

© Copyright 2019

Kienbaum Consultants International GmbH Edmund-Rumpler-Straße 5 5]]49 Köln

shop.kienbaum.com www.kienbaum.de

Projektleitung:

Michael Kind michael.kind@kienbaum.de Bitte beachten Sie: Die Kienbaum Vergütungsreports sind ausschließlich für den Empfänger 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 Empfänger 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.	Einleit	tung	(
1.1	Vorwo	ort	6
1.2	Das W	Corwort	
2.	Komp	onenten der Vergütung	10
2.1	Gesar	ntvergütung nach Einflussgrößen	1
2	.1.1	Gesamtvergütung nach Positionen	74
2	.1.2	Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen	18
2	.1.3	Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße	2
2	.1.4	Gesamtvergütung nach Wirtschaftszweigen/Branchen	. 25
2	.1.5	Gesamtvergütung nach Ertragslage	.28
2	.1.6	Gesamtvergütung nach Regionen	.29
2	.1.7	Gesamtvergütung von Führungskräften nach Hierarchieebenen	3
2	.1.8	Gesamtvergütung nach Status	.34
2	.1.9		.30
2	.1.10		.38
2	.1.11		.42
2	.1.12	Gesamtvergütung nach Geschlecht	.49
2.2	2 Grund	dvergütung – Bestandteile und Entwicklung	.50
2	.2.1	Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung	.50
2	.2.2	Gehaltssteigerungen	. 55
2	.2.3	Entwicklungen im Zeitvergleich	.5

2.3\	/aria	ble Vergütung	58
2.3	.1	Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/ STI)	58
2.3	.2	Berechnung und Kriterien der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI)	67
2.3	.3	Zielorientierte variable Vergütungssysteme	69
2.3	.4	Verbreitung und Höhe mehrperiodiger variabler Vergütung (Long Term Incentives/ LTI)	71
2.47	Zusat	zleistungen, Arbeitszeiten und sonstige Vergütungskomponente	n 73
2.4	1.1	Betriebliche Altersversorgung	73
2.4	.2	Firmenwagen	84
2.4	3	Arbeitszeit	90
2.4	4	Mehrarbeitsvergütung	90
2.4	.5	Rufbereitschaft, Schichtarbeit und Auslösung	90
3. (	Gesai	mtübersichten	96
4. F	Positi	onsübersichten	128
4.1	Pos	itionsübersicht: Technische Gesamtleitung	133
4.2	Pos	itionsübersicht: Werksleitung	136
4.3	Pos	itionsübersicht: Leiter Logistik/Materialwirtschaft/Einkauf	139
4.4	Pos	itionsübersicht: Leiter Logistik/Supply Chain Management	142
4.5	Pos	itionsübersicht: Spezialist Logistik/Supply Chain Management	145
4.6	Pos	ition süber sicht: Vertrieb singenieur	148
4.7	Pos	itionsübersicht: Leiter Forschung und Entwicklung	151
4.8	Pos	itionsübersicht: Projektleiter Forschung und Entwicklung	154

4.9	Positionsübersicht: Spezialist Forschung und Entwicklung	157
4.10	Positionsübersicht: Leiter Labor	.160
4.11	Positionsübersicht: Leiter Produktentwicklung	. 163
4.12	Positionsübersicht: Manager Produktentwicklung	.166
4.13	Positionsübersicht: Applikationsingenieur	.169
4.14	Positionsübersicht: Leiter Produktion/Fertigung/Herstellung	172
4.15	Positionsübersicht: Betriebsleiter	175
4.16	Positionsübersicht: Ingenieur Fertigung/Produktion/Betrieb	.178
4.17	Positionsübersicht: Techniker Produktion	181
4.18	Positionsübersicht: Leiter Lager	.184
4.19	Positionsübersicht: Leiter Produktions- und Verfahrenstechnik	.187
4.20	Positionsübersicht: Ingenieur Produktions- und Verfahrenstechnik	.190
4.21	Positionsübersicht: Leiter Außenmontage/Services	. 193
4.22	Positionsübersicht: Leiter Arbeitsvorbereitung/Produktionsplanung	g196
4.23	Positionsübersicht: Spezialist Arbeitsvorbereitung/ Produktionsplanung	.199
4.24	Positionsübersicht: Leiter Werksplanung und Instandhaltung	202
4.25	Positionsübersicht: Ingenieur Werksplanung und Instandhaltung	205
4.26	Positionsübersicht: Leiter Konstruktion	208
4.27	Positionsübersicht: Konstruktionsingenieur	211
4.28	Positionsübersicht: Konstruktionstechniker	.214
4.29	Positionsübersicht: Leiter Qualitätsmanagement/Qualitätswesen	217
4.30	Positionsübersicht: Leiter Umweltschutz	220
4.31	Positionsübersicht: Leiter Arbeitssicherheit	.223

157	4.32 Positionsübersic	cht: Spezialist/Beauftragter Qualitätswesen	226
160	5. Anhang		230
163	5.1 Hinweise zur Metho	dik	230
166	5.1.1 Der Untersuch	hungskreis	230
169	5.1.2 Methodik der	Analyse	235
172	5.1.3 Kienbaum Gra	ades	236
175	5.1.4 Statistische Ke	ennziffern innerhalb der Untersuchung	24 <sup>-</sup>
178	5.1.5 Praktische Hir	nweise für die Anwendung	243
181	5.2 Compensation Glossar2		
184	6. Aktuelle Vergütungs	sreports Deutschland 2019	248



## 1. Einleitung

### 1.1 Vorwort

Eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung ist eine wichtige Voraussetzung zur Rekrutierung von qualifizierten Führungs- und Fachkräften<sup>1)</sup> und zur langfristigen Bindung an das Unternehmen. 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 »Führungskräfte & Spezialisten in technischen Funktionen«. Ziel dieser Untersuchung ist es, für Entscheider 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.
  - <sup>1)</sup> Um die Lesbarkeit des Textes nicht zu erschweren, werden alle Personenbenennungen in der männlichen Form gehalten und sind als Kurzform für beide Geschlechter gedacht.

> zu mehr Sicherheit bei Gehaltsverhandlungen,

ohne, dass dem einzelnen Unternehmen hohe Kosten entstehen oder um die Vertraulichkeit der Gehaltsauskünfte gebangt werden muss.

In Kapitel zwei des Vergütungsberichts finden Sie die Darstellung der einzelnen Vergütungskomponenten, aufgeschlüsselt nach der Gesamtdirektvergütung und den Einflussgrößen (unternehmens-, positions- und personenspezifische Faktoren). Es folgen die Grundvergütung und deren Entwicklung sowie die variable Vergütung und Zusatzleistungen. Kapitel drei und vier bieten Ihnen anhand zahlreicher Tabellen Gesamtübersichten zur Vergütung und zu jeder untersuchten Einzelposition.

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

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. Im Anhang finden Sie Näheres zu unserem breit gefächerten Leistungsprogramm. Unsere Experten ermitteln Ihnen maßgeschneidert für bestimmte Positionsgruppen oder Einzelpositionen die marktübliche Vergütung nach Ihren individuellen Wünschen.

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.

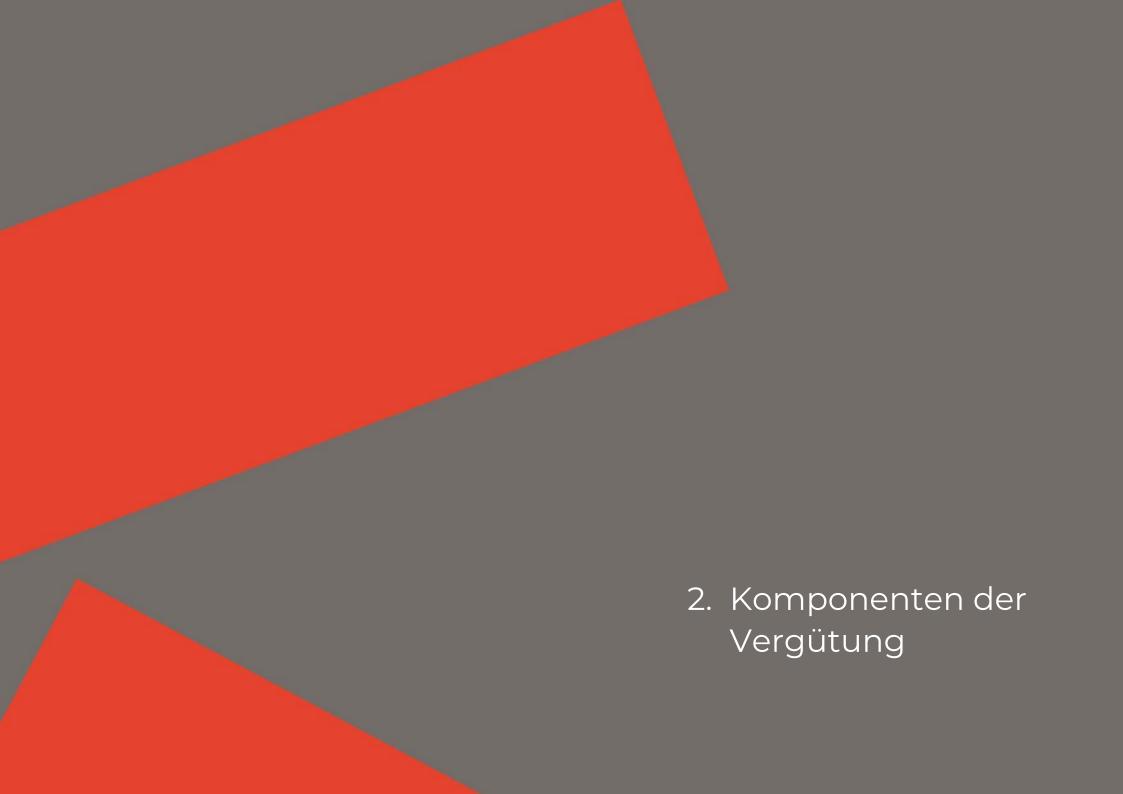
Michael Kind Projektleiter

MILLES

## 1.2 Das Wichtigste in Kürze

Unternehmen (insg.)		6.108	
Positionen (insg.)	28.060		
	Leiter	Spezialist/Referent	Fachkraft/Facharbeiter
Untersuchungskreis			
Positionsmeldungen	9.983	17.135	942
Gehaltssteigerungen			
Insgesamt	3,2 %	3,5 %	3,9 %
Grundvergütung			
Insgesamt	90 Tsd. €	62 Tsd. €	49 Tsd. €
Gesamtdirektvergütung			
Insgesamt	100 Tsd. €	66 Tsd. €	50 Tsd. €
Jahresbezogene variable Vergütung (STI)			
Empfänger	78 %	55 %	29 %
Höhe	10 Tsd. €	4 Tsd. €	2 Tsd. €
Anteil an Gesamtdirektvergütung	10 %	6 %	5 %
Mehrperiodige variable Vergütung (LTI)			
Empfänger	5 %	-	-
Betriebliche Altersversorgung			
Empfänger	70 %	56 %	43 %
Firmenwagen			
Empfänger	41 %	10 %	2 %

Unternehmen (insg.)		6.108	
Positionen (insg.)	28.060		
	Leiter	Spezialist/Referent	Fachkraft/Facharbeiter
Budget	46 Tsd. €	37 Tsd. €	25 Tsd. €



## 2. Komponenten der Vergütung

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

- 2.1 Gesamtdirektvergütung nach Einflussgrößen
- 2.2 Grundvergütung
- 2.3 Variable Vergütung
- 2.4 Zusatzleistungen

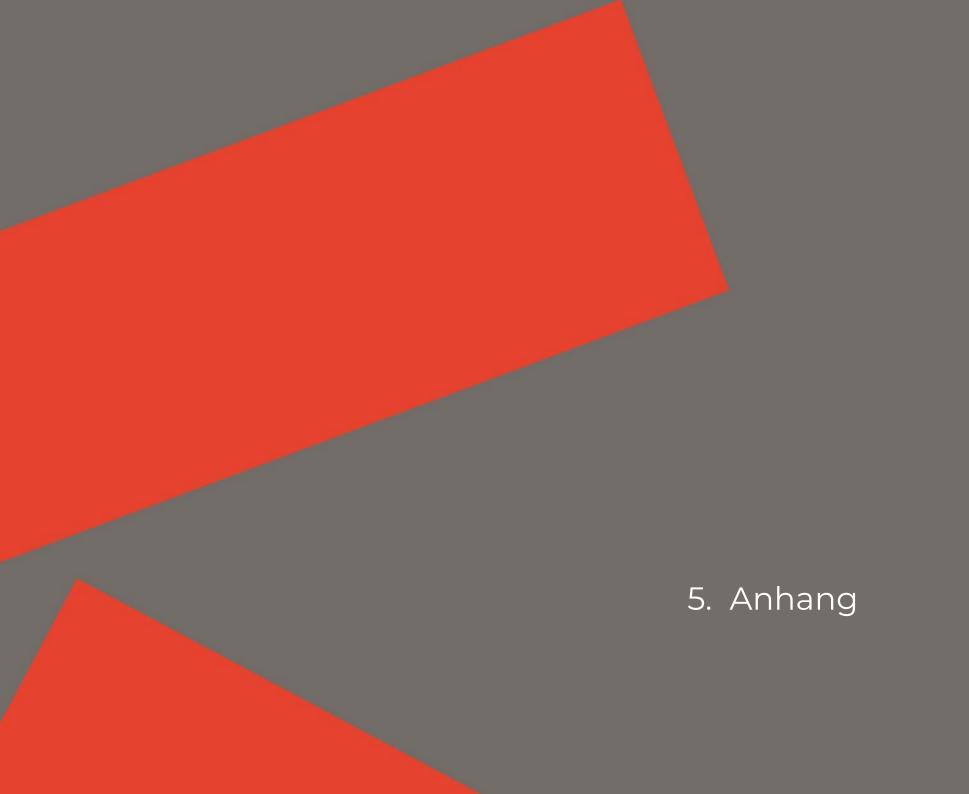
Die Grundvergütung beinhaltet die Summe aller gezahlten Monatsgehälter inklusive fest zugesagter Zusatzvergütungen.

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 mehrperiodige, 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
  - Mehrperiodige variable Vergütung
     Mid und Long Term Incentives (LTI), Zusammenfassung von nicht-aktienbasierter und aktienbasierter erfolgsabhängiger Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage
- Gesamtdirektvergütung
   Gesamtbarvergütung + mehrperiodige variable Vergütung (LTI)
  - + Sonstiges (Nebenleistungen, Sonstige Leistungen) Geldwerte (Sach-)Leistungen (z. B. für Dienstwagen), aber ohne Altersversorgung
  - + Altersversorgung



### 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.

Für den vorliegenden Vergütungsreport wurden 32 Führungs- und Fachpositionen ausgewertet.

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 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 einem 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.

Tabelle 35: Datengrundlage nach Positionen

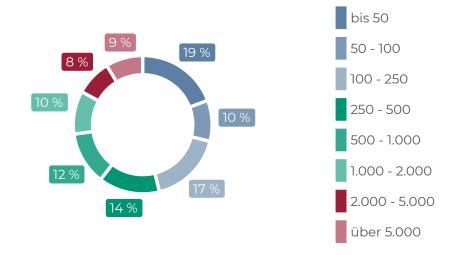
Position	Positions in haber
Technische Gesamtleitung	652
Werksleitung	153
Leiter Logistik/Materialwirtschaft/Einkauf	818
Leiter Logistik/Supply Chain Management	622
Spezialist Logistik/Supply Chain Management	600
Vertriebsingenieur	2.365
Leiter Forschung und Entwicklung	1.940
Projektleiter Forschung und Entwicklung	339
Spezialist Forschung und Entwicklung	5.705
Leiter Labor	94
Leiter Produktentwicklung	119
Manager Produktentwicklung	80
Applikationsingenieur	345
Leiter Produktion/Fertigung/Herstellung	2.399
Betriebsleiter	199
Ingenieur Fertigung/Produktion/Betrieb	1.327
Techniker Produktion	2.919
Leiter Lager	483
Leiter Produktions- und Verfahrenstechnik	99
Ingenieur Produktions- und Verfahrenstechnik	345
Leiter Außenmontage/Services	unter 50
Leiter Arbeitsvorbereitung/Produktionsplanung	588

Position	Positions in haber
Spezialist Arbeitsvorbereitung/Produktionsplanung	887
Leiter Werksplanung und Instandhaltung	423
Ingenieur Werksplanung und Instandhaltung	196
Leiter Konstruktion	257
Konstruktionsingenieur	1.009
Konstruktionstechniker	942
Leiter Qualitätsmanagement/Qualitätswesen	1.046
Leiter Umweltschutz	unter 50
Leiter Arbeitssicherheit	unter 50
Spezialist/Beauftragter Qualitätswesen	1.018
insgesamt	28.060

## Abbildung 35: Datengrundlage nach Wirtschaftszweigen

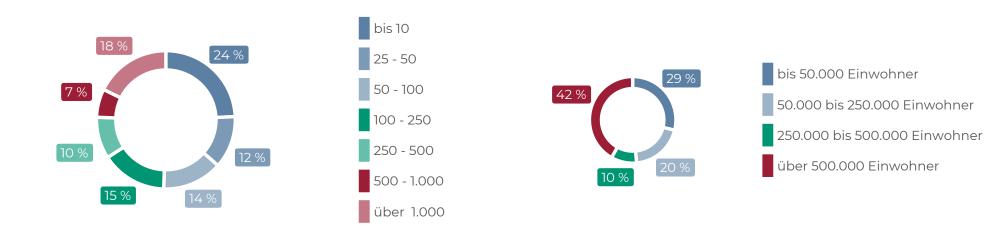
Abbildung 36: Datengrundlage nach Beschäftigten





# Abbildung 37: Datengrundlage nach Umsatz (in Mio. Euro)

## Abbildung 38: Datengrundlage nach Gemeindegröße





## 6. Aktuelle Vergütungsreports Deutschland 2019

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung unserer aktuellen Vergütungsreports.

Alle Reports sowie weitere Vergütungsdatenprodukte finden Sie unter:

Für die Vergütung in verschiedenen Hierarchiestufen von Unternehmen bieten wir folgende Reports:



#### Geschäftsführer

Vergütung von Geschäftsführern/Vorständen:

- nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



### Führungskräfte

Vergütung von Führungskräften der oberen, mittleren und operativen Führungsebene:

- nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- > nach externen Marktfaktoren, unternehmens-und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



### Spezialisten & Fachkräfte

Darstellung der aktuellen Vergütung vom Spezialist Finanzen bis zur Empfangskraft:

- nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



### Führungskräfte & Spezialisten in kaufmännischen Funktionen

Darstellung der aktuellen Vergütung von der Kaufmännischen Gesamtleitung bis zum Disponent:

- nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- nach externen Marktfaktoren, unternehmens-und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



### Führungskräfte & Spezialisten in technischen Funktionen

Darstellung der aktuellen Gehaltsentwicklung von der Technischen Gesamtleitung bis zum Spezialist Qualitätswesen:

- nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- nach externen Marktfaktoren, unternehmens-und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



### Führungskräfte & Spezialisten in IT-Funktionen

Darstellung der aktuellen Gehaltsentwicklung vom Leiter IT bis zum User Helpdesk Spezialisten:

- nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- nach externen Marktfaktoren, unternehmens-und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



### Führungskräfte & Spezialisten in Marketing und Vertrieb

Darstellung der aktuellen Gehaltsentwicklung vom Vertriebsleiter bis zum Servicetechniker:

- nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- nach externen Marktfaktoren, unternehmens-und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



### **Kienbaum Compensation Portal**

In nur 3 Schritten zur Gehaltsinformation

Mit unserer Online Vergütungsdatenbank Kienbaum Compensation Portal rufen Sie einfach und schnell Vergütungsdaten für beliebig viele Jobpositionen ab.



Keine Installation von Software



24h am Tag online verfügbar



Auf allen Endgeräten bedienbar



Regelmäßig aktualisierte Daten



Kienbaum

Absolute Sicherheit Ihrer Daten, TÜV-zertifiziert



Gehaltsdaten aus über 8.000 Unternehmen von Top Executives, Führungskräften, Spezialisten und Fachkräften



• Aktuelle Daten aus D-A-CH, CEE-Raum, Spanien, Belgien und Türkei



Mehr als 200 Jobs pro Land

Auswertungen auf der Basis von mehr als 600.000 Vergütungsdatensätzen



 Regelmäßige Ergänzung der Datenbasis um neue Stellen



Datenexport in Excel und PDFindividuelle Ergebnisberichte



Vielfältige Auswahlkriterien

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

Für die Nutzung des Compensation Portals stehen Ihnen folgende Funktionalitäten je nach Produktzuschnitt zur Verfügung:

- Mehr als 200 Positionen (variabel pro Land und Produktzuschnitt)
- Mindestens 5 Benutzer-Accounts inklusive steuerbarer Rechtevergabe
- Matching eigner Daten mit Marktdaten
- Speicherung von Unternehmens-, Positionsund Matchingprofilen



Kontaktieren Sie uns unter: Fon: +49 221 801 72-346



Thomas Kerschbaumer
Principal Data Management
Thomas.Kerschbaumer@kienbaum.de



Victoria Perlwitz
Client Development / Data Management
Victoria.Perlwitz@kienbaum.de

Kienbaum Consultants International GmbH | Compensation & Performance Management | > Zum Compensation Portal

Kienbaum <

www.kienbaum.de