



*Vergütungsreport*  
**Führungskräfte & Spezialisten  
in IT-Funktionen 2020**

47. Ausgabe

© Copyright 2020

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

shop.kienbaum.com  
www.kienbaum.de

Projektleitung:

**Dr. Michael Kind**  
[michael.kind@kienbaum.de](mailto: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	2.3.1	Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/STI) .....	55
1.1 Vorwort.....	6	2.3.2	Berechnung und Kriterien der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI) .....	64
1.2 Das Wichtigste in Kürze.....	7	2.3.3	Zielorientierte variable Vergütungssysteme .....	66
2. Komponenten der Vergütung.....	9	2.3.4	Verbreitung und Höhe mehrperiodiger variabler Vergütung (Long Term Incentives/LTI) .....	68
2.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen .....	10	2.4	Zusatzleistungen, Arbeitszeiten und sonstige Vergütungskomponenten.....	70
2.1.1 Gesamtvergütung nach Positionen.....	13	2.4.1	Betriebliche Altersversorgung .....	70
2.1.2 Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen.....	17	2.4.2	Firmenwagen .....	81
2.1.3 Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße .....	20	2.4.3	Arbeitszeit .....	87
2.1.4 Gesamtvergütung nach Wirtschaftszweigen/Branchen.....	24	2.4.4	Mehrarbeitsvergütung.....	87
2.1.5 Gesamtvergütung nach Ertragslage.....	27	3. Gesamtübersichten .....	93	
2.1.6 Gesamtvergütung nach Regionen .....	28	4. Positionsübersichten .....	134	
2.1.7 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Hierarchieebenen .....	30	4.1	Positionsübersicht: Leiter IT .....	141
2.1.8 Gesamtvergütung nach Status.....	33	4.2	Positionsübersicht: Leiter Anwendungsentwicklung (Applications) ....	144
2.1.9 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Personalverantwortung.....	35	4.3	Positionsübersicht: Leiter IT Architektur, Methoden und Werkzeuge .....	147
2.1.10 Gesamtvergütung nach Positionszugehörigkeit und Berufserfahrung .....	36	4.4	Positionsübersicht: IT Anwendungsentwickler (Anwendungsprogrammierer).....	150
2.1.11 Gesamtvergütung nach Berufsausbildung und Absolventengehälter .....	40	4.5	Positionsübersicht: IT Software Architekt .....	153
2.1.12 Gesamtvergütung nach Geschlecht.....	47	4.6	Positionsübersicht: IT Systemanalyst/Systemplaner .....	156
2.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung .....	48	4.7	Positionsübersicht: IT Datenbankdesigner .....	159
2.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung .....	48	4.8	Positionsübersicht: IT Datenbankentwickler .....	162
2.2.2 Gehaltssteigerungen.....	53	4.9	Positionsübersicht: IT Softwareingenieur .....	165
2.3 Variable Vergütung.....	55	4.10	Positionsübersicht: IT Content Manager.....	168

4.11	Positionsübersicht: Webentwickler .....	171	4.34	Positionsübersicht: Leiter IT Service .....	240
4.12	Positionsübersicht: UX/UI Designer .....	174	4.35	Positionsübersicht: IT Service Level Manager .....	243
4.13	Positionsübersicht: Data Analyst .....	177	4.36	Positionsübersicht: IT Security Manager .....	246
4.14	Positionsübersicht: Data Strategist.....	180	4.37	Positionsübersicht: IT Trainingskoordinator .....	249
4.15	Positionsübersicht: Data Scientist .....	183	4.38	Positionsübersicht: IT Beschaffungsmanager/Lizenzmanager .....	252
4.16	Positionsübersicht: Leiter Netzwerktechnik und Telekommuni- kation .....	186	4.39	Positionsübersicht: IT Supporter.....	255
4.17	Positionsübersicht: IT Netzwerkarchitekt/-planer.....	189	4.40	Positionsübersicht: IT User Helpdesk-Spezialist.....	258
4.18	Positionsübersicht: IT Netzwerkmanager.....	192	4.41	Positionsübersicht: IT Qualitätsmanager.....	261
4.19	Positionsübersicht: Leiter IT Betrieb (Operations) .....	195	5. Anhang.....	265	
4.20	Positionsübersicht: IT Datenbankadministrator .....	198	5.1 Hinweise zur Methodik.....	265	
4.21	Positionsübersicht: IT Systemadministrator (Systembetreuer) .....	201	5.1.1 Der Untersuchungskreis.....	265	
4.22	Positionsübersicht: IT Produktionsplaner/-steuerer .....	204	5.1.2 Methodik der Analyse .....	270	
4.23	Positionsübersicht: Systemprogrammierer .....	207	5.1.3 KRIEM Grades.....	272	
4.24	Positionsübersicht: Operator.....	210	5.1.4 Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung .....	275	
4.25	Positionsübersicht: Leiter IT Projektmanagement.....	213	5.1.5 Praktische Hinweise für die Anwendung .....	276	
4.26	Positionsübersicht: IT Projektleiter .....	216	5.2 Compensation Glossar.....	277	
4.27	Positionsübersicht: IT Berater .....	219	6. Aktuelle Vergütungsreports Deutschland 2020 .....	281	
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			
4.33	Positionsübersicht: SAP Architekt .....	237			



# 1. Einleitung

## 1.1 Vorwort

Die wirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen, mit denen sich die deutschen Unternehmen in der Corona Krise konfrontiert sehen, bleiben herausfordernd. Zur Bewältigung der damit verbundenen betrieblichen Aufgaben sind engagierte und qualifizierte Mitarbeiter<sup>1</sup> ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung ist dabei eine wichtige Voraussetzung zur Rekrutierung und zur langfristigen Bindung von qualifizierten Führungs- und Fachkräften 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,
- 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. Es folgen die Grundvergütung und deren Entwicklung sowie die variable Vergütung und Zusatzleistungen. Kapitel drei und vier bieten Ihnen anhand zahlreicher Tabellen Gesamtübersichten zur Vergütung und zu jeder untersuchten Einzelposition.

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

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 Experten ermitteln Ihnen maßgeschneidert für bestimmte Positionsgruppen oder Einzelpositionen die marktübliche Vergütung nach Ihren individuellen Wünschen.

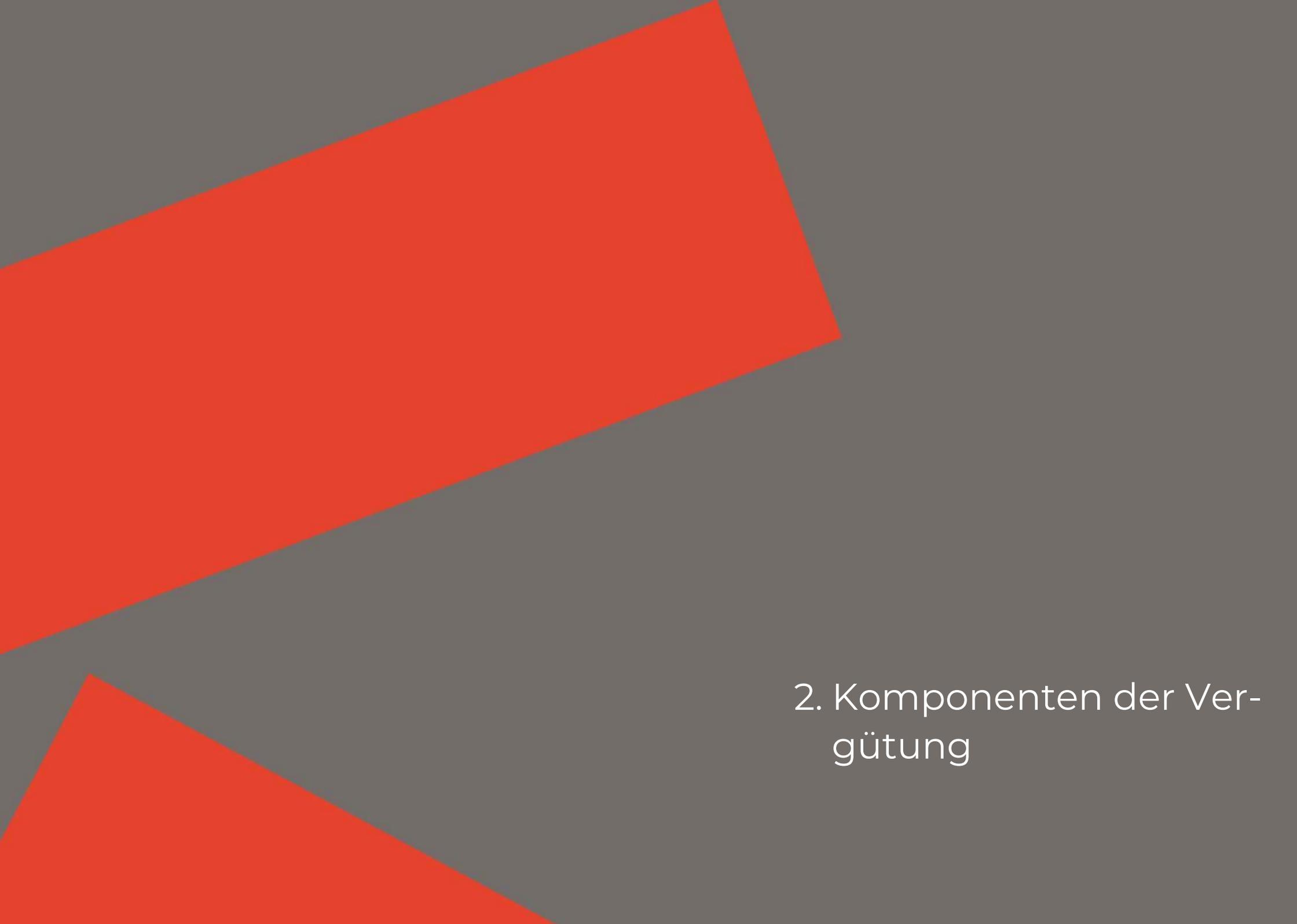
Zum Abschluss noch ein persönliches Anliegen: Sollten bei Ihrer Arbeit mit dem Vergütungsreport Informationen unverständlich oder erklärungsbedürftig erscheinen, helfen wir Ihnen gerne persönlich bei allen Fragen weiter. Auch über Anregungen für die nächste Untersuchung freuen wir uns.



Dr. Michael Kind  
Senior Manager

---

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

The background is a solid grey color. There are two large, irregular red shapes. One is a large parallelogram-like shape in the upper left quadrant, and the other is a smaller, more triangular shape in the lower left quadrant. Both shapes are tilted and overlap slightly.

## 2. Komponenten der Vergütung

## 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 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.

Tabelle 34: [Datengrundlage nach Positionen](#)

Position	Positionsinhaber
Leiter IT	1.873
Leiter Anwendungsentwicklung (Applications)	448
Leiter IT Architektur, Methoden und Werkzeuge	308
IT Anwendungsentwickler (Anwendungsprogrammierer)	3.805
IT Software Architekt	249
IT Systemanalyst/Systemplaner	914
IT Datenbankdesigner	unter 50
IT Datenbankentwickler	unter 50
IT Softwareingenieur	1.947
IT Content Manager	unter 50
Webentwickler	113
UX/UI Designer	unter 50
Data Analyst	52
Data Strategist	unter 50
Data Scientist	unter 50
Leiter Netzwerktechnik und Telekommunikation	67
IT Netzwerkarchitekt/-planer	unter 50
IT Netzwerkmanager	157
Leiter IT Betrieb (Operations)	541
IT Datenbankadministrator	145

Position	Positionsinhaber
IT Systemadministrator (Systembetreuer)	3.791
IT Produktionsplaner/-steuerer	unter 50
Systemprogrammierer	836
Operator	107
Leiter IT Projektmanagement	216
IT Projektleiter	1.270
IT Berater	2.736
IT Business-Analyst	179
IT Anwendungsanalyst	331
SAP Basis Experte	74
SAP Berater	59
SAP Entwickler	unter 50
SAP Architekt	unter 50
Leiter IT Service	357
IT Service Level Manager	930
IT Security Manager	130
IT Trainingskoordinator	unter 50
IT Beschaffungsmanager/Lizenzmanager	unter 50
IT Supporter	1.822
IT User Helpdesk-Spezialist	774
IT Qualitätsmanager	120
<b>insgesamt</b>	<b>24.647</b>

Abbildung 36: Datengrundlage nach Umsatz (in Mio. €)

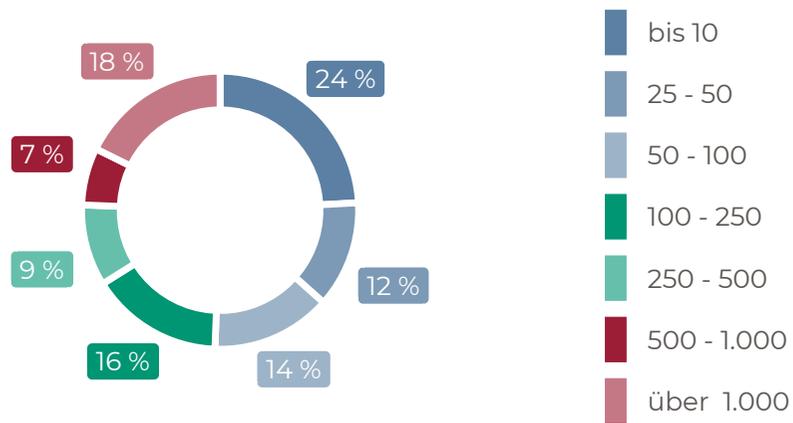


Abbildung 37: Datengrundlage nach Beschäftigten

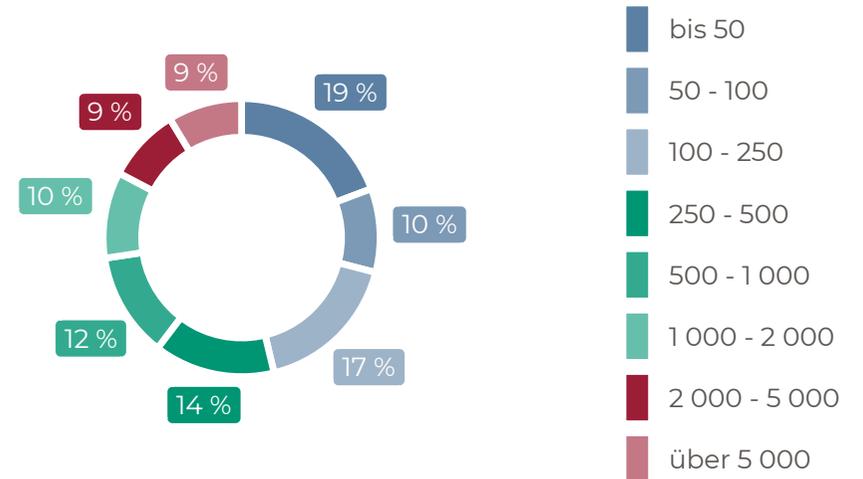


Abbildung 38: Datengrundlage nach Wirtschaftszweigen

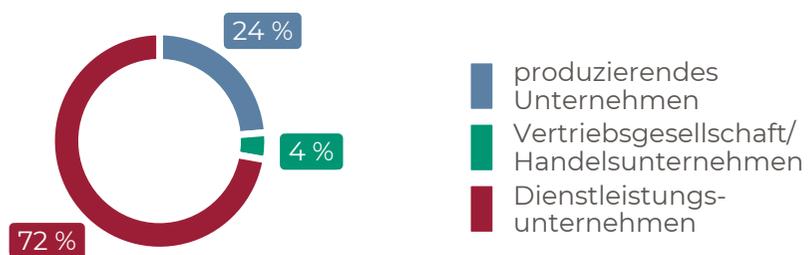
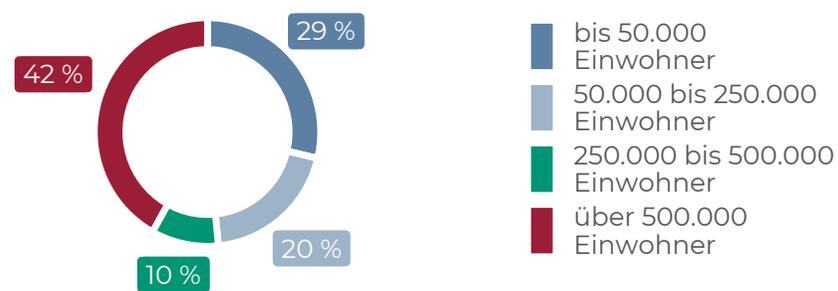
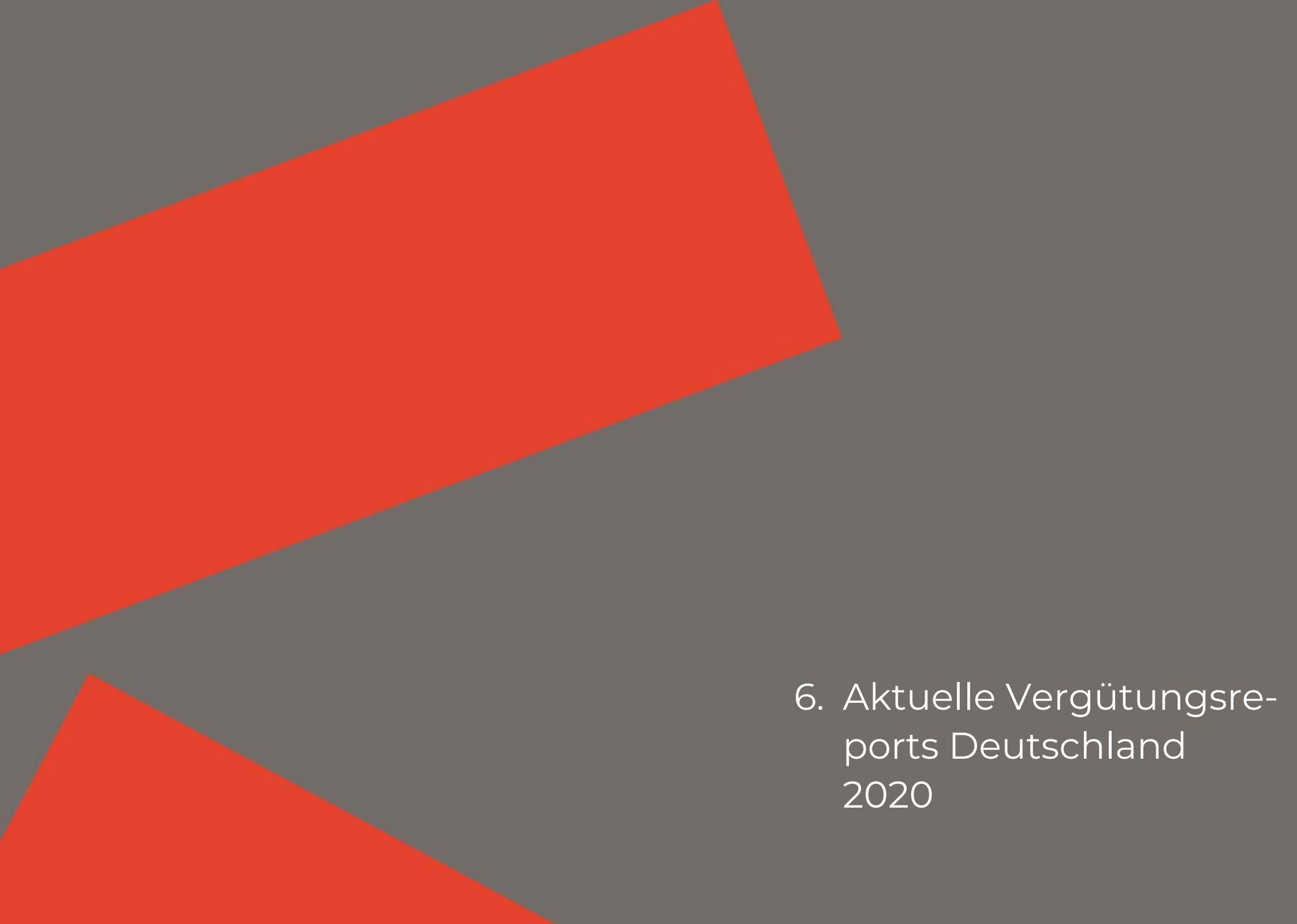


Abbildung 39: Datengrundlage nach Gemeindegröße





## 6. Aktuelle Vergütungsre- ports Deutschland 2020

# 6. Aktuelle Vergütungsreports Deutschland 2020

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung unserer aktuellen Vergütungsreports.

Alle Reports sowie weitere Vergütungsdatenprodukte finden Sie unter:

> [shop.kienbaum.com](https://shop.kienbaum.com).

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

# Compensation Portal



Kienbaum



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 vielen Endgeräten bedienbar



Regelmäßig aktualisierte Daten



Absolute Sicherheit Ihrer Daten



- 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 240 Jobs pro Land
- Auswertungen auf der Basis von mehr als 800.000 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 240 Positionen (variabel pro Land und Produktzuschnitt)
- Ein Administrations-Account sowie 2 weiteren 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:**

E-Mail: [support-compensation-portal@kienbaum.de](mailto:support-compensation-portal@kienbaum.de) oder Fon: **+49 221 801 72-200**



**Thomas Kerschbaumer**  
Senior Manager Data Management



**Victoria Perlwitz**  
Client Development Data Management

Kienbaum Consultants International GmbH | Compensation & Performance Management

<https://compensationportal.kienbaum.com>

**Kienbaum** 

[www.kienbaum.de](http://www.kienbaum.de)