

EXKLUSIVE VERGÜTUNGSSTUDIE

Wo weshalb wie viel verdient wird

Die leistungsorientierte Vergütung spielt eine immer wichtigere Rolle. Aus diesem Grund haben das Versicherungsmagazin und die Kirch Personalberatung eine Vergütungsstudie erstellt. Damit erhalten Versicherungsunternehmen vergütungs- und damit entscheidungsrelevante Informationen auf einem hohen Qualitätsniveau.

An der Erhebung, die im Januar bis Februar 2004 stattfand, beteiligten sich insgesamt 1.385 Positionsinhaber.

Bei der Erhebung des Datenmaterials wurden fünf Positionen (verteilt auf vier Führungsebenen) im Versicherungsinnen- und sechs Positionen im Versicherungsaußendienst berücksichtigt. In der ersten Führungsebene fanden sich Vorstand



Marc Emde, Mitglied der Geschäftsleitung der Kirch Personalberatung und Studienleiter der Versicherungsmagazin-Vergütungsstudie.

beziehungsweise Geschäftsführer wieder, auf der zweiten Führungsebene Hauptabteilungsleiter sowie auf der dritten Ebene der Abteilungsleiter. Die vierte Führungsebene war mit der Position des Teamleiters beziehungsweise Gruppenleiters besetzt.

Makler und Mehrfachagenten am stärksten vertreten

Die Schwerpunkte bei der Rücksendung der Fragebögen lagen beim Versicherungsinnen- und auf der zweiten bis vierten Führungsebene. Aus dem Versicherungsaußendienst waren die Versicherungsmakler und die Mehrfachagenten mit über 17 beziehungsweise elf Prozent am stärksten vertreten (siehe obere Grafik auf Seite 57).

Neben der Nennung der Führungsebene wurden die Positionsinhaber gebeten,

ihren jeweiligen Tätigkeitsschwerpunkt anzugeben. Hier standen insgesamt 15 Bereiche zur Auswahl. Je nach Größe des Versicherungsunternehmens bekleideten die Positionsinhaber mehrere der angebotenen Aufgabenbereiche. Dies traf auf fast 65 Prozent der teilnehmenden Positionsinhaber zu (siehe untere Grafik auf Seite 57).

Höhere Gehälter in der Lebensversicherungssparte

Unter Berücksichtigung einer regionalen Verteilung der gemeldeten Positionen und der fachlichen Ausrichtung war zu beobachten, dass sich vor allem Versicherungsunternehmen aus den Sparten Kranken- und Kompositversicherung an der Studie beteiligt haben. Zusammen macht ihr Anteil an der Grundgesamtheit nahezu 76 Prozent aus.

In der Versicherungsmagazin-Vergütungsstudie werden die Gehaltsstrukturen unterschiedlichen Betrachtungsweisen unterzogen. Für einen detaillierten Überblick über die Vielfalt der Daten und die verschiedenen Auswertungsperspektiven steht auf der Homepage des Versicherungsmagazins (www.versicherungsmagazin.de) beziehungsweise der Kirch Personalberatung (www.kirchconsult.de) das Inhaltsverzeichnis der Studie als Pdf-Datei zur Verfügung. In diesem Beitrag sollen nunmehr einige Highlights der Auswertung dargestellt werden.

Untersucht wurden zum Beispiel die Jahresgesamtbezüge der Positionsinhaber. Durchschnittlich erzielten Führungskräfte in Lebensversicherungen ein Jahresgesamtgehalt (fixe und variable Gehaltsbestandteile) von 116.000 Euro. In Krankenversicherungen erhielten die Führungskräfte durchschnittlich 107.000 Euro Jahresgesamtgehalt. Weitere Werte gibt die Grafik auf Seite 58 links wieder.

Das Lebensalter wirkt sich auf das Gehalt aus

Die Arbeitnehmer wurden ebenfalls gefragt, wie hoch ihre Grundgehaltssteigerung 2003 ausfiel und mit welcher Steigerung sie für

ZUSAMMENSETZUNG DER STUDIENGRUNDGESAMTHEIT

Beteiligte Versicherungsparten	Anzahl gemeldeter Position	relative Verteilung
Lebensversicherung	267	18 %
Krankenversicherung	420	28 %
Kompositversicherung	720	48 %
sonstige	89	6 %
Insgesamt*	1496	100 %

das Geschäftsjahr 2004 rechnen. Durchschnittlich erhöhte sich das Grundgehalt der Fach- und Führungskräfte 2003 um immerhin 2,8 Prozent. Dieser Wert setzt sich aus Werten über alle Führungspositionen und Versicherungssparten zusammen. Die Prognose für das Jahr 2004 liegt auf ähnlicher Höhe mit den Werten des Jahres 2003. Durchschnittlich erwarten die Positionsinhaber eine Steigerung von drei Prozent. Deutlich höher fallen die Erwartungen auf

Vorstands- beziehungsweise Geschäftsführerebene aus.

Sowohl das Lebensalter wie auch Positions- und Unternehmenszugehörigkeit wirken sich in Versicherungsunternehmen auf die Höhe der Gehälter aus. So kann es zum Beispiel im Versicherungsdienst einem Abteilungsleiter gelingen – beginnend bei zwei Jahren Positionszugehörigkeit bis hin zu einer Zugehörigkeit von bis zu zehn Jahren –, eine Gehaltssteigerung von bis zu 30

WELCHE POSITION HABEN SIE IM INNEN- ODER AUSSENDIENST?

Führungsebene	Anzahl gemeldeter Positionen	relative Verteilung
Versicherungs-Innendienst		
Vorstand	32	2 %
Hauptabteilungsleiter	210	15 %
Abteilungsleiter	245	18 %
Teamleiter/Gruppenleiter	167	12 %
sonstige	49	4 %
Versicherungs-Außendienst		
Angestellter Ausschließlichkeitsagent	45	3 %
Ausschließlichkeitsagent § 184 HGB	130	9 %
Versicherungsmakler	230	17 %
Mehrfachagent	155	11 %
freier Finanzdienstleistungsvertreter	68	5 %
sonstiges	54	4 %
insgesamt	1385	100 %

WO LIEGEN IHRE TÄTIGKEITSSCHWERPUNKTE?

Tätigkeitsschwerpunkte	gemeldete Positionen*	relative Verteilung
Vorstand/Geschäftsführung	32	2 %
Organisation und EDV	45	2 %
Personalbereich	190	9 %
Abwicklung und Technik	239	11 %
Rechnungswesen / Revision	76	4 %
Controlling und Unternehmensplanung	129	6 %
Innenleitung und Revision	189	9 %
Recht / Steuern	77	4 %
Marketing	67	6 %
Vertriebsinnendienst	189	9 %
Außendienst Industrieversicherung	230	11 %
Außendienst Personenversicherung	319	15 %
Außendienst Sachversicherung	202	10 %
Außendienst Kapitalanlagen	78	4 %
Außendienst sonstiges	34	2 %
insgesamt	2096	100 %

Prozent zu erreichen. Moderater sind die Steigerungsmöglichkeiten von Gehältern im Versicherungsaußendienst.

Ein Phänomen, das man vor allem in eher konservativeren Unternehmen vorfindet, bestätigt auch die aktuelle Vergütungsstudie: Weibliche Führungskräfte werden deutlich geringer bezahlt als männliche. Beispiel erste Führungsebene: Weibliche Führungskräfte verdienen durchschnittlich 17 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, auf der zweiten und dritten Führungsebene zeigt sich der Unterschied mit durchschnittlich 32 Prozent noch deutlicher.

Variable Gehälter haben sich etabliert

Auf der Ebene angestellter Geschäftsführer haben sich variable Gehälter zu nahezu 70 Prozent etabliert. 61 Prozent der Positionsinhaber der zweiten Führungsebene verfügen über variable Gehaltsbestandteile. Der variable Gehaltsanteil umfasste auf der ersten und zweiten Führungsebene durchschnittlich 17 Prozent des Jahresgesamthaltens. Als weitere betriebliche Zusatzleistung kommen über 82 Prozent der Führungskräfte in den Genuss einer betrieblichen Altersversorgung.

Zielvereinbarungen werden als häufigstes Verfahren zur Bemessung der variablen Vergütung angegeben. Naturgemäß liegt der

Versicherungsaußendienst hier ganz vorn. Hier kommt es vor allem auf die persönliche Leistung des Betreffenden an. Derzeit werden bei Zielvereinbarungen überwiegend quantitative Ziele mit den Betroffenen abgeschlossen. Die Kopplung an Umsatz- und Gewinngrößen rangiert zwar hinter der der Zielvereinbarungen, wird allerdings häufig in der Kombination mit Zielvereinbarungen genutzt. Hier hat der Mitarbeiter die Chance, bei guten Geschäftsergebnissen überproportional zu verdienen – allerdings geht er auch mit ins Risiko. Bei schlechten Ergebnissen können diese Vergütungsbestandteile entfallen. Daher wird aus Motivationsgründen diese Größe selten alleine als Bezugsgröße gewählt.

Die meisten schätzen die Entwicklung optimistisch ein

Auch Ausschließlichkeitsagenten (nach Paragraph 184 HGB) waren in der Untersuchung mit einbezogen. Das angebotene Fragenportfolio setzte sich allerdings anders zusammen als bei den angestellten Mitarbeitern im Versicherungsinnen- wie auch -außendienst. Neben Angaben zur Gewinnquote, der Gewinnsteigerung und Information zur Kostenstruktur wurden die Teilnehmer zudem gebeten, eine Prognose für die Geschäftsentwicklung des Jahres 2004 abzugeben. Die Grafik unten rechts spiegelt

die Antworten wider: Insgesamt haben 75 Prozent eine optimistische bis verhalten optimistische Einschätzung der Geschäftsentwicklung im laufenden Jahr 2004.

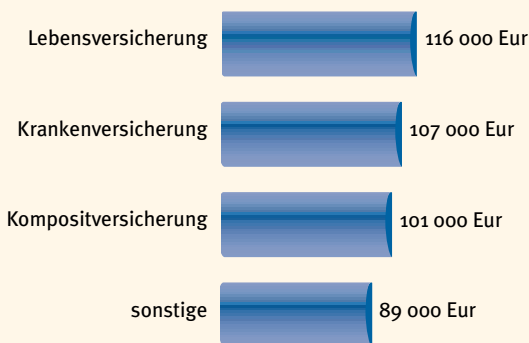
Neben einem Gehaltsvergleich finden sich in der Vergütungsstudie für die untersuchten Positionen auch so genannte Positionskarten. Alle für eine Position erfassten Daten werden in einer solchen Positionskarte zusammengefasst. Diese Positionskarten erlauben dem Leser, mit einem Blick eine Übersicht über vergütungsrelevante Daten zu einer Position zu erhalten.

Insgesamt zeigte die Vergütungsstudie bei den befragten Positionsinhabern eine fast durchweg positive Resonanz. Das Interesse für vergütungsrelevante Informationen ist vorhanden. Das Versicherungsmagazin wird die Studie deshalb jährlich auflegen. Die nächste Ausgabe ist für Anfang 2005 vorgesehen.

DIE STUDIE

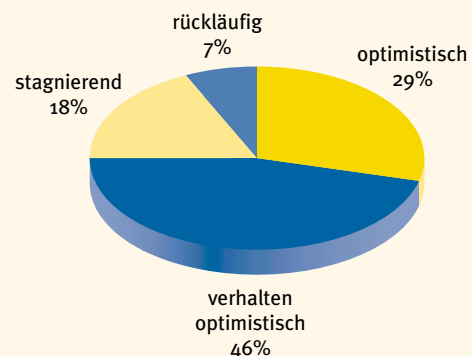
Die Versicherungsmagazin-Vergütungsstudie von Marc Emde erscheint demnächst im Gabler Verlag. Weitere Informationen und Bestellungen per E-Mail: versicherungsmagazin@gwvfachverlage.de

JAHRESGESAMTBEZÜGE DER ERSTEN FÜHRUNGSEBENE



© vm-Grafik

PROGNOSE FÜR DIE GESCHÄFTSENTWICKLUNG 2004



© vm-Grafik