Kienbaum

Vergütungsreport

Führungs- und Fachkräfte **in technischen Funktionen 2025**

51. 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

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

1.1 Vorwort ... 6

1.2 Das Wichtigste in Kürze ... 7

2. Komponenten der Vergütung ... 9

2.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen ... 10

2.1.1 Gesamtvergütung nach Positionen ... 13

2.1.2 Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen ... 18

2.1.3 Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße ... 21

2.1.4 Gesamtvergütung nach Wirtschaftszweigen/Branchen ... 25

2.1.5 Gesamtvergütung nach Ertragslage ... 28

2.1.6 Gesamtvergütung nach Regionen ... 29

2.1.7 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Hierarchieebenen ... 31

2.1.8 Gesamtvergütung nach Status ... 33

2.1.9 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Personalverantwortung ... 35

2.1.10 Gesamtvergütung nach Positionszugehörigkeit und Berufserfahrung ... 36

2.1.11 Gesamtvergütung nach Berufsausbildung und Absolventengehälter ... 40

2.1.12 Gesamtvergütung nach Geschlecht ... 46

2.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung ... 47

2.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung ... 47

2.2.2 Gehaltssteigerungen ... 52

2.3 Variable Vergütung ... 53

2.3.1 Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/STI) ... 53

2.3.2 Berechnung und Kriterien der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI) ... 61

2.3.3 Zielorientierte variable Vergütungssysteme ... 63

2.3.4 Objectives and Key Results (OKR) ... 65

2.3.5 Verbreitung und Höhe mehrjähriger variabler Vergütung (Long Term Incentives/LTI) ... 67

2.4 Zusatzleistungen, Arbeitszeiten und sonstige Vergütungskomponenten 68

2.4.1 Betriebliche Altersversorgung ... 68

2.4.2 Firmenwagen ... 78

2.4.3 Exkurs: Mobilität ... 83

2.4.4 Arbeitszeit ... 84

2.4.5 Mehrarbeitsvergütung ... 84

2.4.6 Rufbereitschaft, Schichtarbeit und Auslösung ... 84

3. Gesamtübersichten ... 90

4. Positionsübersichten ... 121

4.1 Positionsübersicht: Technische Gesamtleitung ... 127

4.2 Positionsübersicht: Werksleitung ... 130

4.3 Positionsübersicht: Leitung Forschung und Entwicklung ... 133

4.4 Positionsübersicht: Spezialist:in Forschung und Entwicklung ... 136

4.5 Positionsübersicht: Leitung Produktentwicklung ... 138

4.6 Positionsübersicht: Manager:in Produktentwicklung ... 141

4.7 Positionsübersicht: Applikationsingenieur:in ... 143

4.8 Positionsübersicht: Ingenieur:in Entwicklungsschwerpunkt 145
4.9 Positionsübersicht: Testingenieur:in 147
4.10 Positionsübersicht: Leitung Produktion/Fertigung/Herstellung 149
4.11 Positionsübersicht: Meister:in Produktion 152
4.12 Positionsübersicht: Ingenieur:in Fertigung/Produktion/Betrieb 155
4.13 Positionsübersicht: Techniker:in Produktion 157
4.14 Positionsübersicht: Facharbeiter:in Produktion 159
4.15 Positionsübersicht: Leitung Inbetriebsetzung 161
4.16 Positionsübersicht: Inbetriebsetzungsingenieur:in 164
4.17 Positionsübersicht: Leitung Produktions- und Verfahrenstechnik 166
4.18 Positionsübersicht: Ingenieur:in Produktions- und Verfahrenstechnik 169
4.19 Positionsübersicht: Leitung Außenmontage/Services 171
4.20 Positionsübersicht: Leitung Arbeitsvorbereitung/ Produktionsplanung 174
4.21 Positionsübersicht: Spezialist:in Arbeitsvorbereitung/ Produktionsplanung 177
4.22 Positionsübersicht: Leitung Werksplanung und Instandhaltung 179
4.23 Positionsübersicht: Ingenieur:in Werksplanung und Instandhaltung 182
4.24 Positionsübersicht: Leitung Konstruktion 184
4.25 Positionsübersicht: Konstruktionsingenieur:in 187
4.26 Positionsübersicht: Konstruktionstechniker:in 189
4.27 Positionsübersicht: Technischer Produktdesigner:in 191
4.28 Positionsübersicht: Leitung Qualitätsmanagement/Qualitätswesen 193
4.29 Positionsübersicht: Leitung Umweltschutz 196
4.30 Positionsübersicht: Leitung Arbeitssicherheit 199
4.31 Positionsübersicht: Spezialist:in/Beauftragter/Beauftragte Qualitätswesen 202
5. Anhang 205
5.1 Hinweise zur Methodik 205
5.1.1 Der Untersuchungskreis 205
5.1.2 Methodik der Analyse 209
5.1.3 KRIEM Grades 211
5.1.4 Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung 214
5.1.5 Praktische Hinweise für die Anwendung 215
5.2 Compensation Glossar 216
6. Aktuelle Vergütungsreports Deutschland 220

1. Einleitung

1.1 Vorwort

Die globale wirtschaftliche und politische Situation bleibt herausfordernd für Unternehmen. Gleichzeitig stehen Unternehmen durch technologische Entwicklungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz und Digitalisierung unter Innovationsdruck. Dabei haben technische Führungs- und Fachkräfte eine Schlüsselrolle. Eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung ist in einer solchen Situation 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 technischen 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 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

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

Position	Beschäftigte								
	bis 50	50 - 100	100 - 250	250 - 500	500 - 1.000	1.000 - 2.000	2.000 - 5.000	über 5.000	insg.
Techniker:in Produktion	52	56	59	60	61	63	64	67	58
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 31	84	100	105	110	115	126	132	142	109
Leitung	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Spezialist:in/Referent:in	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Fachkraft/Facharbeitende	...	...	...	...	...	...	...	...	...

4. Positionsübersichten

Gesamtleitung	
1.	Technische Gesamtleitung
2.	Werksleitung
Forschung und Entwicklung	
3.	Leitung Forschung und Entwicklung
4.	Spezialist:in Forschung und Entwicklung
5.	Leitung Produktentwicklung
6.	Manager:in Produktentwicklung
7.	Applikationsingenieur:in
8.	Ingenieur:in Entwicklungsschwerpunkt
9.	Testingenieur:in
Produktion/Fertigung/Herstellung	
10.	Leitung Produktion/Fertigung/Herstellung
11.	Meister:in Produktion
12.	Ingenieur:in Fertigung/Produktion/Betrieb
13.	Techniker:in Produktion
14.	Facharbeiter:in Produktion
15.	Leitung Inbetriebsetzung
16.	Inbetriebsetzungsingenieur:in
17.	Leitung Produktions- und Verfahrenstechnik
18.	Ingenieur:in Produktions- und Verfahrenstechnik
19.	Leitung Außenmontage/Services
20.	Leitung Arbeitsvorbereitung/Produktionsplanung
21.	Spezialist:in Arbeitsvorbereitung/Produktionsplanung
22.	Leitung Werksplanung und Instandhaltung
23.	Ingenieur:in Werksplanung und Instandhaltung
Konstruktion	
24.	Leitung Konstruktion
25.	Konstruktionsingenieur:in
26.	Konstruktionstechniker:in
27.	Technischer Produktdesigner:in
Qualitätsmanagement/Qualitätswesen	
28.	Leitung Qualitätsmanagement/Qualitätswesen
29.	Leitung Umweltschutz
30.	Leitung Arbeitssicherheit
31.	Spezialist:in/Beauftragter/Beauftragte Qualitätswesen

4.13 Positionsübersicht: Techniker:in Produktion

Tätigkeitsbeschreibung

Verantwortlich für bzw. Mitwirkung bei Planung, Steuerung und Kontrolle des Produktionsbereichs; Sicherstellung der Abwicklung der Fertigungsabläufe; ggf. technische Abstimmung mit Kund:innen und Kooperation mit dem Bereich Entwicklung; Verantwortung für Betriebsmittel und Maschinen, insbesondere auch Beschaffung von Werkzeugen und Ersatzteilen für Produktionsanlagen; Erstellung von Produktions- und Beschaffungsplänen; Prozessoptimierung; ggf. Sicherstellung der Produktqualität durch Schulung und Training der Mitarbeiter:innen.

Durchschnittliche Vergütungsdaten

	Seniore Position	Experienced/Mittlere Erfahrung	Juniore Einstiegsposition
KRIEM Grade	10-12	8-11	6-8
Variable Vergütung (Empfänger:innen in %)	50 %	42 %	29 %
Höhe der variablen Vergütung (in Tsd. €)	5	2	2
Anteil variabler Vergütung an der Gesamtdirektvergütung (in %)	7 %	4 %	3 %
Firmenwagen (Empfänger:innen in %)	15 %	10 %	4 %
Betriebliche Altersversorgung (Empfänger:innen in %)	53 %	44 %	43 %

Vergütungsspannen

	unteres Quartil	Median	oberes Quartil	Durchschnitt
Grundvergütung (in Tsd. €)	47	57	70	60
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €)	47	58	75	62

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten

	Beschäftigte								
	bis 50	50 - 100	100 - 250	250 - 500	500 - 1.000	1.000 - 2.000	2.000 - 5.000	über 5.000	insg.
unteres Quartil	44	47	48	49	50	51	52	54	47
Median	52	56	59	60	61	63	64	67	58
oberes Quartil	64	70	74	75	76	78	79	80	75
Durchschnitt	54	59	62	63	64	66	67	69	62

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten

	Beschäftigte								
	bis 50	50 - 100	100 - 250	250 - 500	500 - 1.000	1.000 - 2.000	2.000 - 5.000	über 5.000	insg.
Seniore Position	57	64	66	68	68	69	73	81	66
Experienced/Mittlere Erfahrung	50	54	56	57	58	61	61	66	56
Juniore Einstiegsposition	42	45	47	50	51	53	54	54	47

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Berufserfahrung

	Berufserfahrung in Jahren						
	bis 3	3 - 6	6 - 11	11 - 16	16 - 20	über 20	insg.
unteres Quartil	37	43	47	49	53	59	47
Median	44	50	57	60	65	73	58
oberes Quartil	54	63	71	76	81	88	75
Durchschnitt	46	53	60	64	68	75	62

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 Experten der teilnehmenden Unternehmen, als auch durch unsere Kienbaum Berater 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 33: Datengrundlage nach Beschäftigten

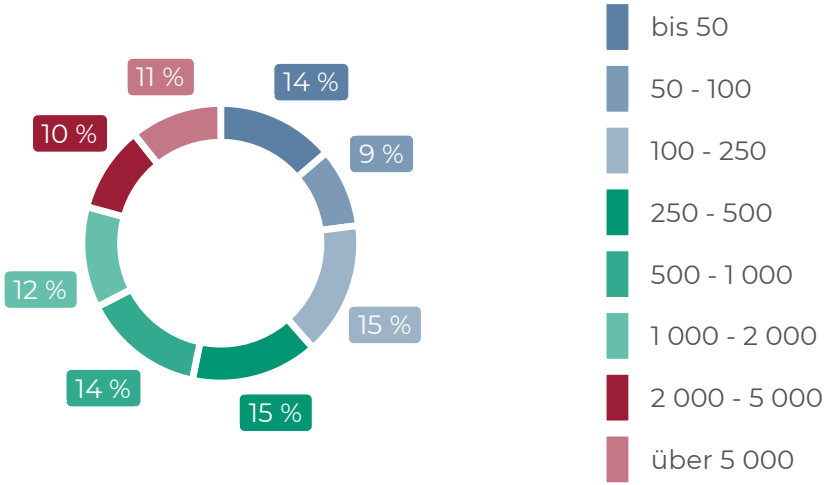
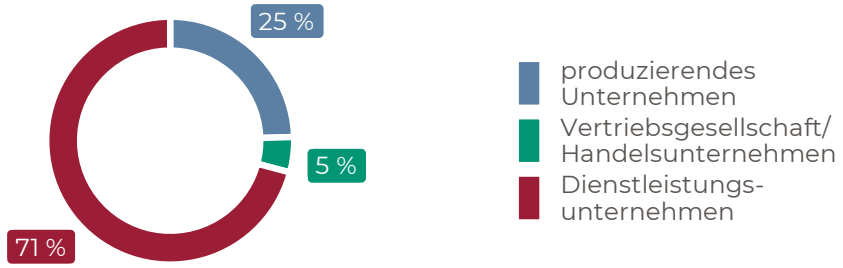


Abbildung 34: Datengrundlage nach Wirtschafts-zweigen



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

Führungskräfte:
Vergütung der oberen, mittleren und operativen Führungsebene

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

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

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

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