



Pressemitteilung

PwC Deutschland veröffentlicht Studie zur Vergütung der Geschäftsführung in privatwirtschaftlichen Unternehmen

Geschäftsführungen in großen Unternehmen verdienen fast das 2,5-Fache wie in kleinen Betrieben / 73 % setzen auf kurzfristige variable Vergütung / ESG-Ziele und bAV gewinnen an Bedeutung

Frankfurt, 21. November 2025

Im Schnitt erhalten Vorsitzende der Geschäftsführung in privatwirtschaftlichen Unternehmen bei der Zieldirektvergütung das 1,35-Fache vom Verdienst eines Mitglieds der Geschäftsführung. Im Median liegt die Zieldirektvergütung bei 350.000 Euro für Vorsitzende und 260.000 Euro für Mitglieder der Geschäftsführung. Zu diesem Ergebnis kommt eine neue Studie der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PwC Deutschland. Das höhere Vergütungsniveau, bestehend aus Jahresgrundvergütung sowie kurz- und langfristiger variabler Vergütung, ist mit der erweiterten Verantwortung und der größeren Arbeitsbelastung verbunden.

Auch der Unternehmensumsatz entscheidet über das Gehalt: In großen Unternehmen verdienen die Geschäftsführenden im Vergleich zu ähnlichen Geschäftsführenden in kleineren Betrieben im Median fast das 2,5-Fache – konkret 480.000 Euro gegenüber 195.000 Euro Zieldirektvergütung. Im Geschäftsjahr 2024 lagen die tatsächlich zugeflossenen Direktvergütungen im Median bei Vorsitzenden bei 300.000 Euro und bei Mitgliedern der Geschäftsführung bei 244.000 Euro und damit unter den Zielwerten.

Je höher der Unternehmensumsatz ist, desto größer ist auch der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung. Im Umsatzcluster „klein“ beträgt der variable Anteil im Median 34 %, im Cluster „mittel“ 45 % und im Cluster „groß“ 42 %. Über alle Teilnehmenden hinweg macht die variable Vergütung rund 50 % der Zieldirektvergütung aus. Etwa 73 % der Unternehmen bieten eine kurzfristige variable Vergütung (STI) an, rund 18 % haben zusätzlich eine langfristige Vergütungskomponente (LTI) implementiert.

Der STI beläuft sich bei 100 % Zielerreichung im Median auf 66.000 Euro, der tatsächliche Zufluss lag bei 54.000 Euro. Die Differenz beträgt im Median 12.000 Euro. Der LTI wird im Median mit 70.000 Euro gewährt, im Vergütungsjahr 2024 lag der Zufluss bei etwa 30.000 Euro. 57 % der STI-Pläne enthalten eine Hürde, die im Durchschnitt bei 69 % liegt, und 70 % eine Kappung, im Schnitt bei 142 % der STI-Zielvergütung. Die durchschnittliche absolute Kappung liegt bei rund 150.000 Euro. Bei LTI-Plänen liegt die Hürde im Durchschnitt bei 78 % und die Kappung bei 173 %; der durchschnittliche Maximalbetrag beträgt etwa 226.000 Euro.

Nachhaltigkeitsziele (Environmental, Social, Governance – ESG) sind zunehmend Teil der variablen Vergütung. Im STI setzen 16 % der Berechtigten entsprechende Ziele ein, im LTI sind es 21 %. Beim LTI ist der mehrjährige Bonus das am häufigsten verwendete Vehikel mit 58 %, gefolgt von (virtuellen)

Phantom Stock Units mit 14 %, Restricted Share Units mit 8 % und Deferral Plänen mit 6 %. Matching Shares und Optionen werden jeweils von 4 % genutzt, Stock Appreciation Rights und Gesellschafteranteile jeweils von rund 1,5 %.

Insgesamt baut ein wachsender Anteil privatwirtschaftlicher Unternehmen zusätzliche Sicherungsmechanismen in die variable Geschäftsführungsvergütung ein. 9 % der Befragten haben Malus-Regelungen im STI und 24 % im LTI verankert. Clawback-Regelungen kommen bei 9 % im STI und bei 25 % im LTI zum Einsatz. In der Studie wurden zudem weitere Designelemente von Vergütungssystemen wie Hürde, Kappung und verwendete Ziele analysiert.

Handlungsbedarf bei betrieblicher Altersversorgung und Nachhaltigkeit, weitreichende Nebenleistungen

Die Studie zeigt, dass die Zusammensetzung des Gehalts auch eng mit den Herausforderungen verbunden ist, denen sich Unternehmen aktuell stellen. Neben den anhaltenden geopolitischen Spannungen, insbesondere durch den Ukrainekrieg und neue Unsicherheiten im Nahen Osten, belasten volatile Lieferketten, ein zurückhaltender Konsum sowie wachsender Regulierungsdruck die Unternehmen. Diese Rahmenbedingungen spiegeln sich auch in der Vergütung der Geschäftsführung wider: Insbesondere die variable Vergütung, die abhängig von der Leistung der Führungskräfte sowie dem Unternehmenserfolg ist, lag im Vergütungsjahr 2024 tendenziell unterhalb der Zielvergütung.

Zusätzlich rückt die EU-Entgelttransparenzrichtlinie in den Fokus. Sie verpflichtet Unternehmen schrittweise zu mehr Transparenz und Berichterstattung über Entgeltunterschiede. Ab dem 7. Juni 2027 sind Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden jährlich berichtspflichtig, Unternehmen mit 150–249 Mitarbeitenden ab dem 7. Juni 2026 alle drei Jahre und Unternehmen mit 100–249 Mitarbeitenden ab dem 7. Juni 2031 ebenfalls alle drei Jahre. Die Veröffentlichung des Erstberichts basiert über alle Unternehmensgrößen hinweg auf dem Kalenderjahr 2026.

Arbeitnehmende erhalten ein Auskunftsrecht zu Durchschnittsgehältern nach Geschlecht. Liegt eine ungerechtfertigte Lohndifferenz von mindestens 5 % vor, ist eine gemeinsame Entgeltbewertung erforderlich. Eine objektive, diskriminierungsfreie Stellenbewertung ist dafür Voraussetzung.

Darüber hinaus rücken die Auswirkungen des sinkenden Rentenniveaus, gepaart mit einem anhaltenden Fachkräftemangel, immer stärker in den Fokus. Weil die gesetzliche Rentenversicherung perspektivisch nicht ausreichen wird, steigt die Nachfrage nach der betrieblichen Altersversorgung (bAV). 53 % der Teilnehmenden geben an, eine bAV zu erhalten. 83 % der Zusagen sind beitragsorientiert, 17 % leistungsorientiert. In 71 % der Unternehmen ist eine Entgeltumwandlung möglich. 31 % gewähren bei Entgeltumwandlung zusätzliche Arbeitgeberzuschüsse (Matching-Beiträge). Eine fixe Dynamisierung der Rente ist die Ausnahme. 68 % sehen keine fixe Anpassung vor, jeweils 12 % eine fixe jährliche Anpassung um 1 % bzw. um mehr als 1 %.

Bei den Durchführungswegen dominieren Direktversicherung mit 28 %, Unterstützungskasse mit 24 % und Direktzusage mit 24 %. Pensionsfonds werden mit 2 % vergleichsweise selten genutzt. Die Auszahlung erfolgt mehrheitlich als monatliche Rente (41 %) oder als Kombination aus monatlicher Rente und einmaliger Kapitalauszahlung (37 %).



„Unternehmen müssen jetzt Antworten auf die drängenden Fragen finden. Das gelingt nur mit einem klaren Überblick über die eigenen Vergütungsdaten und -systeme.“ Petra Raspels, Partnerin, EMEA Workforce Lead bei PwC.

Neben der betrieblichen Altersversorgung bleibt der Firmenwagen einer der wichtigsten Bestandteile der Nebenleistungen für Geschäftsführende im Mittelstand. 84 % der teilnehmenden Führungskräfte sind berechtigt, einen Firmenwagen zu nutzen, 89 % der Berechtigten erhalten tatsächlich einen Firmenwagen. Rund 66 % fahren Fahrzeuge der oberen Mittelklasse, 12 % der Oberklasse, 18 % der Mittelklasse und 3 % der unteren Mittelklasse. Alternativ gewähren Unternehmen eine Car Allowance, die im Durchschnitt knapp 1.085 Euro pro Monat beträgt. Auch andere Nebenleistungen und Benefits sind verbreitet. Dazu zählen die private Nutzung des Diensthandys (20 %), zusätzliche Urlaubstage (16 %) sowie Zusatzversicherungen (15 %); der durchschnittliche Wert weiterer Zusatzleistungen liegt bei über 1.290 Euro pro Monat.

Nicht einmal jedes zehnte Mitglied mittelständischer Geschäftsführungen ist weiblich

Auch die Geschlechterzusammensetzung der Geschäftsführungen des deutschen Mittelstandes wurde in der Studie untersucht. Nur 6 % der an der Untersuchung teilnehmenden Geschäftsführungen sind weiblich. Bei 76 % der befragten Unternehmen ist die Geschäftsführung ausschließlich mit männlichen Mitgliedern besetzt. Der Gesetzgeber setzt hier mit verschiedenen Regelungen an, um entsprechend nachzusteuern. Für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen gelten unter anderem Zielvorgaben für den Frauenanteil. Auf EU-Ebene sieht die Führungspositionen-Richtlinie vor, bis zum 30. Juni 2026 bestimmte Frauenanteile in Aufsichtsrat und Vorstand zu erreichen.

Trends und Entwicklungen bei der Vergütung transparent abbilden

Im Jahr 2019 hat PwC Deutschland erstmals Mitglieder der Geschäftsführungen mittelständischer Unternehmen in Deutschland in einer Online-Erhebung zu ihrer Vergütungssituation befragt. An der diesjährigen Online-Erhebung haben über 400 Unternehmen unterschiedlicher Größe und Ausrichtung teilgenommen. Ziel war es, eine aktualisierte Datengrundlage zu schaffen, auf deren Basis PwC Deutschland detaillierte Analysen der Vergütungshöhen, -strukturen und -systeme durchführen kann. Über die zehn untersuchten Sektoren hinweg zeigen sich moderat unterschiedliche Vergütungshöhen. Die höchste mediane Zieldirektvergütung liegt im Sektor Basiskonsumgüter bei 434.500 Euro.

Die Daten der Vergütungsstudie sind eine belastbare Grundlage für Angemessenheitsgutachten und Marktvergleiche. Unternehmen können damit die Angemessenheit ihrer Vergütung gegenüber dem Markt prüfen und ihre Geschäftsführungsvergütung wettbewerbsfähig ausgestalten. Das ist ein wichtiger Hebel für Arbeitgeberpositionierung und Mitarbeitendenbindung. Die Studie ist zudem als dynamische Onlineversion („Board Remuneration Analyser“) erhältlich.

Für die vollständige, kostenpflichtige Version des Studienreports und weitere Fragen rund um das Thema Vergütung wenden Sie sich gerne an [Sandra Golla](#).



Über PwC

PwC unterstützt seine Kunden dabei, Vertrauen aufzubauen und sich neu zu erfinden. Im PwC-Netzwerk verwandeln mehr als 365.000 Mitarbeitende in 136 Ländern täglich komplexe Herausforderungen in Chancen und Wettbewerbsvorteile. Mit modernsten Technologien und fundiertem Fachwissen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuern, Recht und Beratung tragen wir dazu bei, Momentum zu schaffen, auszubauen und zu erhalten.

PwC Deutschland bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.

Die Bezeichnung PwC bezieht sich auf das PwC-Netzwerk und/oder eine oder mehrere der rechtlich selbstständigen Netzwerkgesellschaften. Weitere Details unter www.pwc.com/structure.