

GEHÄLTER IN VERBÄNDEN: WER VERDIENT WIE VIEL?

Die Erhebungen zur Neuauflage des DGVM/Kienbaum Vergütungsreports 2019 „Verbände und Organisationen“ starten im Mai

Die Aufgaben von Verbänden und Organisationen werden umfassender und vielfältiger. Mit dem Ziel der Anpassung an politische und wirtschaftliche Veränderungen, weiterer Professionalisierung und Erhöhung der Mitarbeiter- sowie Mitgliederbindung werden auch die Anforderungen an das Verbandsmanagement zunehmend komplexer. Diesen Herausforderungen können Verbände nur mit qualifizierten und engagierten Führungs- und Fachkräften begegnen. Neben den Wirtschaftsverbänden gilt dies selbstverständlich auch für Verbände und Organisationen, die sich auf sozialen, karitativen, politischen, kulturellen, sportlichen oder anderen Feldern bewegen.

Stärker noch als in der Privatwirtschaft sind Mitarbeiter im Verbandswesen intrinsisch motiviert. Im Vordergrund stehen die Sache und die Teilhabe an der Erfüllung des Organisationszwecks. Gleichwohl erwarten Führungs- und Fachkräfte mit hoher Einsatzbereitschaft auch eine funktions- und leistungsgerechte Vergütung für ihr Engagement.

Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund des demografiebedingt immer größer werdenden Fachkräftemangels. Verbandsorganisationen befinden sich am Arbeitsmarkt im weiter zunehmenden Wettbewerb um Talente und erfahrene Know-how-Träger.

PROBLEM: VERFÜGBARKEIT VON MARKTDATEN

Ein wichtiger Orientierungspunkt für die Bestimmung einer angemessenen Vergütung ist die Entgeltpolitik in vergleichbaren Organisationen. So plausibel diese Erkenntnis ist, so schwer ist es für die einzelnen Organisationen doch, regelmäßig repräsentative und aussagekräftige Marktdaten zu beschaffen. Mangelnde Marktkenntnis kann die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern erschweren.

Die Beurteilung der Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vergütung ist somit ein zentraler Bestandteil moderner Personalarbeit. Fehlentscheidungen aufgrund mangelnder Marktkenntnis können schwerwiegende und länger wirkende Konsequenzen für die Besetzung

vakanter Stellen bzw. bei der längerfristigen Bindung qualifizierter Führungs- und Fachkräfte nach sich ziehen.

Neben der Verfügbarkeit von zuverlässigen Marktinformationen bereitet zudem die Heterogenität in Größe, Struktur und der inhaltlichen Ausrichtung der Verbandsbetriebe Schwierigkeiten bei der korrekten Einschätzung der Marktüblichkeit und Angemessenheit von Vergütungen.

REGELMÄSSIGE MARKT- INFORMATIONEN WICHTIG FÜR PERSONALARBEIT

Insbesondere Verbände und Organisationen, die nicht nach festen tariflichen Strukturen vergüten, benötigen daher in regelmäßigen Abständen Informationen über die marktübliche Vergütung als wesentliche Basis ihrer Personalarbeit. Es gibt für Personalverantwortliche in Verbänden und Organisationen eine Reihe von Anlässen, sich mit dem Thema Marktüblichkeit der Vergütung zu beschäftigen:

- Zum einen gibt es fallbezogene Bedarfe an Vergütungsinformationen. Aufgrund verstärkter Nachfrage am Markt sind bestimmte Mitarbeitergruppen beispielsweise schwer zu gewinnen und zu binden oder es werden neue Stellen oder Organisationsbereiche geschaffen.
- Zum anderen gibt es auch regelmäßige Bedarfe, z. B. zur Überprüfung der Wettbewerbsfähigkeit von Vergütungssystem und -höhe, zur turnusmäßigen Anpassung von Gehaltsbändern

oder zur Vorbereitung von anstehenden Budget- und Gehaltsrunden sowie Mitarbeitergesprächen.

Die richtige Positionierung der Vergütung mit Blick auf den Vergleichsmarkt stellt zuweilen einen nicht immer einfachen Balance-Akt dar: Einerseits soll das Gehaltspaket zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern beitragen, andererseits sollten aber auch der Personalkostenblock und die Vergütungsstruktur des Verbandes/der Organisation bei Gehaltsentscheidungen im Auge behalten werden.

WIE ERHALTE ICH FUNDIERTE MARKTDATEN SPEZIELL FÜR VER- BÄNDE UND ORGANISATIONEN?

Vor diesem Hintergrund führen die DGVM und die Kienbaum Consultants International seit 2015 im Zweijahresrhythmus in enger Kooperation eine Vergütungsuntersuchung für die gesamte Branche der Verbände und Organisationen durch. In diesem Jahr erfolgt die dritte Auflage des entsprechenden Reports. Die analysierten Informationen bieten einen umfassenderen Zuschnitt auf die Bedürfnisse der teilnehmenden Organisationen.

Dem Report aus dem Jahr 2017 lagen die Informationen zu 2.969 Positionsnennungen aus 68 Verbänden zugrunde. Der Report ermöglicht somit einen tiefen Einblick in die Vergütungsstrukturen der teilnehmenden Verbände und Organisationen.

Die Untersuchung 2017 ergab, dass Geschäftsführer im Durchschnitt 153.000 Euro, Leitungsfunktionen unterhalb der



NEBEN DER VERFÜGBARKEIT VON ZUVERLÄSSIGEN MARKTINFORMATIONEN BEREITET ZUDEM DIE HETEROGENITÄT IN GRÖSSE, STRUKTUR UND DER INHALTLICHEN AUSRICHTUNG DER VERBANDSBETRIEBE SCHWIERIGKEITEN BEI DER KORREKTEN EINSCHÄTZUNG DER MARKTÜBLICHKEIT UND ANGEMESSENHEIT VON VERGÜTUNGEN.

Geschäftsführung 93.000 Euro, Referenten 68.000 Euro und Sachbearbeiter/Assistenten 46.000 Euro im Jahr verdienen. Je nach Größe und Art des Verbandes zeigen sich aber durchaus signifikante Unterschiede im Vergütungsniveau.

Mit der diesjährigen Erhebung soll aufgezeigt werden, wie sich Vergütungs-niveau und -strukturen seit 2017 entwickelt bzw. verändert haben. Als Teilnehmer an dieser Untersuchung erhalten Sie somit eine belastbare, wertvolle und einzigar-

tige empirische Basis für Einstellungen und Gehaltsrunden. Aus den Ergebnissen lassen sich zudem wichtige Vergütungstrends und damit Informationen für eine eventuelle Neujustierung der Vergütung im eigenen Verband ableiten.

WER SIND DIE ZIELGRUPPEN?

Zielgruppen des Vergütungsvergleichs sind Verbände und Organisationen auf regionaler, Landes-, Bundes- und internationaler Ebene mit hauptamtlichem Personal. Es

wird bewusst ein breiter Ansatz gewählt, in dem sich die meisten Organisationen und Verbände wiederfinden können:

- Wirtschafts-/Arbeitgeberverbände
- Kammern/Innungen
- Berufsverbände
- Wissenschaftlich-technische Vereinigungen
- Gesellschaftspolitische Organisationen
- Sozial- und Wohlfahrtsverbände
- Spendenorganisationen
- Sportverbände
- Weitere Verbände und Organisationen

WELCHEN NUTZEN HAT EINE TEILNAHME?

Die Ergebnisse des Vergütungsvergleichs verschaffen den Entscheidern in Verbänden und Organisationen einen Überblick über die Positionierung der eigenen Vergütungsstrukturen und -höhen im Vergleich zu anderen Verbänden und Organisationen. So können beispielsweise regionale Vergleiche vorgenommen werden oder es kann auch ermittelt werden, wie im Markt andere Verbände und Organisationen vergleichbarer Größenordnung, inhaltlicher Ausrichtung oder Struktur vergüten.

Das Konzept des Vergütungsvergleichs ermöglicht eine sehr präzise und passgenaue Erfassung der Daten und liefert den Teilnehmern eine fundierte Informations- und Entscheidungsgrundlage. Die für die Arbeitgeberattraktivität – speziell im Nachwuchsführungskräftebereich – immer wichtiger werdenden Themen der betrieblichen Altersversorgung und der Angebote zur Work-Life-Balance runden die Darstellung ab.

Der Report geht auch auf die Vergütungsunterschiede zur Privatwirtschaft, die Bedeutung variabler Vergütungselemente und den Anteil weiblicher Führungs- und Fachkräfte sowie eventuelle Unterschiede in der Bezahlung ein. Da sich der Vergütungsvergleich nicht nur auf die Ebene der Geschäftsführung und der Führungskräfte, sondern auch auf die Ebene der Spezialisten und Fachkräfte be-

zieht, erhalten die Teilnehmer einen umfangreichen Überblick über alle Mitarbeitergruppen. Diese Informationen stellen eine valide Basis für alle Fragestellungen rund um das Thema Vergütung dar.

WIE KANN ICH AN DEM VERGÜTUNGSVERGLEICH TEILNEHMEN?

Um an dem Vergütungsvergleich teilzunehmen, bekommen Sie auf Anfrage bei Kienbaum einen vorbereiteten Excelfragebogen zugemailt. Kienbaum garantiert die DSGVO-konforme Behandlung der übermittelten Daten. Die Datenübermittlung an Kienbaum mittels des ausgefüllten Excelfragebogens ist bis zum 21. Juni 2019 möglich (Anfragen und Datenlieferung an: tom.feldkamp@kienbaum.de).

WELCHE POSITIONEN STEHEN IM FOKUS?

Der Benchmark umfasst alle Hierarchieebenen von Verbänden und Organisationen (vom Hauptgeschäftsführer bis zu Assistenzfunktionen). Hierbei werden insgesamt 37 Positionen abgefragt, die teilweise unabhängig sind von der Verbandsart (z. B. Recht und Steuern), sich teilweise aber auch nur in bestimmten Verbandsarten finden (z. B. Sozial-/Tarifpolitik).

WAS WIRD IM EINZELNEN ABGEFRAGT?

Der Vergütungsvergleich erfasst zentrale Angaben zum Verband/zur Organisation wie beispielsweise die Verbandsart, die Größe des Verbandsbetriebs oder die

regionale Zuständigkeit. Ferner werden Informationen zur Position abgefragt, z. B. Bezeichnung der Position, Personalverantwortung, Berufserfahrung, Ausbildung, Arbeitszeit, Grundgehalt, variable Vergütung, betriebliche Altersversorgung, Firmenwagen, Angebote zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sowie weitere Zusatzleistungen.

WER HAT ZUGANG ZU DEN ERGEBNISSEN?

Die Ergebnisse sind exklusiv für Teilnehmer zugänglich, d. h., eine Teilnahme an dem Vergütungsvergleich mit eigener Datenlieferung ist erforderlich, um Zugriff auf die Marktdaten zu erhalten. Für den Erwerb der Ergebnisse wird eine von der Größe des Verbandsbetriebs ab-

Partnerschaft für Ihren Erfolg.

Sie stellen Fach- und Führungskräfte ein, wir stärken Ihre Attraktivität.

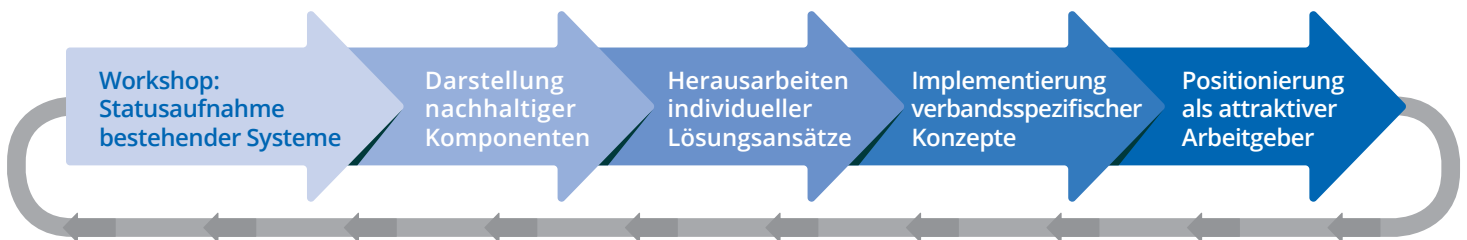


Sie als Verband stehen im direkten Wettbewerb, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden. Immer weniger qualifizierte Kandidaten werden von immer mehr Arbeitgebern umworben. Deshalb ist es wichtig, aktiv und erfolgreich um sie zu werben.

Flexible Gesamtvergütungsmodelle, die neben dem Gehalt auch weitere Bestandteile aufzeigen und den Beweggründen von Fach- und Führungskräften nach Sicherheit, Unabhängigkeit oder Selbstverwirklichung Rechnung tragen, sorgen für einen sichtbaren Wettbewerbsvorteil:

- Implementierung von betrieblichen Maßnahmen zur sozialen Absicherung und Unterstützung im Falle von Krankheit
- Erhöhung der individuellen Altersversorgung über betriebliche Modelle
- Modelle, die eine individuelle Lebens- und Arbeitszeitgestaltung unterstützen

UNSER ANGEBOT FÜR SIE:



In einem persönlichen Gespräch möchten wir Ihnen moderne und nachhaltige Lösungsansätze aufzeigen, um Sie als Verbandsmarke erfolgreich zu positionieren.



Thomas Eismar

Ihr Experte von der Pension Consult Beratungsgesellschaft und Ansprechpartner für Ihr leistungsstarkes DGVM PLUS Vorsorgemanagement.

Telefon: (0611) 2361-3481 • thomas.eismar@dgvm-plus.de • www.dgvm-plus.de



hängige Teilnahmegebühr berechnet. DGVM-Mitglieder erhalten einen Preisvorteil in Höhe von 15 Prozent.

AB WANN UND WIE SIND DIE ERGEBNISSE VERFÜGBAR?

Die Ergebnisse des Vergütungsvergleichs stehen digital ab August zur Verfügung. Die Teilnehmer erhalten einen persönlichen digitalen Ergebnisbericht (PDF) und einen TÜV-geprüften Online-Zugang zur freien Durchführung eigener Analysen. Hiermit können die Teilnehmer spezielle Fragestellungen, die sie besonders interessieren, noch einmal genauer analysieren. Der Zugang gilt für zwei Jahre. In dem Ergebnisbericht werden statistische Auswertungen der Marktdaten nach verschiedenen Kriterien systematisch dargestellt, z. B. nach Funktion, Hierarchieebene, Größe des Verbandsbetriebs, Ausbildung und Berufserfahrung.

Im Unterschied zum Ergebnisbericht werden in der Online-Version des Vergütungsvergleichs nicht nur Marktinformationen dargestellt, sondern auch die eigenen Daten den aggregierten Marktdaten der übrigen teilnehmenden Verbände und Organisationen in einem direkten Vergleich gegenübergestellt. Der Online-Zugang bietet den Teilnehmern also den Vorteil, Auswertungen flexibel und selbstständig vorzunehmen. So kann z. B. das typische Gehalt eines Referenten Personal über alle Teilnehmer hinweg oder nur in einer bestimmten Größenordnung von Verbandsbetrieben abgefragt werden.

COMPLIANCE UND DSGVO: WIE SIND VERTRAULICHKEIT UND DATENSCHUTZ GEWÄHRLEISTET?

Die Datenerhebung, -analyse und die Ergebnisaufbereitung erfolgen ausschließlich durch die Kienbaum Consultants International. Alle in diesem Zusammenhang bekannt werdenden

Informationen werden nach strengsten datenschutzrechtlichen Richtlinien absolut vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben. Vergütungsinformationen werden nur in anonymisierter und aggregierter Form im Ergebnisteil dargestellt, sodass eine Nachverfolgbarkeit ausgeschlossen ist. ■

Fragen zur Teilnahme an der Studie und zum Erwerb der Ergebnisse beantwortet

Tom Feldkamp
 Kienbaum Consultants International GmbH
 Compensation Consulting
 (0221) 801 72-714
 → tom.feldkamp@kienbaum.de
 → www.kienbaum.com
 → www.compensation-portal.kienbaum.com

DGVM ZERT

Qualitätsmanagement- und Zertifizierungssystem für Verbände und Organisationen



NEU!
3. vollständig
überarbeitete und
erweiterte
Auflage

www.dgvm-zert.de

(Bitte ankreuzen ...)

Ja, wir bestellen ___ Exemplar(e) des DGVM ZERT Kriterienkatalogs

Der Kriterienkatalog in der Fassung nach DIN ISO 9001:2015 in der 3. vollständig überarbeiteten und erweiterten Auflage

100* € für DGVM-Mitglieder und DGVM ZERT zertifizierte Verbände

190* € alle weiteren Verbände, Organisationen und Unternehmen

(*inkl. Versand & MwSt.)



Rechnungsempfänger/Firma/Verband

Ansprechpartner

Straße

PLZ/Ort

Telefon/Telefax



Datum/Unterschrift

Widerrufgarantie:

Diese Bestellung können Sie innerhalb von **zehn Tagen** schriftlich bei der businessforum GmbH widerrufen.

Bitte bestätigen Sie die Kenntnisnahme der Widerrufsgarantie mit Ihrer zweiten Unterschrift.



Datum / Unterschrift

FAX AN: (02 28) 93 54 93-35

Coupon kopieren, ausfüllen und per Fax oder Post einsenden an die businessFORUM GmbH, Dörenstr. 8, 53173 Bonn, Telefax (02 28) 93 54 93-35
Telefonische Anfragen bitte an (02 28) 93 54 93-30.
Die Lieferung erfolgt auf Rechnung