

Peter Devlin, Dr. Marcus von Hermann und Patrick Budek

DAV-Gehaltsbarometer 2017: Digitalisierung und Internationalisierung verändern Berufsbild der Aktuare

Die nunmehr 5. Auflage des Aktuar-Vergütungsreports ist das Ergebnis der alle drei Jahre durchgeführten Befragung, die die DAV und die DAA dieses Mal gemeinsam mit der Deloitte Consulting GmbH im Frühsommer 2017 durchgeführt und am 24. November 2017 veröffentlicht hat.

In der diesjährigen Ausgabe wurde besonderer Wert auf Transparenz und Vergleichbarkeit gelegt. So wurden alle Vergütungsdaten anhand der Marktspannen vom 1. bis 3. Quartil sowie Median-, Mittel- wie auch Minimal- und Maximalwerte in Tabellenform für alle Erhebungen offengelegt und mittels Boxplots grafisch aufbereitet. Weiterhin findet über einen Großteil der Studie hinweg eine Unterscheidung in die vier Hierarchielevels Fachkraft, Führungskraft, Oberer Führungskreis und Management statt.

Für die DAV-Mitglieder und die Aktuare in Ausbildung eröffnet dies die Möglichkeit, die eigene Gesamtvergütung im Markt zu verorten. Für Arbeitgeber wird so eine Bewertung der Positionierung des eigenen Unternehmens im Vergleichsmarkt – angepasst auf spezifische Arbeitnehmerstrukturen – gewährleistet.

Neben den Analysen zu Vergütung sowie Sonder- und Nebenleistungen stehen in dieser Auflage insbesondere die Innenansichten der Befragten auf ihre Profession sowie die Lage ihres Berufsstandes vor dem Hintergrund sich stetig und immer schneller ändernder Arbeitsumfelder (Digitalisierung von Arbeitsabläufen, Big Data etc.) im Vordergrund. Dies beinhaltet Bewertungen des Arbeitsmarktes und zukünftig antizipierter Entwicklungen.

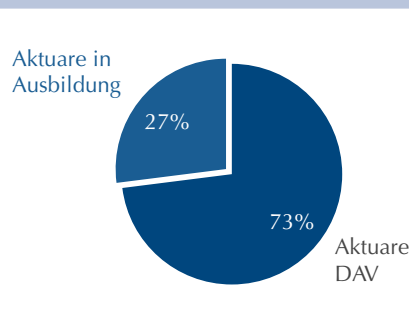
Inhaltlich liegt ein Fokus unter anderem auf der Versicherungsbran-

che, da dort die meisten Teilnehmer beschäftigt waren. Auch wurde ein deutlich größeres Augenmerk auf die Aktuare in Ausbildung und deren Belange gelegt und hinterfragt, wie diese von ihren Arbeitgebern bei der Ausbildung unterstützt werden.

Beschreibung der Stichprobe

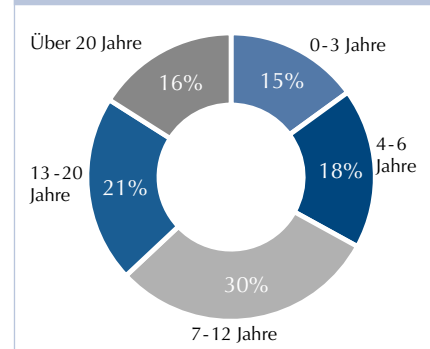
Die Stichprobe dieser Studie umfasst rund 1.850 DAV-Mitglieder sowie Teilnehmer am Ausbildungs- und Prüfungssystem, die mithilfe eines Online-Fragebogens von Mai bis Juni 2017 befragt wurden. Mit einer Verteilung von 73 % geprüften Mitgliedern zu 27 % Aktuaren in Ausbildung spiegelt die Stichprobe annäherungsweise das Verhältnis im gesamten Bestand an Mitgliedern und Prüflingen wider.

Abbildung 1:
Verhältnis von Aktuaren DAV und Aktuaren in Ausbildung in der Stichprobe



Das Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Teilnehmern betrug rund 70 % zu 30 %. Das Durchschnittsalter der Teilnehmer lag bei rund 39 Jahren und über zwei Drittel gaben an, mehr als 7 Jahre Berufserfahrung zu besitzen. Nach Erwerb des Aktuartitels lag die durchschnittliche Berufserfahrung als Aktuar in dieser Stichprobe bei rund 8,5 Jahren.

Abbildung 2:
Teilnehmerverteilung nach Berufserfahrung



Die überwiegende Mehrheit (89 %) der Teilnehmer verfügte über einen Hochschulabschluss mit mathematischem oder verwandtem Studienhintergrund. Rund 2 % hatten einen Bachelorabschluss, 80 % einen Diplom-, Magister- oder Masterabschluss. Rund 17 % der Teilnehmer waren promoviert oder habilitiert.

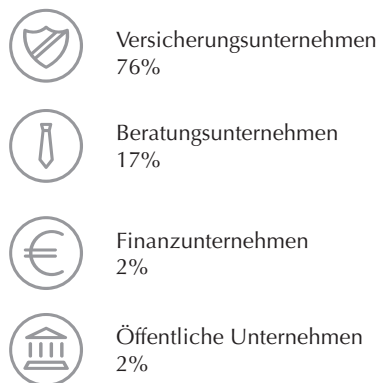
Alle Vergütungsdaten beziehen sich auf den deutschen Markt, in dem 98 % der Teilnehmer tätig waren. Zum Ausgleich von regionalen Spitzen wurde das Bundesgebiet in die Regionen Nord, Ost und Rhein-Hessen sowie Baden-Württemberg (BaWü), Bayern und Nordrhein-Westfalen (NRW) aufgeteilt, wobei mit rund 31 % die meisten Teilnehmer aus NRW und mit rund 3 % die wenigsten aus der Region Ost stammten.

Unter den Befragten waren rund 5 % Verantwortliche Aktuare, 4 % hatten die CERA-Ausbildung abgeschlossen und 9 % eine IVS-Ausbildung inne.

Die Branchen wurden in die Cluster Versicherungen, Beratungen, Finanzunternehmen sowie öffentliche Unternehmen zusammengefasst. Rund drei Viertel der Teilnehmer kamen aus

der Versicherungsbranche sowie rund 17 % aus der Beratung. Nur rund jeweils 2 % aus Finanzunternehmen oder öffentlichen Unternehmen. Die restlichen Teilnehmer waren selbstständig oder gaben „Sonstiges“ an.

Abbildung 3:
Teilnehmerverteilung nach Branche



Im Fragebogen wurden den Teilnehmern je nach Branche bis zu 9 Hierarchieebenen aufgezeigt, zu denen sie ihre aktuelle Position zuordnen konnten. Anschließend wurden diese zu vier übergeordneten Levels aggregiert. Darauf aufbauend besteht der Teilnehmerkreis zu rund 75 % aus Fachkräften (FaK), 16 % Führungskräften (FüK), 7 % Oberem Führungskreis (OFK) und zu rund 2 % aus Vertretern des Managements (Mgt).

Methodik

Wo erforderlich, wurden die Vergütungsdaten auf Basis des Teilzeitgrades auf Vollzeitwerte hochgerechnet. Gleiches gilt für unterjährige Unternehmensbeiträge. Grafisch werden die Ergebnisse häufig in Boxplots aufgezeigt, die jeweils einen sogenannten „Marktrahmen“ angeben, der über das untere Quartil (1. Quartil), den Median und das obere Quartil (3. Quartil) definiert wird.

Vergütung und ihre Determinanten

Die Gesamtvergütung, definiert als Summe aus Fixum und erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten, lag in Deutschland 2016 im Durchschnitt aller Teilnehmer bei 88.180 Euro. Im Vergleich zu 2015 bedeutet dies bei den Teilnehmern dieser Stichprobe einen durchschnittlichen Anstieg um rund 4 %.

Fachkräfte verdienten 2016 durchschnittlich rund 72.040 Euro, Führungskräfte rund 109.400 Euro. Im OFK lag der durchschnittliche Verdienst bei 167.300 Euro, im Management bei 252.300 Euro.

Berufserfahrung, und damit korrespondierend auch das Alter, sind Treiber der Vergütungshöhe. Zudem

ist Berufserfahrung häufig auch Promotionskriterium für den Aufstieg in höherwertige Tätigkeiten und Funktionen. Teilnehmer mit 4–6 Jahren Berufserfahrung lagen im Mittel bei knapp 66.000 Euro. Teilnehmer mit 7–12 Jahren Berufserfahrung bei 82.000 Euro.

Eine Fachkraft in der **Region Ost** verdiente im Durchschnitt rund 62.980 Euro. In Bayern waren dies 75.980 Euro. Regional gab es in dieser Stichprobe teilweise erkennbare Unterschiede in den Vergütungshöhen, wobei diese nicht in allen Fällen die Marktpraxis widerspiegelt.

Die Aussage „je höher der **Bildungsabschluss**, desto höher das Gehalt“ bestätigte sich in dieser Stichprobe für den Berufsstand der Aktuar. Promovierte, respektive habilitierte Teilnehmer verdienten im Mittel rund 31 % mehr als diplomierte Teilnehmer. Der Unterschied zu Bachelorabsolventen war noch größer. Allerdings sollte berücksichtigt werden, dass hier auch andere Variablen hineinspielen, da aufgrund der Neuheit des Bachelorabschlusses beispielsweise nur recht junge Teilnehmer hierzu zählen; diese beziehen aufgrund niedrigerer Berufserfahrung und Position im Unternehmen generell ein geringeres Gehalt.

Abbildung 4:
Levels, Hierarchieebenen und Positionszuordnung

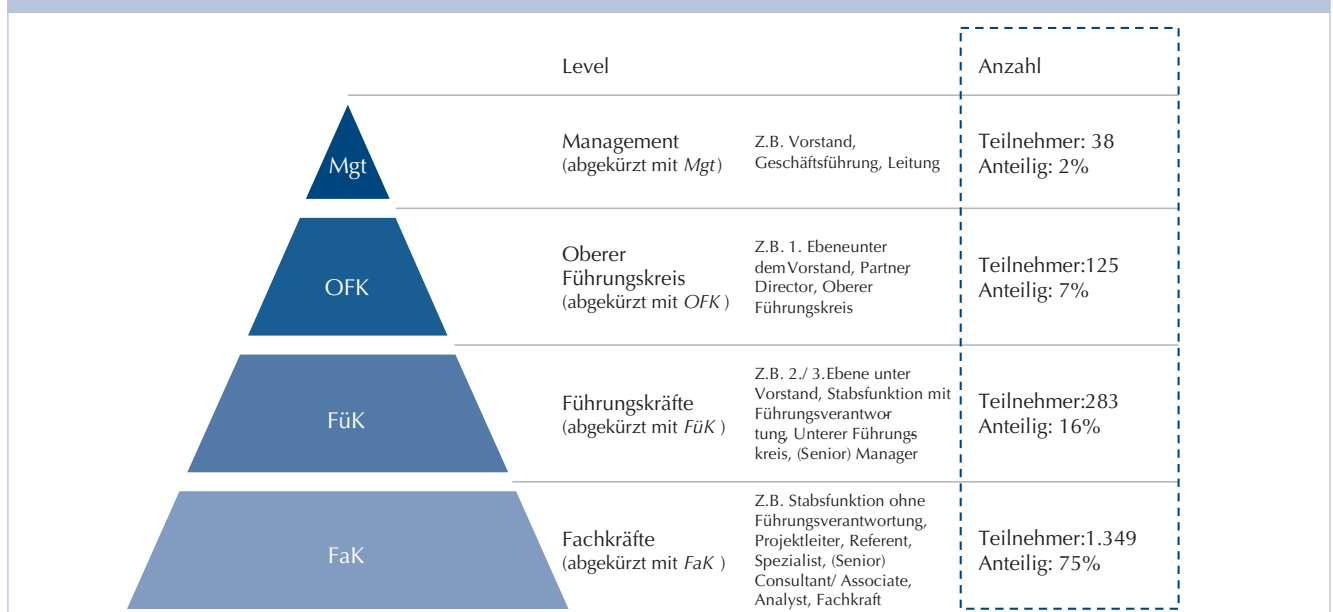
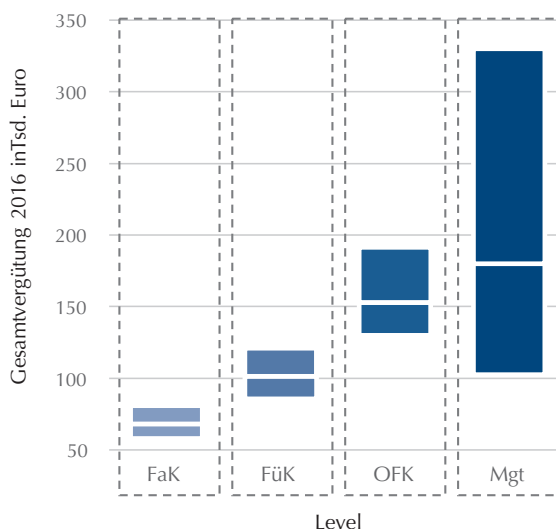


Abbildung 5:
Gesamtvergütung 2016 nach Level (einschl. Tabelle)*



Level	Minimum	1. Quartil	Median	Mittelwert	3. Quartil	Maximum	Anzahl
Mgt	70.000	102.500	180.000	252.300	330.000	980.000	n < 50
OFK	68.500	130.000	152.800	167.300	191.400	549.000	n < 250
FÜK	60.300	85.690	101.400	109.400	121.000	367.500	n < 500
FaK	33.470	58.010	68.180	72.040	80.890	189.200	n < 1.500

Abbildung 6:
Mittelwerte der Gesamtvergütung nach Berufserfahrung

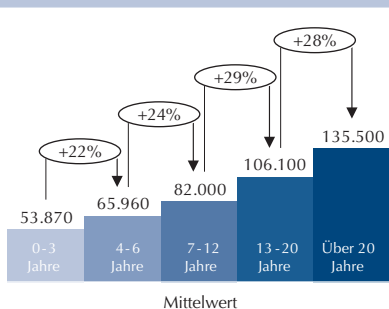


Abbildung 7:
Gesamtvergütung 2016 nach Hochschulabschluss

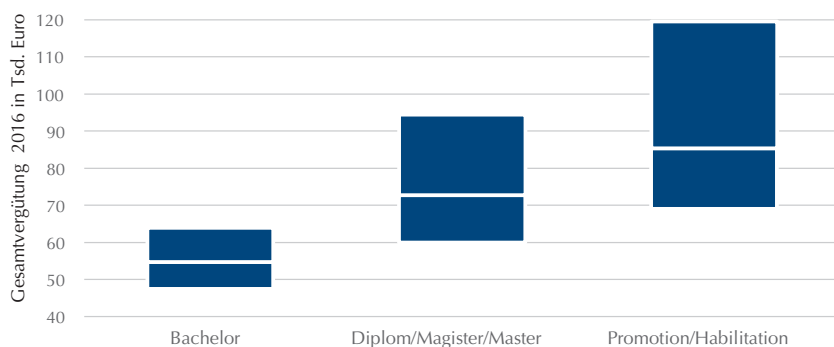


Abbildung 9:
Mittelwerte Gesamtvergütung nach Hochschulabschluss für Berufseinsteiger mit 0-2 Jahren Berufserfahrung

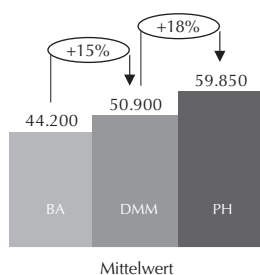
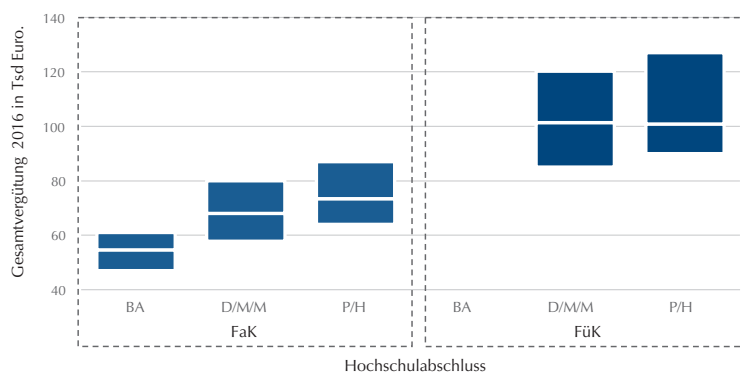


Abbildung 8:
Gesamtvergütung 2016 nach Hochschulabschluss und Level (nur Fach- und Führungskräfte)



Bis auf den OFK, in dem einige extreme Vergütungshöhen aufseiten der Bachelorabsolventen zu verzeichnen waren, bestätigt sich die Annahme, dass ein höherer Bildungsabschluss mit höherer Vergütung einhergeht, über alle Levels hinweg. Bei den Fachkräften, bei denen die Dichte an Teilnehmern am höchsten war, verdienten promovierte bzw. habilitierte Teilnehmer im Durchschnitt 79.460 Euro und somit rund 12 % mehr als Diplom-, Magister-, bzw. Masterinhaber mit 71.250 Euro.

Zudem zeigte sich, dass ein höherer Bildungsabschluss bereits direkt beim Berufseinstieg zu einer höheren Vergütung führte. So verdienten Diplom-, Magister- bzw. Masterabsolventen mit null bis zwei Jahren Berufserfahrung im Mittel rund 18 % weniger als ihre promovierten oder habilitierten Kollegen mit gleicher Berufserfahrung.

Gender Pay

Betrachtet man die Marktspannen vom unteren bis oberen Quartil einschließlich Mittelwerten, verdienen Frauen in dieser Stichprobe aggregiert weniger als Männer. Dies gilt auf allen Hierarchielevels. Im Durchschnitt verdienen Frauen auf Fachkräfteniveau im Mittel rund 69.690 Euro, Männer 73.340 Euro. Auf Level der Führungskräfte verdienen Frauen im Mittel rund 99.730 Euro, ihre männlichen Kollegen 112.400 Euro und damit etwa 13 % mehr.

Dieses Bild bleibt auch bestehen, wenn man nur die Grundvergütung betrachtet oder weitere Aspekte wie die Berufserfahrung hinzuzieht. Frauen mit 7–12 Jahren Berufserfahrung verdienten im Durchschnitt rund 77.150 Euro, während Männer mit gleicher Erfahrung bei 84.320 Euro lagen.

Selbst bei einer ausschließlichen Betrachtung der größten Bildungsgruppe innerhalb der größten Branche, also von Diplom-/Magister- bzw. Masterinhabern innerhalb der Versicherungsbranche, bleibt auf allen Levels ein deutlicher Unterschied zwischen Mann und Frau erkennbar.

Auch wenn die Vergütungsunterschiede zwischen den Geschlechtern bei den Teilnehmern dieser Studie teilweise gering ausfallen, sind diese bei nahezu allen Variablen zu erkennen.

Vergütung in den einzelnen Branchen

Bei den Finanzunternehmen war die durchschnittliche Gesamtvergütung am höchsten, bei öffentlichen Unternehmen am niedrigsten, wobei hier jeweils nur ein kleiner Pool an Teilnehmern vorhanden war. Versicherungen vergüteten im Durchschnitt leicht besser als Beratungsunternehmen. Aufgeteilt nach Levels und unter Berücksichtigung der gesamten Marktspanne war dies jedoch nicht durchgängig der Fall.

Fachkräfte in der Versicherungsbranche verdienten durchschnittlich rund 72.050 Euro, Führungskräfte rund 110.700 Euro. In der Beratung verdienten Fachkräfte im Mittel rund 70.330 Euro, Führungskräfte 105.600 Euro.

Die durchschnittliche Gesamtvergütung bei Teilnehmern, die angaben, in der Schaden- und Unfallversicherung tätig zu sein, war um 8 % höher als bei Teilnehmern aus der Krankenversicherung. (Hierbei waren Mehrfachnennungen möglich).

Zudem ist tendenziell ein Anstieg der Vergütungsniveaus mit zunehmender Größe des Versiche-

Abbildung 10: Gesamtvergütung nach Geschlecht und Level

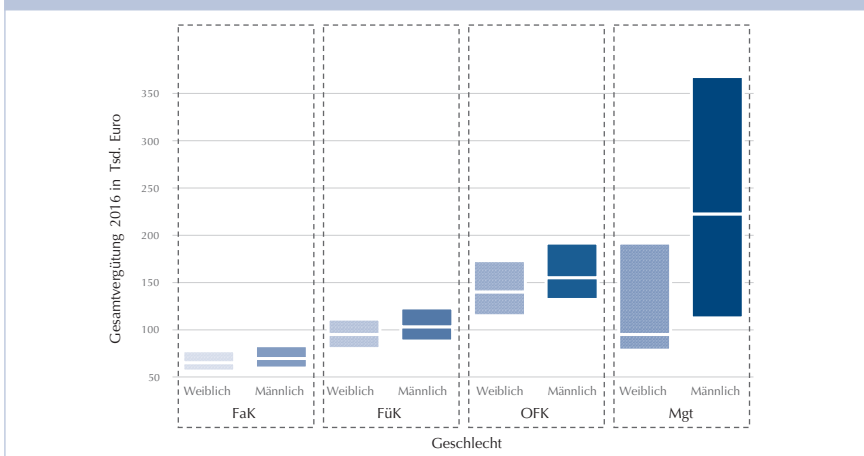
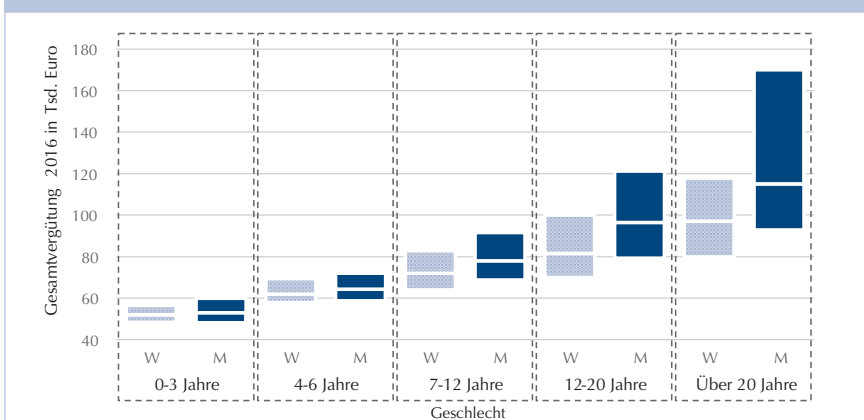
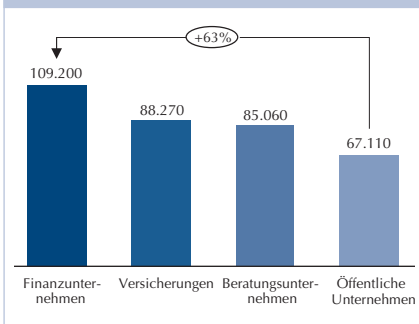


Abbildung 11: Gesamtvergütung nach Geschlecht und Berufserfahrung



* Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden die Tabellen in diesem Beitrag nicht durchgängig ausgewiesen. In der Studie befinden sich jedoch alle Vergütungswerte entsprechen in tabellarischer Form.

Abbildung 12:
Mittelwerte Gesamtvergütung nach Branche

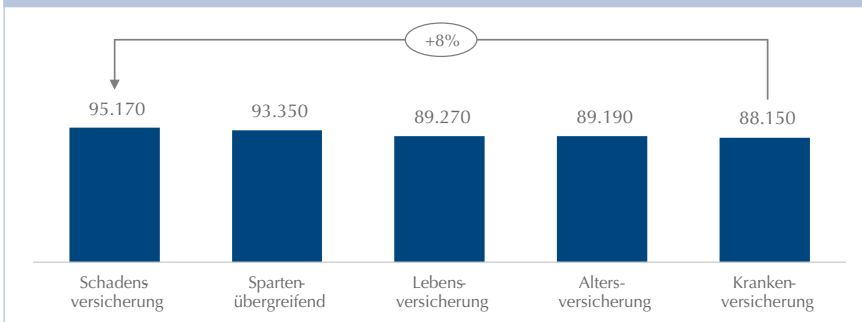


rungsunternehmens (gemessen an den Bruttobeitragseinnahmen) zu verzeichnen. Fachkräfte bei Versicherern mit bis zu 300 Mio. Euro Bruttobeitragseinnahmen erhielten im Durchschnitt beispielsweise rund 69.050 Euro, Fachkräfte bei Versicherungen mit Bruttobeitragseinnahmen über 7.000 Mio. Euro hingegen verdienten 2016 im Mittel rund 76.780 Euro.

Zusatzqualifikationen

Zusatzqualifikationen lohnen sich. Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung (Pensions) erhielt eine Fachkraft mit IVS-Ausbildung beispielsweise durchschnittlich 14 % mehr als eine Fachkraft ohne die Zusatzausbildung. Auch eine CERA-Ausbildung ist lohnenswert für Aktuarien: Außer auf Ebene der Führungskräfte, bei denen das Vergütungsniveau weitgehend ausgeglichen ist, verdienen CERA-Inhaber besser.

Abbildung 13:
Mittelwerte Gesamtvergütung nach Versicherungsschwerpunkt



Verantwortliche Aktuarien wurden tendenziell ebenfalls besser vergütet. Führungskräfte, die angaben, Verantwortlicher Aktuar zu sein, verdienten im Durchschnitt 118.600 Euro, wohingegen in Level und Berufserfahrung vergleichbare Kollegen ohne diese Sonderstellung rund 110.000 Euro erhielten. Um in die Stellung des Verantwortlichen Aktuars zu gelangen, ist ein gewisses Maß an Berufserfahrung nötig.

Abbildung 14:
Gesamtvergütung nach Versicherungsgröße (Bruttobeitragseinnahmen) und Level

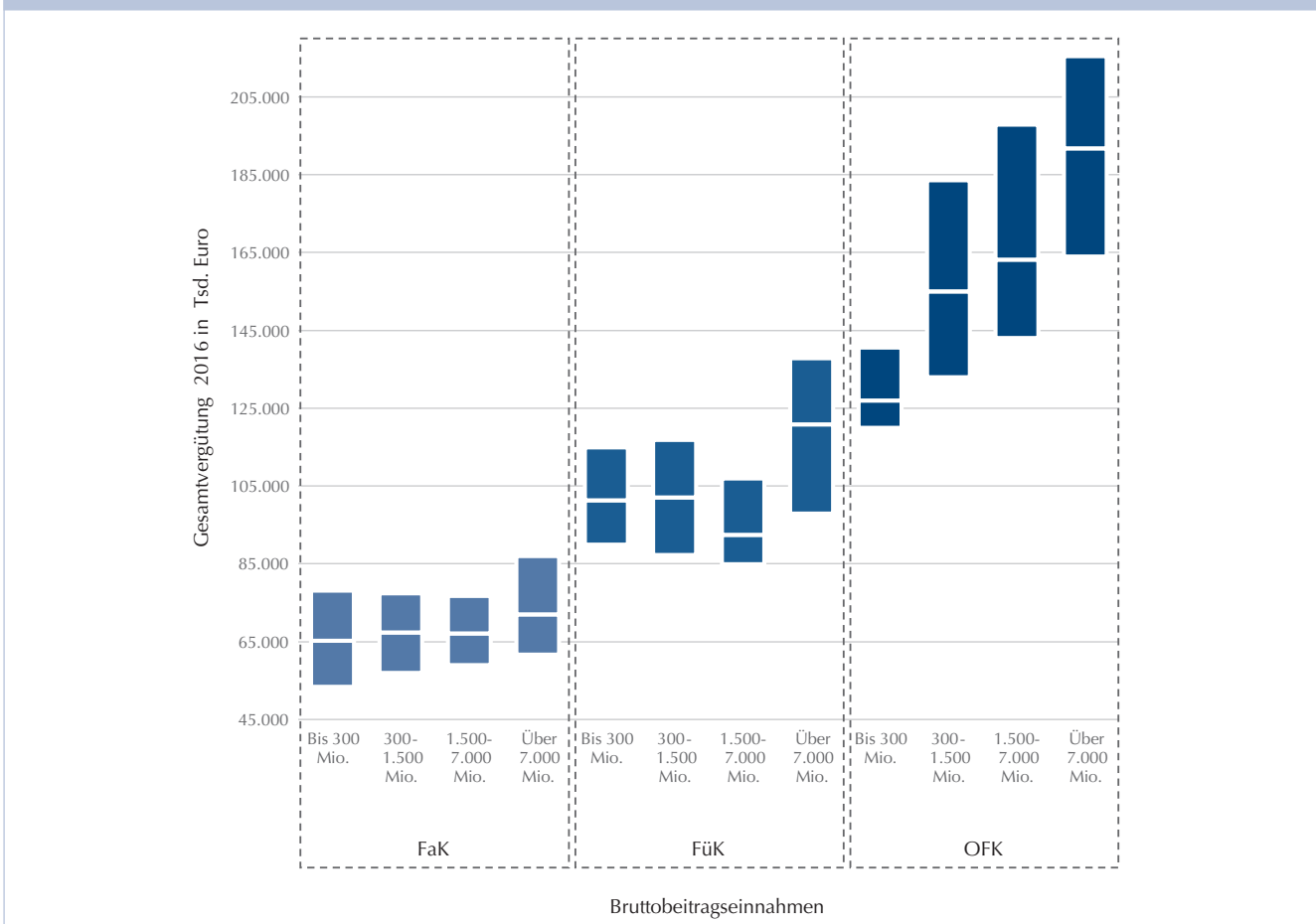
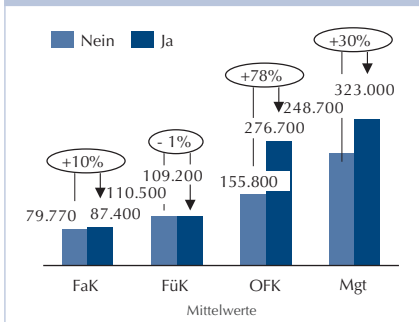


Abbildung 15:
Mittelwert Gesamtvergütung nach CERA Inhaber und Level



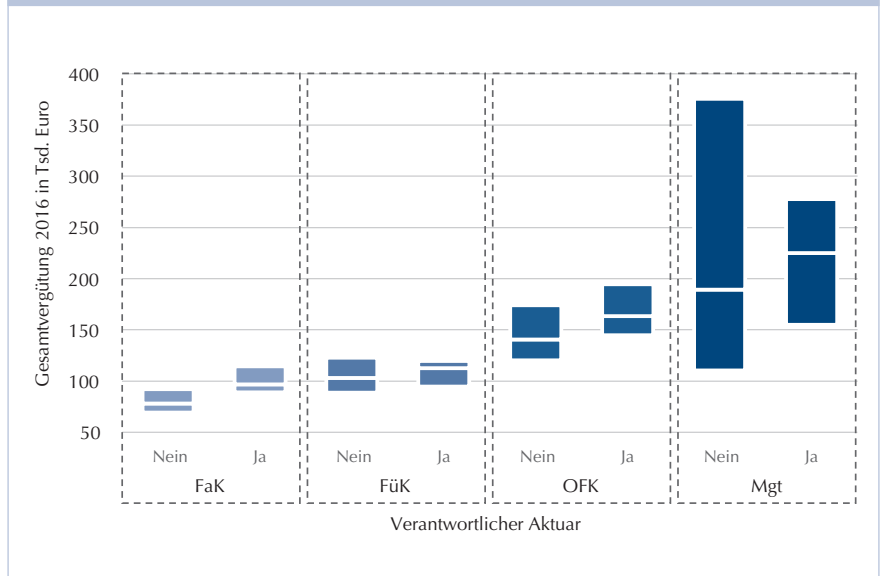
Unter den Teilnehmern dieser Studie lag das Minimum an Berufserfahrung, über das ein Verantwortlicher Aktuar verfügte, bei 7 Jahren.

Betrachtet man entsprechend nur Verantwortliche Aktuare mit 7 Jahren Berufserfahrung und mehr, bleibt der Unterschied zu den nicht-Verantwortlichen Aktuaren bestehen, auch wenn dieser nicht durchgängig auf jedem Level über alle statistischen Parameter eindeutig zu erkennen ist. Gerade auf Managementebene sind andere Einflussgrößen von Relevanz.

Zukunftseinschätzungen

Die Teilnehmer dieser Studie gaben mehrheitlich an, einen Nachfrageanstieg nach Aktuaren auf dem Arbeitsmarkt wahrzunehmen. Rund 70 % der Teilnehmer schätzten zudem die Wahrscheinlichkeit, eine vergleichbare oder bessere Stelle auf dem Arbeitsmarkt zu finden, als hoch oder

Abbildung 16:
Gesamtvergütung nach Verantwortlicher Aktuar mit über 7 Jahren Berufserfahrung und Level



sehr hoch ein, wobei weibliche Teilnehmer diese Frage etwas positiver bewerteten. Mit steigendem Alter fiel die Zustimmung. Zudem glaubte rund die Hälfte der Teilnehmer, dass sich ihre Arbeit inhaltlich verändern und erweitern wird. Rund 40 % erwarteten, dass der technische Fortschritt viele Standardprozesse ihrer täglichen Arbeit überflüssig machen wird. Als wesentlichster Einfluss auf die Arbeit wurden von den meisten Teilnehmern Digitalisierung und Big Data angeführt.

Langfristige Entwicklungen

Um einen langfristigen Vergleich zu ermöglichen, wurde auf Daten aus

Vorgängerstudien zurückgegriffen. Da sich Auswertungsformat der Daten und Stichproben unterscheiden, sind diese allerdings unter Vorbehalt zu betrachten.

Die durchschnittliche Grundvergütung ist von 2013 bis 2017 von 69.990 auf 78.890 Euro und somit um rund 13 % gestiegen. Die durchschnittliche Gesamtvergütung lag 2009 noch bei 71.452 Euro, 2016 bei 88.180 Euro.

Der durchschnittliche Gehaltsunterschied zwischen den Geschlechtern ist im Mittel in den letzten rund 10 Jahren von ca. 35 % auf rund 21 % gesunken.



Peter L. Devlin ist Partner und Leiter des Fachbereichs Total Rewards bei Deloitte in Deutschland. Er ist selbst Aktuar und berät Kunden in allen Fragen zu Gesamtvergütung,

Pensionen und anderen Total Rewards relevanten Themen. Peter verfügt über mehr als 22 Jahre internationale Beratungserfahrung in diesem Bereich. Peter hat mehrere Artikel über die deutsche und internationale Vergütung, betriebliche Altersversorgung sowie zu M&A Themen veröffentlicht.



Dr. Marcus von Hermann ist Senior Manager im Fachbereich Total Rewards bei Deloitte und verfügt über mehr als 17 Jahre Berufserfahrung in Beratung und Industrie,

insbesondere im Bereich Insurance. Sein Tätigkeitsschwerpunkt liegt in der Analyse und Neugestaltung von regelungskonformen Vergütungssystemen für Top Executives, Erstellung von Benchmarks sowie in der Erarbeitung von strukturierten Benefitssystemen.



Patrick D. Budek ist Consultant in Deloitte's Total Rewards Practice und berät zu Themen der Vertriebsvergütung, T&C Analyse, Stellenbewertung sowie Nebenleistungs-

und Vergütungskonzepten. Bevor Herr Budek zu Deloitte kam, absolvierte er einen Master in Psychologie an der University of Edinburgh sowie ein Doppelmasterstudium in Business Administration an den Universitäten Passau und Budapest.