



*Vergütungsreport*  
Führungs- und Fachkräfte  
in IT-Funktionen 2025

52. Ausgabe

© Copyright 2025

**Kienbaum Consultants International GmbH**  
Edmund-Rumpler-Straße 5  
51149 Köln

shop.kienbaum.com  
www.kienbaum.de

Projektleitung:

**Sylvia Löbach**  
[sylvia.loebach@kienbaum.de](mailto:sylvia.loebach@kienbaum.de)

**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 .....	6	2.3.1 Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/STI) .....	56
1.1 Vorwort.....	6	2.3.2 Berechnung und Kriterien der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI) .....	66
1.2 Das Wichtigste in Kürze.....	7	2.3.3 Zielorientierte variable Vergütungssysteme .....	68
2. Komponenten der Vergütung.....	9	2.3.4 Objectives and Key Results (OKR) .....	70
2.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen .....	10	2.3.5 Verbreitung und Höhe mehrjähriger variabler Vergütung (Long Term Incentives/LTI) .....	72
2.1.1 Gesamtvergütung nach Positionen.....	13	2.4 Zusatzleistungen, Arbeitszeiten und sonstige Vergütungskomponenten	73
2.1.2 Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen .....	19	2.4.1 Betriebliche Altersversorgung .....	73
2.1.3 Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße .....	22	2.4.2 Firmenwagen .....	83
2.1.4 Gesamtvergütung nach Wirtschaftszweigen/Branchen .....	26	2.4.3 Exkurs: Mobilität.....	89
2.1.5 Gesamtvergütung nach Ertragslage .....	29	2.4.4 Exkurs: Remote Work.....	90
2.1.6 Gesamtvergütung nach Regionen .....	30	2.4.5 Arbeitszeit .....	91
2.1.7 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Hierarchieebenen .....	32	2.4.6 Mehrarbeitsvergütung .....	91
2.1.8 Gesamtvergütung nach Status .....	34	2.4.7 Rufbereitschaft und Schichtarbeit.....	91
2.1.9 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Personalverantwortung.....	36	3. Gesamtübersichten .....	97
2.1.10 Gesamtvergütung nach Positionszugehörigkeit und Berufserfahrung.....	37	4. Positionsübersichten .....	136
2.1.11 Gesamtvergütung nach Berufsausbildung und Absolventengehälter .....	41	4.1 Positionsübersicht: Leitung IT.....	144
2.1.12 Gesamtvergütung nach Geschlecht.....	47	4.2 Positionsübersicht: Leitung Anwendungsentwicklung (Applications).....	147
2.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung .....	48	4.3 Positionsübersicht: Leitung IT Architektur, Methoden und Werkzeuge.....	150
2.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung .....	48	4.4 Positionsübersicht: IT Anwendungsentwickler:in (Anwendungsprogrammierung) .....	153
2.2.2 Gehaltssteigerungen .....	55	4.5 Positionsübersicht: IT Software Architekt:in.....	155
2.3 Variable Vergütung.....	56		

4.6	Positionsübersicht: IT Architekt:in.....	157
4.7	Positionsübersicht: IT Systemanalyst:in/Systemplaner:in .....	159
4.8	Positionsübersicht: IT Datenbankentwickler:in.....	161
4.9	Positionsübersicht: IT Softwareingenieur:in .....	163
4.10	Positionsübersicht: Webentwickler:in .....	165
4.11	Positionsübersicht: UX/UI Designer:in .....	167
4.12	Positionsübersicht: DevOps Engineer .....	169
4.13	Positionsübersicht: Leitung Data Management .....	171
4.14	Positionsübersicht: Data Analyst:in .....	174
4.15	Positionsübersicht: Data Scientist:in .....	176
4.16	Positionsübersicht: Data Engineer .....	178
4.17	Positionsübersicht: Leitung Netzwerktechnik und Telekommunikation .....	180
4.18	Positionsübersicht: IT Netzwerkarchitekt:in/-planer:in .....	183
4.19	Positionsübersicht: IT Netzwerkmanager:in .....	185
4.20	Positionsübersicht: Leitung IT Betrieb (Operations) .....	187
4.21	Positionsübersicht: IT Datenbankadministrator:in .....	190
4.22	Positionsübersicht: IT Systemadministrator:in (Systembetreuer:in).....	192
4.23	Positionsübersicht: Systemprogrammierer:in .....	194
4.24	Positionsübersicht: IT Systemingenieur:in .....	196
4.25	Positionsübersicht: Operator:in.....	198
4.26	Positionsübersicht: Leitung IT Projektmanagement .....	200
4.27	Positionsübersicht: IT Projektleitung .....	203
4.28	Positionsübersicht: Scrum Master .....	205
4.29	Positionsübersicht: Product Owner .....	207

4.30	Positionsübersicht: Leitung IT Kundenmanagement .....	209
4.31	Positionsübersicht: IT Kundenmanager:in (intern).....	212
4.32	Positionsübersicht: IT Berater:in.....	214
4.33	Positionsübersicht: IT Business-Analyst:in.....	216
4.34	Positionsübersicht: IT Requirements Engineer .....	218
4.35	Positionsübersicht: Leitung SAP Anwendungen.....	220
4.36	Positionsübersicht: SAP Berater:in .....	223
4.37	Positionsübersicht: SAP Entwickler:in .....	225
4.38	Positionsübersicht: SAP Architekt:in .....	227
4.39	Positionsübersicht: Leitung IT Service.....	229
4.40	Positionsübersicht: Leitung IT Security .....	232
4.41	Positionsübersicht: IT Service Level Manager:in .....	235
4.42	Positionsübersicht: IT Security Manager:in .....	237
4.43	Positionsübersicht: IT Supporter:in.....	239
4.44	Positionsübersicht: Leitung IT Qualitätsmanagement.....	241
4.45	Positionsübersicht: IT Qualitätsmanager:in.....	244

## 5. Anhang..... 247

5.1	Hinweise zur Methodik.....	247
5.1.1	Der Untersuchungskreis.....	247
5.1.2	Methodik der Analyse .....	252
5.1.3	KRIEM Grades.....	254
5.1.4	Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung.....	257
5.1.5	Praktische Hinweise für die Anwendung .....	258

## 5.2 Compensation Glossar..... 259

## 6. Aktuelle Vergütungsreports Deutschland ..... 263

# 1. Einleitung

## 1.1 Vorwort

Die IT spielt eine Schlüsselrolle in der digitalen Transformation von Unternehmen. Mit dem zunehmenden Einsatz von Künstlicher Intelligenz, Automatisierung und Cybersecurity-Lösungen steigt der Bedarf an qualifizierten IT-Fach- und Führungskräften in diesen Bereichen kontinuierlich an. Gleichzeitig stehen Unternehmen durch die globalen wirtschaftlichen Herausforderungen und steigende Kosten unter Druck und müssen sich wettbewerbsfähig aufstellen. Eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung ist eine wichtige Voraussetzung zur Rekrutierung von qualifizierten Führungs- und Fachkräften und zur langfristigen Bindung an das Unternehmen. Welche Vergütung ist im Einzelfall tatsächlich angemessen? Diese Frage lässt sich nur durch den externen Vergleich mit Vergütungshöhen und -strukturen anderer Unternehmen ermitteln.

Eine fundierte Grundlage hierfür bietet Ihnen unser Vergütungsreport »Führungs- und Fachkräfte in IT-Funktionen«. Ziel dieser Untersuchung ist es, für Entscheider:innen 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 Positionsguppen 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](https://shop.kienbaum.com/Feedback).



Sylvia Löbach  
Projektleiterin

## 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	
IT Datenbankadministrator:in	61	66	69	72	75	77	80	79	70
Position 2	54	60	62	66	68	69	72	72	62
Position 3	85	96	102	106	109	116	119	134	94
Position 4	64	70	74	79	80	82	85	84	72
Position 5	74	85	90	92	94	101	102	119	83
Position 6	87	100	106	109	113	119	122	138	104
Position 7	90	102	108	112	115	122	125	142	108
Position 8	73	87	92	96	101	110	116	126	95
Position 9	80	91	97	100	103	109	111	127	99
Position 10	45	48	48	50	50	51	53	55	48
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Position 45	84	100	105	110	115	126	132	142	109
Leitung	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Spezialist:in/Referent:in	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Sachbearbeitung/Assistenz	...	...	...	...	...	...	...	...	...

## 4.21 Positionsübersicht: IT Datenbankadministrator:in

### Tätigkeitsbeschreibung

Verantwortlich für das Aufsetzen, Konfigurieren, Überwachen, Dokumentieren und Administrieren von operativen Datenbanken sowie datenbanknaher Software und Tools (inklusive Wartung und Pflege); Sicherstellung der Verfügbarkeit, der Performance und der operativen Sicherheit gemäß definierten Operation Level Agreements (OLAs).

### Durchschnittliche Vergütungsdaten

	Seniore Position	Experienced/Mittlere Erfahrung	Juniore Einstiegsposition
KRIEM Grade	10-13	9-11	6-9
Variable Vergütung (Empfänger:innen in %)	69 %	55 %	40 %
Höhe der variablen Vergütung (in Tsd. €)	5	4	2
Anteil variabler Vergütung an der Gesamtdirektvergütung (in %)	6 %	5 %	3 %
Firmenwagen (Empfänger:innen in %)	2 %	1 %	1 %
Betriebliche Altersversorgung (Empfänger:innen in %)	72 %	66 %	60 %

### Vergütungsspannen

	unteres Quartil	Median	oberes Quartil	Durchschnitt
Grundvergütung (in Tsd. €)	55	67	82	70
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €)	56	70	89	74

### 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	51	55	57	59	61	62	64	64	56
Median	61	66	69	72	75	77	79	79	70
oberes Quartil	75	82	86	89	91	92	93	91	89
Durchschnitt	64	69	73	76	78	79	82	81	74

### 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	
Seniore Position	67	76	78	81	84	86	90	96	78
Experienced/Mittlere Erfahrung	59	63	66	69	73	74	76	79	66
Juniore Einstiegsposition	44	47	50	52	53	55	56	57	49

### Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Berufserfahrung

	Berufserfahrung in Jahren						insg.
	bis 3	3 - 6	6 - 11	11 - 16	16 - 20	über 20	
unteres Quartil	42	50	55	59	65	67	56
Median	50	59	67	72	80	83	70
oberes Quartil	62	74	84	90	98	99	89
Durchschnitt	52	62	71	76	83	85	74

# 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 Positionsinhabenden abgebildet wie zum Beispiel die Position, Positionszugehörigkeit oder Ausbildungsabschluss. Zudem wurden umfassende Informationen zur Vergütung der Positionsinhabenden 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 36: Datengrundlage nach Beschäftigten

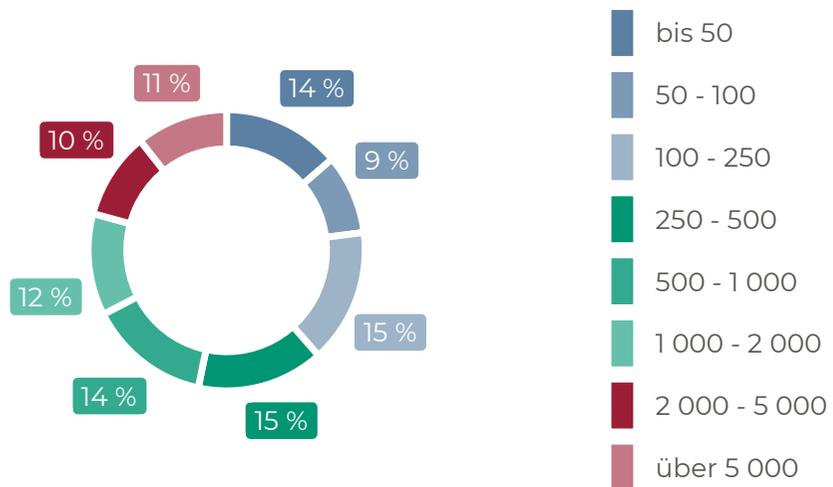
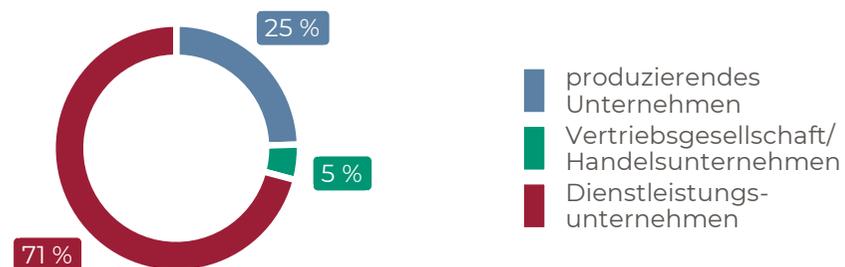


Abbildung 37: Datengrundlage nach Wirtschaftszweigen



# 6. Aktuelle Vergütungsreports Deutschland

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung der aktuellen Vergütungsreports.

Alle Reports sowie weitere Vergütungsdatenprodukte finden Sie unter: [shop.kienbaum.com](https://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 Marketing und Vertrieb:**  
Vergütung von der Vertriebsleitung bis zum/zur Referent:in Marketing



**Führungskräfte:**  
Vergütung der oberen, mittleren und operativen Führungsebene



**Führungs- und Fachkräfte in IT-Funktionen:**  
Vergütung von Leitung IT bis zum/zur IT Supporter



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



**Führungs- und Fachkräfte in kaufmännischen Funktionen:**  
Vergütung von der Kaufmännischen Gesamtleitung bis zur Sachbearbeitung Einkauf



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