

Vergütungsreport

RETAIL

2018

© Copyright 2018

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

shop.kienbaum.com
www.kienbaum.de

Projektleitung:
[Sylvia Löbach](#)
sylvia.loebach@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	5		
1.1 Vorwort.....	5		
1.2 Ansprechpartner.....	6		
1.3 Das Wichtigste in Kürze	7		
2. Komponenten der Vergütung	8		
2.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen.....	9		
Verteilung der Gesamtdirektvergütung (in %) von Führungspositionen.....	9		
Verteilung der Gesamtdirektvergütung (in %) von Spezialisten	10		
Verteilung der Gesamtdirektvergütung (in %) von Sachbearbeitern	10		
2.1.1 Gesamtvergütung nach Positionen.....	11		
Rangfolge der Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Positionen.....	12		
Spannen Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Positionen.....	13		
2.1.2 Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen	16		
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen.....	17		
2.1.3 Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße	18		
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Positionsgruppen und Beschäftigten	18		
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Beschäftigten	19		
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Umsatz	20		
2.1.4 Gesamtvergütung nach Ertragslage.....	21		
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Ertragslage	21		
2.1.5 Gesamtvergütung nach Regionen.....	22		
Regionale Vergütungsunterschiede (Index, Bundesdurchschnitt = 100)	22		
2.1.6 Gesamtvergütung nach Personalverantwortung	23		
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) von Führungskräften nach Ausprägungen und Personalverantwortung	24		
2.1.7 Gesamtvergütung nach Positionszugehörigkeit und Berufserfahrung	25		
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Positionszugehörigkeit	26		
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Berufserfahrung.	27		
2.1.8 Gesamtvergütung nach Berufsausbildung.....	28		
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Ausbildung	29		
2.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung	30		
2.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung.....	30		
Bruttomonatsgehalt (in €) und Grundvergütung (in Tsd. €) nach Positionen ...	31		
Grundvergütung (in Tsd. €) nach Positionen.....	34		
2.2.2 Gehaltssteigerungen	37		
Grundvergütungssteigerung (in %) von 2017 auf 2018 nach Ausprägungen	37		
2.3 Variable Vergütung	38		
2.3.1 Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/STI).....	38		
Verbreitung der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI) nach Positionsgruppen.....	38		
Höhe der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI) nach Positionsgruppen	39		
Anteil der jahresbezogenen variablen Vergütung an Gesamtdirektvergütung nach Positionsgruppen	40		
Jahresbezogene variable Vergütung (Short Term Incentives/STI) nach Positionen.....	41		
Spanne der variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI) in Tsd. €	44		
Gesamtdirektvergütung mit und ohne variable Vergütung nach Positionsgruppen	47		

2.3.2	Zielorientierte variable Vergütungssysteme	48
	Jahresbezogene variable Zielvergütung (bei 100 %)	49
2.4	Zusatzleistungen, Arbeitszeiten und sonstige Vergütungskomponenten	50
2.4.1	Betriebliche Altersversorgung	50
	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (in %) nach Positionsgruppen und Beschäftigten	51
	Zusageformen (in %)	54
	Die häufigsten Bezugsgrößen von Leistungszusagen (in %)	56
2.4.2	Firmenwagen	58
	Empfänger von Firmenwagen (in %) nach Ausprägungen	59
	Empfänger von Firmenwagen (in %) nach Positionen	60
	Budgets von Firmenwagen (in Tsd. €) nach Positionsgruppen	63
3.	Gesamtübersichten	64
	Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten	65
	Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Umsatz	68
4.	Anhang	71
4.1	Hinweise zur Methodik	71
4.1.1	Der Untersuchungskreis	71
	Datengrundlage nach Positionsgruppen	72
	Datengrundlage nach Beschäftigten	72
	Datengrundlage nach Umsatz (in Mio. Euro)	72
	Datengrundlage nach Gemeindegröße	72
4.1.2	Methodik der Analyse	73
4.1.3	Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung	74
4.1.4	Praktische Hinweise für die Anwendung	75
4.2	Compensation Glossar	76
5.	Aktuelle Vergütungsreports Deutschland 2018	78

1. Einleitung

1.1 Vorwort

Wie gewinne und binde ich Top-Talente im Bereich Retail? Sind die Vergütungsstrukturen meiner Organisation tatsächlich marktgerecht, oder hinken wir hinterher? Und: welche Vergütung ist im konkreten Einzelfall tatsächlich angemessen?

Der Bereich Retail sieht sich aktuell einigen Herausforderungen gegenüber: Ob Onlinehandel, Internet der Dinge oder neue Strukturen wie beispielsweise der kassenlose Supermarkt sind nur einige der aktuellen Kernthemen und erhöhen den Druck auf Unternehmen.

Aus der HR-Perspektive ist es daher essentiell, wichtige Positionen mit den besten Führungs- und Fachkräften zu besetzen, und diese zu halten. Durch den externen Vergleich mit Vergütungshöhen und -strukturen anderer Unternehmen Ihrer Branche bietet die vorliegende Studie eine objektive Informationsgrundlage um Sie in Ihrer Entscheidungsfindung zu unterstützen.

Fokussiert auf die Zielgruppe Retail schafft unser Vergütungsreport das nötige Fundament zu einer marktgerechten Vergütung. Ziel dieser aktuellen Untersuchung ist es, für Sie als Entscheider¹⁾ im HR Management die nötige Transparenz über Höhe und Zusammensetzung des Gesamteinkommens zu schaffen. Damit bietet unser Report Ihnen aktuelle Informationen und Anregungen

- » zur Festsetzung einer marktgerechten Vergütung,
- » zur Vermeidung überhöhter Fluktuation und fehlender Motivation,
- » zu mehr Sicherheit bei Gehaltsverhandlungen,
- » zur Besetzung Ihrer Top-Positionen.

Die High-Performer wissen um ihren Marktwert, und mit diesem individuellen Marktvergleich erhalten Sie die Chance, sich perfekt auf Gehaltsrunden und –absprachen mit den Spezialisten in Ihrer Organisation vorzubereiten.

Der Vergütungsreport Retail behandelt die 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 für alle Positionen.

Im vorliegenden Bericht fokussieren wir uns auf eine Auswahl an üblichen Funktionen. Sollten Sie eine Funktion vermissen bzw. einen breiteren Teilnehmerkreis wünschen, oder besteht Interesse an generellen Vergütungstatbeständen und –tendenzen, möchten wir Sie auf unsere allgemeineren Studienberichte aufmerksam machen. Im Anhang finden Sie Näheres zu unserem breit gefächerten Leistungsprogramm. Zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren, wir stellen Ihnen gern die gewünschten Daten zusammen.

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

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

¹⁾ Um die Lesbarkeit des Textes nicht zu erschweren, werden alle Personenbenennungen in der männlichen Form gehalten und sind als Kurzform für beide Geschlechter gedacht.

1.2 Ansprechpartner



Nils Prüfer
Principal

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

Telefon: +49 211 96 59-221
E-Mail: nils.pruefer@kienbaum.de



Sylvia Löbach
Senior Referentin Data Management

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

Telefon: +49 221 - 801 72 - 609
E-Mail: sylvia.loebach@kienbaum.de

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**

Positionsübersicht

Position
Leiter Finanz- und Rechnungswesen
Spezialist Finanzen
Sachbearbeiter Finanzen
Leiter Bilanzbuchhaltung/Buchhaltung
Bilanzbuchhalter
Sachbearbeiter Buchhaltung
Leiter Revision
Spezialist Revision
Leiter Controlling
Controller
Leiter Personal
Referent Personal
Sachbearbeiter Personal
Leiter IT
Leiter Anwendungsentwicklung (Applications)
IT Anwendungsentwickler (Anwendungsprogrammierer)
Leiter IT Betrieb (Operations)
IT Systemadministrator (Systembetreuer)
IT Supporter
Leiter Allgemeine Verwaltung/Organisation
Spezialist Verwaltung/Organisation

Position
Sachbearbeiter Verwaltung/Organisation
Leiter Unternehmensplanung/-entwicklung
Spezialist Unternehmensentwicklung
Leiter Expansion/Business Development
Experte Expansion/Business Development
Leiter Recht
Referent Recht
Leiter Unternehmenskommunikation/PR
Referent Unternehmenskommunikation/PR
Leiter Logistik/Supply Chain Management
Spezialist Logistik/Supply Chain Management
Leiter Vertrieb
Außendienstmitarbeiter Vertrieb
Sachbearbeiter Vertrieb
Leiter Vertriebssteuerung/-controlling
Spezialist Vertriebssteuerung/-controlling
Leiter Marketing
Referent Marketing
Referent Online Marketing
Sachbearbeiter Marketing
Leiter Werbung

Position
Spezialist Werbung
Leiter Produktmanagement
Produktmanager
Leiter Einkauf
Spezialist Einkauf
Sachbearbeiter Einkauf
Leiter Category Management
Leiter E-Commerce
Experte E-Commerce
Leiter Qualitätsmanagement/Qualitätswesen
Spezialist/Beauftragter Qualitätswesen
Sachbearbeiter Qualitätswesen

4. Anhang

4.1 Hinweise zur Methodik

4.1.1 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 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 12: Datengrundlage nach Positionsgruppen

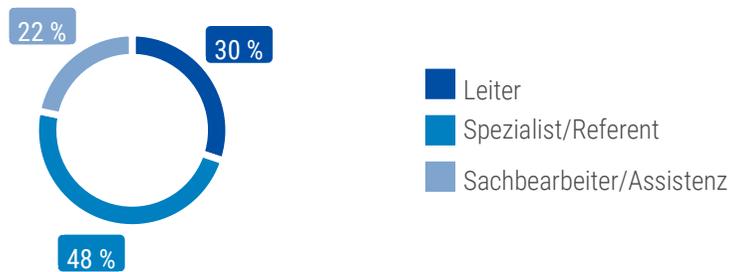


Abbildung 14: Datengrundlage nach Umsatz (in Mio. Euro)

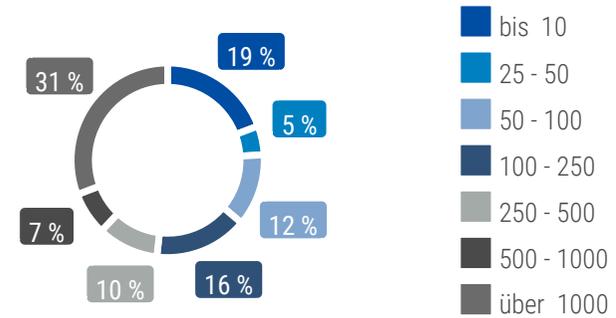


Abbildung 13: Datengrundlage nach Beschäftigten

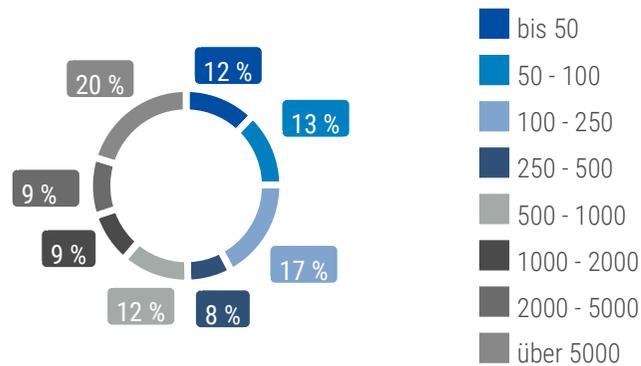
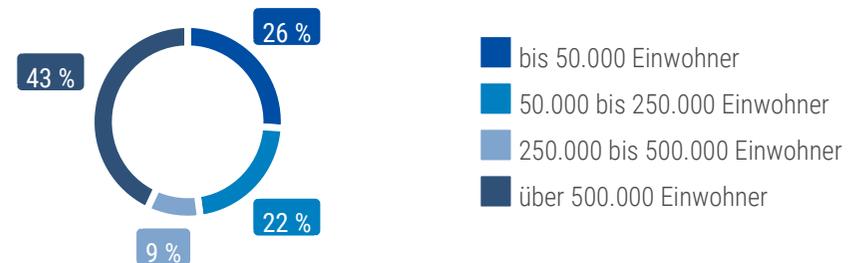


Abbildung 15: Datengrundlage nach Gemeindegröße



4.1.2 Methodik der Analyse

Eine wesentliche Determinante für die Qualität der Analyse ist die Datenbasis. Neben der reinen Größe der Stichprobe spielt die Qualität der Daten eine wichtige Rolle. Wir nutzen modernste statistische Verfahren um die Datenqualität zu sichern. Grundlegend ist die Datenqualität der Rohdaten bereits als sehr gut zu bewerten, da wir die Vergütungsdaten direkt aus den Systemen der Arbeitgeber erhalten. Da diese Datenbasis in der Regel auch auszahlungsrelevant ist, sind die Daten in den meisten Fällen von hoher Qualität. Darüber hinaus bereinigen wir die Daten in vollautomatisierten Prozessen, um Unplausibilitäten, Tippfehler und Ausreißer in den Daten zu bereinigen. Das Ergebnis ist ein Datensatz der höchsten Qualitätsansprüchen genügt.

Damit Sie aus den Auswertungen verlässliche Schlüsse ziehen können, ist zudem die Repräsentativität der Daten von großer Bedeutung. Ziel ist es, dass sie die Ergebnisse der Analyse auf ihr Unternehmen oder ihren konkreten Fall übertragen können. In wissenschaftlichen Studien wird dies zum Beispiel durch die Erhebung einer Zufallsstichprobe gewährleistet.

Da die Vergütungsdaten aus der Kienbaum Vergütungsdatenbank im überwiegenden Maße aus unseren Beratungsprojekten resultieren, kann von keiner Zufallsstichprobe ausgegangen werden. Aus diesem Grund verwenden wir für die Analyse modernste statistische Methoden, um basierend auf den vorliegenden Daten valide Aussagen treffen zu können. Hierfür verwenden wir z. B. sogenannte survey weights, welche aus administrativen Quellen, wie zum Beispiel dem statistischen Bundesamt und der Bundesagentur

für Arbeit, stammen. Mit Hilfe dieser Stichprobengewichte kann etwaige Verzerrungen zur Grundgesamtheit, z.B. ein zu großer Anteil kleinerer Unternehmen, entgegengewirkt werden. Dadurch können aus den Auswertungen verlässliche generalisierbare Schlüsse gezogen werden.

Die Ergebnisse der Analyse werden durch statistische Verfahren, wie zum Beispiel lineare und nicht-lineare Regressionsmodelle ausgewertet. So wird die Plausibilität und Validität der Ergebnisse umfassend sichergestellt.

Um die Vergleichbarkeit der Tabellen untereinander zu gewährleisten, verwenden wir meist die Vergütungsgröße »Gesamtdirektvergütung«, da diese im Vergleich zu Monatsgehältern weitere Vergütungskomponenten wie Funktionszulagen, Sonderzahlungen und jährliche und mehrperiodige variable Vergütungsbestandteile enthält.

Alle angegebenen Werte berücksichtigen die Gehaltserhöhungen für das aktuelle Jahr. Waren die Erhöhungen zum Befragungszeitpunkt noch nicht bekannt, wurden von den beteiligten Unternehmen die geplanten Gehaltserhöhungen angegeben und bei der Berechnung der Jahresgrundvergütung berücksichtigt oder aus dem Vorjahr hochgerechnet. Die genannten Gehälter besitzen damit für das gesamte Kalenderjahr Gültigkeit.

4.1.3 Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung

Durchschnitte

Addition sämtlicher Angaben je Merkmal und Division durch die Anzahl der erfolgten Nennungen (arithmetische Mittelwerte).

Mediane und Quartile

Sofern nicht anders vermerkt, wird der Median in diesem Vergütungsreport angegeben.

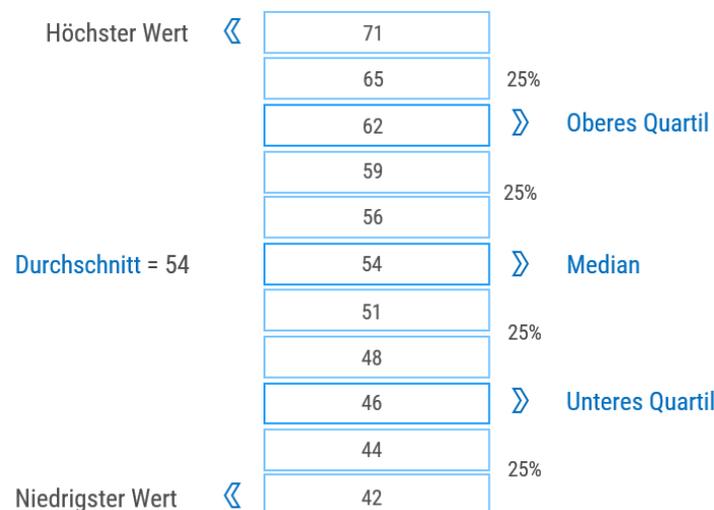
Die Schwankungen der Vergütungswerte sind in der Praxis recht groß. Um einen Überblick über diese Schwankungsbreite zu geben, verwenden wir Lagemaße. Neben dem Median als dem mittleren Wert innerhalb einer Verteilung geben wir die Werte für das untere und obere Quartil an. Zu diesem Zweck wird die Vergütung der Höhe nach geordnet und in eine Rangreihe gebracht. Der Median bezeichnet den Wert, der genau in die Mitte der Reihe fällt. Das untere Quartil wird errechnet, indem ein Viertel der Vergütungs-nennungen, vom niedrigsten Wert her beginnend, abgezählt wird. Entsprechend wird bei der Ermittlung des oberen Quartils vom höchsten Wert ausgegangen.

Somit haben jeweils

- › 25 % aller Positionsinhaber eine niedrigere Vergütung als das untere Quartil,
- › 25 % eine Vergütung zwischen dem unteren Quartil und dem Median,
- › 25 % eine Vergütung zwischen dem Median und dem oberen Quartil und schließlich

- › 25 % eine höhere Vergütung als das obere Quartil.

Dieser Sachverhalt wird an folgendem Beispiel von elf Nennungen deutlich:



Die Jahresgesamtvergütung einer bestimmten Position betragen z. B. (in Tsd. €): 42, 44, 46, 48, 51, 54, 56, 59, 62, 65, 71. Die von uns verwendeten statistischen Kennziffern zu diesem Beispiel ergeben sich aus folgender Grafik:

Zu beachten ist bei der Interpretation dieser Lagemaße, dass das untere und obere Quartil nicht etwa die Extremwerte der Vergütungsreihe darstellen, sondern dass jeweils 25 % der entsprechenden Mitarbeiter eine noch niedrigere bzw. höhere Vergütung erhalten.

Die statistische Auswertung zeigt, dass die Durchschnitte der Vergütungswerte im Allgemeinen höher oder niedriger liegen können als der Median. Das rührt im Wesentlichen

daher, dass die Durchschnittswerte durch den Einfluss einzelner sehr hoher oder niedriger Vergütungswerte stark nach oben oder unten gezogen werden.

Größenklassen

Die verwendeten Größenklassen schließen stets den rechten Rand ein, den linken dagegen aus. Die Beschäftigtenklasse »500 bis 1 000« umfasst also Unternehmen, die 501 Mitarbeiter oder mehr, jedoch nicht mehr als 1 000 Mitarbeiter beschäftigen.

4.1.4 Praktische Hinweise für die Anwendung

Der vorliegende Vergütungsreport bietet Ihnen eine Fülle von Informationen, die Ihnen bei der Entwicklung und Anpassung Ihrer Vergütungspolitik helfen.

Sollten Sie zum ersten Mal mit diesem Kienbaum Report arbeiten, möchten wir Ihnen im Folgenden anhand konkreter Anwendungsfälle einige Hinweise zur sinnvollen Nutzung der Studie geben.

Anwendungsbeispiel 1

Sie möchten eine spezielle Position im Unternehmen einstellen und benötigen eine grobe Orientierung darüber, in welchem Rahmen sich die marktübliche Jahresgesamtvergütung bewegt.

In den Tabellen und Positionsübersichten finden Sie genaue Angaben zum Marktwertrahmen der Jahresgesamtvergütung der Position nach unterem und oberem Quartil, Median und Durchschnitt.

Anwendungsbeispiel 2

Sie benötigen im schnellen Zugriff einen zuverlässigen Wert der angemessenen Jahresgesamtvergütung für eine spezielle Position mit einer Positionszugehörigkeit von beispielsweise zwei bis fünf Jahren.

In diesem Fall finden Sie die dazugehörigen Marktdaten in den Tabellen Gesamtdirektvergütung nach Einflussgrößen – genauer nach Positionszugehörigkeit und Berufserfahrung.

Anwendungsbeispiel 3 – Mischpositionen

Oftmals sind Mitarbeiter aufgrund ihrer vielschichtigen Tätigkeit (besonders in kleinen und mittleren Unternehmen) nicht eindeutig einer bestimmten von uns angegebenen Position zuzuordnen. Vielmehr betrifft ihre Tätigkeit Teile mehrerer Positionen. In solchen Fällen ist abzuwägen, ob man die Vergütung nach dem anspruchsvollsten Merkmal der Tätigkeit ausrichtet oder ob man die prozentualen Anteile an den einzelnen Positionen festlegt, die Beträge errechnet und daraus den Durchschnitt bildet.

4.2 Compensation Glossar

Ausbildung

In der vorliegenden Untersuchung ist der höchste berufliche Bildungsabschluss abgebildet. Nicht abgefragt werden allgemeinbildende Schulabschlüsse wie z. B. Haupt-, Real-, schulabschluss oder Abitur.

Ausprägungen

Den Positionen werden je drei Positionsausprägungen zugeordnet, die den Erfahrungslevel bzw. Karrierelevel des Positionsinhabers widerspiegeln und damit zu einer verfeinerten Aussage über die Einzelposition führen.

Berufserfahrung

Die Berufserfahrung orientiert sich in der vorliegenden Untersuchung an den Jahren nach Abschluss der Hauptausbildung des Positionsinhabers.

Betriebliche Altersversorgung

In der vorliegenden Untersuchung wird ausschließlich die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung betrachtet.

Einflussgrößen

Unter dem Begriff Einflussgrößen werden in der vorliegenden Untersuchung alle externen Marktfaktoren, unternehmensspezifische Faktoren, wie z.B. Umsatz, Mitarbeiterzahl oder Branche, positionsspezifische Faktoren, wie Hierarchie oder Personalverantwortung sowie personenspezifischen Einflussfaktoren, wie Berufserfahrung oder Ausbildung, zusammengefasst, die Einfluss auf die Höhe der Vergütung haben.

Führungskräfte

Angestellter, der auf Führungsebene (disziplinarisch u. ggf. auch fachlich) Mitarbeiter führt, z. B. Abteilungsleiter Vertrieb.

Firmenwagen

In der vorliegenden Untersuchung werden ausschließlich Firmenwagen behandelt, die vom Unternehmen gestellt werden.

Gesamtdirektvergütung

Summe aus Grundvergütung und variablen Vergütungsbestandteilen (wie jahresbezogene und mehrperiodige variable Vergütung). In der Gesamtdirektvergütung nicht erfasst sind dagegen geldwerte Vorteile von betrieblichen Zusatzleistungen sowie Mehrarbeitsvergütungen.

Gesamtbarvergütung (IST):

Beinhaltet die Jahresgrundvergütung und die tatsächlich ausgezahlte jahresbezogene variable Vergütung.

Gesamtbarvergütung (ZIEL):

Beinhaltet die Jahresgrundvergütung und die jahresbezogene variable Vergütung bei 100 % Zielerreichung.

Gesamtvergütung

= Gesamtdirektvergütung.

Grundvergütung

Ergibt sich aus den Bruttomonatsbezügen multipliziert mit der Anzahl der Zahlungen pro Jahr. Darin einbezogen werden auch Weihnachts- und Urlaubsgelder (sofern diese als feste Beträge gezahlt werden, wurden sie in Gehaltsanteile umgerechnet). Vergütungen von Teilzeitbeschäftigten werden auf 100 % hochgerechnet.

Jahresbezogene variable Vergütung

(Short Term Incentives/STI)

Unter diesem Begriff werden in der Untersuchung klassische Tantieme- oder Bonuszahlungen mit jährlicher Bezugsbasis (d.h. jährliche Auszahlung) zusammengefasst.

Jahresgesamtbarvergütung (IST):

= Gesamtbarvergütung (IST).

Jahresgesamtbarvergütung (ZIEL):

= Gesamtbarvergütung (ZIEL).

Jahresgrundvergütung

= Grundvergütung.

Jahresgesamtdirektvergütung

= Gesamtdirektvergütung.

Long Term Incentives

= Mehrperiodige variable Vergütung

Mehrperiodige variable Vergütung (Long Term Incentives/LTI)

Unter diesem Begriff werden in der Untersuchung nicht-aktienbasierte und aktienbasierte erfolgsabhängige Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage zusammengefasst.

Personalverantwortung

Dargestellt nach der Anzahl der Mitarbeiter, die (nach Köpfen) dem Positionsinhaber direkt und indirekt unterstellt sind.

Positionsausprägungen

= Ausprägungen

Positionsgruppe

Jede einzelne Position dieses Reports wird eindeutig einer der drei Positionsgruppen Führungskräfte, Spezialisten oder Sachbearbeiter zugeordnet.

Positionszugehörigkeit

Anzahl der Jahre, die der Positionsinhaber in seiner jetzigen Position tätig ist. Hierzu zählen auch Jahre, in denen der Positionsinhaber in einer anderen Firma tätig war.

Sachbearbeiter

Angestellter in einem erlernten Beruf (Ausbildung), der eine qualifizierte administrative Tätigkeit ausübt, z. B. Sachbearbeiter Buchhaltung.

Short Term Incentives

= Jahresbezogene variable Vergütung

Spezialisten

Angestellter, der auf Spezialistenebene für ein oder mehrere Aufgabengebiete zuständig ist, für die i.d.R. (Fach-) Hochschulstudium oder vergleichbare Ausbildung erforderlich sind; keine disziplinarische Personalverantwortung, z. B. Personalreferent.

Variable Vergütung

Zur variablen Vergütung gehören sowohl jahresbezogene, sogenannte Short Term Incentives, als auch mehrperiodige, variable Vergütungsbestandteile, sogenannte Long Term Incentives.

Vergütung

Der Begriff Vergütung wird in der vorliegenden Untersuchung als allgemeiner, übergeordneter Begriff in den Texten verwendet. Im Detail unterscheiden wir Grundvergütung, Gesamtbarvergütung, Gesamtdirektvergütung und variable Vergütung zur Kennzeichnung der einzelnen Vergütungskomponenten.

Zusatzleistungen

Unter diesem Begriff werden in dieser Untersuchung die betriebliche Altersversorgung und Firmenwagen behandelt.

5. Aktuelle Vergütungsreports Deutschland 2018

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung unserer aktuellen Vergütungsreports.

Alle Reports sowie weitere Vergütungsdaten- und -handlingprodukte finden Sie unter:

> shop.kienbaum.com.

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 so-wie personenspezifischen Einflussgrößen



COMPENSATION PORTAL

in nur 3 Schritten zur Gehaltsinformation

Mit unserem Online Vergütungstool 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

Regelmäßig aktualisierte und ergänzte Jobpositionen.

Funktionsweisen



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



> Regelmäßige Ergänzung der Datenbasis um neue Stellen



> bequemes Handling
> vielfältige Auswahlkriterien



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



> ca. 200 Jobs pro Land
> Auswertungen auf der Basis von mehr als 600.000 Vergütungsdatensätzen



> Datenexport in Excel und PDF
> individuelle Ergebnisberichte

Compensation Portal Premium oder Compact – ganz auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten

COMPACT

bietet Ihnen uneingeschränkten Zugang zur Online-Vergütungsdatenbank von Kienbaum.

- > bis zu 200 Positionen (variabel pro Land und Produktzuschnitt) und 23 Branchen
- > 5 Benutzer-Accounts inklusive steuerbarer Rechtevergabe
- > Individuelle Berichtserstellung
- > Ausgabe als Online-Ergebnisbericht und/oder PDF- bzw. Excel-Export
- > Verständliche und intuitive Handhabung
- > inklusive freier Downloads ausgewählter Kienbaum Vergütungsreports (abhängig von Land und Produktzuschnitt)

PREMIUM

bietet Ihnen über die Schnellabfrage hinaus zahlreiche Features und ist damit das professionelle Werkzeug für routinierte Vergütungsfragen in der täglichen Personalarbeit.

- > über 200 Positionen (variabel pro Land) und aus 23 Branchen
- > 20 Benutzer-Accounts inklusive steuerbarer Rechtevergabe
- > Profi-Abfrage mit Speicherung von Unternehmens-, Positions- und Matchingprofilen
- > Gegenüberstellung eigener Daten und Marktdaten
- > Individuelle Berichtserstellung
- > Ausgabe als Online-Ergebnisbericht und/oder PDF- bzw. Excel-Export
- > Verständliche und intuitive Handhabung
- > inklusive freier Downloads aller Kienbaum Vergütungsreports des Länderpakets, Studien und Trendinformationen

Bei Interesse an unserem Tool kontaktieren Sie unsere Experten:

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

> www.compensation-portal.kienbaum.com



Thomas Kerschbaumer

Principal Data Management
thomas.kerschbaumer@kienbaum.de



Victoria Perlwitz

Client Development / Data Management
victoria.perlwitz@kienbaum.de

