

Vergütungsreport

# Spezialist:innen und Fachkräfte 2026

15. Ausgabe

Kienbaum



© Copyright 2026

**Kienbaum Consultants International GmbH**

Edmund-Rumpler-Str. 5  
51149 Köln

shop.kienbaum.com  
kienbaum.com

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

<b>1. Einleitung.....</b>	<b>6</b>	2.3.2 Berechnung und Kriterien der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI).....	61
1.1 Vorwort .....	6	2.3.3 Zielorientierte variable Vergütungssysteme .....	62
1.2 Das Wichtigste in Kürze .....	7	2.3.4 Objectives and Key Results (OKR) .....	63
<b>2. Gehaltsentwicklungen .....</b>	<b>9</b>	2.4 Zusatzleistungen, Arbeitszeiten und sonstige Vergütungskomponenten.....	65
2.1 Gehaltsentwicklung in Deutschland.....	9	2.4.1 Betriebliche Altersversorgung .....	65
2.2 Realisierte Gehaltserhöhungen .....	10	2.4.2 Firmenwagen .....	71
2.3 Auszahlung der variablen Vergütung.....	11	2.4.3 Exkurs: Mobilität.....	75
<b>3. Komponenten der Vergütung .....</b>	<b>13</b>	2.4.4 Arbeitszeit.....	76
3.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen .....	14	2.4.5 Mehrarbeitsvergütung.....	77
3.1.1 Gesamtvergütung nach Positionen.....	17	2.4.6 Rufbereitschaft und Schichtarbeit .....	78
3.1.2 Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen.....	22	<b>3. Gesamtübersichten .....</b>	<b>81</b>
3.1.3 Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße .....	25	<b>4. Positionsübersichten.....</b>	<b>126</b>
3.1.4 Gesamtvergütung nach Wirtschaftszweigen/Branchen .....	29	Positionsübersicht: Bilanzbuchhalter:in .....	134
3.1.5 Gesamtvergütung nach Regionen.....	33	Positionsübersicht: Sachbearbeitung Buchhaltung .....	136
3.1.6 Gesamtvergütung nach Status.....	35	Positionsübersicht: Controller:in.....	138
3.1.7 Gesamtvergütung nach Positionszugehörigkeit und Berufserfahrung .....	37	Positionsübersicht: Riskmanager:in.....	140
3.1.8 Gesamtvergütung nach Berufsausbildung und Absolventengehälter .....	40	Positionsübersicht: Spezialist:in Steuern .....	142
3.1.9 Gesamtvergütung nach Geschlecht .....	45	Positionsübersicht: Referent:in Personal .....	144
2.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung .....	46	Positionsübersicht: HR-Business Partner:in (global) .....	146
2.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung.....	46	Positionsübersicht: HR-Business Partner:in (national/Standort) .....	148
2.3 Variable Vergütung.....	53	Positionsübersicht: Referent:in Personalentwicklung .....	150
2.3.1 Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/STI).....	53	Positionsübersicht: Sachbearbeitung Personalentwicklung .....	152
		Positionsübersicht: Referent:in Personalrekrutierung .....	154
		Positionsübersicht: Referent:in Compensation & Benefits.....	156

Positionsübersicht: Sachbearbeitung Gehaltsbuchhaltung .....	158	Positionsübersicht: Produktmanager:in .....	206
Positionsübersicht: IT Anwendungsentwickler:in (Anwendungsprogrammierung) .....	160	Positionsübersicht: Außendienstmitarbeiter:in Vertrieb.....	208
Positionsübersicht: IT Architekt:in.....	162	Positionsübersicht: Vertriebsinnendienst (operativ) .....	210
Positionsübersicht: IT Softwareingenieur:in .....	164	Positionsübersicht: Expert:in Vertriebsunterstützung .....	212
Positionsübersicht: IT Systemadministrator:in (Systembetreuer:in).....	166	Positionsübersicht: Sachbearbeitung Kundendienst/Kundenbetreuung..	214
Positionsübersicht: Data Scientist:in.....	168	Positionsübersicht: Servicetechniker:in/Kundendienst .....	216
Positionsübersicht: IT Security Manager:in .....	170	Positionsübersicht: Spezialist:in Forschung und Entwicklung .....	218
Positionsübersicht: IT Supporter:in .....	172	Positionsübersicht: Laborfachkraft .....	220
Positionsübersicht: Geschäftsführungs-/Vorstandsassistenz .....	174	Positionsübersicht: Ingenieur:in Fertigung/Produktion/Betrieb.....	222
Positionsübersicht: Abteilungs-/Teamsekretariatskraft.....	176	Positionsübersicht: Facharbeiter:in Produktion .....	224
Positionsübersicht: Spezialist:in Strategie .....	178	Positionsübersicht: Konstruktionsingenieur:in .....	226
Positionsübersicht: Expert:in Expansion.....	180	Positionsübersicht: Spezialist:in/Beauftragter/ Beauftragte Qualitätswesen.....	228
Positionsübersicht: Agile Coach .....	182	Positionsübersicht: Sachbearbeitung Qualitätswesen .....	230
Positionsübersicht: Spezialist:in Merger & Akquisitions.....	184	Positionsübersicht: CSR-/Nachhaltigkeitsmanager .....	232
Positionsübersicht: Referent:in Recht .....	186	<b>5. Anhang .....</b>	<b>235</b>
Positionsübersicht: Referent:in Unternehmenskommunikation/PR.....	188	5.1 Hinweise zur Methodik .....	235
Positionsübersicht: Sachbearbeitung Unternehmenskommunikation/PR	190	5.1.1 Der Untersuchungskreis.....	235
Positionsübersicht: Spezialist:in Logistik/Supply Chain Management .....	192	5.1.2 Methodik der Analyse.....	240
Positionsübersicht: Spezialist:in Einkauf .....	194	5.1.3 Kienbaum Grades.....	242
Positionsübersicht: Sachbearbeitung Einkauf.....	196	5.1.4 Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung .....	245
Positionsübersicht: Disponent:in .....	198	5.1.5 Praktische Hinweise für die Anwendung .....	246
Positionsübersicht: Referent:in Marketing.....	200	5.2 Compensation Glossar .....	247
Positionsübersicht: Referent:in Online Marketing.....	202	<b>6. Aktuelle Vergütungsreports .....</b>	<b>251</b>
Positionsübersicht: Sachbearbeitung Marketing .....	204		

# 1. Einleitung

## 1.1 Vorwort

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bleiben anspruchsvoll: Geopolitische Unsicherheiten, anhaltende Krisen und gestiegene Energiepreise erhöhen den Druck auf Kosten und Investitionsentscheidungen. Zugleich verändern sich die Anforderungen an viele Fachrollen spürbar – nicht zuletzt durch den wachsenden Stellenwert von Künstlicher Intelligenz, neue Qualifikationsanforderungen und den zunehmenden Bedarf an zukunftskritischen Kompetenzen. Auch vor dem Hintergrund der EU-Entgelttransparenzrichtlinie gewinnen Transparenz und Nachvollziehbarkeit weiter an Bedeutung. Damit steigen auch die Anforderungen an eine angemessene und marktgerechte Vergütung. Welche Vergütung im Einzelfall angemessen ist, lässt sich dabei vor allem durch den externen Vergleich mit Vergütungshöhen und -strukturen anderer Unternehmen beurteilen. **Die Anpassung an externe Marktbenchmarks zählt zu den Top 3 der strategischen Steuerungsgrößen von Gehaltsrunden** – neben der Differenzierung nach Leistung beziehungsweise Schlüsselrollen und Entgeltgleichheit.

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 Informationen zu aktuellen Gehaltsentwicklungen und Herausforderungen. **Kapitel 3** beinhaltet 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 4 und 5** bieten Ihnen ausführliche Gesamtübersichten zur Vergütung und Einzelübersichten zu jeder untersuchten Position. Hinweise zur Methodik dieser Untersuchung und zu den verwendeten Termini finden Sie im Anhang sowie im Glossar unter **Kapitel 6**.

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.

Bei Fragen zum Vergütungsreport helfen wir Ihnen gerne persönlich 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. 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

# 3. Komponenten der Vergütung

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

## 3.1 Gesamtdirektvergütung nach Einflussgrößen

## 3.2 Grundvergütung

## 3.3 Variable Vergütung

## 3.4 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 mehrjährige, 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)

### **= Gesamtbarvergütung**

Grundvergütung + jahresbezogene variable Vergütung

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

### **= Gesamtdirektvergütung**

Gesamtbarvergütung + mehrjährige variable Vergütung (LTI)

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

+ Altersversorgung

# 4. Positionsübersichten

Finanzen
Bilanzbuchhalter:in
Sachbearbeitung Buchhaltung
Controller:in
Riskmanager:in
Spezialist:in Steuern
Personal
Referent:in Personal
HR-Business Partner:in (global)
HR-Business Partner:in (national/Standort)
Referent:in Personalentwicklung
Sachbearbeitung Personalentwicklung
Referent:in Personalrekrutierung
Referent:in Compensation & Benefits
Sachbearbeitung Gehaltsbuchhaltung
IT
IT Anwendungsentwickler:in (Anwendungsprogrammierung)
IT Architekt:in
IT Softwareingenieur:in
IT Systemadministrator:in (Systembetreuer:in)
Data Scientist:in
IT Security Manager:in
IT Supporter:in

Verwaltung
Geschäftsführungs-/Vorstandsassistenz
Abteilungs-/Teamsekretariatskraft
Unternehmensplanung/-entwicklung
Spezialist:in Strategie
Expert:in Expansion
Agile Coach
Spezialist:in Merger & Akquisitions
Recht
Referent:in Recht
Unternehmenskommunikation
Referent:in Unternehmenskommunikation/PR
Sachbearbeitung Unternehmenskommunikation/PR
Logistik/Einkauf
Spezialist:in Logistik/Supply Chain Management
Spezialist:in Einkauf
Sachbearbeitung Einkauf
Disponent:in
Marketing
Referent:in Marketing
Referent:in Online Marketing
Sachbearbeitung Marketing
Produktmanager:in

Vertrieb
Außendienstmitarbeiter:in Vertrieb
Vertriebsinnendienst (operativ)
Außendienstmitarbeiter:in Vertrieb
Expert:in Vertriebsunterstützung
Sachbearbeitung Kundendienst/Kundenbetreuung
Servicetechniker:in/Kundendienst
Forschung und Entwicklung
Spezialist:in Forschung und Entwicklung
Laborfachkraft
Produktion
Ingenieur:in Fertigung/Produktion/Betrieb
Facharbeiter:in Produktion
Konstruktion
Konstruktionsingenieur:in
Qualitätsmanagement
Spezialist:in/Beauftragter/Beauftragte Qualitätswesen
Sachbearbeitung Qualitätswesen
CSR-/Nachhaltigkeitsmanager

## Positionsübersicht: Sachbearbeitung Gehaltsbuchhaltung

### Tätigkeitsbeschreibung

Verantwortlich für die Fortführung und Berechnung der Gehälter aus Arbeitszeitznachweisen, 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 %)	36 %	30 %	26 %
Höhe der variablen Vergütung (in Tsd. €)	3	2	2
Anteil variabler Vergütung an der Gesamtbarvergütung (in %)	5 %	4 %	4 %
Firmenwagen (Empfänger:innen in %)	1 %	1 %	1 %
Betriebliche Altersversorgung (Empfänger:innen in %)	75 %	67 %	65 %

### 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 projekt-übergreifende Analysen durchzuführen. Die Vergütungsdatenbank beinhaltet stets die aktuellsten Daten und liefert dadurch eine verlässliche Datenquelle für unsere Vergütungsanalysen.

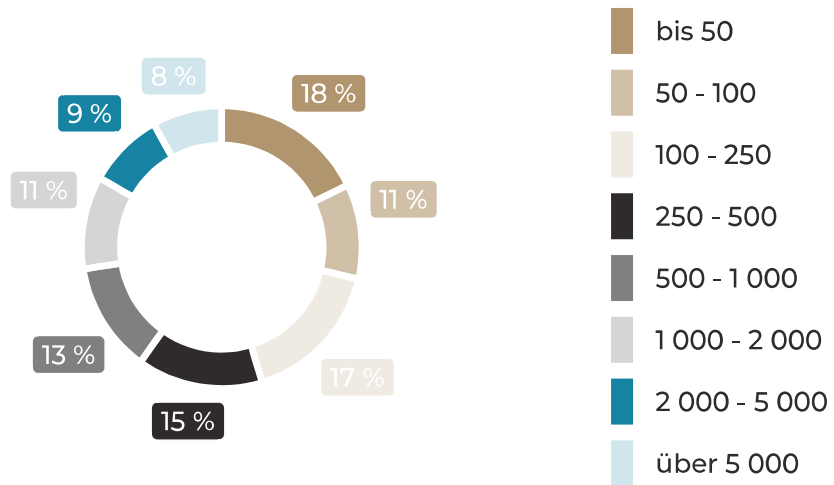
Extra für diese Studie wurden weitere Daten bei Unternehmen erhoben. Im Rahmen einer Fragebogenerhebung bei Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft wurden Informationen zum Unternehmen und zur Position abgefragt wie zum Beispiel die Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen, der Umsatz, die Ertragslage 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.

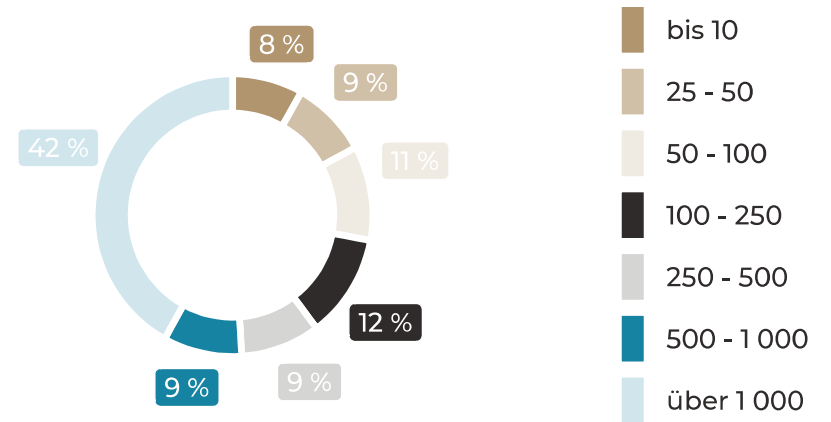
Unsere Daten durchlaufen einen umfassenden Qualitätssicherungsprozess und genügen höchsten Qualitätsansprüchen. Die Daten werden sowohl durch Experten der teilnehmenden Unternehmen als auch durch unsere Kienbaum Berater und statistische Verfahren geprüft und ausgewertet, z. B. werden Ausreißer identifiziert 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 27:** Verteilung nach Beschäftigten



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



# 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



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



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



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



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



**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

# Premium Gehaltsdaten 24/7

## Das Kienbaum Compensation Portal – für faire Vergütung Ihrer Mitarbeitenden

Das Kienbaum Compensation Portal bietet Ihnen uneingeschränkten Zugang zur Online-Vergütungsdatenbank der Kienbaum Consultants International GmbH und ist damit das professionelle Werkzeug für routinierte Vergütungsfragen in der täglichen Personalarbeit.

Mehr Informationen und eine persönliche Beratung finden Sie [hier](#).

### Einfache Handhabung

- Modernes Online Tool, ohne Software-Installation.
- Unlimitierte Anzahl von Abfragen.

### Individuelle Abfragen

- 300+ detaillierte Jobprofile, die beliebig miteinander kombiniert und gewichtet werden können.  
Regionale Differenzierung bis auf Postleitregionen.

### Persönlicher Support

- Kostenfreies Webinar zur Einführung und Unterstützung durch Kienbaum Gehaltsexperten, sowie Hotline von Mo-Fr von 09:00-18:00 Uhr.



Kienbaum Consultants International GmbH  
Edmund-Rumpler-Str. 5  
51149 Köln

[kienbaum.com](http://kienbaum.com)

