



Vergütungsreport
**Führungskräfte & Spezialisten
in IT-Funktionen 2019**

46. Ausgabe

© Copyright 2019

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

shop.kienbaum.com
www.kienbaum.de

Projektleitung:

Michael Kind
michael.kind@kienbaum.de

Bitte beachten Sie: Die Kienbaum Vergütungsreports sind ausschließlich für den Empfänger 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 Empfänger 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 Variable Vergütung.....	58
1.1 Vorwort.....	6	2.3.1 Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/STI)	58
1.2 Das Wichtigste in Kürze.....	7	2.3.2 Berechnung und Kriterien der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI)	67
2. Komponenten der Vergütung.....	10	2.3.3 Zielorientierte variable Vergütungssysteme	69
2.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen	11	2.3.4 Verbreitung und Höhe mehrperiodiger variabler Vergütung (Long Term Incentives/LTI)	71
2.1.1 Gesamtvergütung nach Positionen	14	2.4 Zusatzleistungen, Arbeitszeiten und sonstige Vergütungskomponenten	73
2.1.2 Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen	18	2.4.1 Betriebliche Altersversorgung	73
2.1.3 Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße	21	2.4.2 Firmenwagen	84
2.1.4 Gesamtvergütung nach Wirtschaftszweigen/Branchen	25	2.4.3 Arbeitszeit	90
2.1.5 Gesamtvergütung nach Ertragslage	28	2.4.4 Mehrarbeitsvergütung	90
2.1.6 Gesamtvergütung nach Regionen	29	2.4.5 Rufbereitschaft und Schichtarbeit.....	90
2.1.7 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Hierarchieebenen	31	3. Gesamtübersichten	96
2.1.8 Gesamtvergütung nach Status	34	4. Positionsübersichten	134
2.1.9 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Personalverantwortung.....	36	4.1 Positionsübersicht: Leiter IT.....	141
2.1.10 Gesamtvergütung nach Positionszugehörigkeit und Berufserfahrung.....	38	4.2 Positionsübersicht: Leiter Anwendungsentwicklung (Applications).....	144
2.1.11 Gesamtvergütung nach Berufsausbildung und Absolventengehälter	42	4.3 Positionsübersicht: Leiter IT Architektur, Methoden und Werkzeuge ...	147
2.1.12 Gesamtvergütung nach Geschlecht.....	49	4.4 Positionsübersicht: IT Anwendungsentwickler	150
2.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung	50	4.5 Positionsübersicht: IT Software Architekt.....	153
2.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung	50	4.6 Positionsübersicht: IT Systemanalyst/Systemplaner	156
2.2.2 Gehaltssteigerungen	55	4.7 Positionsübersicht: IT Datenbankdesigner	159
2.2.3 Entwicklungen im Zeitvergleich.....	57	4.8 Positionsübersicht: IT Datenbankentwickler	162

4.9	Positionsübersicht: IT Softwareingenieur	165	4.33	Positionsübersicht: SAP Architekt	237
4.10	Positionsübersicht: IT Content Manager	168	4.34	Positionsübersicht: Leiter IT Service	240
4.11	Positionsübersicht: Webentwickler	171	4.35	Positionsübersicht: IT Service Level Manager	243
4.12	Positionsübersicht: UX/UI Designer	174	4.36	Positionsübersicht: IT Security Manager	246
4.13	Positionsübersicht: Data Analyst	177	4.37	Positionsübersicht: IT Trainingskoordinator	249
4.14	Positionsübersicht: Data Strategist.....	180	4.38	Positionsübersicht: IT Beschaffungsmanager/Lizenzmanager	252
4.15	Positionsübersicht: Data Scientist.....	183	4.39	Positionsübersicht: IT Supporter.....	255
4.16	Positionsübersicht: Leiter Netzwerktechnik und Telekommunikation.....	186	4.40	Positionsübersicht: IT User Helpdesk-Spezialist.....	258
4.17	Positionsübersicht: IT Netzwerkarchitekt/-planer.....	189	4.41	Positionsübersicht: IT Qualitätsmanager.....	261
4.18	Positionsübersicht: IT Netzwerkmanager.....	192	5. Anhang.....	265	
4.19	Positionsübersicht: Leiter IT Betrieb (Operations).....	195	5.1 Hinweise zur Methodik.....	265	
4.20	Positionsübersicht: IT Datenbankadministrator.....	198	5.1.1 Der Untersuchungskreis.....	265	
4.21	Positionsübersicht: IT Systemadministrator (Systembetreuer).....	201	5.1.2 Methodik der Analyse	269	
4.22	Positionsübersicht: IT Produktionsplaner/-steuerer	204	5.1.3 Kienbaum Grades.....	270	
4.23	Positionsübersicht: Systemprogrammierer.....	207	5.1.4 Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung.....	275	
4.24	Positionsübersicht: Operator	210	5.1.5 Praktische Hinweise für die Anwendung	277	
4.25	Positionsübersicht: Leiter IT Projektmanagement.....	213	5.2 Compensation Glossar.....	278	
4.26	Positionsübersicht: IT Projektleiter	216	6. Aktuelle Vergütungsreports Deutschland 2019.....	282	
4.27	Positionsübersicht: IT Berater	219			
4.28	Positionsübersicht: IT Business-Analyst	222			
4.29	Positionsübersicht: IT Anwendungsanalyst.....	225			
4.30	Positionsübersicht: SAP Basis Experte.....	228			
4.31	Positionsübersicht: SAP Berater.....	231			
4.32	Positionsübersicht: SAP Entwickler	234			

1. Einleitung

1.1 Vorwort

Eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung ist eine wichtige Voraussetzung zur Rekrutierung von qualifizierten Führungs- und Fachkräften¹⁾ 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 »Führungskräfte & Spezialisten in IT-Funktionen«. 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,

¹⁾ Um die Lesbarkeit des Textes nicht zu erschweren, werden alle Personenbenennungen in der männlichen Form gehalten und sind als Kurzform für beide Geschlechter gedacht.

ohne, dass dem einzelnen Unternehmen hohe Kosten entstehen oder um die Vertraulichkeit der Gehaltsauskünfte gebangt werden muss.

In Kapitel zwei des Vergütungsberichts finden Sie die Darstellung der einzelnen Vergütungskomponenten, aufgeschlüsselt nach der Gesamtdirektvergütung und den Einflussgrößen (unternehmens-, positions- und personenspezifische Faktoren). Es folgen die Grundvergütung und deren Entwicklung sowie die variable Vergütung und Zusatzleistungen. Kapitel 3 und 4 bieten Ihnen anhand zahlreicher Tabellen Gesamtübersichten zur Vergütung und zu jeder untersuchten Einzelposition.

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. Im Anhang finden Sie Näheres

zu unserem breit gefächerten Leistungsprogramm. Unsere Experten ermitteln Ihnen maßgeschneidert für bestimmte Positionsgruppen oder Einzelpositionen die marktübliche Vergütung nach Ihren individuellen Wünschen.

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.



Dr. Michael Kind
Lead Data Scientist

1.2 Das Wichtigste in Kürze

Unternehmen (insg.)	6.065		
Positionen (insg.)	18.728		
	Leiter	Spezialist/Referent	Sachbearbeiter/Assistenz
Untersuchungskreis			
Positionsmeldungen	3.192	13.397	2.139
Gehaltssteigerungen			
Insgesamt	3,1 %	3,6 %	2,4 %
Grundvergütung			
Insgesamt	88 Tsd. €	63 Tsd. €	42 Tsd. €
Gesamtdirektvergütung			
Insgesamt	106 Tsd. €	67 Tsd. €	44 Tsd. €
Jahresbezogene variable Vergütung (STI)			
Empfänger	86 %	65 %	72 %
Höhe	14 Tsd. €	4 Tsd. €	3 Tsd. €
Anteil an Gesamtdirektvergütung	15 %	7 %	6 %
Mehrperiodige variable Vergütung (LTI)			
Empfänger	6 %	-	-
Betriebliche Altersversorgung			
Empfänger	76 %	68 %	52 %
Firmenwagen			
Empfänger	37 %	9 %	7 %

Unternehmen (insg.)	6.065		
Positionen (insg.)	18.728		
	Leiter	Spezialist/Referent	Sachbearbeiter/Assistenz
Budget	46 Tsd. €	37 Tsd. €	33 Tsd. €

2. 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 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
-

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.

Für den vorliegenden Vergütungsreport wurden 41 Führungs- und Fachpositionen ausgewertet.

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 Unter-

nehmen, 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.

Tabelle 35: Datengrundlage nach Positionen

Position	Position
Leiter IT	Systemprogrammierer
Leiter Anwendungsentwicklung (Applications)	Operator
Leiter IT Architektur, Methoden und Werkzeuge	Leiter IT Projektmanagement
IT Anwendungsentwickler (Anwendungsprogrammierer)	IT Projektleiter
IT Software Architekt	IT Berater
IT Systemanalyst/Systemplaner	IT Business-Analyst
IT Datenbankdesigner	IT Anwendungsanalyst
IT Datenbankentwickler	SAP Basis Experte
IT Softwareingenieur	SAP Berater
IT Content Manager	SAP Entwickler
Webentwickler	SAP Architekt
UX/UI Designer	Leiter IT Service
Data Analyst	IT Service Level Manager
Data Strategist	IT Security Manager
Data Scientist	IT Trainingskoordinator
Leiter Netzwerktechnik und Telekommunikation	IT Beschaffungsmanager/Lizenzmanager
IT Netzwerkarchitekt/-planer	IT Supporter
IT Netzwerkmanager	IT User Helpdesk-Spezialist
Leiter IT Betrieb (Operations)	IT Qualitätsmanager
IT Datenbankadministrator	insgesamt
IT Systemadministrator (Systembetreuer)	2.766
IT Produktionsplaner/-steuerer	unter 50

Abbildung 37: Datengrundlage nach Wirtschaftszweigen

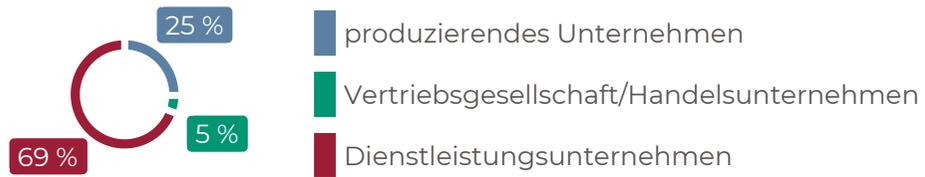


Abbildung 38: Datengrundlage nach Beschäftigten

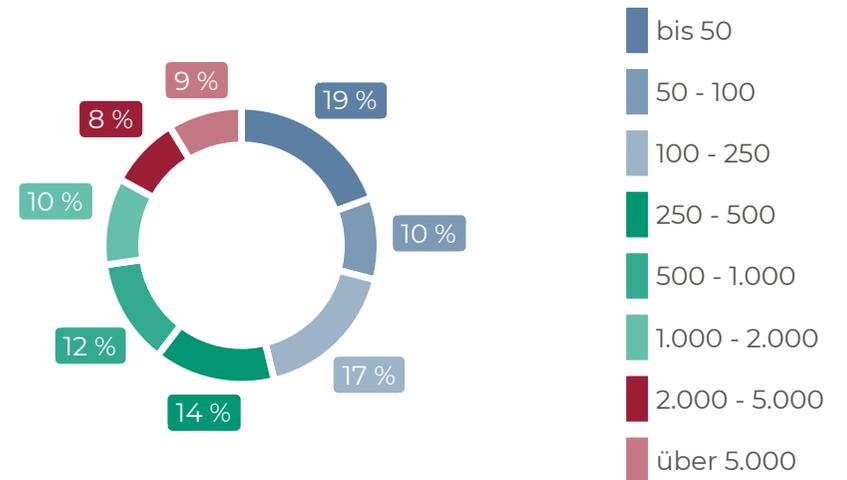


Abbildung 39: Datengrundlage nach Umsatz
(in Mio. Euro)

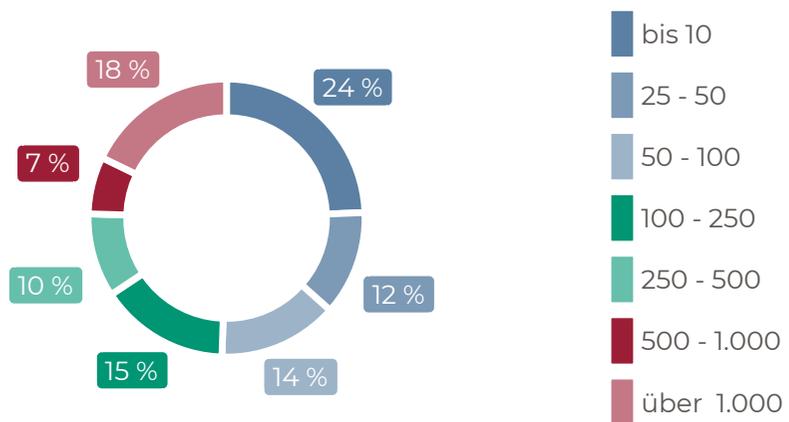
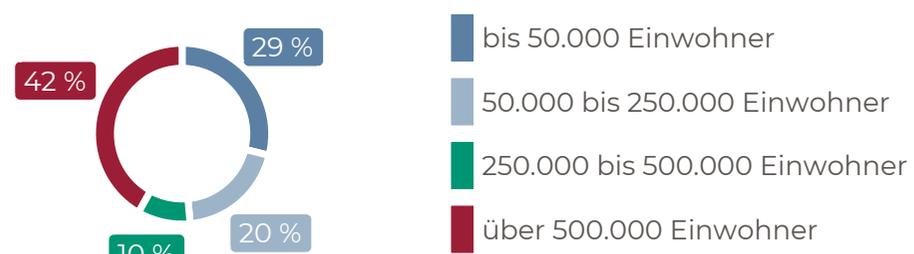


Abbildung 40: Datengrundlage nach
Gemeindegröße





6. Aktuelle Vergütungs-
reports Deutschland
2019

6. Aktuelle Vergütungsreports Deutschland 2019

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung unserer aktuellen Vergütungsreports.
Alle Reports sowie weitere Vergütungsdatenprodukte finden Sie unter:

Für die Vergütung in verschiedenen Hierarchiestufen von Unternehmen bieten wir folgende Reports:



Geschäftsführer

Vergütung von Geschäftsführern/Vorständen:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



Führungskräfte

Vergütung von Führungskräften der oberen, mittleren und operativen Führungsebene:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



Spezialisten & Fachkräfte

Darstellung der aktuellen Vergütung vom Spezialist Finanzen bis zur Empfangskraft:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



Führungskräfte & Spezialisten in kaufmännischen Funktionen

Darstellung der aktuellen Vergütung von der Kaufmännischen Gesamtleitung bis zum Disponent:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



Führungskräfte & Spezialisten in technischen Funktionen

Darstellung der aktuellen Gehaltsentwicklung von der Technischen Gesamtleitung bis zum Spezialist Qualitätswesen:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



Führungskräfte & Spezialisten in IT-Funktionen

Darstellung der aktuellen Gehaltsentwicklung vom Leiter IT bis zum User Helpdesk Spezialisten:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



Führungskräfte & Spezialisten in Marketing und Vertrieb

Darstellung der aktuellen Gehaltsentwicklung vom Vertriebsleiter bis zum Servicetechniker:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



Kienbaum Compensation Portal

In nur 3 Schritten zur Gehaltsinformation

Mit unserer Online Vergütungsdatenbank **Kienbaum Compensation Portal** rufen Sie einfach und schnell Vergütungsdaten für beliebig viele Jobpositionen ab.



Keine Installation
von Software



24h am Tag online
verfügbar



Auf allen Endgeräten
bedienbar



Regelmäßig
aktualisierte Daten



Absolute Sicherheit
Ihrer Daten,
TÜV-zertifiziert



- Gehaltsdaten aus über 8.000 Unternehmen von Top Executives, Führungskräften, Spezialisten und Fachkräften



- Aktuelle Daten aus D-A-CH, CEE-Raum, Spanien, Belgien und Türkei



- Mehr als 200 Jobs pro Land
- Auswertungen auf der Basis von mehr als 600.000 Vergütungsdatensätzen



- Regelmäßige Ergänzung der Datenbasis um neue Stellen



- Datenexport in Excel und PDF
- individuelle Ergebnisberichte



- Vielfältige Auswahlkriterien

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

Für die Nutzung des Compensation Portals stehen Ihnen folgende Funktionalitäten je nach Produktzuschnitt zur Verfügung:

- Mehr als 200 Positionen (variabel pro Land und Produktzuschnitt)
- Mindestens 5 Benutzer-Accounts inklusive steuerbarer Rechtevergabe
- Matching eigener Daten mit Marktdaten
- Speicherung von Unternehmens-, Positions- und Matchingprofilen

Bei Interesse an unserem Tool kontaktieren Sie unsere Experten:

Kontaktieren Sie uns unter:
Fon: **+49 221 801 72-346**



Thomas Kerschbaumer
Principal Data Management
Thomas.Kerschbaumer@kienbaum.de



Victoria Perlwitz
Client Development / Data Management
Victoria.Perlwitz@kienbaum.de

Kienbaum 

www.kienbaum.de