

WER VERDIENT WAS?  
GEHALTSSTUDIEN FÜR DIE DIGITALE WIRTSCHAFT

*cribb.*

1.6

GEHÄLTER VON  
UNTERNEHMENSLENKERN  
IN DEUTSCHEN  
DIGITAL-UNTERNEHMEN

DWIGHT CRIBB  
PERSONALBERATUNG GMBH

## EXECUTIVE SUMMARY

Die vorliegende Studie analysiert die Gehälter von Geschäftsführern und Vorständen der deutschen Digitalwirtschaft. Die erhobenen Daten liefern aktuelle und konkrete Aussagen über die Bezüge der Unternehmenslenker in den Medien, in Digital-Commerce-Unternehmen, bei Software/SaaS-Anbietern, im Bereich Digital Media, Digital Technologies und Digital Services sowie bei Digital-Agenturen.

### SIGNIFIKANTE GEHALTSUNTERSCHIEDE

Im Durchschnitt verdienen Unternehmenslenker in der Digital-Branche 196.796 Euro pro Jahr inklusive variabler Anteile. Dieser Mittelwert ergibt sich aus einem immensen Gehaltsunterschied: Erhalten die Spitzenverdiener der digitalen Wirtschaft bis zu 940.000 Euro im Jahr, beziehen andere lediglich ein Jahresgehalt von unter 100.000 Euro.

Die höchsten Einkommen erzielen Führungskräfte im Digital-Commerce-Segment. Sie verdienen mit durchschnittlich 222.200 Euro pro Jahr mehr als Geschäftsführer und Vorstände auf Seiten der Digital-Media-Unternehmen, die aber ebenso wie die Entscheider in Medienhäusern und Digital-Service-Anbietern überdurchschnittliche Gehälter beziehen. Demgegenüber bieten Digital-Technologies-Unternehmen und Agenturen erkennbar geringere Einkommensperspektiven: Im Schnitt liegt das Jahresgehalt bei 172.086 Euro beziehungsweise 178.509 Euro.

Hinsichtlich des verantworteten Geschäftsbereichs führt der Bereich Digitalisierung die Gehaltstabelle an, dicht gefolgt vom General Management und Operations. Im Durchschnitt ist das Gehalt von Digitalisierungsverantwortlichen im Vergleich zu 2014 sogar um rund 9 Prozent auf 249.839 Euro gestiegen. Schlusslichter markieren Geschäftsführer und Vorstände aus den Bereichen Marketing und Produktmanagement, deren Jahreseinkommen im Mittel 155.148 Euro respektive 138.567 Euro betragen.

### DIGITALEXPERTEN WOLLEN ZUKUNFTSGESTALTER SEIN

87 Prozent der digitalen Unternehmenslenker würden in die klassische Wirtschaft wechseln, um dort die digitale Transformation voran zu treiben. Obwohl mehr als die Hälfte (64 Prozent) davon ausgeht, dass sie bei einem Wechsel mehr verdienen würden, spielen ein höheres Gehalt oder eine bessere Position nur eine untergeordnete Rolle. Die größten Motivatoren sind die Perspektive, in einem etablierten Markt die Zukunft neu zu gestalten (59 Prozent) und sich persönlich weiter zu entwickeln (50 Prozent). Dass Digitalexperten in der klassischen

Wirtschaft gefragt sind, spüren die Befragten der Cribb-Gehaltsstudie: Mehr als jeder Zweite bemerkt einen deutlichen Anstieg in den erhaltenen Job-Angeboten von klassischen Unternehmen, im Durchschnitt sind es sieben im Jahr.

### AUSSCHLAGGEBENDE FAKTOREN

Zahlreiche Faktoren beeinflussen die Höhe des individuellen Gehalts. Darunter fallen zum Beispiel die Verantwortung für Mitarbeiter und Umsatzentwicklung. Und auch die Berufserfahrung wirkt sich signifikant auf das Einkommen aus: Manager, die mehr als 25 Jahre Berufspraxis mitbringen, verdienen im Schnitt rund 253.221 Euro. Unternehmenslenker, die bei 5 – 9 Jahren Berufserfahrung liegen, kommen hingegen nur auf 115.794 Euro.

Nicht zuletzt wirkt sich auch die Rechtsform der Unternehmen auf das Gehalt aus. So beziehen Entscheider in Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien mit 211.709 Euro und 293.333 Euro weit mehr als ihre Kollegen auf Seiten der GmbHs und KGs und sogar mehr als doppelt so viel wie Führungskräfte in Personengesellschaften. Manager, die am Unternehmen beteiligt werden, erhalten weniger Gehalt als solche ohne Firmenanteile.

### LOHNZUSATZLEISTUNGEN

Die Mehrheit der Geschäftsführer und Vorstände erhält Lohnzusatzleistungen wie Dienstwagen, betriebliche Altersvorsorge oder Aktienoptionen. Lediglich jeder Vierte muss darauf komplett verzichten. Die genauere Betrachtung der Ergebnisse zeigt, dass jedem zweiten Befragten ein Dienstwagen zur Verfügung steht und ein Drittel die betriebliche Altersvorsorge nutzt. Jeder fünfte Befragte erhält Beteiligungen am Unternehmen oder kommt in den Genuss von Aktienoptionen.

### KAUM WEIBLICHE TEILNEHMER

Mit einem Anteil von 9 Prozent sind Teilnehmerinnen in der vorliegenden Studie deutlich unterrepräsentiert – was den geringen Anteil von Frauen auf den obersten Managementpositionen widerspiegelt, der auch immer noch in der Digitalwirtschaft festzustellen ist. Eine getrennte Ausweisung der Einkommensniveaus von Männern und Frauen ist vor diesem Hintergrund ausgeschlossen.



# INHALTSVERZEICHNIS

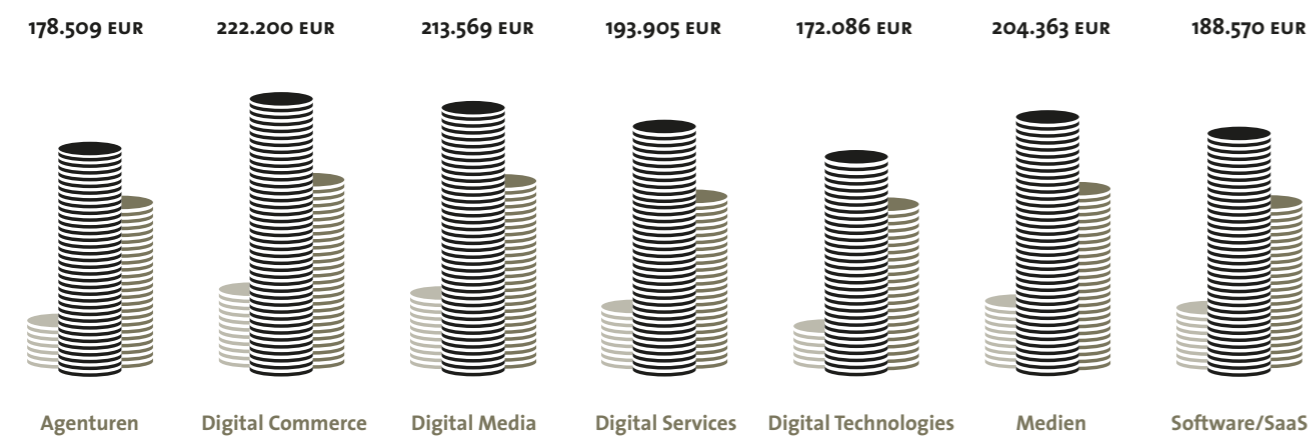
<b>1. ALLGEMEIN</b>	<b>2. EINZELERGEBNISSE NACH BRANCHEN</b>	2.5 <i>Digital Technologies</i>	27	<b>3. ZUSATZLEISTUNGEN</b>
1.1 Durchschnittsgehälter insgesamt und im Branchenvergleich	2.1 <i>Digital-Agenturen</i>	2.5.1 Vergleich des durchschnittlichen Gehalts von Entscheidern in Digital-Technologies-Unternehmen nach Umsatz	27	3.1 Überblick über erhaltene Zusatzleistungen insgesamt
1.2 Vergleich der durchschnittlichen Vergütung von erster und zweiter Führungsebene insgesamt und nach Branchen	2.1.1 Vergleich des durchschnittlichen Gehalts von Entscheidern in Agenturen nach Umsatz	2.5.2 Vergleich des durchschnittlichen Gehalts nach verantworteter Unternehmensgröße (MA)	27	3.2 Überblick über erhaltene Zusatzleistungen nach Führungsebene und Aufgabenbereich
1.3 Vergleich der Gehälter nach schwerpunktmäßig verantworteten Geschäftsbereichen	2.1.2 Vergleich des durchschnittlichen Gehalts nach verantworteter Unternehmensgröße (MA)	2.5.3 Vergleich der Gehälter nach schwerpunktmäßig verantworteten Geschäftsbereichen	28	3.3 Überblick über erhaltene Zusatzleistungen nach Branchen
1.4 Vergleich der Gehälter nach Schwerpunkt und Führungsebene	2.1.3 Vergleich der Gehälter nach schwerpunktmäßig verantworteten Geschäftsbereichen	2.5.4 Durchschnittsgehälter von Entscheidern in Digital-Technologies-Unternehmen nach Berufserfahrung	28	
1.5 Überblick über die durchschnittlichen Gehälter basierend auf verantworteter Unternehmensgröße	2.1.4 Durchschnittsgehälter von Entscheidern in Agenturen nach Berufserfahrung	2.6 <i>Medien</i>	29	<b>4. ATTRAKTIVITÄT DER KLASSISCHEN WIRTSCHAFT FÜR DIGITALE FÜHRUNGSKRÄFTE</b>
1.6 Vergleich des durchschnittlichen Gehalts hinsichtlich Umsatzverantwortung	2.2 <i>Digital Commerce</i>	2.6.1 Vergleich des durchschnittlichen Gehalts von Entscheidern in Medien-Unternehmen nach Umsatz	29	4.1 Wechselbereitschaft von digitalen Führungskräften in ein klassisches Wirtschaftsunternehmen, um dort die digitale Transformation voran zu treiben
1.7 Vergleich der Durchschnittsgehälter in Bezug auf die Unternehmens-Rechtsform	2.2.1 Vergleich des durchschnittlichen Gehalts von Entscheidern in Digital-Commerce-Unternehmen	2.6.2 Vergleich des durchschnittlichen Gehalts nach verantworteter Unternehmensgröße (MA)	29	4.2 Gehaltseinschätzung von digitalen Führungskräften bei einem Wechsel in die klassische Wirtschaft
1.8 Überblick über das durchschnittliche Gehalt nach Berufserfahrung	2.2.2 Vergleich des durchschnittlichen Gehalts nach verantworteter Unternehmensgröße (MA)	2.6.3 Vergleich der Gehälter nach schwerpunktmäßig verantworteten Geschäftsbereichen	30	4.3 Nachfrage von digitalen Führungskräften in der klassischen Wirtschaft am Beispiel von durchschnittlich erhaltenen Job-Angeboten
1.9 Unterschiede zwischen den Gehältern von Gesellschaftern und Nicht-Gesellschaftern insgesamt und nach Branchen	2.2.3 Vergleich der Gehälter nach schwerpunktmäßig verantworteten Geschäftsbereichen	2.6.4 Durchschnittsgehälter von Entscheidern in Medien-Unternehmen nach Berufserfahrung	30	4.4 Motivation von digitalen Führungskräften in die klassische Wirtschaft zu wechseln
	2.2.4 Durchschnittsgehälter von Entscheidern in Digital-Commerce-Unternehmen nach Berufserfahrung	2.7 <i>Software/SaaS</i>	31	4.5 Übersicht der klassischen Branchen, die digitale Führungskräfte bei einem Wechsel am meisten interessieren
	2.3 <i>Digital Media</i>	2.7.1 Vergleich des durchschnittlichen Gehalts von Entscheidern in Software/SaaS-Unternehmen nach Umsatz	31	4.6 Gründe, warum ein Wechsel für digitale Führungskräfte in die klassische Wirtschaft unattraktiv ist
	2.3.1 Vergleich des durchschnittlichen Gehalts von Entscheidern in Digital-Media-Unternehmen nach Umsatz	2.7.2 Vergleich des durchschnittlichen Gehalts nach verantworteter Unternehmensgröße (MA)	31	
	2.3.2 Vergleich des durchschnittlichen Gehalts nach verantworteter Unternehmensgröße (MA)	2.7.3 Vergleich der Gehälter nach schwerpunktmäßig verantworteten Geschäftsbereichen	32	
	2.3.3 Vergleich der Gehälter nach schwerpunktmäßig verantworteten Geschäftsbereichen	2.7.4 Durchschnittsgehälter von Entscheidern in Software/SaaS-Unternehmen nach Berufserfahrung	32	
	2.3.4 Durchschnittsgehälter von Entscheidern in Digital-Media-Unternehmen nach Berufserfahrung			<b>5. AUSWERTUNG NACH GEOGRAFISCHEN MERKMALEN</b>
	2.4 <i>Digital Services</i>			5.1 Vergleich der Gehälter nach Bundesländern
	2.4.1 Vergleich des durchschnittlichen Gehalts von Entscheidern in Digital-Services-Unternehmen nach Umsatz			38
	2.4.2 Vergleich des durchschnittlichen Gehalts nach verantworteter Unternehmensgröße (MA)			
	2.4.3 Vergleich der Gehälter nach schwerpunktmäßig verantworteten Geschäftsbereichen			
	2.4.4 Durchschnittsgehälter von Entscheidern in Digital-Services-Unternehmen nach Berufserfahrung			

# ALLE FAKTEN AUF EINEN BLICK

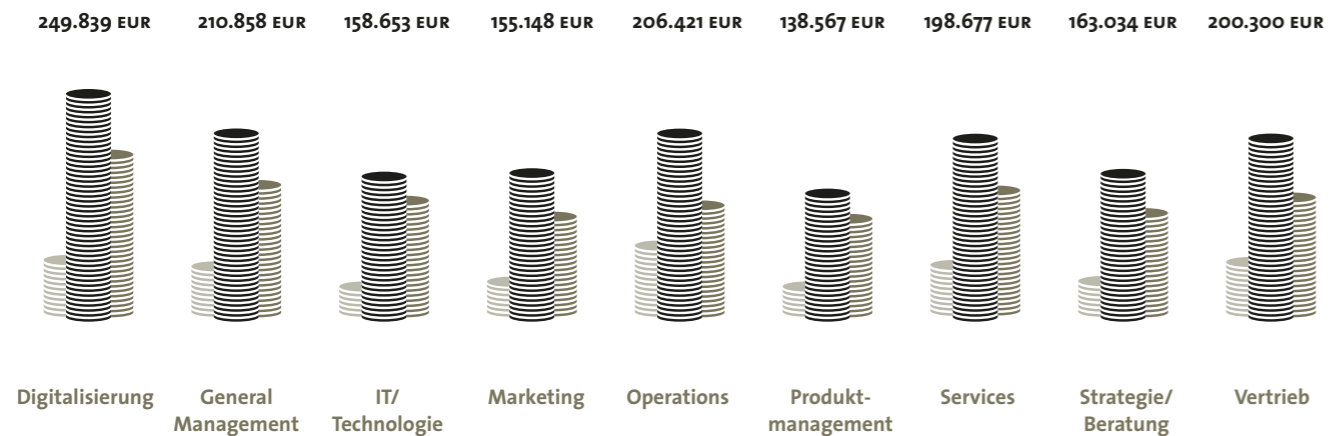
## DURCHSCHNITTSVERDIENST



## HÖCHSTE GEHÄLTER IM BRANCHENVERGLEICH



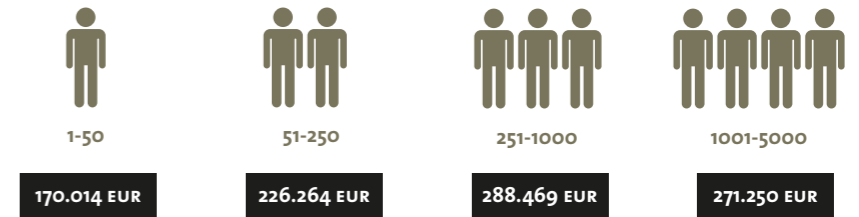
## HÖCHSTE GEHÄLTER HINSICHTLICH VERANTWORTUNGSBEREICH



## ZUSATZLEISTUNGEN



## MITARBEITERVERANTWORTUNG



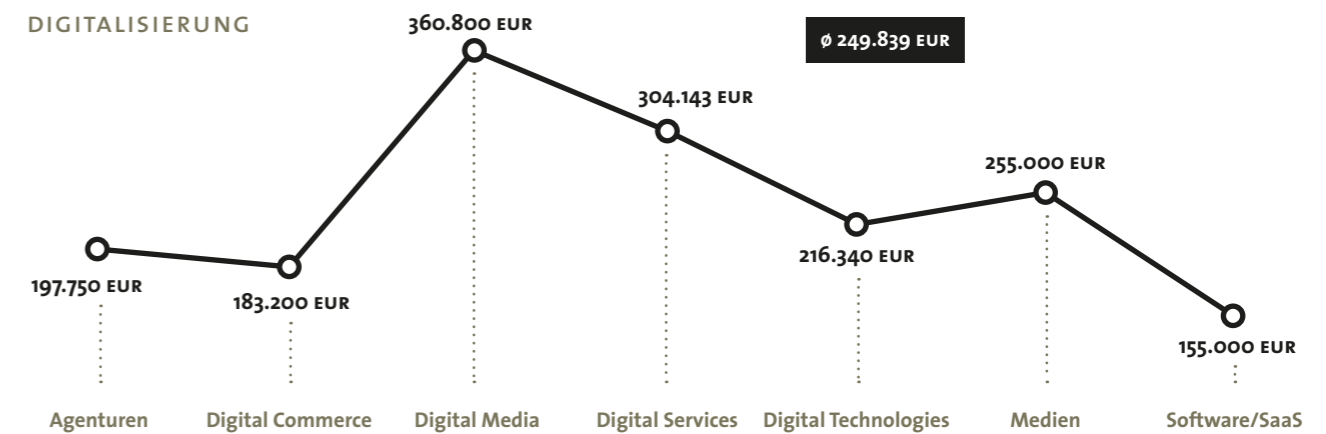
## UMSATZVERANTWORTUNG



## BERUFSERFAHRUNG



## DIGITALISIERUNG



## STUDIENZIEL

Die vorliegende Studie der Dwight Cribb Personalberatung GmbH (Cribb) ist eine Neuauflage der 2012 und 2014 erschienenen Gehaltsstudie »Gehälter von Entscheidern in deutschen Online-Unternehmen«. Auf Basis einer fokussierten Branchen- und Tätigkeitsbeschreibung soll sie einen aktuellen, möglichst repräsentativen und aussagekräftigen Überblick über die Bezüge von Unternehmenslenkern in allen zentralen Bereichen der Digitalwirtschaft geben.

Die erhobenen Daten können von Gesellschaftern und Aufsichtsräten sowie von Personalverantwortlichen als Arbeitsmittel genutzt werden und dienen Kandidaten zur Orientierung.

## METHODIK

An der Studie haben im Frühjahr/Sommer 2016 insgesamt 419 Geschäftsführer, Vorstände und Führungskräfte im Rahmen einer Online-Umfrage anonym Auskunft über ihre Gehälter inklusive der Gehaltszulagen gegeben. Nach einer Bereinigung der Daten aufgrund von unvollständigen oder un schlüssigen Datensätzen wurden 407 Teilnehmer berücksichtigt. Durch die fokussierte Auswahl und die ausreichend hohe Beteiligung (n = 407) liefert die Untersuchung konkrete Aussagen von praktischem Wert für das Top-Management.

Die Befragten wurden per E-Mail angesprochen und gebeten, einen Online-Fragebogen auszufüllen. Teilgenommen haben Geschäftsführer, Vorstände und Führungskräfte deutscher Digital-Unternehmen aus den Bereichen Medien, Digital Commerce (unter anderem Portale, Marktplätze, E-Commerce), Software/SaaS, Digital Media (unter anderem Vermarkter, Ad Networks, Ad Exchanges), Digital Technologies (unter anderem Tracking, Targeting, Real Time Bidding), Digital Services (unter anderem Payment, ISP, Dating, Travel, Gaming) und Digital-Agenturen (unter anderem Online-Marketing-, SEO- und Social-Media-Agenturen).

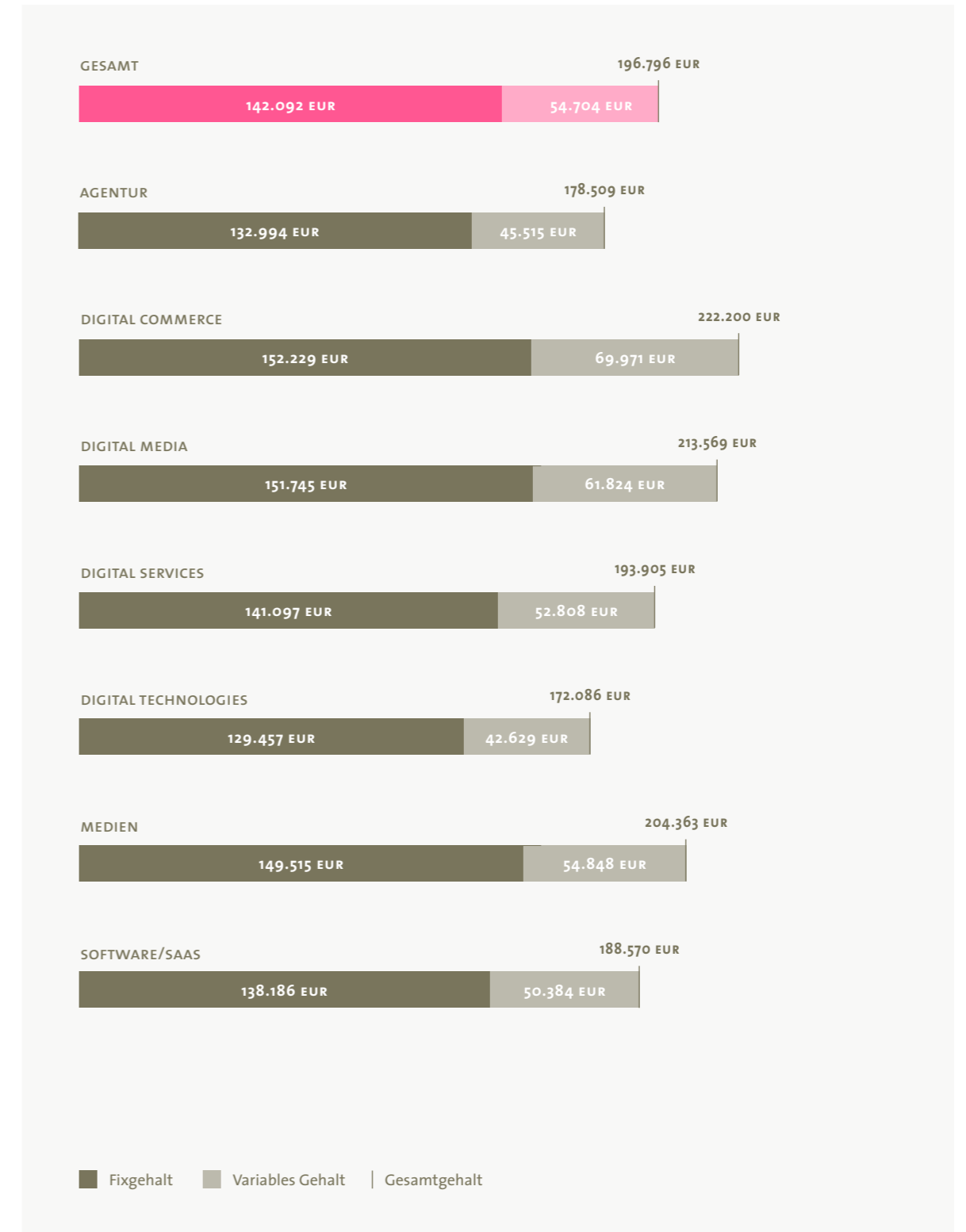
## ÜBER CRIBB

Cribb ist ein führendes Unternehmen für die Besetzung von Vorständen, Geschäftsführern und Bereichsleitern mit ausgeprägter Digitalkompetenz. Seit 1998 berät das Cribb-Team Unternehmen der Digitalen Wirtschaft und solche, die sich den Herausforderungen des digitalen Wandels stellen. Dabei unterstützen die Personal- und Digital-Experten Unternehmen bei der Entwicklung geeigneter Personalstrukturen und ergänzen Führungsgremien mit passenden Kandidaten.

**HINWEIS** Die in der Studie angegebenen Werte sind ausschließlich Durchschnittswerte. In Einzelfällen wurden Studienteilnehmer mit außerordentlichen Zusatzleistungen (zum Beispiel Unternehmensverkauf) aus der Mittelmaßbildung ausgeschlossen, um die Ergebnisse nicht zu verfälschen. Bei ausgewählten Fragen wird zwischen der ersten und zweiten Führungsebene unterschieden, die sich in Vorstand, Geschäftsführer und CxO-Positionen sowie in Vice President und Director-Level unterteilen.

## 1. ALLGEMEIN

### 1.1 Durchschnittsgehälter insgesamt und im Branchenvergleich



# *cribb.*

Dwight Cribb Personalberatung GmbH  
Dornbusch 2 | D-20095 Hamburg  
Telefon +49 (40) 349606-0  
[www.cribb.de](http://www.cribb.de)

Hamburg • Berlin • Zürich

