



Vergütungsreport
Führungs- und Fachkräfte
in IT-Funktionen 2024

51. Ausgabe

© Copyright 2024

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	7	2.3.1	Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/STI)	59
1.1 Vorwort.....	7	2.3.2	Berechnung und Kriterien der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI)	69
1.2 Das Wichtigste in Kürze.....	8	2.3.3	Zielorientierte variable Vergütungssysteme	71
2. Komponenten der Vergütung.....	10	2.3.4	Objectives and Key Results (OKR)	73
2.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen	11	2.3.5	Verbreitung und Höhe mehrjähriger variabler Vergütung (Long Term Incentives/LTI).....	75
2.1.1 Gesamtvergütung nach Positionen	14	2.4	Zusatzleistungen, Arbeitszeiten und sonstige Vergütungskomponenten	76
2.1.2 Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen	20	2.4.1	Betriebliche Altersversorgung	76
2.1.3 Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße	23	2.4.2	Firmenwagen	86
2.1.4 Gesamtvergütung nach Wirtschaftszweigen/Branchen.....	27	2.4.3	Exkurs: Mobilität	92
2.1.5 Gesamtvergütung nach Ertragslage.....	30	2.4.4	Exkurs: Remote Work	93
2.1.6 Gesamtvergütung nach Regionen	31	2.4.5	Arbeitszeit	94
2.1.7 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Hierarchieebenen ..	33	2.4.6	Mehrarbeitsvergütung	94
2.1.8 Gesamtvergütung nach Status.....	35	2.4.7	Rufbereitschaft und Schichtarbeit.....	94
2.1.9 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Personalverantwortung.....	37	3. Gesamtübersichten		100
2.1.10 Gesamtvergütung nach Positionszugehörigkeit und Berufserfahrung.....	38	4. Positionsübersichten		139
2.1.11 Gesamtvergütung nach Berufsausbildung und Absolventengehälter	42	4.1	Positionsübersicht: Leitung IT.....	147
2.1.12 Gesamtvergütung nach Geschlecht.....	48	4.2	Positionsübersicht: Fachkraft IT.....	150
2.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung	49	4.3	Positionsübersicht: Leitung Anwendungsentwicklung (Applications)	152
2.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung	49	4.4	Positionsübersicht: Leitung IT Architektur, Methoden und Werkzeuge	155
2.2.2 Gehaltssteigerungen.....	56			
2.3 Variable Vergütung.....	59			

4.5	Positionsübersicht: IT Anwendungsentwickler:in (Anwendungsprogrammierung).....	158	4.28	Positionsübersicht: Leitung IT Projektmanagement	207
4.6	Positionsübersicht: IT Software Architekt:in	160	4.29	Positionsübersicht: IT Projektleitung	210
4.7	Positionsübersicht: IT Architekt:in	162	4.30	Positionsübersicht: Scrum Master.....	212
4.8	Positionsübersicht: IT Systemanalyst:in/Systemplaner:in	164	4.31	Positionsübersicht: Product Owner	214
4.9	Positionsübersicht: IT Datenbankentwickler:in.....	166	4.32	Positionsübersicht: Leitung IT Kundenmanagement	216
4.10	Positionsübersicht: IT Softwareingenieur:in	168	4.33	Positionsübersicht: IT Kundenmanager:in (intern).....	219
4.11	Positionsübersicht: Webentwickler:in	170	4.34	Positionsübersicht: IT Berater:in	221
4.12	Positionsübersicht: UX/UI Designer:in	172	4.35	Positionsübersicht: IT Business-Analyst:in.....	223
4.13	Positionsübersicht: Leitung Data Management.....	174	4.36	Positionsübersicht: IT Requirements Engineer	225
4.14	Positionsübersicht: Data Analyst:in	177	4.37	Positionsübersicht: Leitung SAP Anwendungen.....	227
4.15	Positionsübersicht: Data Strategist:in.....	179	4.38	Positionsübersicht: SAP Basis Expert:in.....	230
4.16	Positionsübersicht: Data Scientist:in	181	4.39	Positionsübersicht: SAP Berater:in.....	232
4.17	Positionsübersicht: Data Engineer.....	183	4.40	Positionsübersicht: SAP Architekt:in	234
4.18	Positionsübersicht: Leitung Netzwerktechnik und Telekommunikation.....	185	4.41	Positionsübersicht: Leitung IT Service.....	236
4.19	Positionsübersicht: IT Netzwerkarchitekt:in/-planer:in	188	4.42	Positionsübersicht: Leitung IT Security.....	239
4.20	Positionsübersicht: IT Netzwerkmanager:in.....	190	4.43	Positionsübersicht: IT Service Level Manager:in	242
4.21	Positionsübersicht: Leitung IT Betrieb (Operations)	192	4.44	Positionsübersicht: IT Security Manager:in	244
4.22	Positionsübersicht: IT Datenbankadministrator:in	195	4.45	Positionsübersicht: IT Trainingskoordinator:in	246
4.23	Positionsübersicht: IT Systemadministrator:in (Systembetreuer:in)..	197	4.46	Positionsübersicht: IT Supporter:in	248
4.24	Positionsübersicht: IT Produktionsplaner:in/-steuerer:in.....	199	4.47	Positionsübersicht: IT User Helpdesk-Spezialist:in.....	250
4.25	Positionsübersicht: Systemprogrammierer:in	201	4.48	Positionsübersicht: Leitung IT Qualitätsmanagement	252
4.26	Positionsübersicht: IT Systemingenieur:in.....	203	4.49	Positionsübersicht: IT Qualitätsmanager:in	255
4.27	Positionsübersicht: Operator:in.....	205	5. Anhang.....	258	
			5.1 Hinweise zur Methodik.....	258	
			5.1.1 Der Untersuchungskreis.....	258	

5.1.2	Methodik der Analyse	264
5.1.3	KRIEM Grades.....	266
5.1.4	Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung.....	269
5.1.5	Praktische Hinweise für die Anwendung.....	270
5.2	Compensation Glossar	271
6.	Aktuelle Vergütungsreports Deutschland	275

1. Einleitung

1.1 Vorwort

Die IT nimmt eine entscheidende Rolle in der globalen Wirtschaft ein. Mit der zunehmenden Digitalisierung in nahezu allen Branchen ist die Nachfrage nach qualifizierten IT Führungs- und Fachkräften hoch und der Bewerbungskmarkt stark umkämpft. 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 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 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	60	65	68	72	75	76	79	79	69
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 49	84	100	105	110	115	126	132	142	109
Leitung
Spezialist:in/Referent:in
Sachbearbeitung/Assistenz

4. Positionsübersichten

IT Allgemein

1. Leitung IT

2. Fachkraft IT

IT Anwendungsentwicklung

3. Leitung Anwendungsentwicklung
(Applications)

4. Leitung IT Architektur, Methoden und
Werkzeuge

5. IT Anwendungsentwickler:in
(Anwendungsprogrammierung)

6. IT Software Architekt:in

7. IT Architekt:in

8. IT Systemanalyst:in/Systemplaner:in

9. IT Datenbankentwickler:in

10. IT Softwareingenieur:in

11. Webentwickler:in

12. UX/UI Designer:in

Data Management

13. Leitung Data Management

14. Data Analyst:in

15. Data Strategist:in

16. Data Scientist:in

17. Data Engineer

IT Infrastruktur

18. Leitung Netzwerktechnik und Telekom-
munikation

19. IT Netzwerkarchitekt:in/-planer:in

20. IT Netzwerkmanager:in

IT Betrieb (Operations)

21. Leitung IT Betrieb (Operations)

22. IT Datenbankadministrator:in

23. IT Systemadministrator:in (Systembe-
treuer:in)

24. IT Produktionsplaner:in/-steuerer:in

25. Systemprogrammierer:in

26. IT Systemingenieur:in

27. Operator:in

IT Beratung/Projektmanagement

28. Leitung IT Projektmanagement

29. IT Projektleitung

30. Scrum Master

31. Product Owner

32. Leitung IT Kundenmanagement

33. IT Kundenmanager:in (intern)

34. IT Berater:in

35. IT Business-Analyst:in

36. IT Requirements Engineer

SAP Anwendungen

37. Leitung SAP Anwendungen

38. SAP Basis Expert:in

39. SAP Berater:in

40. SAP Architekt:in

IT Service

41. Leitung IT Service

42. Leitung IT Security

43. IT Service Level Manager:in

44. IT Security Manager:in

45. IT Trainingskoordinator:in

46. IT Supporter:in

47. IT User Helpdesk-Spezialist:in

IT Qualitätsmanagement

48. Leitung IT Qualitätsmanagement

49. IT Qualitätsmanager:in

4.22 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	Juniorere Einstiegsposition
KRIEM Grade	10-13	9-11	6-9
Variable Vergütung (Empfänger:innen in %)	74 %	59 %	43 %
Höhe der variablen Vergütung (in Tsd. €)	4	3	2
Anteil variabler Vergütung an der Gesamtbarvergütung (in %)	6 %	5 %	3 %
Firmenwagen (Empfänger:innen in %)	3 %	0 %	0 %
Betriebliche Altersversorgung (Empfänger:innen in %)	77 %	71 %	65 %

Vergütungsspannen

	unteres Quartil	Median	oberes Quartil	Durchschnitt
Grundvergütung (in Tsd. €)	54	66	81	70
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €)	55	69	88	73

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	54	56	58	61	62	64	64	55
Median	60	65	69	72	75	76	79	79	69
oberes Quartil	75	81	86	89	90	91	92	90	88
Durchschnitt	63	69	72	75	77	79	81	80	73

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	75	77	80	83	85	89	95	77
Experienced/Mittlere Erfahrung	58	62	65	69	72	73	75	78	65
Juniore Einstiegsposition	44	46	49	52	53	55	56	56	49

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Berufserfahrung

	Berufserfahrung in Jahren						insg.
	bis 3	3 - 6	6 - 11	11 - 16	16 - 20	über 20	
unteres Quartil	41	49	55	58	64	67	55
Median	49	58	66	71	79	82	69
oberes Quartil	61	73	83	89	97	98	88
Durchschnitt	52	61	70	75	82	85	73

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 49 IT 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 Frage-

bogenerhebung 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 37: Datengrundlage nach Umsatz
(in Mio. €)

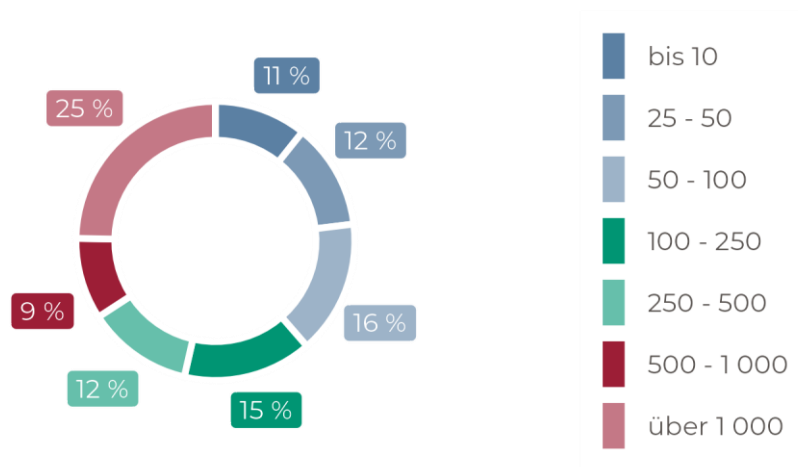


Abbildung 38: Datengrundlage nach Beschäftigten

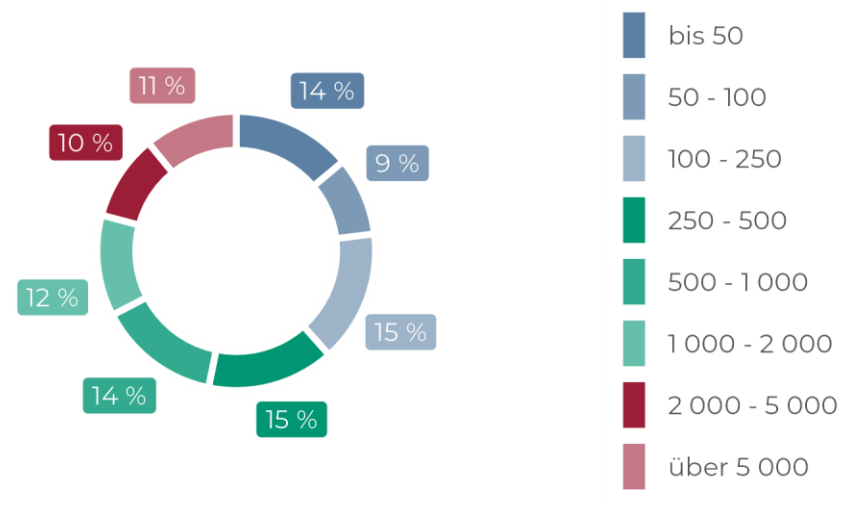
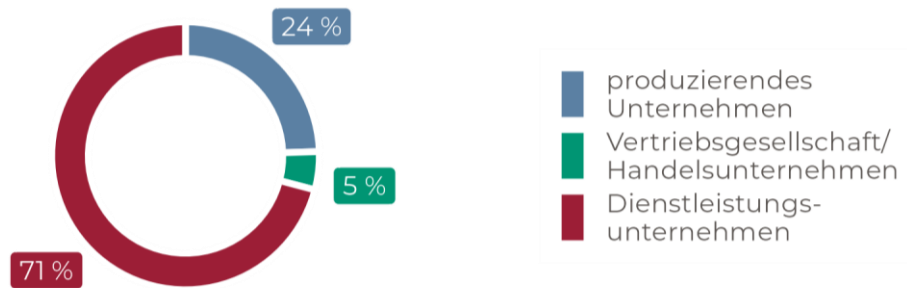


Abbildung 39: Datengrundlage nach Wirtschaftszweigen



6. Aktuelle Vergütungsreports Deutschland

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung der aktuellen Vergütungsreports.

Alle Reports sowie weitere Vergütungsdatenprodukte finden Sie unter: shop.kienbaum.com.

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 Servicetechniker:in



Führungskräfte:
Vergütung der oberen, mittleren und operativen Führungsebene



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



Spezialist:innen & Fachkräfte:
Vergütung von Spezialist:in Finanzen bis zur Empfangskraft



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



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