

## **Erste Ergebnisse der DAV-Vergütungs- und Karrierestudie 2014**

**Von Dr. Julia Zmítko, Dr. Maya Olivares-Horn und Stefan Francke, Kienbaum Management Consultants GmbH**

Anfang Dezember 2014 hat die Deutsche Aktuarvereinigung e.V. (DAV) gemeinsam mit der Managementberatung Kienbaum die vierte Auflage der DAV-Studie zu Gehalt und Karriere von Aktuaren veröffentlicht. Die Ergebnisse wurden erstmalig auf der DAV-Herbsttagung am 17. November 2014 einem breiteren Publikum vorgestellt.

Gegenüber der Vorgängerversion wurden die Themen Gehalt, Motivation und Zufriedenheit sowie Karriere und Entwicklung deutlich systematisierter und umfangreicher abgefragt, um die Aussagekraft der Studie zu erhöhen und Vergleiche mit anderen Branchen und Studien zu ermöglichen.

Das Interesse an der diesjährigen Neuauflage hat alle Erwartungen übertroffen: Insgesamt 2.235 Mitglieder und Mitgliedschaftskandidaten der DAV haben sich in diesem Jahr an der umfassenden Online-Befragung beteiligt. Die befragten Aktuar haben dabei nicht nur über die Entwicklung ihrer Gehälter berichtet, sondern erstmals auch detaillierte Antworten auf die Fragen gegeben, was sie an ihrer Arbeit motiviert, welche Erwartungen sie an ihre Arbeitgeber haben und in welchem Maße diese Erwartungen erfüllt werden.

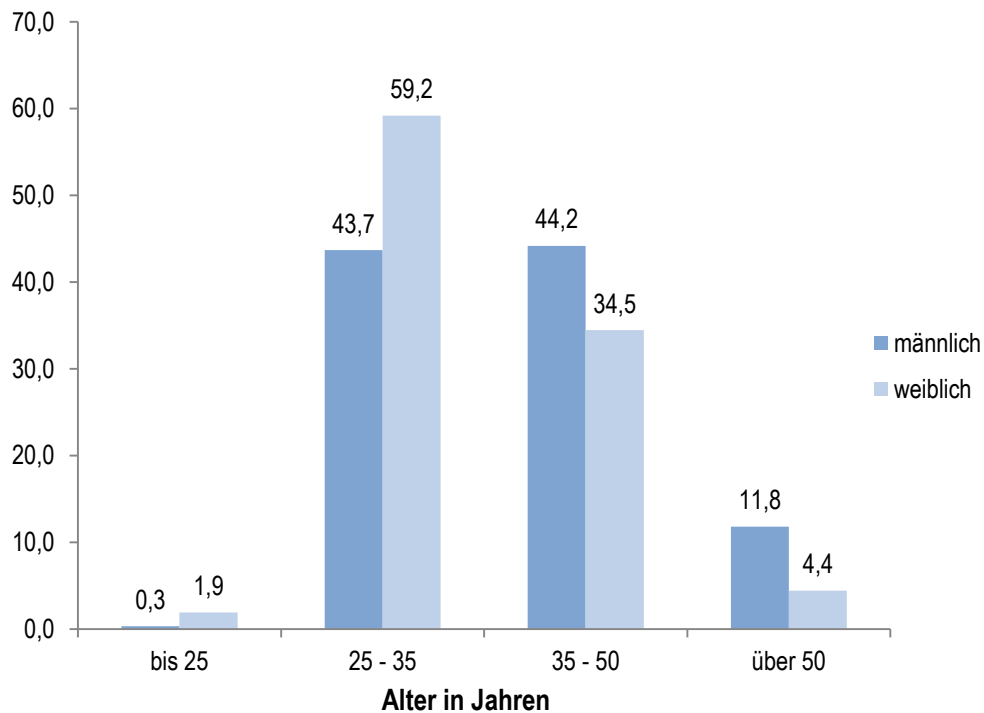
Die Ergebnisse sind sowohl für Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeberseite hoch spannend, denn die Expertise von Aktuaren in Deutschland ist gefragter denn je. Ablesen lässt sich dieser Bedeutungszuwachs nicht zuletzt an der Mitgliederzahl der DAV. Zählte die Organisation 2004 noch 2.250 Mitglieder, sind es mittlerweile über 4.300. Knapp 2.200 meist jüngere Versicherungs- und Finanzmathematiker stehen aktuell im mindestens dreijährigen Ausbildungsgang zum Aktuar – und ein Ende des Booms ist nicht absehbar.

### **Geschlecht und Alter**

Der Teilnehmerkreis ist zu 32 Prozent weiblich und zu 68 Prozent männlich, was auch der Geschlechterverteilung innerhalb der DAV-Mitglieder und Prüflinge entspricht. Es zeigt sich, dass sich immer mehr Frauen für den Beruf des Aktuars entscheiden. Während in der Gruppe der über 50-Jährigen nur jeder achte Aktuar weiblich ist, sind es bei den 25- bis 35-Jährigen bereits 45 Prozent und bei den Berufseinsteigern fast 60 Prozent. In Führungspositionen sind weibliche Aktuar jedoch noch unterrepräsentiert. Während 26 Prozent der männlichen Teilnehmer in Führungspositionen tätig sind, sind es bei den weiblichen nur 13 Prozent.

### Schaubild 1

Verteilung der Stichprobe nach Alter (in %)



### Hochschulabschluss und Studienabschluss

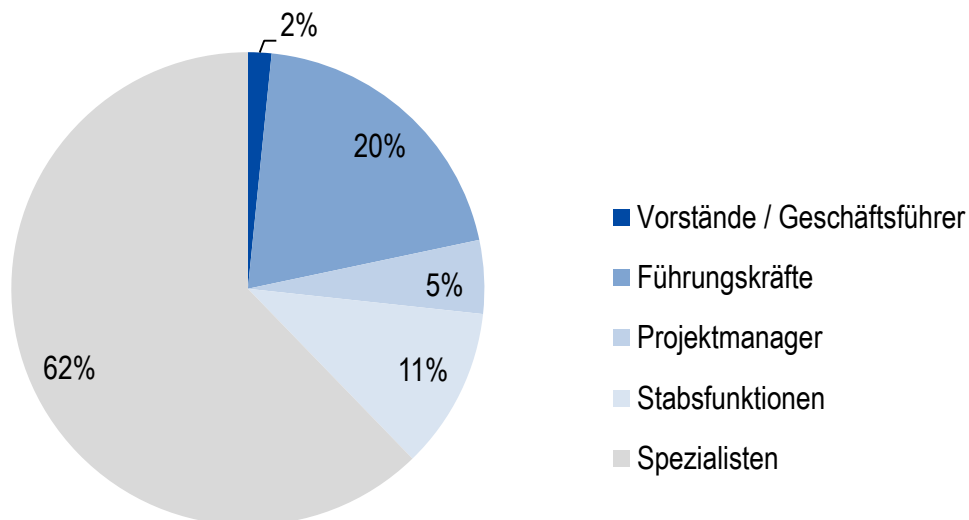
Die Mehrheit der befragten Aktuare verfügt über einen Diplom-Abschluss (76 Prozent). Weitere 17 Prozent haben promoviert oder habilitiert. Der Anteil der Master- und Bachelor-Abschlüsse ist mit sechs Prozent bzw. ein Prozent noch sehr gering. Die meisten Aktuare (92 Prozent) haben an einer Universität studiert, acht Prozent an einer Fachhochschule. Das häufigste Studienfach ist mit 63 Prozent Mathematik, gefolgt von Wirtschaftsmathematik mit 30 Prozent. Andere Fachrichtungen wie Physik, Statistik, Betriebswirtschaft und Informatik machen nur kleine Anteile aus.

## Position

Eine wesentliche Neuerung gegenüber den Vorgängerstudien ist die Erfassung der Position der Teilnehmer. Dies erlaubt deutlich spezifischere Aussagen bei der Interpretation der Ergebnisse. Der Großteil der Befragten ist als Spezialist bzw. Referent auf unterschiedlichen Senioritätsleveln tätig (62 Prozent). 20 Prozent haben eine Führungsposition inne – entweder auf Teamleiter-Ebene, auf mittlerer Führungsebene oder obere Führungsebene. Elf Prozent sind in Stabsfunktionen tätig, fünf Prozent als Projektmanager.

## Schaubild 2

Aufteilung der Stichprobe nach Position im Unternehmen (in Prozent)



## DAV-Mitgliedschaft und Eintrittsvoraussetzungen in die DAV

Von den Teilnehmern sind 1.493 Vollmitglieder der DAV und 742 Aktuare in Ausbildung. Damit hat sich der Anteil der Aktuare in Ausbildung im Vergleich zur Erhebung 2010 von 1:3 auf 1:2 erhöht, was auch ungefähr der Verteilung innerhalb der DAV entspricht.

## CERA und IVS

Bereits 2,3 Prozent der Teilnehmer verfügen über eine abgeschlossene CERA-Ausbildung. 3,7 Prozent befinden sich derzeit in Ausbildung und zehn Prozent streben diese an, haben aber noch nicht mit der

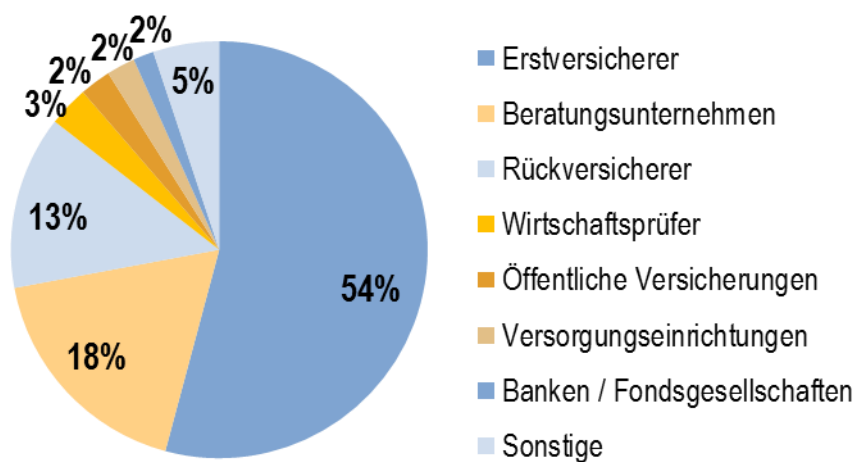
Ausbildung begonnen. Eine IVS-Mitgliedschaft haben 10,3 Prozent der Teilnehmer erworben, 2,4 Prozent befinden sich derzeit in Ausbildung und 5,4 Prozent planen dies.

### Hauptarbeitgeber

Die Hauptarbeitgeber von Aktuaren sind Erstversicherer (53,9 Prozent), Beratungsunternehmen (17,8 Prozent) und Rückversicherer (13,4 Prozent). In der 2010er-Erhebung waren knapp 56 Prozent der Befragten bei Erstversicherern, 11,6 Prozent bei Rückversicherern und 20,6 Prozent bei Beratern tätig.

### Schaubild 3

Verteilung der Arbeitgeber (in Prozent)



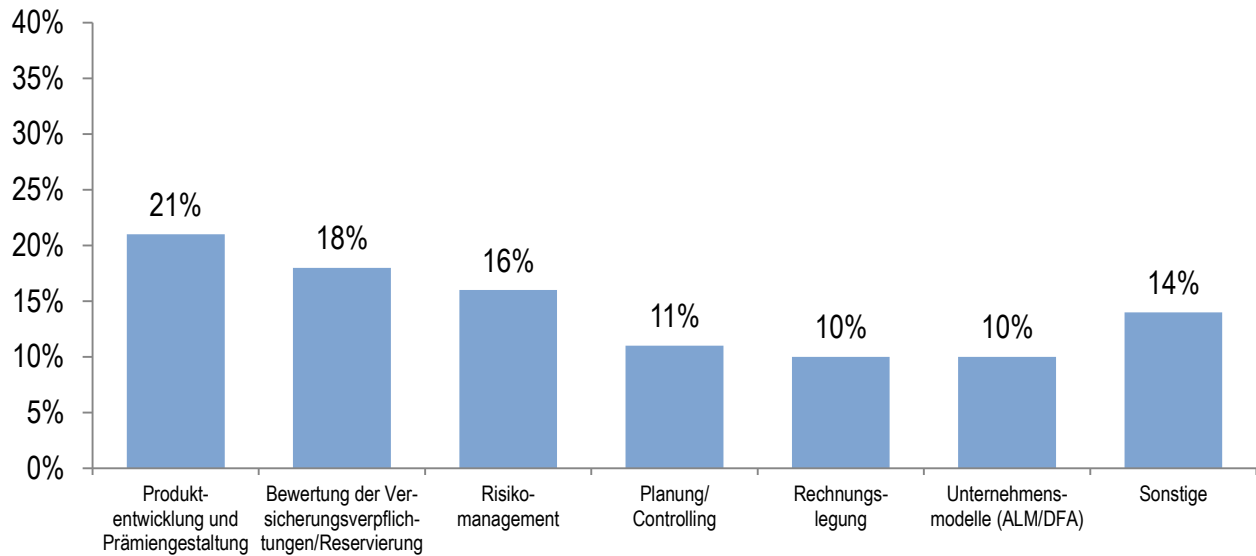
Wenn Aktuare in Versicherungen bzw. versicherungsaffinen Tätigkeitsfeldern arbeiten, sind sie am häufigsten im Bereich Lebensversicherung tätig. An zweiter Stelle rangiert die HUK, gefolgt von der Altersversorgung.

### Tätigkeitsschwerpunkte

Über alle Hierarchieebenen betrachtet, liegt der Tätigkeitsschwerpunkt der befragten Aktuare im Bereich Produktentwicklung und Prämiengestaltung (21 Prozent). Auf Platz zwei folgt die Bewertung der Versicherungsverpflichtungen/Reservierungen (18 Prozent), auf Platz drei das Risikomanagement (16 Prozent). Gegenüber 2010 sind in dieser Aufteilung kaum Verschiebungen feststellbar.

## Schaubild 4

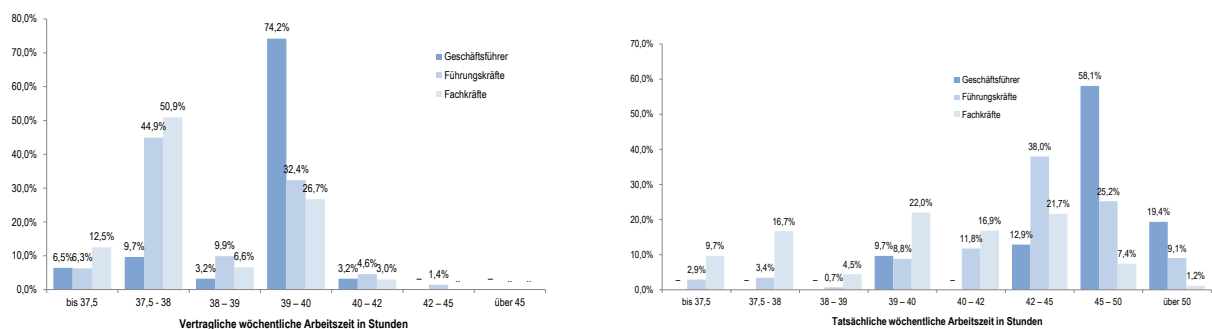
### Tätigkeitsschwerpunkte von Aktuaren



schen 45 und 50 Stunden pro Woche und 63 Prozent der Führungskräfte zwischen 42 und 50 Stunden für ihren Arbeitgeber tätig. 60,5 Prozent der Fachkräfte arbeiten real zwischen 39 und 45 Stunden. Aktuarare haben im Schnitt Anspruch auf 30 Urlaubstage im Jahr. Dabei reicht die Spanne von 25 bis 35 Tage.

## Schaubild 5 und 6

### Vertraglich vereinbarte und tatsächlich Arbeitszeit

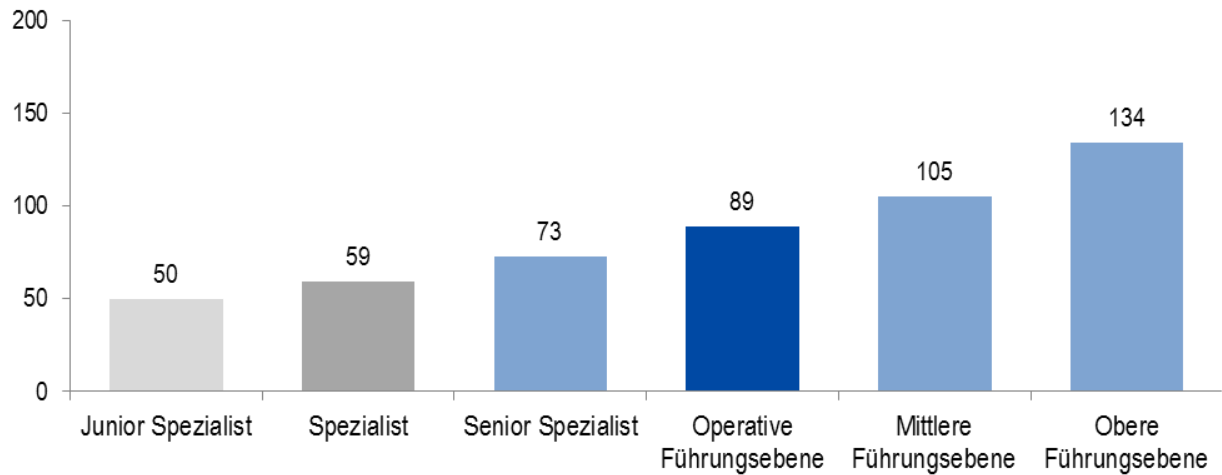


## Gehaltshöhe

Ein Aktuar verdient laut der aktuellen DAV-Studie durchschnittlich 80.000 Euro pro Jahr. Bei Vollmitgliedern der DAV liegt der entsprechende Wert bei 91.000 Euro, bei Mitgliedschaftskandidaten bei 59.000 Euro. Diese Unterschiede sind insbesondere durch die im Schnitt höhere Berufserfahrung und teils auch höhere Position der Vollmitglieder zu erklären. Ein als Führungskraft tätiger Aktuar erhält im Schnitt 115.000 Euro und ein Aktuar auf Spezialisten-/ Referentenebene 68.000 Euro pro Jahr.

### Schaubild 7

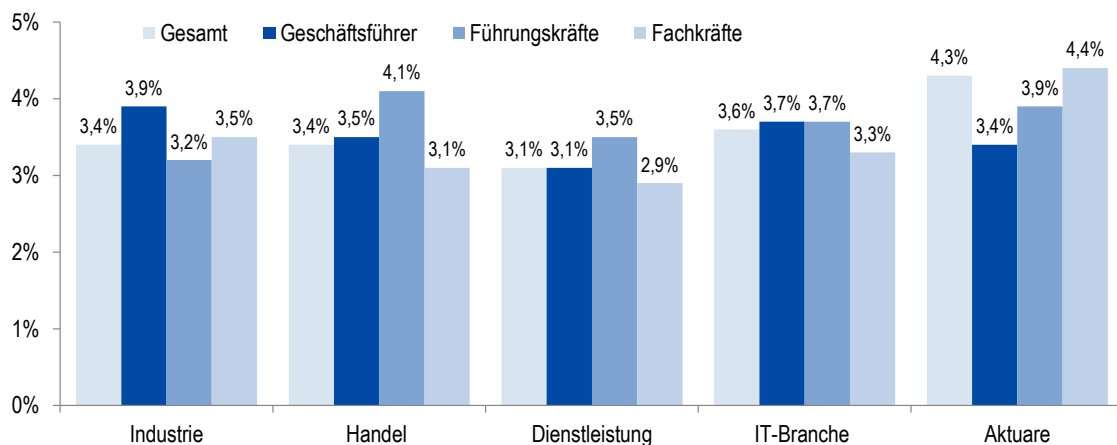
Jahresgehalt in Tsd. Euro nach Position (Median)



Die Grundgehälter der Aktuare sind von 2013 auf 2014 um durchschnittlich 4,3 Prozent gestiegen. Dabei betrug das Plus bei Geschäftsführern 3,7 Prozent, bei Führungskräften 4,1 Prozent und bei Fachkräften sogar 4,4 Prozent. Ein Vergleich mit branchenübergreifend durchgeführten Studien von Kienbaum zeigt, dass Aktuare auf allen Ebenen überdurchschnittliche Gehaltszuwächse verzeichnen konnten.

### Schaubild 8

Entwicklung der Grundvergütung von 2013 auf 2014 (in Prozent)



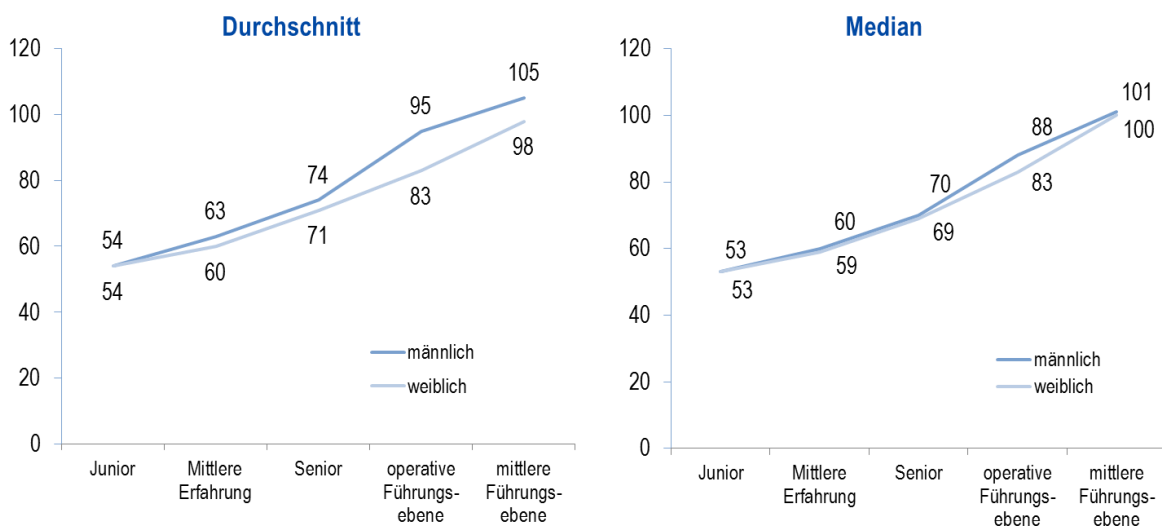
## Gehaltshöhe und Geschlecht

Zieht man einen pauschalen Vergleich der Gehälter zwischen weiblichen und männlichen Aktuaren (ohne für die Einflussfaktoren Position, Führungslevel, Ausbildung, Berufs- und Positionserfahrung zu kontrollieren), zeigt sich, dass männliche Aktuare im Median 15,7 Prozent mehr verdienen. Vergleicht man beispielsweise die Vergütung von in Versicherungen tätigen Aktuaren ohne Führungsverantwortung mit Diplom-/Magisterabschluss auf jeweils gleichem Senioritätslevel, ergeben sich jedoch vergleichbare Gehaltsniveaus für weibliche und männliche Stelleninhaber.

Bei der Durchschnittsbetrachtung des Jahresgehalts bei Aktuaren mit Führungsverantwortung kann darüber hinaus ab der operativen Führungsebene zwar eine Spreizung der Gehaltskurven zugunsten der männlichen Aktuare beobachtet werden, vermutlich bedingt durch „Ausreißerwerte“ nach oben bei den männlichen Aktuaren. Betrachtet man jedoch die von Ausreißern unabhängigen Medianwerte, stellt man fest, dass auch im Fall der Führungsfunktionen die Gehaltsunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Aktuaren insgesamt sehr klein sind.

### Schaubild 9

Jahresgehalt in Tsd. Euro (bei Erstversicherern, Abschluss Diplom/Magister)



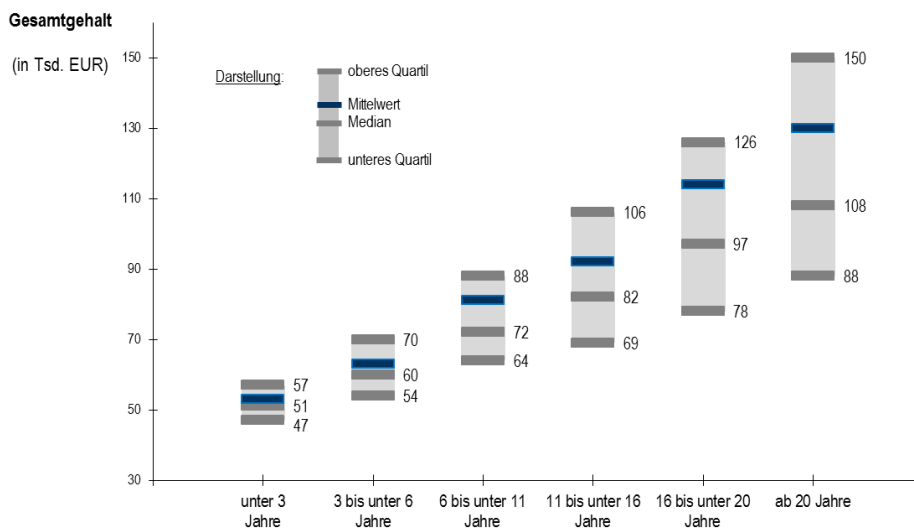
### Berufserfahrung zahlt sich aus

Die im Laufe der Jahre erworbene Berufserfahrung, aber auch Beförderungen im Zuge der Karriereentwicklung, zahlen sich aus. Berufseinsteiger haben im Median einen Verdienst von rund 51.000 Euro pro Jahr. Aktuare mit über zehn Jahren Berufserfahrung erhalten im Median etwa 82.000 Euro. Mit wachsender Berufserfahrung wächst allerdings ebenfalls auch den Abstand zwischen Median und oberem Quartil,

sodass Aktuare, die sich am oberen Marktrand befinden, ihr Gehalt nach ca. einem Jahrzehnt Berufserfahrung sogar verdoppeln können. Daraus wird auch klar, dass die Höhe des Gehalts nicht nur von der Berufserfahrung beeinflusst wird, sondern von vielen anderen Faktoren wie beispielsweise der Position im Unternehmen, der Unternehmensgröße, dem Tätigkeitsschwerpunkt und der Ausbildung, um nur einige zu nennen.

## Schaubild 10

Jahresgehalt in Tsd. Euro nach Berufserfahrung



Ein Universitätsabschluss inklusive Promotion zahlt sich auch für Aktuare aus: Betrachtet man die Gruppe der Fachkräfte mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung, so erhalten Fachkräfte mit Dokortitel ein durchschnittliches Jahresgehalt von 60.000 Euro, während Kollegen ohne Promotion auf 52.000 Euro (Diplom) bzw. 49.000 Euro (Master) kommen. Die niedrigsten Gehälter sind bei Bachelor-Absolventen feststellbar (44.000 Euro), wobei der Anteil dieser Gruppe an der Stichprobe vergleichsweise gering war.

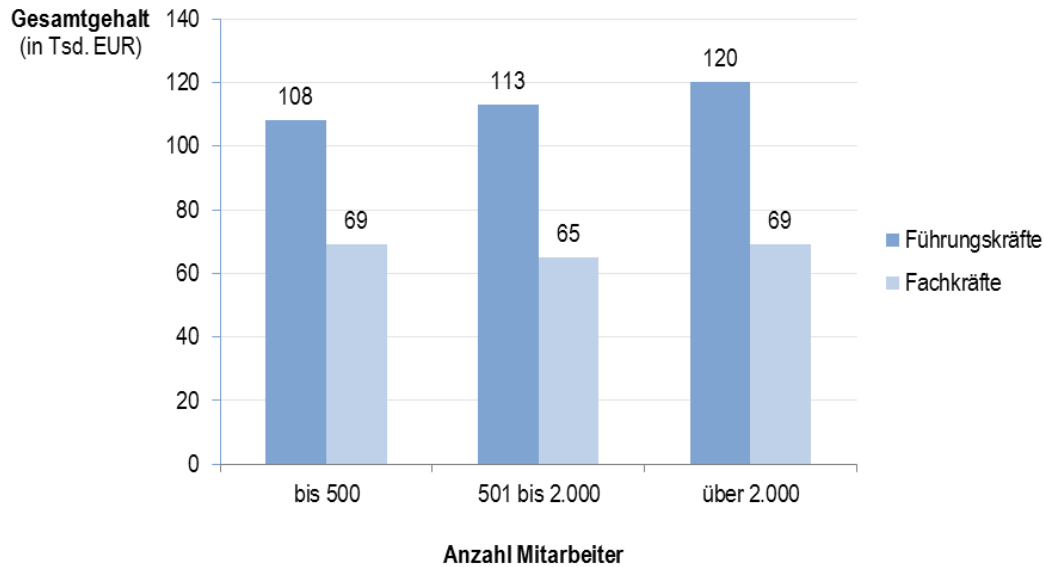
### Die Unternehmensgröße ist vor allem bei den Gehältern der Führungskräfte relevant

Je größer die Firma, desto höher auch der Verdienst der Mitarbeiter. Diese Daumenregel trifft auf die Aktuar-Gehälter nur bei Führungskräften zu. Ohne weitere Einflussfaktoren des durchschnittlichen Gehalts an dieser Stelle zu berücksichtigen, verdienen Aktuare mit Führungsverantwortung bei Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern im Schnitt 108.000 Euro pro Jahr. Das durchschnittliche Gehalt bei Firmen mit über 2.000 Mitarbeitern steigt im Vergleich dazu um ca. elf Prozent. Bei Fachkräften konnte in der untersuchten Stichprobe hingegen kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und Gehalt festgestellt werden.



## Schaubild 11

Jahresgehalt in Tsd. Euro nach Unternehmensgröße

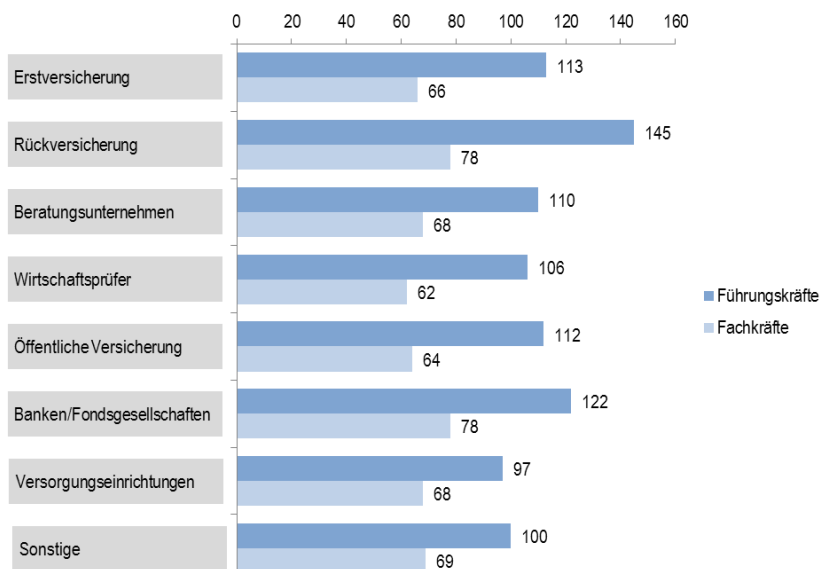


## Branche: Ein weiterer Einflussfaktor des Gehalts

Große Auswirkungen auf das Gehalt der Aktuarien hat auch die Branche, in der sie tätig sind. Überdurchschnittliche Löhne zahlen sowohl Rückversicherungsunternehmen als auch Banken / Fondsgesellschaften. Gehälter, die am Marktmedian oder leicht darüber liegen, werden von Erstversicherungen, Beratungsunternehmen, Wirtschaftsprüfern sowie öffentlichen Versicherungen gezahlt. Im Vergleich dazu ist das Gehaltsniveau für Aktuarien bei Behörden, Ministerien, Verbänden und Versorgungseinrichtungen niedriger.

## Schaubild 12

Jahresgehalt in Tsd. Euro nach Branche



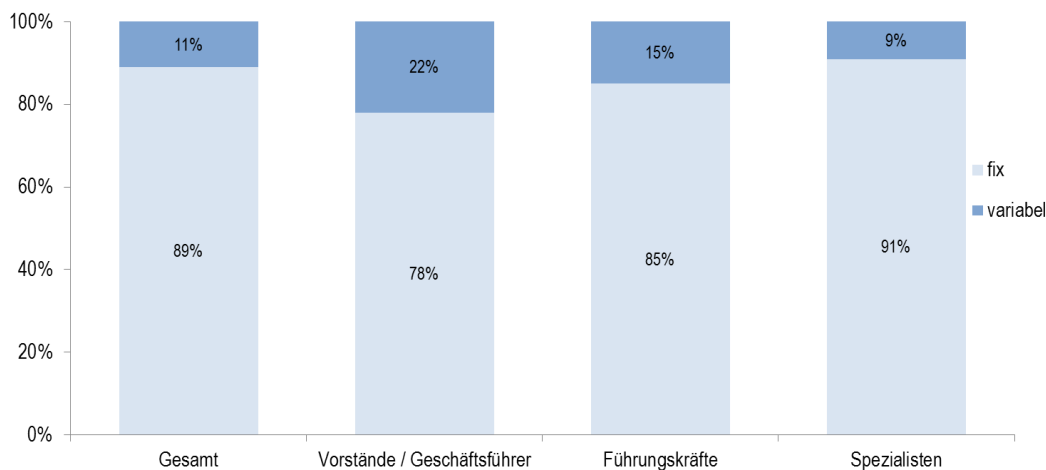
## Vergütungsbestandteile

### Variabler Gehaltsanteil

Neben dem Grundgehalt ist die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile für Aktuarien weit verbreitet (67 Prozent). Während knapp 90 Prozent der Vorstände und Geschäftsführer Anspruch auf eine jahresbezogene variable Vergütung haben, sind es bei Führungskräften im Schnitt 80 Prozent und bei Spezialisten 62 Prozent. Die variable Vergütung beträgt im Schnitt elf Prozent vom Gesamtgehalt, wobei sich mit wachsender Verantwortung und Hierarchiestufe der Anteil deutlich erhöht. Zudem wird bei einem Fünftel der Vorstände und Geschäftsführern neben dem Jahresbonus auch noch eine variable Vergütung mit mehrjähriger Bezugsbasis gewährt. Bei Führungskräften und Spezialisten ist diese seltener anzutreffen.

#### Schaubild 13

Prozentale Aufteilung des Jahresgehalts in fixe und variable Anteile



Als Bezugsgrößen der variablen Vergütung sind individuelle Ziele (29 Prozent), Gewinnziele (20 Prozent) und Umsatzziele (15 Prozent) am weitesten verbreitet.

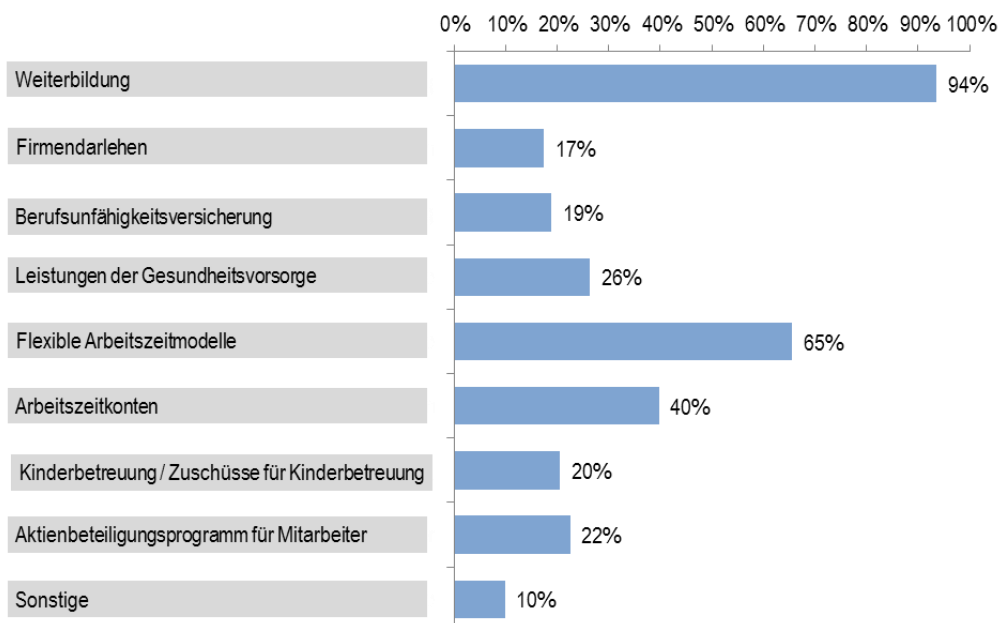
Das vergangene Jahr war für den Durchschnitt der Aktuarien mit einer positiven Zielerreichung des Jahresbonus verbunden. Führungskräfte erhielten im Schnitt 105 Prozent ihres Zielbonus ausbezahlt, Spezialisten 107 Prozent.

## Zusatzleistungen

Die Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung ist erwartungsgemäß sehr weit verbreitet (67 Prozent). Je höher ein Aktuar in der Unternehmenshierarchie angesiedelt ist, desto höher ist der Anteil der Empfänger. Die höchste Verbreitung wird auf Vorstands-/Geschäftsführerlevel mit ca. 90 Prozent erreicht, je nach Führungsebene liegt der Wert zwischen 75 und 86 Prozent und auf Spezialisten-/Referentenebene bei etwa 62 Prozent. Während bei Vorständen und Geschäftsführern die Leistungszusagen dominieren, sind auf Führungs- und Spezialistenebene beitragsorientierte Leistungszusagen am häufigsten zu finden.

### Schaubild 14

Weitere Zusatzleistungen (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)



Bei der Betrachtung der Vergütung ist es wichtig, diese sowohl in Relation zu anderen Positionen im Unternehmen als auch im Vergleich zu gleichartigen Positionen am externen Vergleichsmarkt zu sehen. Dies erlaubt Aussagen über die Angemessenheit und Marktgerechtigkeit des Vergütungspaketes. Ob die Aktuar selbst aus ihrer subjektiven Sicht ihrer Gesamtvergütung zufrieden sind, wurde in der diesjährigen Studie auch umfassend untersucht.

Vergütung ist nach wie vor ein bestimmender Faktor der Arbeitszufriedenheit und auch der Arbeitgeberwahl. In der Gesamteinschätzung hat die Wichtigkeit der Vergütung gegenüber 2010 auch noch zugenommen. Allerdings relativiert sich dieses Bild in der detaillierteren Betrachtung der Studienergebnisse.

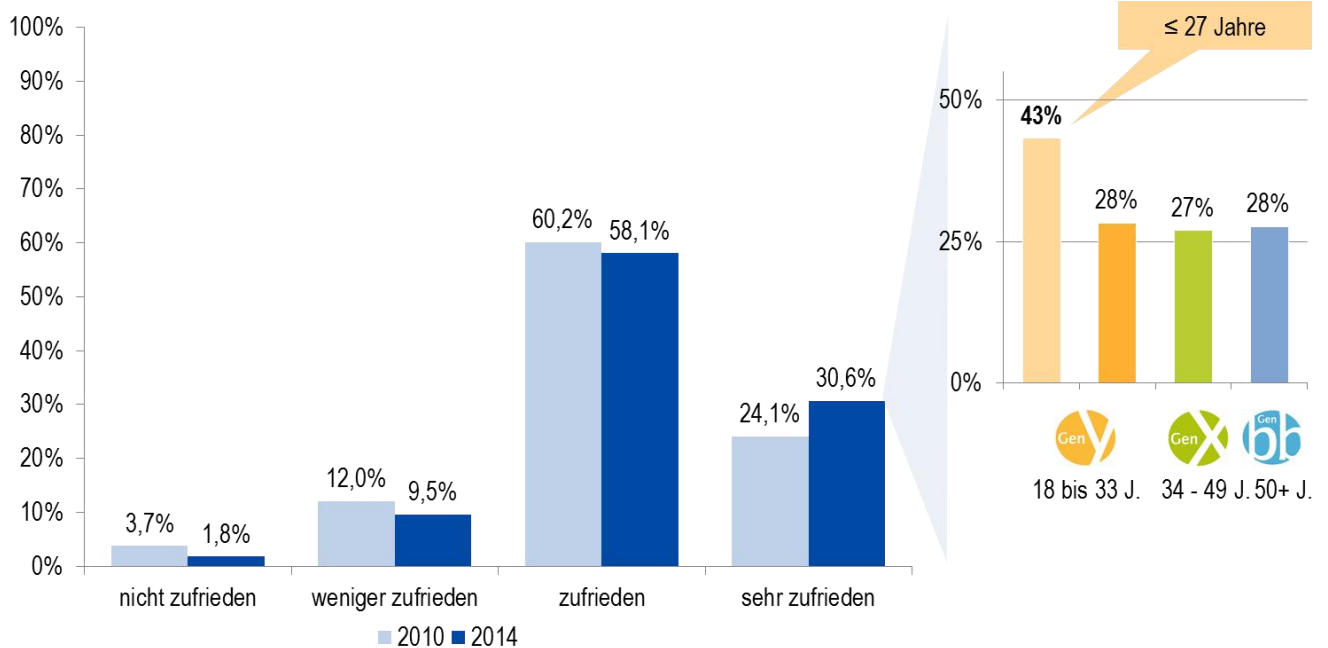
Im Vergleich der Wichtigkeit mit anderen Aspekten der Arbeitszufriedenheit findet sich die Gesamtvergütung auf dem siebten Platz.

### Zufriedenheit, Entwicklung und Karriere

Eine große Mehrheit der Aktuare (58 Prozent) ist mit ihrem Arbeitsverhältnis zufrieden, 31 Prozent sogar sehr zufrieden. Die Wechselbereitschaft der Aktuare ist jedoch gegenüber 2010 deutlich angestiegen.

#### Schaubild 15

Zufriedenheit der Aktuare mit ihrer Arbeit gegenüber 2010



Mit der diesjährigen Studie konnte ein sehr differenziertes Meinungsbild erhoben werden. Die Teilnehmer haben zu 30 einzelnen Faktoren zur Zufriedenheit mit und zur Attraktivität ihrer Arbeit und ihres Arbeitsumfeldes Bewertungen abgegeben. Darüber hinaus wurde umfangreich beurteilt, wie hilfreich und wirkungsvoll Angebote der Arbeitgeber zur beruflichen Entwicklung gesehen werden.

Grundsätzlich halten die Teilnehmer ihre Arbeitgeber für attraktiv. Interessant ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass Aktuare ihre Firmen für über 50-jährige Mitarbeiter weniger attraktiv einschätzen als für jüngere Kollegen.

Arbeitsinhalte, die Möglichkeit Verantwortung zu übernehmen, die freie Einteilung der eigenen Arbeit, das Fortbildungsangebot der Arbeitgeber und die Arbeitsplatzsicherheit gehören zu den Aspekten, mit denen

Aktuare insgesamt am meisten zufrieden sind. Schlechte Noten geben sie hingegen der Work-Life-Balance und der Arbeitsbelastung, dem Führungsstil und der Kommunikation in ihren Unternehmen. Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten werden als am wenigsten zufriedenstellend bewertet.

In einigen Themenfeldern zeigt sich zum Teil erheblicher Nachholbedarf bei den Unternehmen. Der zweite Teil des Artikels in der Märzausgabe 2015 von „Der Aktuar“ wird diesem Thema schwerpunktmäßig gewidmet sein.