



Vergütungsreport
**Führungskräfte & Spezialisten
in technischen Funktionen 2020**

48. Ausgabe

© Copyright 2020

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	6	2.3 Variable Vergütung.....	55
1.1 Vorwort.....	6	2.3.1 Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/STI).....	55
1.2 Das Wichtigste in Kürze.....	7	2.3.2 Berechnung und Kriterien der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI).....	64
2. Komponenten der Vergütung.....	9	2.3.3 Zielorientierte variable Vergütungssysteme.....	67
2.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen	10	2.3.4 Verbreitung und Höhe mehrperiodiger variabler Vergütung (Long Term Incentives/LTI).....	69
2.1.1 Gesamtvergütung nach Positionen.....	13	2.4 Zusatzleistungen, Arbeitszeiten und sonstige Vergütungskomponenten.71	
2.1.2 Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen.....	17	2.4.1 Betriebliche Altersversorgung	71
2.1.3 Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße	20	2.4.2 Firmenwagen.....	82
2.1.4 Gesamtvergütung nach Wirtschaftszweigen/Branchen.....	24	2.4.3 Arbeitszeit.....	88
2.1.5 Gesamtvergütung nach Ertragslage.....	27	2.4.4 Mehrarbeitsvergütung.....	88
2.1.6 Gesamtvergütung nach Regionen	28	2.4.5 Rufbereitschaft, Schichtarbeit und Auslösung.....	88
2.1.7 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Hierarchieebenen...30		3. Gesamtübersichten	94
2.1.8 Gesamtvergütung nach Status.....	33	4. Positionsübersichten	126
2.1.9 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Personalverantwortung	35	4.1 Positionsübersicht: Technische Gesamtleitung.....	131
2.1.10 Gesamtvergütung nach Positionszugehörigkeit & Berufserfahrung	36	4.2 Positionsübersicht: Werksleitung.....	134
2.1.11 Gesamtvergütung nach Berufsausbildung und Absolventengehälter.....	40	4.3 Positionsübersicht: Leiter Logistik/Materialwirtschaft/Einkauf.....	137
2.1.12 Gesamtvergütung nach Geschlecht.....	47	4.4 Positionsübersicht: Leiter Logistik/Supply Chain Management.....	140
2.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung	48	4.5 Positionsübersicht: Spezialist Logistik/Supply Chain Management	143
2.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung	48	4.6 Positionsübersicht: Vertriebsingenieur.....	146
2.2.2 Gehaltssteigerungen.....	53	4.7 Positionsübersicht: Leiter Forschung und Entwicklung	149
		4.8 Positionsübersicht: Projektleiter Forschung und Entwicklung.....	152

4.9	Positionsübersicht: Spezialist Forschung und Entwicklung.....	155
4.10	Positionsübersicht: Leiter Labor.....	158
4.11	Positionsübersicht: Leiter Produktentwicklung.....	161
4.12	Positionsübersicht: Manager Produktentwicklung.....	164
4.13	Positionsübersicht: Applikationsingenieur.....	167
4.14	Positionsübersicht: Leiter Produktion/Fertigung/Herstellung.....	170
4.15	Positionsübersicht: Betriebsleiter.....	173
4.16	Positionsübersicht: Ingenieur Fertigung/Produktion/Betrieb.....	176
4.17	Positionsübersicht: Techniker Produktion.....	179
4.18	Positionsübersicht: Leiter Lager.....	182
4.19	Positionsübersicht: Leiter Produktions- und Verfahrenstechnik.....	185
4.20	Positionsübersicht: Ingenieur Produktions- und Verfahrenstechnik.....	188
4.21	Positionsübersicht: Leiter Außenmontage/Services.....	191
4.22	Positionsübersicht: Leiter Arbeitsvorbereitung/Produktionsplanung.....	194
4.23	Positionsübersicht: Spezialist Arbeitsvorbereitung/ Produktionsplanung.....	197
4.24	Positionsübersicht: Leiter Werksplanung und Instandhaltung.....	200
4.25	Positionsübersicht: Ingenieur Werksplanung und Instandhaltung.....	203
4.26	Positionsübersicht: Leiter Konstruktion.....	206
4.27	Positionsübersicht: Konstruktionsingenieur.....	209
4.28	Positionsübersicht: Konstruktionstechniker.....	212
4.29	Positionsübersicht: Leiter Qualitätsmanagement/Qualitätswesen.....	215
4.30	Positionsübersicht: Leiter Umweltschutz.....	218
4.31	Positionsübersicht: Leiter Arbeitssicherheit.....	221
4.32	Positionsübersicht: Spezialist/Beauftragter Qualitätswesen.....	224

5.	Anhang.....	228
5.1	Hinweise zur Methodik.....	228
5.1.1	Der Untersuchungskreis.....	228
5.1.2	Methodik der Analyse.....	233
5.1.3	KRIEM Grades.....	235
5.1.4	Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung.....	238
5.1.5	Praktische Hinweise für die Anwendung.....	239
5.2	Compensation Glossar.....	240
6.	Aktuelle Vergütungsreports Deutschland 2020.....	244

1. Einleitung

1.1 Vorwort

Die wirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen, mit denen sich die deutschen Unternehmen in der Corona Krise konfrontiert sehen, bleiben herausfordernd. Zur Bewältigung der damit verbundenen betrieblichen Aufgaben sind engagierte und qualifizierte Mitarbeiter¹⁾ ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung ist eine wichtige Voraussetzung zur Rekrutierung von qualifizierten Führungs- und Fachkräften¹ und zur langfristigen Bindung an das Unternehmen. Welche Vergütung ist im Einzelfall tatsächlich angemessen? Diese Frage lässt sich nur durch den externen Vergleich mit Vergütungshöhen und -strukturen anderer Unternehmen ermitteln.

Eine fundierte Grundlage hierfür bietet Ihnen unser Vergütungsreport »Führungskräfte & Spezialisten in technischen Funktionen«. Ziel dieser Untersuchung ist es, für Entscheider eines Unternehmens die nötige Transparenz über Höhe und Zusammensetzung des Gesamteinkommens zu schaffen.

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.

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.

In Kapitel 2 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.

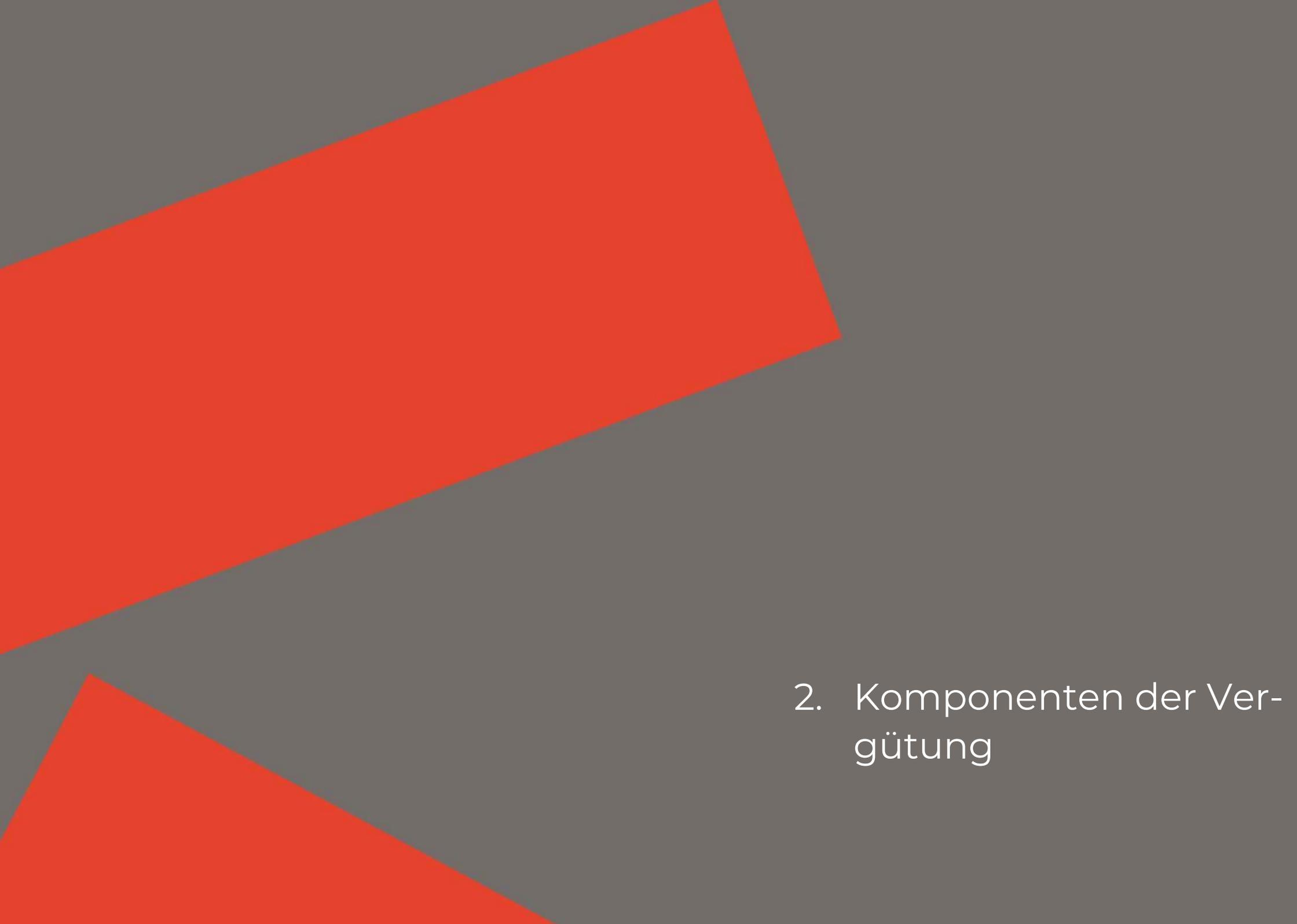
Weitere Hinweise zur Methodik dieser Untersuchung und zu den verwendeten Termini finden Sie im Anhang sowie im Glossar unter Kapitel 5.

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.



Sylvia Löbach
Projektleiterin

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

2. Komponenten der Vergütung

2. Komponenten der Vergütung

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

- 3.1 Gesamtdirektvergütung nach Einflussgrößen
- 3.2 Grundvergütung
- 3.3 Variable Vergütung
- 3.4 Zusatzleistungen

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

Die Gesamtdirektvergütung schließt alle Vergütungsleistungen (fixe und variable) außer den Zusatzleistungen ein. Zur variablen Vergütung gehören sowohl jahresbezogene, sogenannte Short Term Incentives (STI), als auch mehrperiodige, variable Vergütungsbestandteile, sogenannte Long Term Incentives (LTI).

Grundvergütung

Erfolgsunabhängige Festvergütung (ohne Sachbezüge und Nebenleistungen)

+ Jahresbezogene variable Vergütung (STI)

Short Term Incentives (STI), klassische Tantieme- oder Bonuszahlungen mit jährlicher Bezugsbasis (und jährlicher Auszahlung)

= Gesamtbarvergütung

Grundvergütung + jahresbezogene variable Vergütung

+ Mehrperiodige variable Vergütung

Mid und Long Term Incentives (LTI), Zusammenfassung von nicht-aktienbasierter und aktienbasierter erfolgsabhängiger Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage

= Gesamtdirektvergütung

Gesamtbarvergütung + mehrperiodige variable Vergütung (LTI)

+ Sonstiges (Nebenleistungen, Sonstige Leistungen)

Geldwerte (Sach-)Leistungen (z. B. für Dienstwagen), aber ohne Altersversorgung

+ Altersversorgung

5. Anhang

5.1 Hinweise zur Methodik

5.1.1 Der Untersuchungskreis

Wichtig für Ihre Interpretation der vorliegenden Auswertungen ist die Kenntnis und Einordnung des Untersuchungskreises – also der in der Analyse untersuchten Unternehmen und Positionen. Dieser wird im Folgenden näher beleuchtet.

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

Grundlage für die Auswertungen sind die Vergütungsdaten aus der Kienbaum Vergütungsdatenbank. In dieser werden die Vergütungsdaten aus unseren jährlichen Datenerhebungen, individuellen Benchmarks und laufenden Beratungsprojekten, anonymisiert und standardisiert vorgehalten, um projektübergreifende Analysen durchzuführen. Die Vergütungsdatenbank beinhaltet stets die aktuellsten Daten und liefert dadurch eine verlässliche Datenquelle für unsere Vergütungsanalysen.

Extra für diese Studie wurden weitere Daten bei Unternehmen erhoben. Im Rahmen einer

Fragebogenerhebung bei Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft wurden Informationen zum Unternehmen und zur Position abgefragt wie zum Beispiel die Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen, der Umsatz, die Ertragslage und regionale Verortung. Von besonderem Interesse sind zudem die Informationen auf Positionsebene. Im Fragebogen werden Eigenschaften der Positionsinhaber abgebildet wie zum Beispiel die Position, Positionszugehörigkeit oder Ausbildungsabschluss. Zudem wurden umfassende Informationen zur Vergütung der Positionsinhaber wie zum Beispiel das Bruttomonatsgehalt, die Anzahl der Gehälter, die zugesagte und ausgezahlte variable Vergütung oder auch betriebliche Zusatzleistungen erhoben.

Unsere Daten durchlaufen einem umfassenden Qualitätssicherungsprozess und genügen höchsten Qualitätsansprüchen. Die Daten werden so wohl 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 34: Datengrundlage nach Positionen

Position	Positionsinhaber
Technische Gesamtleitung	748
Werksleitung	166
Leiter Logistik/Materialwirtschaft/Einkauf	901
Leiter Logistik/Supply Chain Management	648
Spezialist Logistik/Supply Chain Management	748
Vertriebsingenieur	2.499
Leiter Forschung und Entwicklung	2.022
Projektleiter Forschung und Entwicklung	377
Spezialist Forschung und Entwicklung	5.873
Leiter Labor	109
Leiter Produktentwicklung	135
Manager Produktentwicklung	83
Applikationsingenieur	392
Leiter Produktion/Fertigung/Herstellung	2.556
Betriebsleiter	415
Ingenieur Fertigung/Produktion/Betrieb	1.428
Techniker Produktion	3.509
Leiter Lager	653
Leiter Produktions- und Verfahrenstechnik	177
Ingenieur Produktions- und Verfahrenstechnik	377
Leiter Außenmontage/Services	34

Position	Positionsinhaber
Leiter Arbeitsvorbereitung/Produktionsplanung	600
Spezialist Arbeitsvorbereitung/Produktionsplanung	908
Leiter Werksplanung und Instandhaltung	444
Ingenieur Werksplanung und Instandhaltung	211
Leiter Konstruktion	306
Konstruktionsingenieur	1.124
Konstruktionstechniker	1.014
Leiter Qualitätsmanagement/Qualitätswesen	1.122
Leiter Umweltschutz	23
Leiter Arbeitssicherheit	57
Spezialist/Beauftragter Qualitätswesen	1.071
insgesamt	30.730

Abbildung 34: Datengrundlage nach Umsatz
(in Mio. €)

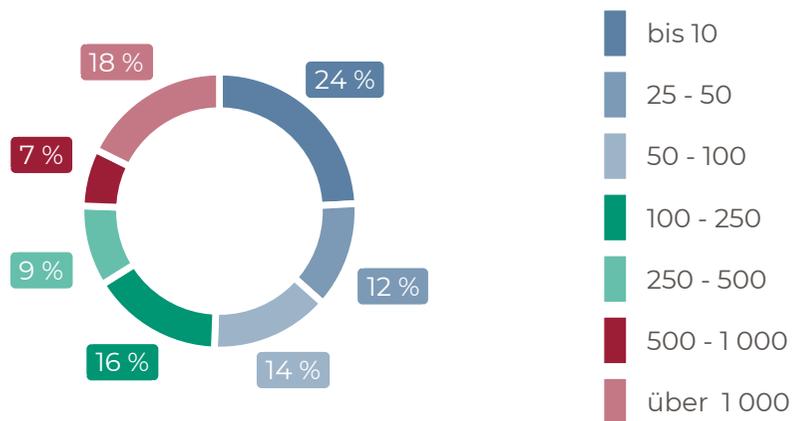


Abbildung 35: Datengrundlage nach Beschäftigten

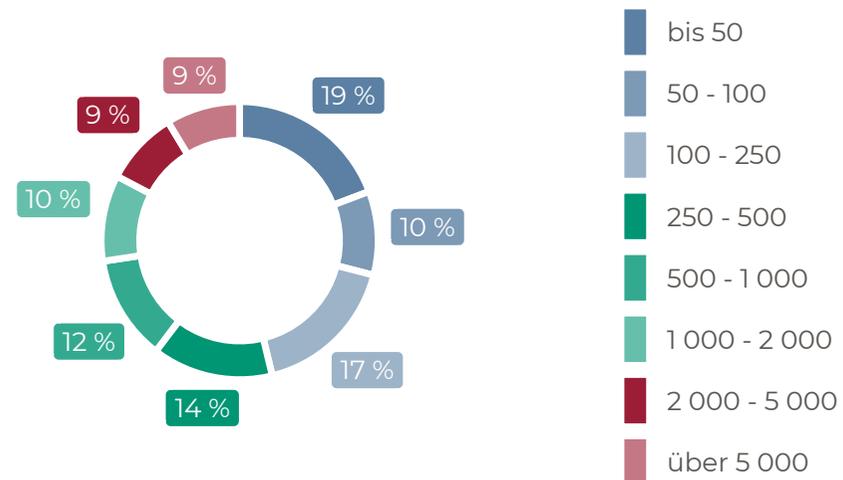
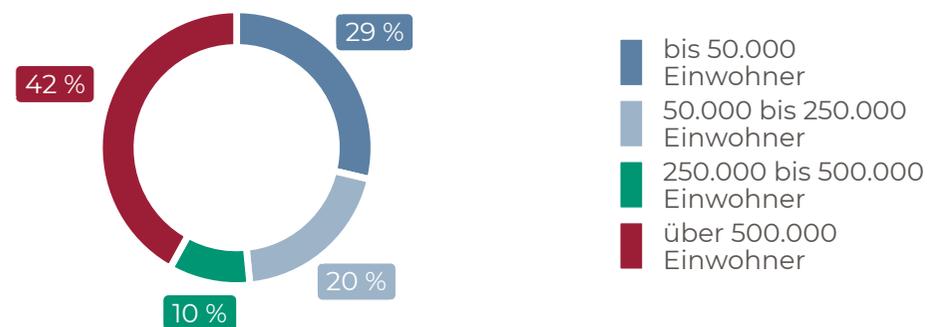
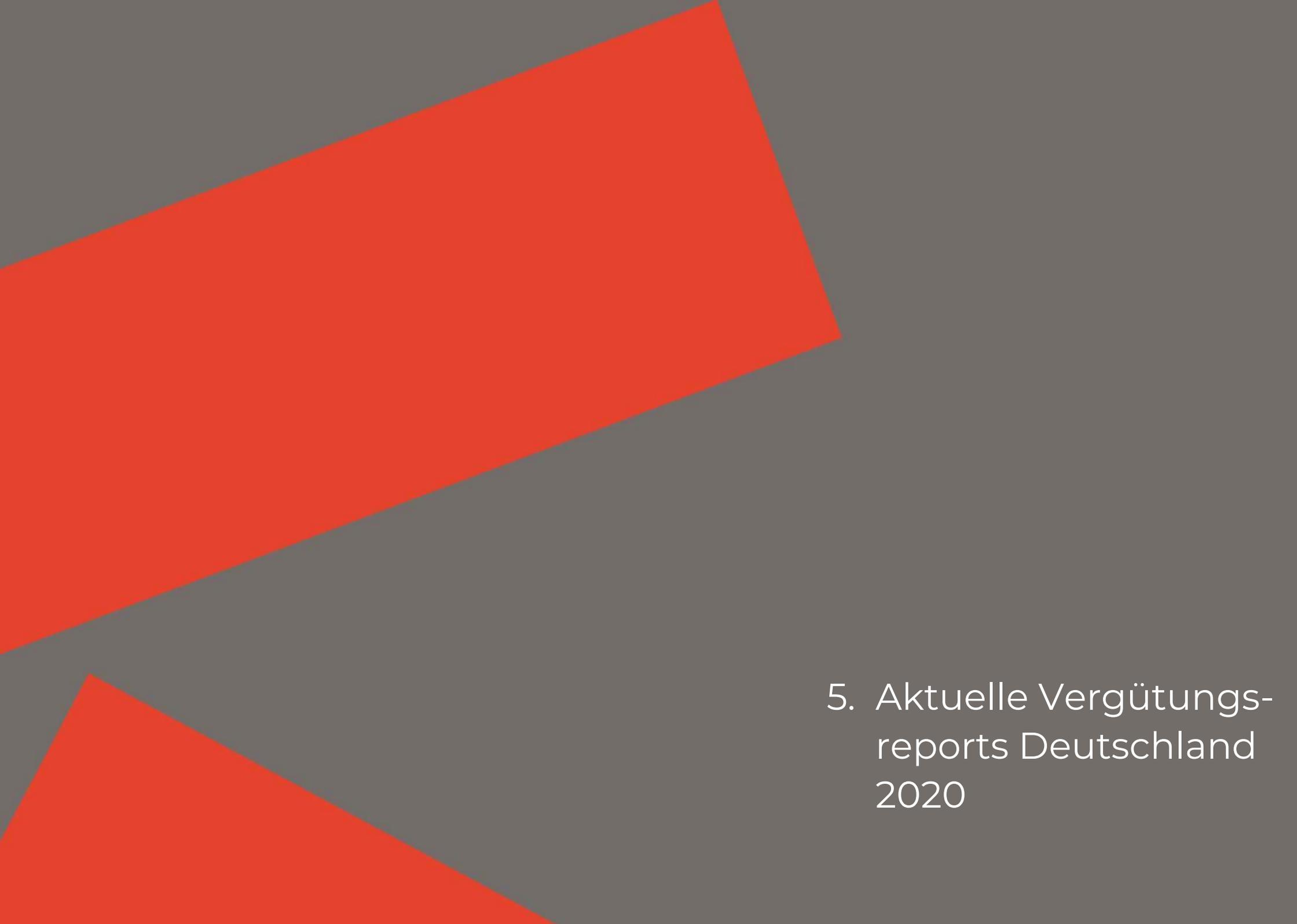


Abbildung 36: Datengrundlage nach Wirtschaftszweigen



Abbildung 37: Datengrundlage nach Gemeindegröße





5. Aktuelle Vergütungs-
reports Deutschland
2020

6. Aktuelle Vergütungsreports Deutschland 2020

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung unserer 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/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

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

<https://compensationportal.kienbaum.com>

Kienbaum 

www.kienbaum.de