

# VR-Gehaltsvergleich 2018

Ein Gemeinschaftsprojekt von:



Der Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (AVR), die GenoPersonalConsult GmbH (GPC) und die GENO-RiskSolutions GmbH (GRS) haben sich zusammengeschlossen, um gemeinsam eine wiederkehrende, bundesweite Gehaltsstudie für Volksbanken Raiffeisenbanken durchzuführen. Dabei werden ausschließlich die **2. und 3. Führungsebene** betrachtet.

**Zielsetzung des VR-Gehaltsvergleich ist es**, den Volksbanken Raiffeisenbanken valide Vergleichsdaten für die eigene Vergütungspolitik und damit einen wichtigen Aspekt zum Thema „Personalkosten“ in fundierter Form zur Verfügung zu stellen.

## **Nutzen für die Volksbanken Raiffeisenbanken:**

- ▶ Vergleichszahlen geben Orientierung bei Neueinstellungen
- ▶ Vergleichszahlen geben Orientierung bei den bestehenden Gehältern

Zielsetzung des **AVR** ist es, wesentliche Erkenntnisse über die Gehaltsstruktur im Führungsbereich unterhalb des Vorstandes zu erhalten, um sie in die Bearbeitung regulatorischer Themen und in die Tarifpolitik der Genossenschaftlichen FinanzGruppe einzubeziehen.

Da **GPC und GRS** die Studie bereits 2014 und 2016 durchgeführt haben, kann auf positive Erfahrungen aufgebaut werden. Ziel ist es, die Kompetenzen aus Personalberatung (GPC) und Datenmanagement (GRS) für die Volksbanken Raiffeisenbanken zu machen.

# Der VR-Gehaltsvergleich als fundierter Orientierungsrahmen für Volksbanken Raiffeisenbanken

Der VR-Gehaltsvergleich 2018 setzt auf die bewährten Stellentypen der zweiten und dritten Führungsebene auf. Der VR-Gehaltsvergleich somit valide Vergleichswerte und kann einen externen Orientierungsrahmen zur Gestaltung von Vergütungsstrukturen oder bei der Rekrutierung von Führungskräften bieten.

Für **11** (2. FE) bzw. **21** (3.FE) definierte Stellentypen werden anonymisierte Gehaltsdaten erhoben und ausgewertet (Basis: Gehälter 2017).

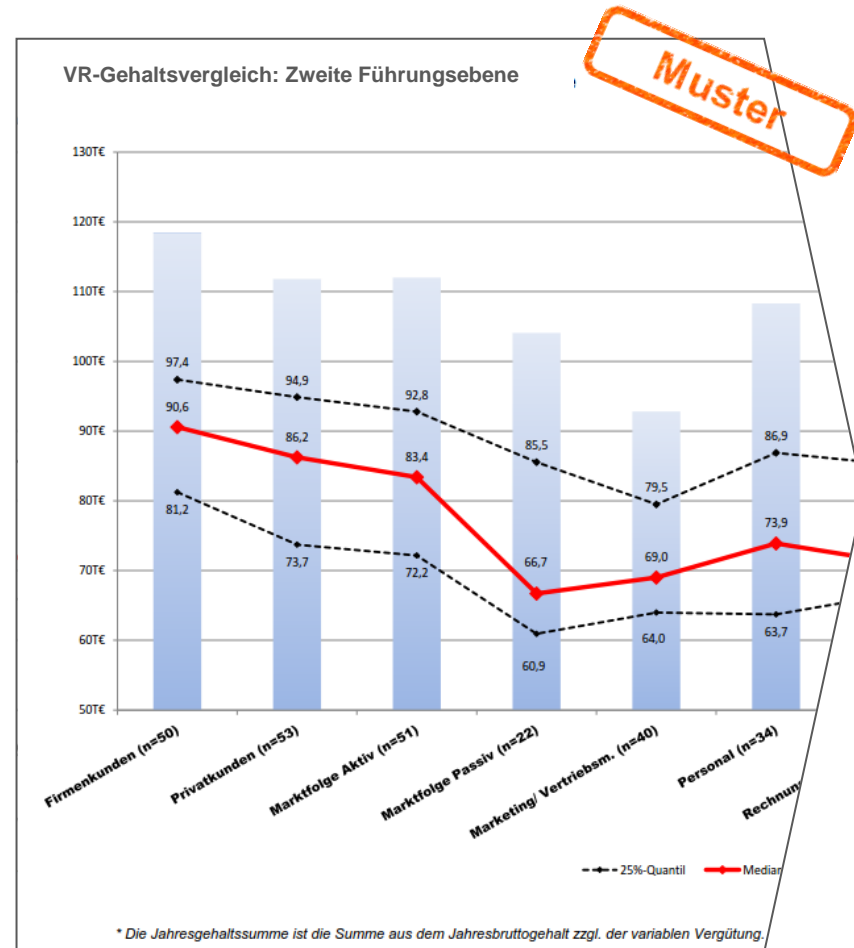
**Auf Basis der ausgewerteten Daten können Sie zwei Tools je Führungsebene nutzen:**

- **VR-Gehaltsvergleich:**  
Grafische Aufbereitung nach verschiedenen Gliederungskriterien in einem kompakten Ergebnisbericht
- **VR-Gehaltsrechner:**  
Ein smartes Tool für einen funktionsbezogenen Gehaltscheck in Ihrem Haus

# Der VR-Gehaltsvergleich: zweite Führungsebene - beispielhafte Darstellung des Ergebnisberichts

## Die 11 Stellentypen der zweiten Führungsebene:

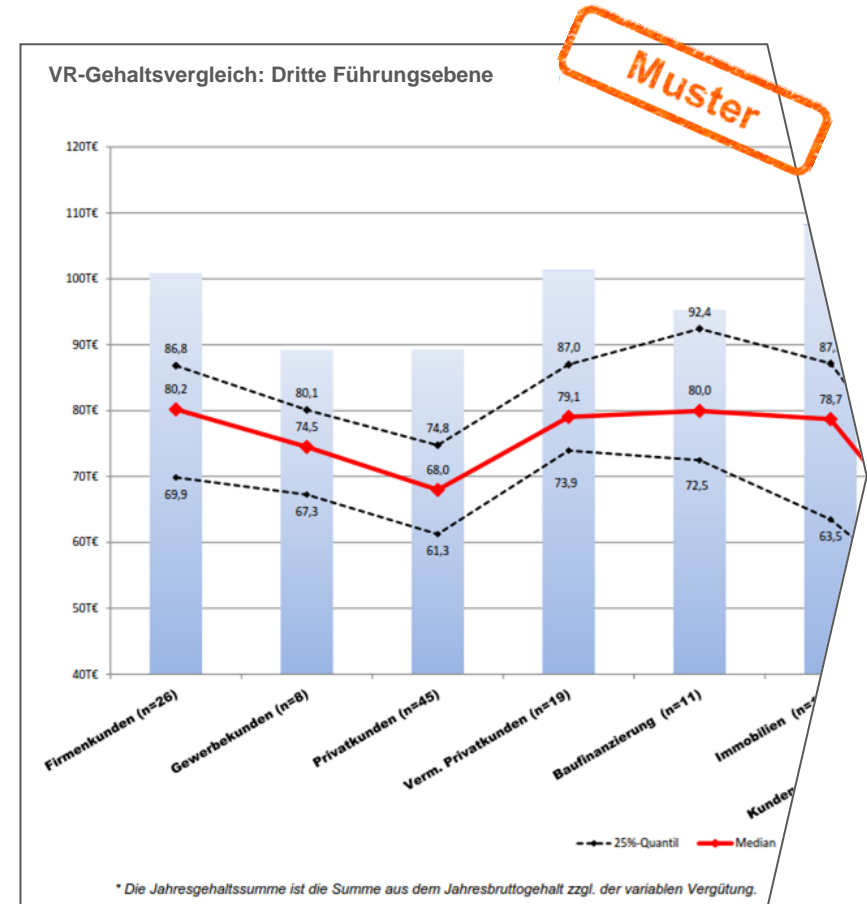
- Privatkunden
- Firmenkunden
- Marktfolge Aktiv
- Marktfolge Passiv
- Rechnungswesen
- Unternehmenssteuerung/ Controlling
- Innenrevision
- Organisation
- Personal
- Marketing/ Vertrieb
- Problemkredite/ Recht



# Der VR-Gehaltsvergleich: dritte Führungsebene - beispielhafte Darstellung des Ergebnisberichts

## Die 21 Stellentypen der dritten Führungsebene:

- Firmenkunden
- Gewerbekunden
- Privatkunden
- Vermögende Privatkunden
- Baufinanzierung
- Immobilien
- Kundenservicecenter
- Marktfolge Passiv
- Marktfolge Aktiv
- Vertriebsmanagement
- Marketing
- Elektronischen Bankdienstleistungen (EBL)
- Organisation/ Organisationsentwicklung
- IT/ EDV
- Unternehmensservice
- Personal
- Rechnungswesen
- Steuerung/ Controlling
- Treasury
- Innenrevision
- Problemkredite, Recht



# Im Detail liefern die Ergebnisberichte Vergleichswerte im Hinblick auf verschiedene Vergütungsbestandteile



VR-Gehaltsvergleich: Zweite Führungsebene

Alle statistischen Ergebnisse im Überblick

Bilanzsummengrößenklasse: Alle Genossenschaftsbanken

Anzahl der teilnehmenden Banken in dieser BS-Größenklasse: 1

Stellentyp	Alter (Durchschnitt)		GBF Montabaur (Anteil)		Unternehmenszugehörigkeit (Durchschnitt)		Stellenzugehörigkeit (Durchschnitt)		Berufserfahrung als Führungskraft (Durchschnitt)		Anzahl der disziplinarisch unterstellten Mitarbeiter im gesamten Bereich (Durchschnitt)		Leitender Angestellter i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG (Anteil)		Vollmacht			Jahresbruttogehalt (fix)			Variable Vergütung (Tantiemen/Grattifikat./ Sonderzahlungen, etc.)			Betriebliche Altersversorgung (Pensionskassen, Direktversicherungen, etc.)			Direkt-/ Pensionszusagen (Zuführungen)			Dienstwagen (Bruttolistenpreis)		
	Jahre	in %	Jahre	Jahre	Jahre	Anzahl	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	
Firmenkunden	49	64,1	18,4	8,5	13,7	15,0	54,4	81,6	6,8	11,7	77,0	85,4	98,0	5,3	10,0	18,3	83,5	1,4	2,2	2,4	1,4	2,2	2,4	1,4	2,2	2,4	1,4	2,2	2,4	1,4	2,2	2,4
Privatkunden	47	46,2	19,6	8,0	13,8	46,4	45,0	62,5	18,0	19,5	71,5	81,4	91,5	5,3	10,0	18,3	83,5	1,4	2,2	2,4	1,4	2,2	2,4	1,4	2,2	2,4	1,4	2,2	2,4	1,4	2,2	2,4

# Der VR-Gehaltsrechner - ein smartes Tool für einen funktionsbezogenen Gehaltscheck im eigenen Haus

- Anhand einer statistischen Regressionsanalyse wurde festgestellt welche Größen das Gehalt am stärksten beeinflussen. Beispielsweise ...
  - ▶ Größe der Bank nach Bilanzsumme
  - ▶ Kaufkraft im Geschäftsgebiet
  - ▶ Führungserfahrung
  - ▶ Anzahl der unterstellten Beschäftigten
  - ▶ Prokura
  - ▶ ...
- Durch die individuelle Festlegung von Einflussgrößen ermöglicht der VR-Gehaltsrechner, die Referenz-Vergütung für die verschiedenen Leitungsfunktionen der entsprechenden Führungsebene zu simulieren
- Der Gehaltsrechner ist ein webbasiertes Tool und kann somit flexibel eingesetzt werden

**Beispielrechnung**

**VR-Gehaltsrechner 2018 für die 2. Führungsebene:**

Geben Sie Ihre Daten zur Berechnung ein:

Auswahl des Stellentyps	Privatkunden
Alter der Führungskraft in Jahren (Eingabe zwischen 18 und 65)	45
Berufserfahrung als Führungskraft in Jahren (Eingabe zwischen 0 und 45)	14
Leitende(r) Angestellte(r) i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG	Ja <input checked="" type="radio"/> Nein <input type="radio"/>
Anzahl der disziplinarisch unterstellten Mitarbeiter (Eingabe zwischen 0 und 119)	78
Ausbildung am GBF Montabaur oder vergleichbarem Managementprogramm	Ja <input checked="" type="radio"/> Nein <input type="radio"/>
Prokura gemäß §48 HGB vorhanden	Ja <input checked="" type="radio"/> Nein <input type="radio"/>
Bilanzsummen-Größenklasse der Bank	> 2.500 Mio. EUR
Kaufkraft pro Kopf im Geschäftsgebiet der Bank (in EUR)	> 24.500,- EUR

Prognostiziertes Jahresbruttogehalt (inkl. variable Bezüge, in TEUR):

25%-Quantil:	112.6
Median:	121.7
75%-Quantil:	136.3

Sie haben Fragen?  
Wir haben die Antworten!

[Direkt zu den FAQs](#) →