | 110      | 120       | 128       | 137         | 150        | 106   |
| oberes Quartil                 | 111                     | 128     | 134     | 143      | 158       | 169       | 182         | 200        | 140   |
| Durchschnitt                   | 91                      | 106     | 111     | 118      | 129       | 138       | 149         | 163        | 114   |
| <b>Operative Führungsebene</b> |                         |         |         |          |           |           |             |            |       |
| unteres Quartil                | 57                      | 62      | 65      | 68       | 72        | 72        | 77          | 86         | 65    |
| Median                         | 68                      | 78      | 82      | 86       | 92        | 92        | 98          | 111        | 83    |
| oberes Quartil                 | 87                      | 100     | 105     | 110      | 120       | 117       | 130         | 137        | 109   |
| Durchschnitt                   | 73                      | 83      | 87      | 91       | 98        | 98        | 106         | 116        | 90    |

# 6. Anhang

## 6.1 Hinweise zur Methodik

### 6.1.1 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 projekt-übergreifende Analysen durchzuführen. Die Vergütungsdatenbank beinhaltet stets die aktuellsten Daten und liefert dadurch eine verlässliche Datenquelle für unsere Vergütungsanalysen.

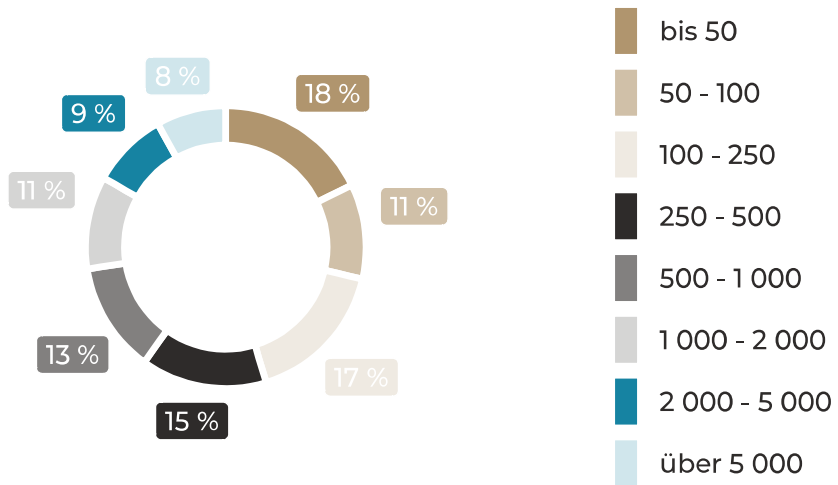
Extra für diese Studie wurden weitere Daten bei Unternehmen erhoben. Im Rahmen einer Fragebogenerhebung bei Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft wurden Informationen zum Unternehmen und zur Position abgefragt wie zum Beispiel die Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen, der Umsatz, die Ertragslage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

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

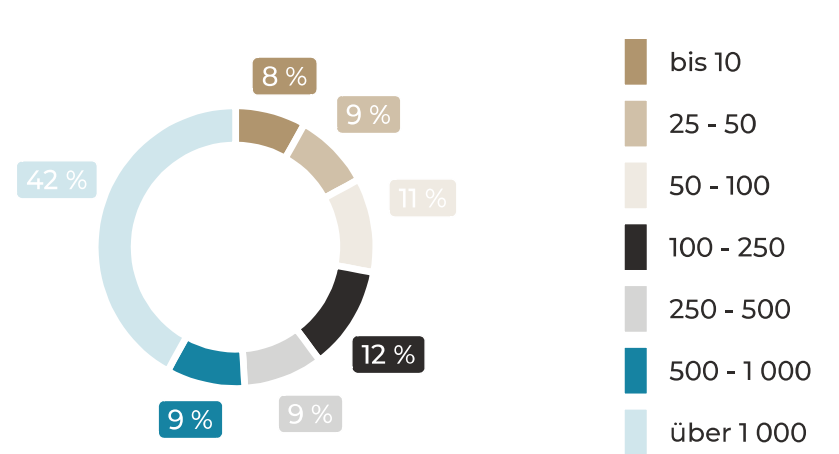
Unsere Daten durchlaufen einen umfassenden Qualitätssicherungsprozess und genügen höchsten Qualitätsansprüchen. Die Daten werden sowohl durch Experten der teilnehmenden Unternehmen als auch durch unsere Kienbaum Berater und statistische Verfahren geprüft und ausgewertet, z. B. werden Ausreißer identifiziert 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 20:** Verteilung nach Beschäftigten



**Abbildung 21:** Verteilung nach Umsatz (in Mio. Euro)



# 7. Aktuelle Vergütungsreports Deutschland

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung der aktuellen Vergütungsreports.

Alle Reports sowie weitere Vergütungsdatenprodukte finden Sie unter: [shop.kienbaum.com](https://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 kaufmännischen Funktionen:**  
Vergütung von der Kaufmännischen Gesamtleitung bis zum/zur Disponent:in



**Führungskräfte:**  
Vergütung der oberen, mittleren und operativen Führungsebene



**Führungs- und Fachkräfte in IT-Funktionen:**  
Vergütung von Leitung IT bis zum/zur User Helpdesk Spezialist:in



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



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



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

# Premium Gehaltsdaten 24/7

## Das Kienbaum Compensation Portal – für faire Vergütung Ihrer Mitarbeitenden

Das Kienbaum Compensation Portal bietet Ihnen uneingeschränkten Zugang zur Online-Vergütungsdatenbank der Kienbaum Consultants International GmbH und ist damit das professionelle Werkzeug für routinierte Vergütungsfragen in der täglichen Personalarbeit.

Mehr Informationen und eine persönliche Beratung finden Sie [hier](#).

### Einfache Handhabung

- Modernes Online Tool, ohne Software-Installation.
- Unlimitierte Anzahl von Abfragen.

### Individuelle Abfragen

- 300+ detaillierte Jobprofile, die beliebig miteinander kombiniert und gewichtet werden können.  
Regionale Differenzierung bis auf Postleitregionen.

### Persönlicher Support

- Kostenfreies Webinar zur Einführung und Unterstützung durch Kienbaum Gehaltsexperten, sowie Hotline von Mo-Fr von 09:00-18:00 Uhr.



Kienbaum Consultants International GmbH  
Edmund-Rumpler-Str. 5  
51149 Köln

**kienbaum.com**

