



*Vergütungsreport*  
**Führungskräfte & Spezialisten  
in Marketing & Vertrieb 2019**

39. Ausgabe

© Copyright 2019

**Kienbaum Consultants International GmbH**  
Edmund-Rumpler-Straße 5  
51149 Köln

shop.kienbaum.com  
www.kienbaum.de

Projektleitung:

**Michael Kind**  
michael.kind@kienbaum.de

**Nils Prüfer**  
nils.pruefer@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. Einleitung .....	8	Tabelle 7: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Branchen und Außendienstfunktionen .....	38
1.1 Vorwort.....	8	3.1.5 Gesamtvergütung nach Ertragslage .....	40
1.2 Ansprechpartner.....	10	Tabelle 8: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Ertragslage.....	40
1.3 Das Wichtigste in Kürze.....	11	3.1.6 Gesamtvergütung nach Regionen.....	41
2. Trends im Vertrieb .....	13	3.1.7 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Hierarchieebenen.....	43
2.1 Ein Teil des Trends – Neugestaltung eines Vertriebs-Incentive-Systems.....	14	Tabelle 9: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Führungspositionen und Ebenen .....	45
2.2 Entwicklung des Vertriebes im digitalen Zeitalter .....	16	3.1.8 Gesamtvergütung nach Status.....	46
2.3 Ausblick.....	18	Tabelle 10: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Positionsgruppen und Status.....	47
3. Komponenten der Vergütung.....	20	3.1.9 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Personalverantwortung .....	48
3.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen .....	21	Tabelle 11: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Personalverantwortung .....	49
3.1.1 Gesamtvergütung nach Positionen .....	24	3.1.10 Gesamtvergütung nach Positionszugehörigkeit und Berufserfahrung .....	50
Tabelle 1: Spannen Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Positionen.....	26	Tabelle 12: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Positionsgruppen und Positionszugehörigkeit .....	52
3.1.2 Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen.....	28	Tabelle 13: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Positionsgruppen und Berufserfahrung.....	53
Tabelle 2: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen.....	30	3.1.11 Gesamtvergütung nach Berufsausbildung und Absolventengehälter .....	54
3.1.3 Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße.....	31	Tabelle 14: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Positionsgruppen und Ausbildung .....	57
Tabelle 3: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Beschäftigten .....	33	Tabelle 15: Spanne der Einstiegsvergütung von Absolventen nach Abschluss (in Tsd. €).....	58
Tabelle 4: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Umsatz .....	34		
3.1.4 Gesamtvergütung nach Wirtschaftszweigen/Branchen .....	35		
Tabelle 5: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Wirtschaftszweig.....	35		
Tabelle 6: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Positionsgruppen und Branchen .....	36		

Tabelle 16: Spanne der Einstiegsvergütung von Absolventen nach Branchen (in Tsd. €) .....	59	Tabelle 27: Gesamtdirektvergütung mit und ohne variable Vergütung nach Positionsgruppen .....	80
3.1.12 Gesamtvergütung nach Geschlecht .....	61	3.3.2 Berechnung und Kriterien der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI) .....	80
3.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung .....	62	3.3.3 Zielorientierte variable Vergütungssysteme .....	85
3.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung .....	62	Tabelle 28: Jahresbezogene variable Zielvergütung (bei 100 %) und tatsächliche Zielerreichung .....	85
Tabelle 17: Bruttomonatsgehalt (in €) und Grundvergütung (in Tsd. €) nach Positionen .....	63	3.3.4 Verbreitung und Höhe mehrperiodiger variabler Vergütung (Long Term Incentives/LTI) .....	87
Tabelle 18: Grundvergütung (in Tsd. €) nach Positionen .....	65	Tabelle 29: Höhe der mehrperiodigen variablen Vergütung (Long Term Incentives/LTI) Unternehmen größer 2000 Beschäftigten .....	88
3.2.2 Gehaltssteigerungen .....	67	3.4 Zusatzleistungen, Arbeitszeiten und sonstige Vergütungskomponenten	89
Tabelle 19: Grundvergütungssteigerung (in %) von 2018 auf 2019 nach Ausprägungen .....	67	3.4.1 Betriebliche Altersversorgung .....	89
Tabelle 20: Grundvergütungssteigerung (in %) von 2018 auf 2019 nach Berufserfahrung (in Jahren) .....	68	Tabelle 30: Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Ausprägungen und Beschäftigten (Angaben in %) .....	90
3.2.3 Entwicklungen im Zeitvergleich .....	69	Tabelle 31: Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Ausprägungen und Berufserfahrung (Angaben in %) .....	91
Tabelle 21: Einkommens- und Preisindizes im Vergleich (2005 = 100) .....	69	Tabelle 32: Beitragsabhängige Leistungszusagen (Höhe in €) .....	98
3.3 Variable Vergütung .....	70	3.4.2 Firmenwagen .....	100
3.3.1 Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/STI) .....	70	Tabelle 33: Firmenwagen nach Positionen .....	101
Tabelle 22: Jahresbezogene variable Vergütung (Short Term Incentives/STI) nach Positionen .....	72	Tabelle 34: Empfänger von Firmenwagen nach Ausprägungen und Beschäftigten (in %) .....	103
Tabelle 23: Spanne der variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI) in Tsd. € .....	74	Tabelle 35: Budgets von Firmenwagen (in Tsd. €) nach Positionsgruppen .....	104
Tabelle 24: Anteil der variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI) an der Gesamtdirektvergütung (in %) .....	76	3.4.3 Arbeitszeit .....	106
Tabelle 25: Jahresbezogene variable Vergütung (Short Term Incentives/STI) nach Positionsgruppen und Beschäftigten .....	78	3.4.4 Mehrarbeitsvergütung .....	106
Tabelle 26: Jahresbezogene variable Vergütung (Short Term Incentives/STI) von Führungskräften nach Ausprägung und Ertragslage .....	79	Tabelle 36: Durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit nach Positionsgruppen und Ausprägungen .....	107

4. Gesamtübersichten .....	110
Gesamtübersicht 1: Alle Positionen: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten .....	111
Gesamtübersicht 2: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten und Ausprägung Obere Führungsebene .....	113
Gesamtübersicht 3: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten und Ausprägung Mittlere Führungsebene .....	114
Gesamtübersicht 4: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten und Ausprägung Operative Führungsebene.....	115
Gesamtübersicht 5: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten und Ausprägung Senior Spezialist.....	116
Gesamtübersicht 6: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten und Ausprägung Spezialist.....	117
Gesamtübersicht 7: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten und Ausprägung Junior Spezialist.....	118
Gesamtübersicht 8: Alle Positionen: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Umsatz .....	119
Gesamtübersicht 9: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Umsatz und Ausprägung Obere Führungsebene .....	121
Gesamtübersicht 10: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Umsatz und Ausprägung Mittlere Führungsebene.....	122
Gesamtübersicht 11: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Umsatz und Ausprägung Operative Führungsebene.....	123
Gesamtübersicht 12: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Umsatz und Ausprägung Senior Spezialist.....	124
Gesamtübersicht 13: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Umsatz und Ausprägung Spezialist.....	125
Gesamtübersicht 14: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Umsatz und Ausprägung Junior Spezialist.....	126
Gesamtübersicht 15: Branchen: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten und Führungskräften .....	127

Gesamtübersicht 16: Branchen: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten und Spezialisten .....	129
Gesamtübersicht 17: Branchen: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Umsatz und Führungskräften .....	131
Gesamtübersicht 18: Branchen: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Umsatz und Spezialisten .....	133
Gesamtübersicht 19: Führungskräfte: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Personalverantwortung.....	135
Gesamtübersicht 20: Führungskräfte: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Personalverantwortung und Ausprägung Obere Führungsebene .....	136
Gesamtübersicht 21: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Personalverantwortung und Ausprägung Mittlere Führungsebene .....	137
Gesamtübersicht 22: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Personalverantwortung und Ausprägung Operative Führungsebene .....	138
Gesamtübersicht 23: Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Berufserfahrung .....	139

5. Positionsübersichten .....	142
5.1 Positionsübersicht: Leiter Vertrieb .....	147
5.2 Positionsübersicht: Leiter Key Account Management.....	150
5.3 Positionsübersicht: Kundenberater/Account Manager.....	153
5.4 Positionsübersicht: Key-Account-Manager .....	156
5.5 Positionsübersicht: Account Manager Online .....	159
5.6 Positionsübersicht: Leiter Vertriebsinnendienst .....	162
5.7 Positionsübersicht: Vertriebsinnendienst (operativ) .....	165
5.8 Positionsübersicht: Leiter Außendienst .....	167

5.9	Positionsübersicht: Gebiets-/Regionalverkaufsleiter (Sparten-/Produktverkaufsleiter).....	170
5.10	Positionsübersicht: Außendienstmitarbeiter Vertrieb.....	173
5.11	Positionsübersicht: Leiter Verkaufsförderung.....	176
5.12	Positionsübersicht: Verkaufsförderer/Merchandiser .....	179
5.13	Positionsübersicht: Leiter Vertriebssteuerung/-controlling.....	182
5.14	Positionsübersicht: Spezialist Vertriebssteuerung/-controlling .....	185
5.15	Positionsübersicht: Leiter Export .....	188
5.16	Positionsübersicht: Leiter Kundendienst/Kundenbetreuung .....	191
5.17	Positionsübersicht: Servicetechniker/Kundendienst.....	194
5.18	Positionsübersicht: Leiter Marketing.....	196
5.19	Positionsübersicht: Referent Marketing .....	199
5.20	Positionsübersicht: Referent Online Marketing .....	202
5.21	Positionsübersicht: Leiter Werbung .....	205
5.22	Positionsübersicht: Leiter Produktmanagement .....	208
5.23	Positionsübersicht: Produktmanager .....	211
5.24	Positionsübersicht: Leiter Marktforschung .....	214
5.25	Positionsübersicht: Referent Marktforschung .....	217
5.26	Positionsübersicht: Leiter Unternehmenskommunikation/PR.....	220
5.27	Positionsübersicht: Referent Unternehmenskommunikation/PR.....	223
5.28	Positionsübersicht: Leiter E-Commerce.....	226
5.29	Positionsübersicht: Experte E-Commerce.....	229
6.	Anhang.....	233
6.1	Hinweise zur Methodik.....	233

6.1.1	Der Untersuchungskreis.....	233
	Tabelle 37: Datengrundlage nach Positionen .....	234
6.1.2	Methodik der Analyse.....	238
6.1.3	Kienbaum Grades.....	239
6.1.4	Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung .....	244
6.1.5	Praktische Hinweise für die Anwendung.....	245
6.2	Compensation Glossar.....	246
7.	Aktuelle Vergütungsreports Deutschland 2019.....	249



# 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 Marketing und Vertrieb«. 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,
- › sowie einen Überblick zu aktuellen Trends und Entwicklungen in der Vertriebsvergütung,

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

In Kapitel zwei des Vergütungsberichts finden Sie aktuelle Trends zur Entwicklung des Vertriebs. Kapitel drei beinhaltet 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 4 und 5 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 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. 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. 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.

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



Michael Kind  
Lead Data Scientist

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



Nils Prüfer  
Director

## 1.2 Ansprechpartner



**Nils Prüfer**  
Director

Kienbaum Consultants International GmbH  
Compensation & Performance Management  
Speditionstraße 21  
40221 Düsseldorf

Telefon: +49 211 96 59-221  
E-Mail: [nils.pruefer@kienbaum.de](mailto:nils.pruefer@kienbaum.de)



**Michael Kind**  
Lead Data Scientist

Kienbaum Consultants International GmbH  
Compensation Data Services  
Speditionstraße 21  
40221 Düsseldorf

Telefon: +49 211 – 96 59 - 143  
E-Mail: [michael.kind@kienbaum.de](mailto:michael.kind@kienbaum.de)

### 1.3 Das Wichtigste in Kürze

Unternehmen (insg.)	6.085		
Positionen (insg.)	39.224		
	Leiter	Spezialist/Referent	Sachbearbeiter/Facharbeiter
<b>Untersuchungskreis</b>			
Positionsmeldungen	12.860	16.656	9.708
<b>Gehaltssteigerungen</b>			
Insgesamt	3,1 %	3,4 %	3,1 %
<b>Grundvergütung</b>			
Insgesamt	89 Tsd. €	59 Tsd. €	42 Tsd. €
<b>Gesamtdirektvergütung</b>			
Insgesamt	104 Tsd. €	63 Tsd. €	44 Tsd. €
<b>Jahresbezogene variable Vergütung (STI)</b>			
Empfänger	89 %	72 %	66 %
Höhe	17 Tsd. €	6 Tsd. €	2 Tsd. €
Anteil an Gesamtdirektvergütung	16 %	9 %	4 %
<b>Mehrperiodige variable Vergütung (LTI)</b>			
Empfänger	7 %	-	-
<b>Betriebliche Altersversorgung</b>			
Empfänger	77 %	66 %	67 %
<b>Firmenwagen</b>			
Empfänger	60 %	30 %	13 %
Budget	46 Tsd. €	37 Tsd. €	30 Tsd. €



# 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.

Für den vorliegenden Vergütungsreport wurden 29 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 37: Datengrundlage nach Positionen

Position	Positionsinhaber
Leiter Vertrieb	2.163
Leiter Key Account Management	172
Kundenberater/Account Manager	3.654
Key-Account-Manager	1.204
Account Manager Online	107
Leiter Vertriebsinnendienst	265
Vertriebsinnendienst (operativ)	4.501
Leiter Außendienst	54
Gebiets-/Regionalverkaufsleiter (Sparten-/Produktverkaufsleiter)	5.656
Außendienstmitarbeiter Vertrieb	5.660
Leiter Verkaufsförderung	257
Verkaufsförderer/Merchandiser	385
Leiter Vertriebssteuerung/-controlling	241
Spezialist Vertriebssteuerung/-controlling	597
Leiter Export	144
Leiter Kundendienst/Kundenbetreuung	2.019
Servicetechniker/Kundendienst	5.207
Leiter Marketing	850
Referent Marketing	1.779
Referent Online Marketing	286
Leiter Werbung	unter 50
Leiter Produktmanagement	394

---

Position	Positionsinhaber
Produktmanager	2.010
Leiter Marktforschung	unter 50
Referent Marktforschung	86
Leiter Unternehmenskommunikation/PR	554
Referent Unternehmenskommunikation/PR	854
Leiter E-Commerce	unter 50
Experte E-Commerce	unter 50
insgesamt	39.224

---

Abbildung 38: Datengrundlage nach Wirtschaftszweigen

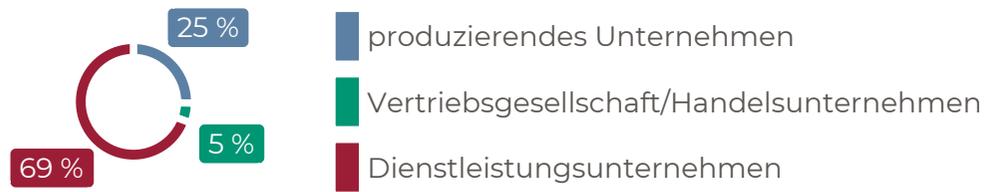


Abbildung 39: Datengrundlage nach Beschäftigten

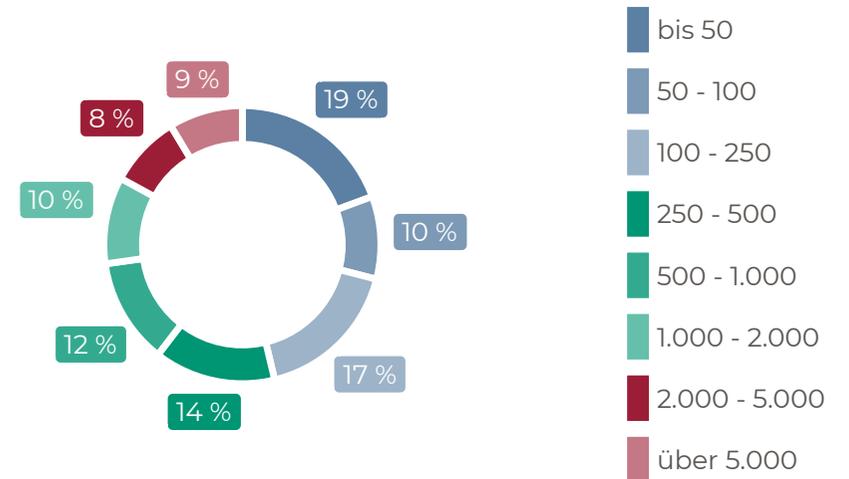


Abbildung 40: Datengrundlage nach Umsatz  
(in Mio. Euro)

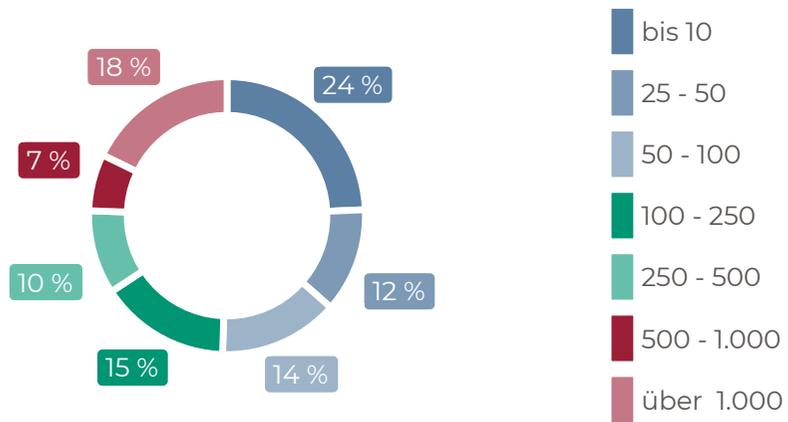
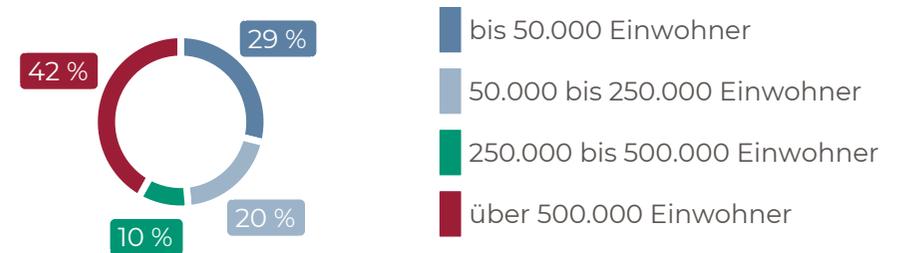


Abbildung 41: Datengrundlage nach  
Gemeindegröße



The background is a solid grey color. There are two large, bright red geometric shapes. One is a large parallelogram-like shape in the upper left quadrant, and the other is a smaller, more irregular red shape in the lower left quadrant. The text is positioned in the lower right area of the page.

## 7. Aktuelle Vergütungs- reports Deutschland 2019

# 7. 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



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 PDF
- individuelle 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 eigener Daten mit Marktdaten
- Speicherung von Unternehmens-, Positions- und Matchingprofilen

**Bei Interesse an unserem Tool kontaktieren Sie unsere Experten:**

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



**Thomas Kerschbaumer**  
Principal Data Management  
[Thomas.Kerschbaumer@kienbaum.de](mailto:Thomas.Kerschbaumer@kienbaum.de)



**Victoria Perlwitz**  
Client Development / Data Management  
[Victoria.Perlwitz@kienbaum.de](mailto:Victoria.Perlwitz@kienbaum.de)

**Kienbaum**



[www.kienbaum.de](http://www.kienbaum.de)