



Vergütungsreport
Spezialist:innen & Fachkräfte 2025

14. Ausgabe

© Copyright 2025

Kienbaum Consultants International GmbH

Edmund-Rumpler-Straße 5

51149 Köln

shop.kienbaum.com

www.kienbaum.de

Projektleitung:

Sylvia Löbach

Bitte beachten Sie: Die Kienbaum Vergütungsreports sind ausschließlich für den/die Empfänger:in bestimmt. Eine Weitergabe an Dritte oder die Nutzung für Dritte (z. B. im Rahmen von Beratungsprojekten) sind – auch auszugsweise – nicht gestattet.

Das erweiterte Nutzungsrecht gestattet die Weiterverwertung durch Dritte, sofern dies im Zusammenhang mit Zuarbeiten für den/die Empfänger:in steht. Die erweiterte Nutzung berechtigt auch, Reportdaten für Dritte zu verwenden. Sollten Sie sich für das erweiterte Nutzungsrecht interessieren, wenden Sie sich bitte an uns.

Haftungsausschluss: Die in dieser Studie enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert und geprüft. Für eventuelle Schäden, die sich aus ihrer Verwendung ergeben, übernehmen wir keine Haftung.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	7	2.3.2 Berechnung und Kriterien der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI)	58
1.1 Vorwort.....	7	2.3.3 Zielorientierte variable Vergütungssysteme	59
1.2 Das Wichtigste in Kürze.....	8	2.3.4 Objectives and Key Results (OKR)	60
2. Komponenten der Vergütung.....	10	2.4 Zusatzleistungen, Arbeitszeiten und sonstige Vergütungskomponenten	62
2.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen	11	2.4.1 Betriebliche Altersversorgung	62
2.1.1 Gesamtvergütung nach Positionen.....	14	2.4.2 Firmenwagen	68
2.1.2 Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen	19	2.4.3 Exkurs: Mobilität.....	73
2.1.3 Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße	22	2.4.4 Arbeitszeit	74
2.1.4 Gesamtvergütung nach Wirtschaftszweigen/Branchen	25	2.4.5 Mehrarbeitsvergütung	74
2.1.5 Gesamtvergütung nach Ertragslage	28	2.4.6 Rufbereitschaft und Schichtarbeit.....	74
2.1.6 Gesamtvergütung nach Regionen	29	3. Gesamtübersichten	80
2.1.7 Gesamtvergütung nach Status	31	4. Positionsübersichten	121
2.1.8 Gesamtvergütung nach Positionszugehörigkeit und Berufserfahrung.....	32	4.1 Positionsübersicht: Bilanzbuchhalter:in	129
2.1.9 Gesamtvergütung nach Berufsausbildung und Absolventengehälter	35	4.2 Positionsübersicht: Sachbearbeitung Buchhaltung.....	131
2.1.10 Gesamtvergütung nach Geschlecht.....	41	4.3 Positionsübersicht: Spezialist:in Revision.....	133
2.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung	42	4.4 Positionsübersicht: Controller:in.....	135
2.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung	42	4.5 Positionsübersicht: Sachbearbeitung Controlling.....	137
2.2.2 Gehaltssteigerungen	49	4.6 Positionsübersicht: Referent:in Personal	139
2.3 Variable Vergütung.....	50	4.7 Positionsübersicht: Sachbearbeitung Personal	141
2.3.1 Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/STI)	50	4.8 Positionsübersicht: Referent:in Personalentwicklung.....	143
		4.9 Positionsübersicht: Sachbearbeitung Gehaltsbuchhaltung.....	145

4.10	Positionsübersicht: IT Anwendungsentwickler:in (Anwendungsprogrammierung).....	147	4.33	Positionsübersicht: Produktmanager:in	193
4.11	Positionsübersicht: IT Architekt:in	149	4.34	Positionsübersicht: Kundenberater:in/Account Manager:in	195
4.12	Positionsübersicht: IT Systemadministrator:in (Systembetreuer:in)....	151	4.35	Positionsübersicht: Sachbearbeitung Vertrieb.....	197
4.13	Positionsübersicht: IT Projektleitung	153	4.36	Positionsübersicht: Vertriebsinnendienst (operativ).....	199
4.14	Positionsübersicht: IT Security Manager:in.....	155	4.37	Positionsübersicht: Außendienstmitarbeiter:in Vertrieb.....	201
4.15	Positionsübersicht: IT User Helpdesk-Spezialist:in	157	4.38	Positionsübersicht: Spezialist:in Kundendienst/Kundenbetreuung .	203
4.16	Positionsübersicht: Geschäftsführungs-/Vorstandsassistenz.....	159	4.39	Positionsübersicht: Sachbearbeitung Kundendienst/Kundenbetreuung.....	205
4.17	Positionsübersicht: Chefsekretariatskraft	161	4.40	Positionsübersicht: Servicetechniker:in/Kundendienst.....	207
4.18	Positionsübersicht: Abteilungs-/Teamsekretariatskraft	163	4.41	Positionsübersicht: Spezialist:in Forschung und Entwicklung	209
4.19	Positionsübersicht: Empfangskraft/Telefondienst	165	4.42	Positionsübersicht: Laborfachkraft.....	211
4.20	Positionsübersicht: Spezialist:in Strategie.....	167	4.43	Positionsübersicht: Ingenieur:in Fertigung/Produktion/Betrieb.....	213
4.21	Positionsübersicht: Referent:in Recht.....	169	4.44	Positionsübersicht: Facharbeiter:in Produktion	215
4.22	Positionsübersicht: Unternehmensjurist:in.....	171	4.45	Positionsübersicht: Ingenieur:in Produktions- und Verfahrenstechnik.....	217
4.23	Positionsübersicht: Compliance Manager:in.....	173	4.46	Positionsübersicht: Konstruktionsingenieur:in	219
4.24	Positionsübersicht: Referent:in Unternehmenskommunikation/PR.	175	4.47	Positionsübersicht: Konstruktionstechniker:in.....	221
4.25	Positionsübersicht: Redakteur:in/Content Manager:in	177	4.48	Positionsübersicht: Spezialist:in/Beauftragter/Beauftragte Qualitätswesen	223
4.26	Positionsübersicht: Sachbearbeitung Unternehmenskommunikation/PR	179	4.49	Positionsübersicht: Sachbearbeitung Qualitätswesen	225
4.27	Positionsübersicht: Spezialist:in Logistik/Supply Chain Management	181	4.50	Positionsübersicht: Projektleitung.....	227
4.28	Positionsübersicht: Spezialist:in Einkauf.....	183	4.51	Positionsübersicht: CSR-/Nachhaltigkeitsmanager	229
4.29	Positionsübersicht: Sachbearbeitung Einkauf.....	185	5. Anhang.....		232
4.30	Positionsübersicht: Disponent:in.....	187	5.1 Hinweise zur Methodik.....		232
4.31	Positionsübersicht: Referent:in Marketing	189	5.1.1 Der Untersuchungskreis.....		232
4.32	Positionsübersicht: Sachbearbeitung Marketing	191	5.1.2 Methodik der Analyse		238

5.1.3	Kienbaum Grades	239
5.1.4	Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung.....	242
5.1.5	Praktische Hinweise für die Anwendung	243
5.2	Compensation Glossar	244
6.	Aktuelle Vergütungsreports Deutschland	248

1. Einleitung

1.1 Vorwort

Die wirtschaftliche und geopolitische Situation bleibt herausfordernd für Unternehmen. Um sich wettbewerbs- und widerstandsfähig aufzustellen, brauchen Unternehmen qualifizierte Mitarbeitende, z. B. in den Bereichen IT Sicherheit und Nachhaltigkeit. Gleichzeitig müssen die Personalkosten im Blick gehalten werden. Eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung ist eine wichtige Voraussetzung zur Rekrutierung von qualifizierten Spezialist:innen und Fachkräften und zur langfristigen Bindung an das Unternehmen. Welche Vergütung ist im Einzelfall tatsächlich angemessen? Diese Frage lässt sich nur durch den Vergleich mit Vergütungshöhen und -strukturen anderer Unternehmen ermitteln.

Eine fundierte Grundlage hierfür bietet Ihnen unser Vergütungsreport »Spezialist:innen & Fachkräfte«. Ziel dieser Untersuchung ist es, für Entscheider eines Unternehmens die nötige Transparenz über Höhe und Zusammensetzung des Gesamteinkommens zu schaffen. Damit bietet unser Report den Verantwortlichen aktuelle Informationen und Anregungen

- » zur Festsetzung einer marktgerechten Vergütung,
- » zur Vermeidung überhöhter Fluktuation und fehlender Motivation,

- » zu mehr Sicherheit bei Gehaltsverhandlungen.

In Kapitel 2 des Vergütungsberichts finden Sie die Darstellung der einzelnen Vergütungskomponenten: Zunächst wird die Gesamtdirektvergütung nach den verschiedenen Einflussgrößen (unternehmens-, positions- und personenspezifische Faktoren) aufgeschlüsselt. Es folgen die Grundvergütung und deren Entwicklung sowie die variable Vergütung und Zusatzleistungen. Kapitel 3 und 4 bieten Ihnen ausführliche Gesamtübersichten zur Vergütung und Einzelübersichten zu jeder untersuchten Position.

Weitere Hinweise zur Methodik dieser Untersuchung und zu den verwendeten Termini finden Sie im Anhang sowie im Glossar unter Kapitel 5.

Da sich die im vorliegenden Bericht dargestellten Ergebnisse an einen breiten Teilnehmerkreis richten, sind sie auf generelle Vergütungstatbestände und -tendenzen ausgerichtet. Dem besonders gelagerten Einzelfall werden sie dadurch nicht immer gerecht. Für diese Fälle möchten wir Sie auf unsere individuellen Marktvergleiche aufmerksam machen. Unsere Expert:innen ermitteln Ihnen maßgeschneidert für bestimmte Positionsgruppen oder Einzelpositionen die marktübliche Vergütung.

Zum Abschluss noch ein persönliches Anliegen: Sollten bei Ihrer Arbeit mit dem Vergütungsreport Informationen unverständlich oder erklärungsbedürftig erscheinen, helfen wir Ihnen gerne persönlich bei allen Fragen weiter. Auch über Anregungen für die nächste Untersuchung freuen wir uns.

Ihr Feedback ist sehr wertvoll und hilft uns dabei, unsere Studie kontinuierlich zu verbessern und an Ihren Bedarf anzupassen. Deshalb würden wir uns sehr freuen, wenn Sie sich (selbstverständlich anonym) an unserer **Feedback-Umfrage** beteiligen. Das Ausfüllen dauert lediglich 3 Minuten. Den Online-Fragebogen können Sie über diesen Link aufrufen: shop.kienbaum.com/Feedback.



Sylvia Löbach
Projektleiterin

2. Komponenten der Vergütung

In dem folgenden Kapitel zu den Komponenten der Vergütung werden monetäre und nicht-monetäre Vergütungsleistungen wie folgt behandelt:

- 2.1 Gesamtdirektvergütung nach Einflussgrößen
- 2.2 Grundvergütung
- 2.3 Variable Vergütung
- 2.4 Zusatzleistungen

Die Grundvergütung beinhaltet die Summe aller gezahlten Monatsgehälter inklusive fest zugesagter Zusatzvergütungen.

Die Gesamtdirektvergütung schließt alle Vergütungsleistungen (fixe und variable) außer den Zusatzleistungen ein. Zur variablen Vergütung gehören sowohl jahresbezogene, sogenannte Short Term Incentives (STI), als auch mehrperiodige, variable Vergütungsbestandteile, sogenannte Long Term Incentives (LTI).

Grundvergütung

Erfolgsunabhängige Festvergütung (ohne Sachbezüge und Nebenleistungen)

- + Jahresbezogene variable Vergütung (STI)
Short Term Incentives (STI), klassische Tantieme- oder Bonuszahlungen mit jährlicher Bezugsbasis (und jährlicher Auszahlung)
-

= Gesamtarvergütung
Grundvergütung + jahresbezogene variable Vergütung

- + Mehrperiodige variable Vergütung
Mid und Long Term Incentives (LTI), Zusammenfassung von nicht-aktienbasierter und aktienbasierter erfolgsabhängiger Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage
-

= Gesamtdirektvergütung
Gesamtarvergütung + mehrperiodige variable Vergütung (LTI)

- + Sonstiges (Nebenleistungen, Sonstige Leistungen)
Geldwerte (Sach-)Leistungen (z. B. für Dienstwagen), aber ohne Altersversorgung
-

- + Altersversorgung
-

Gesamtübersicht 1: Alle Positionen: Gesamtdirektvergütung (Median in Tsd. €) nach Beschäftigten

Position	Beschäftigte								insg.
	bis 50	50 - 100	100 - 250	250 - 500	500 - 1.000	1.000 - 2.000	2.000 - 5.000	über 5.000	
Sachbearbeitung Gehaltsbuchhaltung	49	52	52	53	54	55	56	56	52
Position 2	61	66	69	74	76	77	80	79	70
Position 3	52	56	56	58	58	59	60	60	56
Position 4	50	54	54	55	56	56	57	57	54
Position 5	68	75	78	84	86	87	90	89	79
Position 6	57	63	66	70	72	73	75	74	66
Position 7	42	45	45	46	46	47	47	48	45
Position 8	58	63	66	70	72	73	76	75	66
Position 9	47	50	50	51	52	52	53	54	50
Position 10	54	59	62	66	67	68	71	69	63
...
...
Position 51	74	80	84	90	92	94	97	96	84
Spezialist:in/Referent:in
Sachbearbeitung/Assistenz
Fachkraft/Facharbeitende

4.9 Positionsübersicht: Sachbearbeitung Gehaltsbuchhaltung

Tätigkeitsbeschreibung

Verantwortlich für die Fortführung und Berechnung der Gehälter aus Arbeitszeitnachweisen, einschließlich Überstundenvergütungen, Schicht- oder Bereitschaftszulagen sowie Einmalzahlungen; Ermittlung von Kranken- bzw. Urlaubsgeldern; korrekte Abführung von Steuern und Sozialabgaben.

Durchschnittliche Vergütungsdaten

	Hohe Komplexität	Mittlere Komplexität	Niedrige Komplexität
KRIEM Grade	7	6	4
Variable Vergütung (Empfänger:innen in %)	37 %	30 %	26 %
Höhe der variablen Vergütung (in Tsd. €)	3	2	2
Anteil variabler Vergütung an der Gesamtdirektvergütung (in %)	5 %	4 %	4 %
Firmenwagen (Empfänger:innen in %)	1 %	1 %	1 %
Betriebliche Altersversorgung (Empfänger:innen in %)	71 %	70 %	67 %

Vergütungsspannen

	unteres Quartil	Median	oberes Quartil	Durchschnitt
Grundvergütung (in Tsd. €)	43	51	61	53
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €)	43	52	65	54

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten

	Beschäftigte								insg.
	bis 50	50 - 100	100 - 250	250 - 500	500 - 1.000	1.000 - 2.000	2.000 - 5.000	über 5.000	
unteres Quartil	42	44	44	45	45	45	47	46	43
Median	49	52	52	53	54	55	56	56	52
oberes Quartil	59	63	63	65	65	66	68	67	65
Durchschnitt	50	54	54	55	56	57	58	58	54

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten

	Beschäftigte								insg.
	bis 50	50 - 100	100 - 250	250 - 500	500 - 1.000	1.000 - 2.000	2.000 - 5.000	über 5.000	
Hohe Komplexität	53	57	57	58	60	60	61	62	57
Mittlere Komplexität	48	52	52	53	54	54	55	56	52
Niedrige Komplexität	44	46	47	47	48	48	48	49	46

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Berufserfahrung

	Berufserfahrung in Jahren						insg.
	bis 3	3 - 6	6 - 11	11 - 16	16 - 20	über 20	
unteres Quartil	40	40	42	43	46	47	43
Median	46	47	51	52	55	57	52
oberes Quartil	56	57	62	63	67	68	65
Durchschnitt	48	49	53	54	57	59	54

5. Anhang

5.1 Hinweise zur Methodik

5.1.1 Der Untersuchungskreis

Wichtig für Ihre Interpretation der vorliegenden Auswertungen ist die Kenntnis und Einordnung des Untersuchungskreises – also der in der Analyse untersuchten Unternehmen und Positionen. Dieser wird im Folgenden näher beleuchtet.

Grundlage für die Auswertungen sind die Vergütungsdaten aus der Kienbaum Vergütungsdatenbank. In dieser werden die Vergütungsdaten aus unseren jährlichen Datenerhebungen, individuellen Benchmarks und laufenden Beratungsprojekten, anonymisiert und standardisiert vorgehalten, um projektübergreifende Analysen durchzuführen. Die Vergütungsdatenbank beinhaltet stets die aktuellsten Daten und liefert dadurch eine verlässliche Datenquelle für unsere Vergütungsanalysen.

Extra für diese Studie wurden weitere Daten bei Unternehmen erhoben. Im Rahmen einer Fragebogenerhebung bei Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft wurden Informationen zum Unternehmen und zur Position abgefragt wie zum Beispiel die Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen, der Umsatz, die Ertragslage und regionale Verortung. Von besonderem Interesse sind zudem die Informationen auf Positionsebene. Im

Fragebogen werden Eigenschaften der Positionsinhaber abgebildet wie zum Beispiel die Position, Positionszugehörigkeit oder Ausbildungsabschluss. Zudem wurden umfassende Informationen zur Vergütung der Positionsinhaber wie zum Beispiel das Bruttomonatsgehalt, die Anzahl der Gehälter, die zugesagte und ausgezahlte variable Vergütung oder auch betriebliche Zusatzleistungen erhoben.

Unsere Daten durchlaufen einem umfassenden Qualitätssicherungsprozess und genügen höchsten Qualitätsansprüchen. Die Daten werden sowohl durch Expert:innen der teilnehmenden Unternehmen, als auch durch unsere Kienbaum Berater:innen und statistische Verfahren geprüft und ausgewertet, z.B. werden Ausreißer identifiziert oder Fehler in der Datengrundlage erkannt und ausgeschlossen.

In den folgenden Tabellen und Abbildungen geben wir Ihnen einen Eindruck über die Verteilung ausgewählter Merkmale der Stichprobe der vorliegenden Studie.

Abbildung 26: Verteilung nach Wirtschaftszweigen

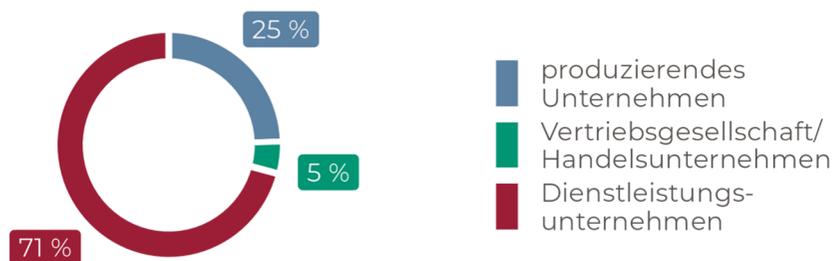


Abbildung 27: Verteilung nach Gemeindegröße

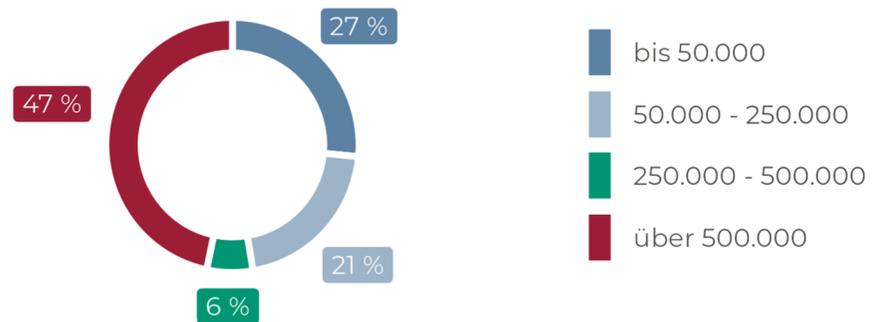


Abbildung 28: Verteilung nach Umsatz (in Mio. Euro)

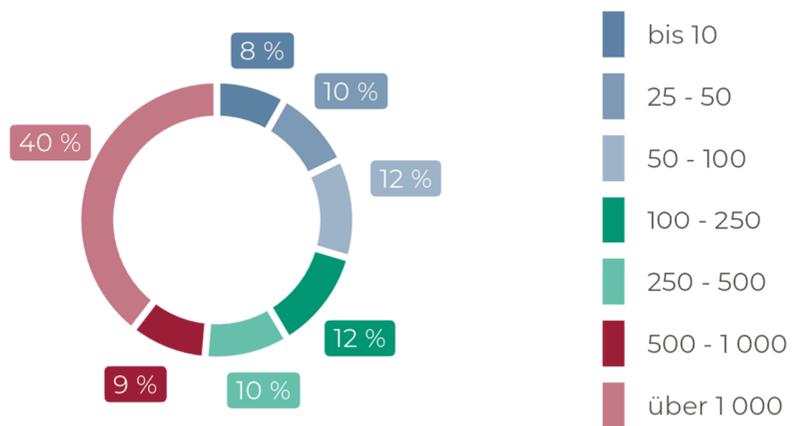
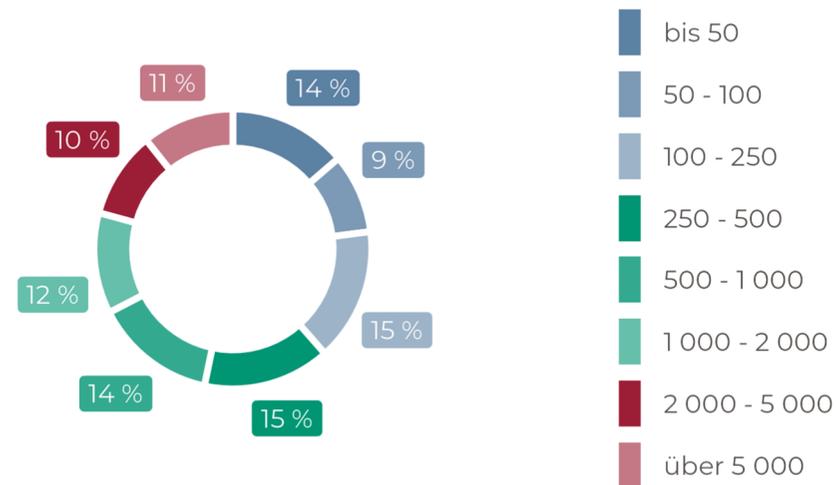


Abbildung 29: Verteilung nach Beschäftigten



6. Aktuelle Vergütungsreports Deutschland

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung der aktuellen Vergütungsreports.

Alle Reports sowie weitere Vergütungsdatenprodukte finden Sie unter: shop.kienbaum.com.

Darstellung der aktuellen Vergütung nach allen relevanten Vergütungskomponenten sowie nach unternehmens- und positionsspezifischen Einflussgrößen:



Geschäftsführung:
Vergütung der Geschäftsführung



Führungs- und Fachkräfte in kaufmännischen Funktionen:
Vergütung von der Kaufmännischen Gesamtleitung bis zum/zur Disponent:in



Führungskräfte:
Vergütung der oberen, mittleren und operativen Führungsebene



Führungs- und Fachkräfte in IT-Funktionen:
Vergütung von Leitung IT bis zum/zur User Helpdesk Spezialist:in



Spezialist:innen & Fachkräfte:
Vergütung von der Bilanzbuchhaltung bis zur Empfangskraft



Führungs- und Fachkräfte in technischen Funktionen:
Vergütung von der Technischen Gesamtleitung bis zum/zur Spezialist:in Qualitätswesen



Führungs- und Fachkräfte in Marketing und Vertrieb:
Vergütung von der Vertriebsleitung bis zum/zur Servicetechniker:in