



Vergütungsreport

Spezialisten & Fachkräfte 2020

9. Ausgabe

© Copyright 2020

Kienbaum Consultants International GmbH

Edmund-Rumpler-Straße 5

51149 Köln

shop.kienbaum.com

www.kienbaum.de

Projektleitung:

Dr. Michael Kind

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	6	2.3.2 Berechnung und Kriterien der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI)	63
1.1 Vorwort.....	6	2.3.3 Zielorientierte variable Vergütungssysteme.....	65
1.2 Das Wichtigste in Kürze.....	7	2.4 Zusatzleistungen, Arbeitszeiten und sonstige Vergütungskomponenten	66
2. Komponenten der Vergütung.....	9	2.4.1 Betriebliche Altersversorgung	66
2.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen	10	2.4.2 Firmenwagen.....	77
2.1.1 Gesamtvergütung nach Positionen.....	13	2.4.3 Arbeitszeit.....	83
2.1.2 Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen.....	18	2.4.4 Mehrarbeitsvergütung.....	83
2.1.3 Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße	21	2.4.5 Rufbereitschaft und Schichtarbeit.....	83
2.1.4 Gesamtvergütung nach Wirtschaftszweigen/Branchen.....	24	3. Gesamtübersichten	89
2.1.5 Gesamtvergütung nach Ertragslage.....	27	4. Positionsübersichten	132
2.1.6 Gesamtvergütung nach Regionen	28	4.1 Positionsübersicht: Spezialist Finanzen.....	140
2.1.7 Gesamtvergütung nach Status.....	30	4.2 Positionsübersicht: Sachbearbeiter Finanzen.....	142
2.1.8 Gesamtvergütung nach Positionszugehörigkeit und Berufserfahrung	32	4.3 Positionsübersicht: Bilanzbuchhalter	144
2.1.9 Gesamtvergütung nach Berufsausbildung und Absolventen-gehälter	36	4.4 Positionsübersicht: Sachbearbeiter Buchhaltung.....	146
2.1.10 Gesamtvergütung nach Geschlecht.....	43	4.5 Positionsübersicht: Spezialist Revision.....	148
2.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung	44	4.6 Positionsübersicht: Controller	150
2.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung	44	4.7 Positionsübersicht: Referent Personal.....	152
2.2.2 Gehaltssteigerungen.....	51	4.8 Positionsübersicht: Sachbearbeiter Personal	154
2.2.3 Entwicklungen im Zeitvergleich	53	4.9 Positionsübersicht: Sachbearbeiter Gehaltsbuchhaltung	156
2.3 Variable Vergütung.....	54	4.10 Positionsübersicht: IT Anwendungsentwickler (Anwendungs-programmierer)	158
2.3.1 Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/STI)	54	4.11 Positionsübersicht: IT Softwareingenieur.....	160
		4.12 Positionsübersicht: IT Datenbankadministrator	162

4.13	Positionsübersicht: IT Systemadministrator (Systembetreuer)	164	4.37	Positionsübersicht: Experte E-Commerce	212
4.14	Positionsübersicht: IT Anwendungsanalyst	166	4.38	Positionsübersicht: Sachbearbeiter Kundendienst/Kunden- betreuung	214
4.15	Positionsübersicht: IT Supporter	168	4.39	Positionsübersicht: Servicetechniker/Kundendienst	216
4.16	Positionsübersicht: IT User Helpdesk-Spezialist	170	4.40	Positionsübersicht: Projektleiter Forschung und Entwicklung	218
4.17	Positionsübersicht: Sachbearbeiter Verwaltung/Organisation	172	4.41	Positionsübersicht: Spezialist Forschung und Entwicklung	220
4.18	Positionsübersicht: Chefsekretariatskraft, Chefassistenz	174	4.42	Positionsübersicht: Laborfachkraft	222
4.19	Positionsübersicht: Bereichssekretariatskraft, Projektassistenz	176	4.43	Positionsübersicht: Ingenieur Fertigung/Produktion/Betrieb	224
4.20	Positionsübersicht: Abteilungs-/Teamsekretariatskraft	178	4.44	Positionsübersicht: Techniker Produktion	226
4.21	Positionsübersicht: Fremdsprachensekretariatskraft, -korrespondenz	180	4.45	Positionsübersicht: Facharbeiter Produktion	228
4.22	Positionsübersicht: Empfangskraft/Telefondienst	182	4.46	Positionsübersicht: Ingenieur Produktions- und Verfahrenstechnik	230
4.23	Positionsübersicht: Referent Recht	184	4.47	Positionsübersicht: Konstruktionsingenieur	232
4.24	Positionsübersicht: Compliance Manager	186	4.48	Positionsübersicht: Konstruktionstechniker	234
4.25	Positionsübersicht: Referent Unternehmenskommunikation/PR	188	4.49	Positionsübersicht: Spezialist/Beauftragter Qualitätswesen	236
4.26	Positionsübersicht: Spezialist Einkauf	190	4.50	Positionsübersicht: Sachbearbeiter Qualitätswesen	238
4.27	Positionsübersicht: Sachbearbeiter Einkauf	192	5. Anhang	241	
4.28	Positionsübersicht: Disponent	194	5.1 Hinweise zur Methodik	241	
4.29	Positionsübersicht: Referent Marketing	196	5.1.1 Der Untersuchungskreis	241	
4.30	Positionsübersicht: Referent Online Marketing	198	5.1.2 Methodik der Analyse	247	
4.31	Positionsübersicht: Produktmanager	200	5.1.3 Kienbaum Grades	248	
4.32	Positionsübersicht: Account Manager Online	202	5.1.4 Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung	251	
4.33	Positionsübersicht: Sachbearbeiter Vertrieb	204	5.1.5 Praktische Hinweise für die Anwendung	252	
4.34	Positionsübersicht: Vertriebsinnendienst (operativ)	206	5.2 Compensation Glossar	253	
4.35	Positionsübersicht: Außendienstmitarbeiter Vertrieb	208	6. Aktuelle Vergütungsreports Deutschland 2020	256	
4.36	Positionsübersicht: Spezialist Vertriebssteuerung/-controlling	210			

1. Einleitung

1.1 Vorwort

Eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung ist eine wichtige Voraussetzung zur Rekrutierung von qualifizierten Spezialisten und Fachkräften¹⁾ und zur langfristigen Bindung an das Unternehmen. Welche Vergütung ist im Einzelfall tatsächlich angemessen? Diese Frage lässt sich nur durch den Vergleich mit Vergütungshöhen und -strukturen anderer Unternehmen ermitteln.

Eine fundierte Grundlage hierfür bietet Ihnen unser Vergütungsreport » Spezialisten & Fachkräfte«. 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,
- » zu mehr Sicherheit bei Gehaltsverhandlungen,

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.

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 3 und 4 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 5.

Da sich die im vorliegenden Bericht dargestellten Ergebnisse an einen breiten Teilnehmerkreis richten, sind sie auf generelle Vergütungstatbestände und -tendenzen ausgerichtet. Dem besonders gelagerten Einzelfall werden sie dadurch

nicht immer gerecht. Für diese Fälle möchten wir Sie auf unsere individuellen Marktvergleiche 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.



Dr. Michael Kind
Projektleiter

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)
-

= Gesamtdirektvergütung
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
Gesamtdirektvergütung + 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.

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 29: [Datengrundlage nach Positionen](#)

Position	Positionsinhaber
Spezialist Finanzen	1.037
Sachbearbeiter Finanzen	2.045
Bilanzbuchhalter	644
Sachbearbeiter Buchhaltung	657
Spezialist Revision	774
Controller	2.322
Referent Personal	1.248
Sachbearbeiter Personal	1.129
Sachbearbeiter Gehaltsbuchhaltung	233
IT Anwendungsentwickler (Anwendungsprogrammierer)	2.424
IT Softwareingenieur	1.300
IT Datenbankadministrator	38
IT Systemadministrator (Systembetreuer)	2.422
IT Anwendungsanalyst	169
IT Supporter	1.159
IT User Helpdesk-Spezialist	451
Sachbearbeiter Verwaltung/Organisation	3.287
Chefsekretariatskraft, Chefassistentz	1.762
Bereichssekretariatskraft, Projektassistentz	466
Abteilungs-/Teamsekretariatskraft	1.118
Fremdsprachensekretariatskraft, -korrespondenz	50

Position	Positionsinhaber
Empfangskraft/Telefondienst	479
Referent Recht	601
Compliance Manager	276
Referent Unternehmenskommunikation/PR	517
Spezialist Einkauf	1.456
Sachbearbeiter Einkauf	1.269
Disponent	628
Referent Marketing	1.520
Referent Online Marketing	36
Produktmanager	1.053
Account Manager Online	18
Sachbearbeiter Vertrieb	2.849
Vertriebsinnendienst (operativ)	3.904
Außendienstmitarbeiter Vertrieb	3.411
Spezialist Vertriebssteuerung/-controlling	517
Experte E-Commerce	2
Sachbearbeiter Kundendienst/Kundenbetreuung	20.647
Servicetechniker/Kundendienst	2.068
Projektleiter Forschung und Entwicklung	106
Spezialist Forschung und Entwicklung	3.090
Laborfachkraft	82
Ingenieur Fertigung/Produktion/Betrieb	833

Position	Positionsinhaber
Techniker Produktion	1.544
Facharbeiter Produktion	637
Ingenieur Produktions- und Verfahrenstechnik	195
Konstruktionsingenieur	593
Konstruktionstechniker	138
Spezialist/Beauftragter Qualitätswesen	645
Sachbearbeiter Qualitätswesen	2.028
insgesamt	75.877

Abbildung 35: Datengrundlage nach Wirtschaftszweigen

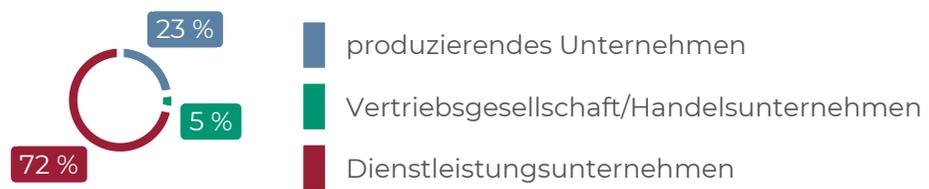


Abbildung 36: Datengrundlage nach Beschäftigten

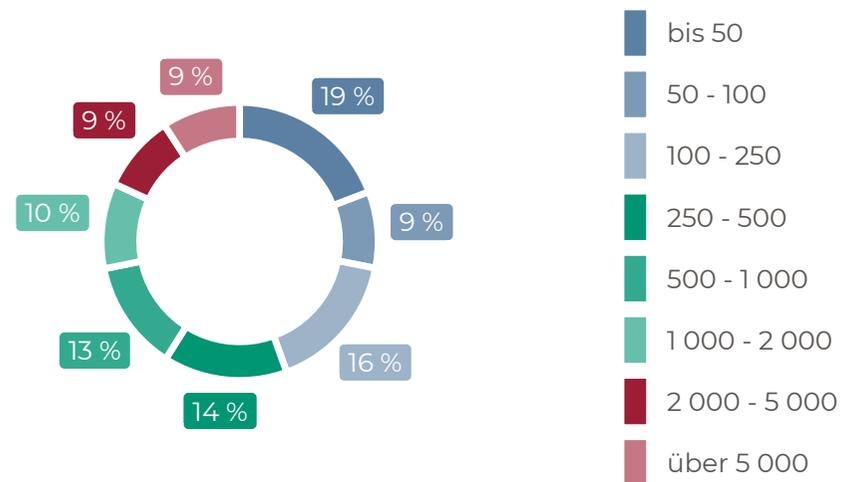


Abbildung 37: Datengrundlage nach Umsatz (in Mio. Euro)

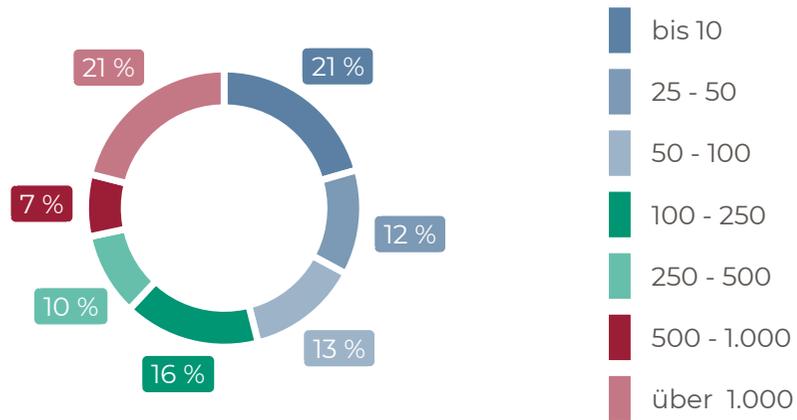
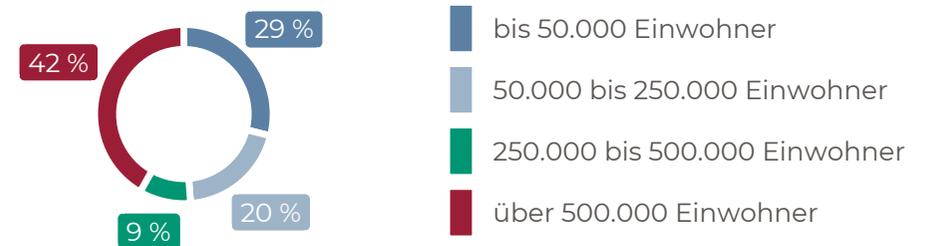


Abbildung 38: Datengrundlage nach Gemeindegröße



6. Aktuelle Vergütungsreports Deutschland 2020

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung der aktuellen Vergütungsreports.

Alle Reports sowie weitere Vergütungsdatenprodukte finden Sie unter:

> shop.kienbaum.com.

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



Geschäftsführer

Vergütung von Geschäftsführern:

- › 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 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 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 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

Compensation Portal



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 vielen Endgeräten bedienbar
- 
 Regelmäßig aktualisierte Daten
- 
 Absolute Sicherheit Ihrer Daten

- 
 - Gehaltsdaten aus über 8.000 Unternehmen von Top Executives, Führungskräften, Spezialisten und Fachkräften.
- 
 - Regelmäßige Ergänzung der Datenbasis um neue Stellen

- 
 - Aktuelle Daten aus D-A-CH, CEE-Raum, Spanien, Belgien und Türkei
- 
 - Datenexport in Excel und PDF
 - Individuelle Ergebnisberichte

- 
 - Mehr als 240 Jobs pro Land
 - Auswertungen auf der Basis von mehr als 800.000 Vergütungsdatensätzen
- 
 - 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 240 Positionen (variabel pro Land und Produktzuschnitt)
- Matching eigener Daten mit Marktdaten
- Ein Administrations-Account sowie 2 weiteren Benutzer-Accounts inklusive steuerbarer Rechtevergabe
- Speicherung von Unternehmens-, Positions- und Matchingprofilen



Bei Interesse an unserem Tool kontaktieren Sie unsere Experten:
 E-Mail: support-compensation-portal@kienbaum.de oder Fon: **+49 221 801 72-200**



Thomas Kerschbaumer
 Senior Manager Data Management



Victoria Perlwitz
 Client Development Data Management

Kienbaum



www.kienbaum.de