Kienbaum

Vergütungsreport

Geschäftsführer 2020

50. 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 5

1.1 Vorwort 5

1.2 Das Wichtigste in Kürze 6

2. Komponenten der Vergütung 8

2.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen 9

2.1.1 Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße 11

2.1.2 Gesamtvergütung nach Status 14

2.1.3 Gesamtvergütung nach Kapitalbeteiligung 20

2.1.4 Gesamtvergütung nach Konzernabhängigkeit 26

2.1.5 Gesamtvergütung nach geographischer Verantwortung 29

2.1.6 Gesamtvergütung nach Wirtschaftszweigen/ Branchen 31

2.1.7 Gehälter in Aktiengesellschaften 38

2.1.8 Gesamtvergütung nach Ertragslage 43

2.1.9 Gesamtvergütung nach Größe des Geschäftsführergremiums 47

2.1.10 Gesamtvergütung nach Aufgabenbereich 47

2.1.11 Gesamtvergütung nach Berufserfahrung/ Positionszugehörigkeit 48

2.1.12 Gesamtvergütung nach Berufsausbildung 51

2.1.13 Sonstige Einflussgrößen 53

2.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung 54

2.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung 54

2.2.2 Gehaltssteigerungen 56

2.2.3 Entwicklungen im Zeitvergleich 58

2.3 Variable Vergütung 59

2.3.1 Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/STI) 59

2.3.2 Berechnung und Kriterien der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI) 77

2.3.3 Verbreitung und Höhe mehrperiodiger variabler Vergütung (Long Term Incentives/LTI) 82

2.4 Zusatzleistungen, Arbeitszeiten und sonstige Vergütungskomponenten 84

2.4.1 Betriebliche Altersversorgung 84

2.4.2 Firmenwagen 93

3. Anhang 98

3.1 Hinweise zur Methodik 98

3.1.1 Der Untersuchungskreis 98

3.1.2 Methodik der Analyse 102

3.2 Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung 103

3.3 Exkurs: Verdeckte Gewinnausschüttung 104

3.3.1 Empfehlungen für die Gehaltsfestsetzung bei Gesellschafter-Geschäftsführern 104

3.3.2 Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 14.10.2002 109

3.3.3 Rechtsprechung 114

3.4 Compensation Glossar 123

4. Aktuelle Vergütungsreports Deutschland 2020 126

1. Einleitung

1. Einleitung

1.1 Vorwort

Eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung ist eine wichtige Voraussetzung zur Rekrutierung von qualifizierten Geschäftsführern[1] und deren 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 »Geschäftsführer«. 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, ohne, dass dem einzelnen Unternehmen hohe Kosten entstehen oder um die Vertraulichkeit der Gehaltsauskünfte gebangt werden muss.

Für Unternehmensleiter, die zugleich Kapitaleigner sind (= Gesellschafter-Geschäftsführer), bietet der Bericht eine anerkannte Argumentationshilfe gegenüber der Steuerbehörde, falls diese die Angemessenheit der Bezüge anzweifelt. Die Frage der verdeckten Gewinnausschüttung hat zwar durch Wegfall der Doppelbesteuerung im Zuge der Körperschaftsteuerreform an Gewicht verloren, sie bleibt jedoch für die Bemessung der Gewerbeertragsteuer nach wie vor aktuell.

Auch die häufigen Auseinandersetzungen mit den übrigen Kapitaleignern um Gehaltshöhe und -entwicklung werden durch den von unabhängiger Seite erarbeiteten Bericht entscheidend versachlicht. Das gilt grundsätzlich auch für die Geschäftsführer, die nicht am Unternehmenskapital beteiligt sind (= Angestellte-Geschäftsführer).

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. 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

[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.

3. Anhang

3. Anhang

3.1 Hinweise zur Methodik

3.1.1 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 Geschäftsführer von GmbHs und anderen Rechtsformen untersucht. Vorstände von Aktiengesellschaften sind nicht Gegenstand der hier verwendeten Datengrundlage.

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 48: Datengrundlage nach Positionen

Position	Positionsinhaber
Alleingeschäftsführer	521
Vorsitzender der Geschäftsführung	1.299
Mitglied der Geschäftsführung	3.170
insgesamt	4.990

Abbildung 21: Datengrundlage nach Wirtschafts-zweigen

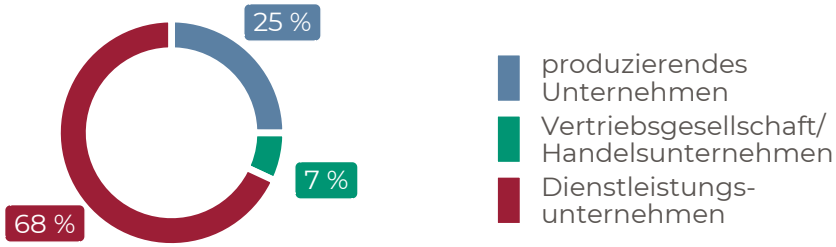


Abbildung 22: Datengrundlage nach Beschäftigten

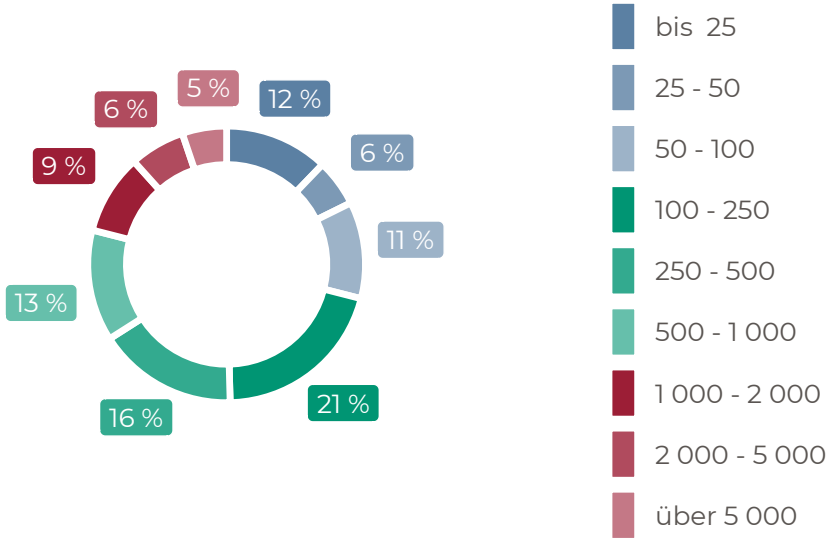


Abbildung 23: Datengrundlage nach Umsatz (in Mio. Euro)

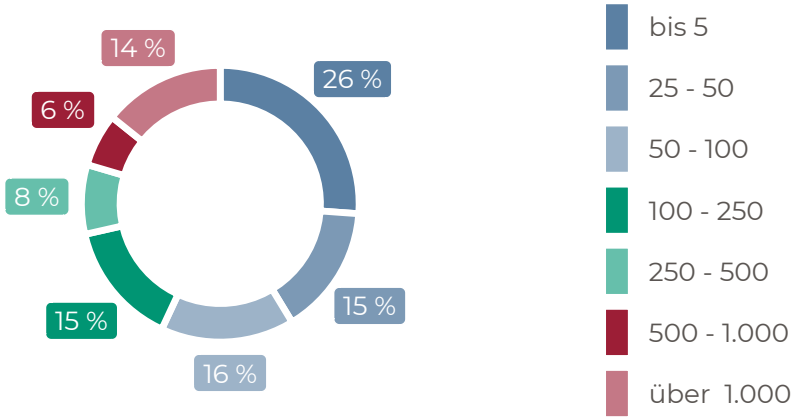
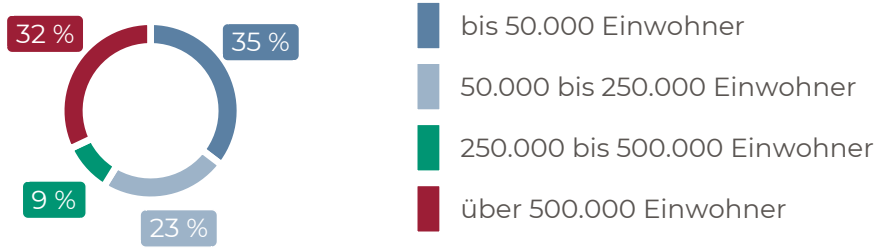


Abbildung 24: Datengrundlage nach Gemeindegröße



3.4 Compensation Glossar

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

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 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.

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.

Kapitalbeteiligung
Hält ein Geschäftsführer Kapital am geführten Unternehmen, wird dieser als Gesellschafter-Ge-

schäftsführer (auch geschäftsführender Gesellschafter) bezeichnet. Der Fremd-Geschäftsführer ohne Kapitalbeteiligung wird als Angestellter-Geschäftsführer bezeichnet.

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.

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.

Short Term Incentives
= Jahresbezogene variable Vergütung

Status
Unter Status (oder auch hierarchischem Rang) eines Geschäftsführers wird entweder der Allein-Geschäftsführer oder – bei einem mehrköpfigem Gremium – der Vorsitzende/Sprecher der Geschäftsführung oder das Mitglied der Geschäftsführung verstanden.

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.

4. Aktuelle Vergütungs-reports Deutschland

4. 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

Kienbaum

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)
- Ein Administrations-Account sowie 2 weiteren 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:

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 Consultants International GmbH | Compensation & Performance Management

compensationportal.kienbaum.com

Kienbaum

www.kienbaum.de