

IT-GEHALTS- REPORT 2023

Das verdienen IT-Fach- und
Führungskräfte in Deutschland

Eine Studie von Hays



INHALT

Vorwort	3
Management Summary	4
1 STUDIENSTECKBRIEF	6
2 GEHÄLTER IT-FACHKRÄFTE	8
... nach Berufserfahrung	9
... nach Tätigkeitsfeld	10
... nach Bildungsabschluss	14
... nach Wirtschaftssektor	16
... nach Unternehmensgröße	18
... nach Bundesland	20
Zufriedenheit mit dem Gehalt	22
Zusammenfassung Kapitel 2	25
3 GEHÄLTER IT-FÜHRUNGSKRÄFTE	27
... nach Hierarchieebene und Geschlecht	27
... nach Tätigkeitsfeld	30
... nach Bildungsabschluss	32
... nach Wirtschaftssektor	36
... nach Unternehmensgröße	38
... nach Bundesland	42
Zufriedenheit mit dem Gehalt	44
Zusammenfassung Kapitel 3	47
4 WEITERE GEHALTSASPEKTE	48
Variable Gehaltsbestandteile	48
Betriebliche Zusatzleistungen	51
Gehaltsanpassungen 2022 und 2023	54
Zusammenfassung Kapitel 4	55

IMPRESSUM

Herausgeber:
Hays AG
PR & Corporate Content
Clemens Hoh
Willy-Brandt-Platz 1–3
68161 Mannheim

Chefredaktion:
Kathrin Möckel, Hays

Autoren:
Carla Behrens, Hays
Dirk Grygo, Hays
Judith Mauler, Hays
Kathrin Möckel, Hays

Gestaltung:
Pikdrei, Mannheim

Foto Francesco Panzica:
Olaf Adickes

VORWORT



Francesco Panzica,
Bereichsleiter Hays IT
francesco.panzica@hays.de

Liebe Leserin,
lieber Leser,

die IT-Branche ist ein Schlüsselsegment für die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens und darüber hinaus von zentraler Bedeutung für die künftige Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Entsprechend werden IT-Fachkräfte händeringend gesucht, vor deren Mangel Bitkom bereits seit Jahren warnt.¹

Ich freue mich daher sehr, Ihnen mit dem ersten IT-Gehaltsreport von Hays einen umfassenden Überblick über die aktuelle Gehaltslandschaft der IT-Branche präsentieren zu dürfen und somit Licht ins Dunkel eines dynamischen, großen Arbeitsumfeld mit rasanter Entwicklung zu bringen. Das Wissen um die Vergütung in dieser zukunftsentscheidenden Branche ist wichtig: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kennen dadurch ihren Marktwert und sind so bei Jobwechsel und Karriereplanung besser beraten. Arbeitgeber profitieren in Entscheidungsprozessen rund um Gehaltsverhandlungen. Denn da, wo der Mangel regiert, und anderswo neue Jobangebote locken, ist es für Unternehmen umso wichtiger, zu wissen, wie eine marktgerechte Entlohnung aussieht.

Der Report zeigt, circa 30 Prozent der IT-Fachkräfte sind mit ihrem Gehalt nicht zufrieden. Hinzu kommt, auch über diese Gruppe hinaus, eine große Bereitschaft, für ein höheres Gehalt den Job zu wechseln. In den Vorgesprächen mit unseren Kunden beobachten wir, dass diese oftmals unter den durchschnittlichen Gehaltsanforderungen der Kandidatinnen und Kandidaten liegen.

Aber: Neue Mitarbeitende werden nicht mehr in die alten Gehaltsgefüge der Unternehmen passen. Eine zukunfts-feste Anpassung des Gehaltsgefüges an den dynamischen Markt ist für Unternehmen daher erfolgsentscheidend. Vor allem kleine und mittelständische Betriebe geraten sonst unter Druck und haben eine Abwanderung in große Unternehmen zu befürchten.

Auf Seite der Kandidatinnen und Kandidaten ist die erfolgreiche stetige Gehaltsentwicklungen aber auch eine Frage der richtigen Argumentation. Diese sollte nicht auf dem nächsten Gehaltsschritt, sondern auf den eigenen Qualifikationen und dem Marktwert basieren.

Und das über alle Geschlechter und Altersgruppen hinweg. Denn die IT-Landschaft in Deutschland ist nach wie vor männlich geprägt. Zudem wird eine Pay Gap im Report deutlich: Weibliche Fachkräfte in IT-Berufen verdienen rund 10 bis 15 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Das können sich Unternehmen nicht mehr leisten, wenn es darum geht, konkurrenzfähig zu bleiben.

Vielen Dank für Ihr Interesse an dieser Gehaltsstudie. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und freue mich über Ihr Feedback und Ihre Fragen.

Mit besten Grüßen,
Francesco Panzica, Bereichsleiter Hays IT

¹ <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Deutschland-fehlen-137000-IT-Fachkraefte>

MANAGEMENT SUMMARY

Der Verdienst in der IT ist hoch.

Das durchschnittliche Gehalt für IT-Fachkräfte beträgt rund 67.000 Euro im Jahr. Führungskräfte in der IT kommen im Mittel auf knapp 100.000 Euro Jahresgehalt, wobei die Bereichsleitungsebene mit 127.000 Euro den höchsten Verdienst aufweist.

Die Spezialisierung macht den Unterschied.

IT-Fachkräfte mit hohem Spezialisierungsgrad wie Data & Advanced Analytics, ERP und Cyber Security werden mit über 70.000 Euro Jahresgehalt überdurchschnittlich hoch bezahlt. Am unteren Ende der Gehaltsskala befinden sich IT-Beschäftigte, die im Bereich Infrastruktur tätig sind, mit einem mittleren Gehalt von 62.000 Euro.

Der Bildungsabschluss hat einen deutlichen Einfluss auf das Gehalt. Und die zu erreichende Position.

Eigentlich eine Binsenweisheit: Egal ob es sich um Beschäftigte mit oder ohne Personalverantwortung handelt, ein höherer Bildungsabschluss ist der Garant für ein höheres Gehalt. IT-Beschäftigte mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium erzielen deutlich höhere Gehälter als Mitarbeitende mit einer beruflichen Ausbildung. Beim Aufstieg in der Hierarchie gilt: Voraussetzung für die Übernahme von Verantwortung für eine Abteilung oder einen Bereich ist ein Studienabschluss.

Am besten wird in der Industrie bezahlt. Und in Großunternehmen.

Die höchsten IT-Gehälter werden in der Industrie bezahlt. Im öffentlichen Sektor ist die Vergütung am geringsten. Aber auch die Unternehmensgröße hat einen erheblichen Einfluss auf das zu erzielende Gehalt. Bei IT-Beschäftigten ohne Personalverantwortung beträgt der Gehaltsunterschied zwischen den kleinsten und den größten Unternehmen im Mittel mehr als 20.000 Euro im Jahr. Bei den Führungskräften bestimmt die Hierarchieebene wie ausgeprägt der Gehaltsvorteil ausfällt.

In wirtschaftlich starken Regionen wird mehr verdient.

Regionale Unterschiede sind klar erkennbar. Die Vergütung ist für IT-Fach- und Führungskräfte in Baden-Württemberg, Bayern und Hamburg am höchsten. Mit Ausnahme von Berlin gibt es ein deutliches Ost-West-Gefälle.

Die IT ist männlich. Aber auch hier gibt es den Gender-Pay-Gap.

Die deutliche Mehrheit der IT-Beschäftigten (84 %) ist männlich. Die relativ wenigen Frauen, die in diesem technischen Umfeld tätig sind, werden beim Gehalt benachteiligt. Bei IT-Fachkräften mit Berufsausbildung beträgt der Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern 13 Prozent. Bei den Positionen mit Personalverantwortung ist der Gender-Pay-Gap auf Teamleitungsebene mit 11 Prozent ähnlich hoch. Auf der Stufe der Bereichsleitung steigt er sogar auf 19 Prozent an.

Deutliche Gehaltssteigerungen für 2023 erwartet.

Nur etwas mehr als ein Drittel der IT-Beschäftigten erhielt 2022 eine Gehaltserhöhung. Mehr als die Hälfte der IT-Beschäftigten (55 Prozent) konnte im laufenden Jahr bereits eine Gehaltserhöhung verzeichnen oder rechnet fest damit. Wurde das Gehalt schon angepasst, betrug die durchschnittliche Erhöhung 6,0 Prozent. Erfolgt die Anpassung später im Jahr, wird eine Steigerung von 6,9 Prozent erwartet.

Die Zufriedenheit mit dem Gehalt ist ausbaufähig. Die Wechselbereitschaft hoch.

Nicht einmal 4 von 10 IT-Fachkräften sind mit ihrem aktuellen Gehalt sehr zufrieden oder zufrieden. Bei den IT-Führungskräften sind es immerhin 5 von 10, wobei erst auf der Ebene der Bereichsleitung eine Mehrheit von 61 Prozent mit ihrem Gehalt sehr zufrieden oder zufrieden ist. Angesichts dieser Daten verwundert es nicht, dass die Wechselbereitschaft unter den IT-Beschäftigten insgesamt hoch ist. Von den Fachkräften sind 3 von 4 bereit, für ein höheres Gehalt den Job zu wechseln, bei den Führungskräften immerhin 2 von 3.

1 | STUDIEN- STECKBRIEF

Knapp 1,05 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte für Informatik- und andere IKT-Berufe gab es laut der Bundesagentur für Arbeit² im September 2022 in Deutschland. Ein Jahr zuvor waren es rund 973.000. Ein starker Anstieg um fast 75.000 Mitarbeitende bzw. 7,6 Prozent innerhalb eines Jahres. Wesentlich geringer war mit 1,9 Prozent der Zuwachs an Stellen bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten insgesamt. Und der Bedarf ist weiterhin auf einem hohen Niveau, wie der [Hays Fachkräfte-Index für IT-Berufe](#) zeigt.

Der Gehaltsreport für IT-Fach- und Führungskräfte repräsentiert die aktuelle Einkommenssituation von mehr als 3.500 Beschäftigten im IT-Bereich in Deutschland.

Er basiert auf einer online Umfrage unter IT-Beschäftigten, an der sich im März und April 2023 insgesamt 1.285 Personen beteiligten. Darunter waren 151 Teamleiterinnen und Teamleiter, die zusätzlich zu ihrem eigenen Gehalt auch Auskunft über die Gehälter, Gehaltserhöhungen, Zusatzleistungen sowie steuerfreie Zuschüsse in ihren Teams geben konnten. Zusätzlich wurden die anonymisierten Gehaltsdaten vermittelter Kandidatinnen und Kandidaten in die Analyse einbezogen.

Im Durchschnitt verfügen die Studienteilnehmenden über 15 Jahre Berufserfahrung im IT-Umfeld. Der Frauenanteil beträgt insgesamt 14 Prozent, sinkt jedoch auf Ebene der Bereichsleitung deutlich auf 7 Prozent ab.

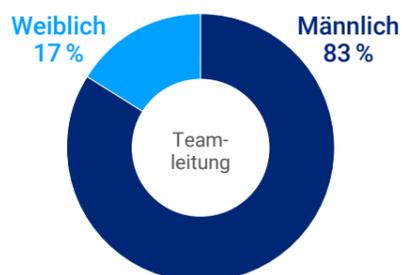
16 Prozent der Teilnehmenden waren zum Zeitpunkt der Befragung höchstens 30 Jahre alt, weitere 36 Prozent zwischen 31 und 40 Jahren – diese Altersgruppe stellt auch den relativ größten Anteil. Weitere 27 Prozent sind zwischen 41 und 50 Jahren, die restlichen 21 Prozent älter als 50 Jahre.

Zwei Drittel der IT-Beschäftigten verfügen über einen Studienabschluss: 23 Prozent haben ein Bachelor-Studium, 43 Prozent ein Studium mit Master-, Diplom- oder Magisterabschluss absolviert. Ein Drittel hat als höchsten Bildungsabschluss eine abgeschlossene Berufsausbildung.

² Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen) (Stichtag: 30.09.2022, Erstellungsdatum: 17.04.2023)

STRUKTUR DER BEFRAGTEN

Verteilung nach Geschlecht und Hierarchieebene



Von der Abteilungsleitung aufwärts scheint ein Studium unabdingbar zu sein. Denn auf diesen Hierarchieebenen verfügen knapp neun von zehn der IT-Führungskräfte über einen Hochschulabschluss.

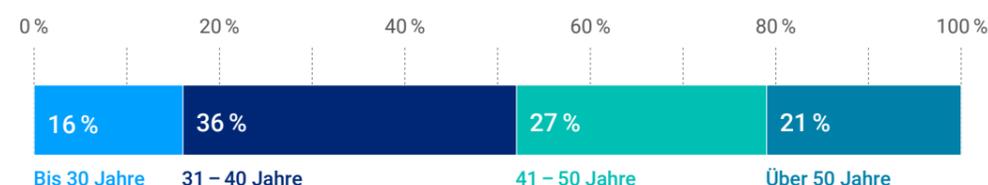
Die Unternehmen, in denen die Befragten tätig sind, sind über das gesamte Bundesgebiet, schwerpunktmäßig aber in den wirtschaftlich starken Bundesländern, verteilt: Insgesamt arbeiten drei Viertel in Nordrhein-Westfalen (23,2 %), Bayern (17,2 %), Baden-Württemberg, Hamburg (je 11,6 %) oder Hessen (11,4 %).

Die Frage nach dem „richtigen“ Gehalt ist im Übrigen gar nicht so leicht zu beantworten. Den typischen IT-Beschäftigten gibt es nicht. Zu verschieden sind Ausbildungswege und -niveau,

zu unterschiedlich Aufgaben verteilt. In kleinen und mittelständischen Unternehmen sind häufiger IT-Fachkräfte anzutreffen, die bereichsübergreifend die gesamte IT-Landschaft managen. Großunternehmen mit ihrem höheren Grad an Komplexität, verfügen dagegen über verschiedene spezialisierte IT-Bereiche oder -Abteilungen. In Zeiten des Fachkräftemangels ist die Bindung der bestehenden Mitarbeitenden essenziell. Mitarbeiterbindung, unser jährlicher [HR-Report](#) zeigt es, misst sich auch daran, wie fair ein Gehalt empfunden wird.

Um Transparenz in das Thema „Gehälter in der IT“ zu bringen, veröffentlichen wir unseren ersten Gehaltsreport für IT-Fach- und Führungskräfte.

Altersverteilung



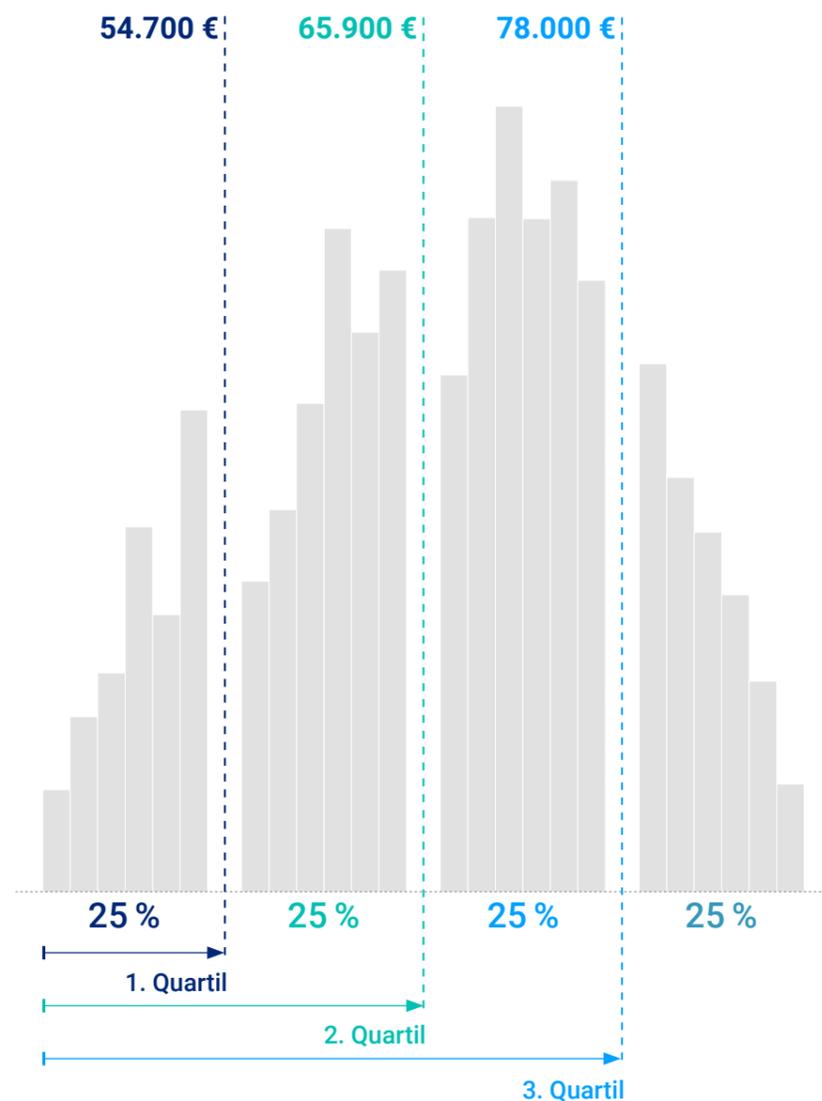
Höchster Bildungsabschluss



Hinweis: Alle Gehaltsangaben in diesem Report geben das Bruttojahresgehalt für eine Vollzeitstelle wieder. Gehälter von Teilnehmenden in Teilzeit wurden auf eine Vollzeitstelle hochgerechnet.

2 | GEHÄLTER IT-FACHKRÄFTE

Im Durchschnitt verdienen IT-Beschäftigte ohne Personalverantwortung 67.200 Euro im Jahr. Das Einkommen der IT-Fachkräfte liegt damit stattliche 37 Prozent über dem Durchschnittseinkommen aller Beschäftigten in Deutschland von 49.200 Euro (Stand April 2022).³



Interessant ist aber nicht nur der Blick auf das Durchschnittseinkommen, sondern auch auf die sogenannten Quartile. Diese ermöglichen es, Gehaltsangaben detaillierter einzuschätzen. Pauschal ausgedrückt, zeigen sie, in welchem Umfang ein Gehalt eher unter- oder überdurchschnittlich ist.

Das **1. Quartil** gibt die Gehaltshöhe für das erste Viertel an. Bezogen auf die IT-Fachkräfte bedeutet es, 25 Prozent der Gehälter liegen unter der Grenze von 54.700 Euro.

Das **2. Quartil** teilt die Gehälter in zwei gleich große Gruppen auf und entspricht damit auch dem Median. 50 Prozent der Gehälter liegen unter diesem Wert, 50 Prozent darüber. Von den IT-Beschäftigten ohne Personalverantwortung verdient die eine Hälfte also bis 65.900 Euro im Jahr, die zweite Hälfte erhält ein höheres Einkommen.

Bei 78.000 Euro Jahreseinkommen liegt die Grenze für das **3. Quartil**. Ein Viertel der IT-Gehälter der Fachkräfte liegt oberhalb von diesem Wert.

Die folgenden Auswertungen in unserem Gehaltsreport zeigen immer das Durchschnittseinkommen sowie die Grenzwerte für die einzelnen Quartile an.

GEHÄLTER NACH BERUFSERFahrung

- ▶ **Berufsanfänger ohne Personalverantwortung erhalten auf dem IT-Arbeitsmarkt bereits relativ hohe Gehälter. Bis zu 2 Jahre nach dem Einstieg werden durchschnittlich 49.300 Euro gezahlt.**
- ▶ **Beschäftigte mit 2 bis 5 Praxisjahren verdienen im Durchschnitt bereits 57.800 Euro.**
- ▶ **Eine Berufserfahrung von mehr als 10 Jahren wird mit einem mittleren Gehalt von 72.900 Euro honoriert.**

Mit knapp 50.000 Euro Jahresverdienst sind die Einstiegsgehälter von IT-Beschäftigten beachtlich. Mit zunehmender Praxiserfahrung steigt das Einkommen stetig an.

Die größte Gehaltszunahme erfolgt in den ersten Jahren nach dem Start in die Berufstätigkeit. Zwischen 2 bis 5 Jahren Berufserfahrung wächst das Jahreseinkommen um 17 Prozent und erreicht durchschnittlich 57.800 Euro. Beschäftigte mit 6 bis 10 Jahren Erfahrung können sich durchschnittlich über weitere 12 Prozent mehr Einkommen freuen – das entspricht 64.700 Euro pro Jahr.

Mit plus 13 Prozent nach mehr als 10 Berufsjahren zeigt der weitere Verlauf ähnliche Zuwachsraten. IT Mitarbeitende verdienen dann ein Jahresbruttogehalt von 72.900 Euro.

Gehalt IT-Fachkräfte nach Berufserfahrung (Angabe Mittelwerte)



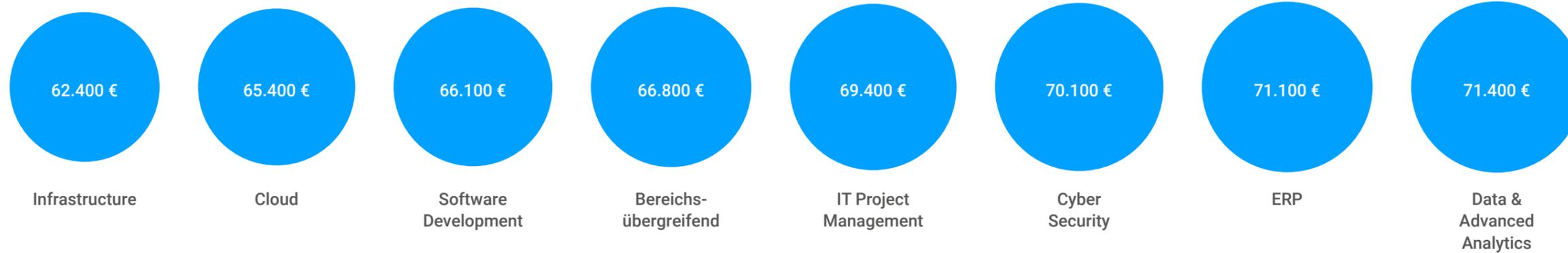
Gehalt IT-Fachkräfte nach Berufserfahrung

Berufserfahrung	1. Quartil	2. Quartil	3. Quartil
Weniger als 2 Jahre	38.400 €	47.400 €	56.500 €
2 bis 5 Jahre	46.100 €	55.200 €	67.800 €
6 bis 10 Jahre	50.700 €	65.000 €	76.000 €
Mehr als 10 Jahre	58.000 €	70.700 €	86.000 €

³ https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Branche-Berufe/_inhalt.html#236272, abgerufen 15.07.2023

GEHÄLTER NACH TÄTIGKEITSFELD

Gehalt IT-Fachkräfte nach Tätigkeitsfeld (Angabe Mittelwerte)



Gehalt IT-Fachkräfte nach Tätigkeitsfeld

Tätigkeitsfeld	1. Quartil	2. Quartil	3. Quartil
Infrastructure	48.000 €	62.700 €	72.000 €
Cyber Security	52.500 €	69.000 €	79.400 €
Software Development	54.000 €	65.000 €	76.900 €
ERP	54.000 €	66.200 €	85.000 €
Cloud	55.000 €	66.000 €	74.000 €
Bereichsübergreifend	55.000 €	63.000 €	78.000 €
IT Project Management	57.900 €	70.000 €	78.800 €
Data & Advanced Analytics	60.000 €	70.000 €	81.400 €

- ▶ Das Tätigkeitsfeld bestimmt maßgeblich das zu erzielende Gehalt.
- ▶ IT-Fachkräfte in den Bereichen Data & Advanced Analytics oder ERP erzielen die höchsten mittleren Jahreseinkommen mit rund 71.000 Euro.
- ▶ Deutlich weniger erhalten IT-Fachkräfte für Tätigkeiten im Bereich Infrastruktur. Das Durchschnittsgehalt beträgt hier 62.400 Euro im Jahr.

Wie auch in anderen Unternehmensbereichen ist das tatsächlich zu erzielende, individuelle Gehalt in der IT von einer Vielzahl von Einzelfaktoren abhängig. Einen wesentlichen Einfluss auf die Gehaltshöhe hat das Tätigkeitsfeld. Das mittlere Jahresgehalt von IT-Fachkräften, die bereichsübergreifend arbeiten und nicht auf ein Fachgebiet spezialisiert sind, beträgt 66.800 Euro. Es unterscheidet sich damit kaum vom Durchschnittseinkommen aller IT-Fachkräfte mit 67.200 Euro.

Anders sieht es bei den Gehältern für IT-Fachkräfte mit hohem Spezialisierungsgrad der Bereiche Data & Advanced Analytics, ERP und Cyber Security aus, die mit über 70.000 Euro überdurchschnittlich hoch bezahlt werden.

Tätigkeiten in den Bereichen Software Development, Cloud und Infrastructure werden mit Gehältern bis zu rund 66.000 Euro vergütet. Die größte Differenz zu den Besserverdienenden aus dem Bereich Data & Advanced Analytics zeigt sich bei Infrastructure-Beschäftigten, die 9.000 Euro im Jahr und damit 14 Prozent weniger verdienen.



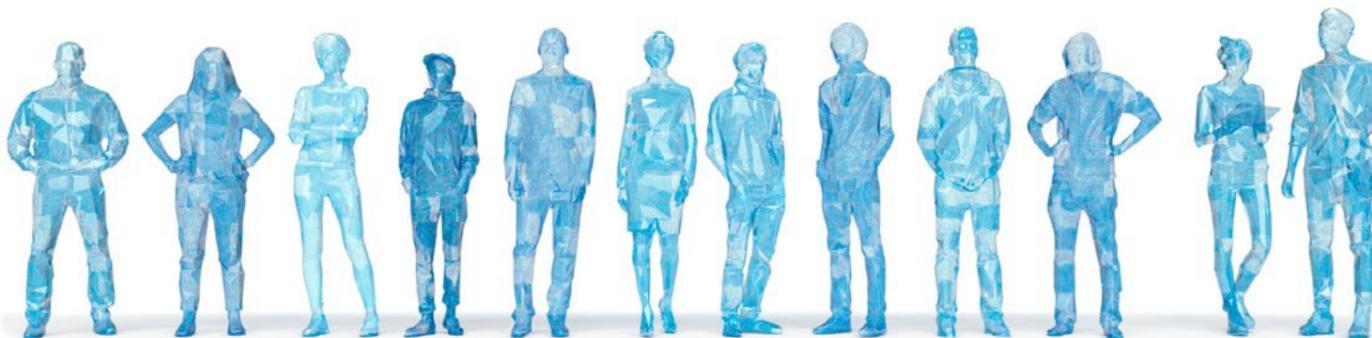
Beachtliche Gehaltsunterschiede zeigen sich innerhalb der Tätigkeitsfelder für einzelne Positionen.

Im Bereich Data & Advanced Analytics verdienen Data Scientists und Data Engineers mit einem durchschnittlichen Jahresgehalt von fast 70.000 Euro wesentlich mehr als ein Data Analyst mit 61.700. Jedes vierte Data Scientist-Gehalt ist höher als 86.500 Euro (3. Quartil).

Noch höhere Einkommen erzielen ein Viertel der SAP Consultants / Berater (Bereich ERP) mit 91.200 Euro und Information Security Manager aus dem Cyber Security-Bereich, die über ein Jahresgehalt von mehr als 100.000 Euro verfügen (jeweils 3. Quartil).

Im Bereich Software Development stehen bei den Software Architects die höchsten Summen im Arbeitsvertrag. Sie erhalten im Durchschnitt 79.700 Euro. Nur geringe Unterschiede gibt es bei Software Developern, die als Fullstack-, Frontend- oder Backend-Developer tätig sind. Ihr Jahresgehalt beträgt jeweils rund 60.000 Euro. Ein Vergleich auf Basis der Programmiersprachen zeigt, dass die Arbeit mit C#/.Net mit 62.100 Euro am besten vergütet wird.

Innerhalb des Infrastructure-Umfelds verdienen Service Desk Manager mit im Mittel 70.600 Euro überdurchschnittlich gut. Das Durchschnittsgehalt für Systemadministratoren beträgt 58.100 Euro. Das geringste Einkommen erzielen Desktop Support Analyst mit 46.300 Euro sowie Helpdesk / Service Desk Analysts mit 45.600 Euro pro Jahr.



Gehalt IT-Fachkräfte nach Positionsbezeichnung

Tätigkeitsfeld	Position	Mittelwert	1. Quartil	2. Quartil	3. Quartil
	GESAMTER BEREICH	71.400 €	60.000 €	70.000 €	81.400 €
Data & Advanced Analytics	Data Scientist	69.800 €	60.400 €	64.300 €	86.500 €
	Data Engineer	69.800 €	60.800 €	70.000 €	76.700 €
	Data Analyst	61.700 €	51.000 €	60.000 €	66.900 €
ERP	GESAMTER BEREICH	71.100 €	54.000 €	66.200 €	85.000 €
	SAP Consultant / Berater	78.200 €	65.000 €	75.000 €	91.200 €
Cyber Security	GESAMTER BEREICH	70.100 €	52.500 €	69.000 €	79.400 €
	Information Security Manager	77.900 €	60.400 €	76.800 €	100.200 €
IT Project Management	GESAMTER BEREICH	69.400 €	57.900 €	70.000 €	78.800 €
	IT Projektmanager	74.500 €	60.000 €	74.200 €	85.100 €

Tätigkeitsfeld	Position	Mittelwert	1. Quartil	2. Quartil	3. Quartil	
	GESAMTER BEREICH	66.100 €	54.000 €	65.000 €	76.900 €	
Software Developer (nach Position)	Software Architect	79.700 €	70.000 €	78.000 €	88.800 €	
	Product Owner	70.100 €	57.000 €	67.800 €	80.000 €	
	Software Testing	63.600 €	54.600 €	63.500 €	70.800 €	
	Software Developer allg.	62.900 €	59.100 €	65.000 €	70.500 €	
	Software Engineer	60.800 €	54.300 €	58.500 €	65.000 €	
	Fullstack Developer	60.600 €	46.800 €	63.500 €	72.000 €	
	Front End Developer	60.300 €	44.600 €	59.300 €	75.000 €	
	Back End Developer	59.200 €	48.000 €	56.000 €	70.000 €	
	Software Developer (nach Programmiersprache)	C#/.Net	62.100 €	50.000 €	62.700 €	72.000 €
		C++	59.900 €	49.000 €	54.000 €	69.100 €
Java		58.800 €	47.100 €	55.400 €	70.500 €	
Infrastructure	GESAMTER BEREICH	62.400 €	48.000 €	62.700 €	72.000 €	
	Service Desk Manager	70.600 €	59.000 €	67.600 €	90.000 €	
	Infrastructure Specialist / Architect	64.400 €	45.300 €	66.100 €	79.500 €	
	Data Scientists	58.100 €	46.600 €	56.600 €	66.900 €	
	Network Administrator	56.200 €	49.800 €	60.000 €	67.000 €	
	Desktop Support Analyst / 2nd Line	46.300 €	40.800 €	46.500 €	52.300 €	
	Helpdesk / Service Desk Analyst	45.600 €	37.600 €	43.000 €	52.700 €	

GEHÄLTER NACH BILDUNGSABSCHLUSS

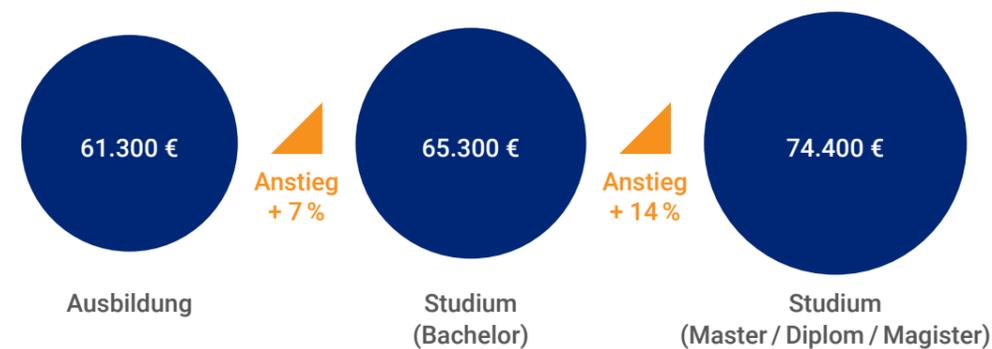
- ▶ Das durchschnittliche Jahresgehalt für IT-Mitarbeitende mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung beträgt 61.300 Euro.
- ▶ Mit einem erfolgreich absolvierten Hochschulstudium liegt das Jahreseinkommen deutlich darüber: 65.300 Euro bei einem Bachelor-Abschluss und 74.400 Euro bei einem höheren Studienabschluss.
- ▶ Männer und Frauen mit gleicher Ausbildung verdienen nicht gleich – je nach Bildungsabschluss beträgt der Gender-Pay-Gap bis zu 13 Prozent.

IT-Beschäftigte mit einem abgeschlossenem Hochschulstudium erzielen erwartungsgemäß höhere Gehälter als Mitarbeitende ohne akademische Ausbildung. Wesentlich für das zu erzielende Einkommen ist darüber hinaus die Art des Studienabschlusses.

Beträgt das mittlere Einkommen für Beschäftigte mit einer Berufsausbildung 61.300 Euro, so liegt es bei IT-Fachkräften mit einem Bachelor-Examen schon bei 65.300 Euro. Wesentlich mehr bringt ein Master-, Diplom- oder Magister-Abschluss mit durchschnittlich 74.400 Euro Jahreseinkommen.

Der Vergleich zwischen den Gehältern für Frauen und Männer zeigt: Auf jeder Ausbildungsstufe verdienen Frauen weniger als männliche Kollegen. Mit 13 Prozent ist der Gender-Pay-Gap bei den Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung am höchsten. Mit steigender Qualifikation sinkt der Gehaltsunterschied. Bei IT-Fachkräften mit einem Master-, Magister- oder Diplom-Abschluss beträgt er aber immer noch 5 Prozent.

Gehalt IT-Fachkräfte nach Bildungsabschluss (Angabe Mittelwerte)

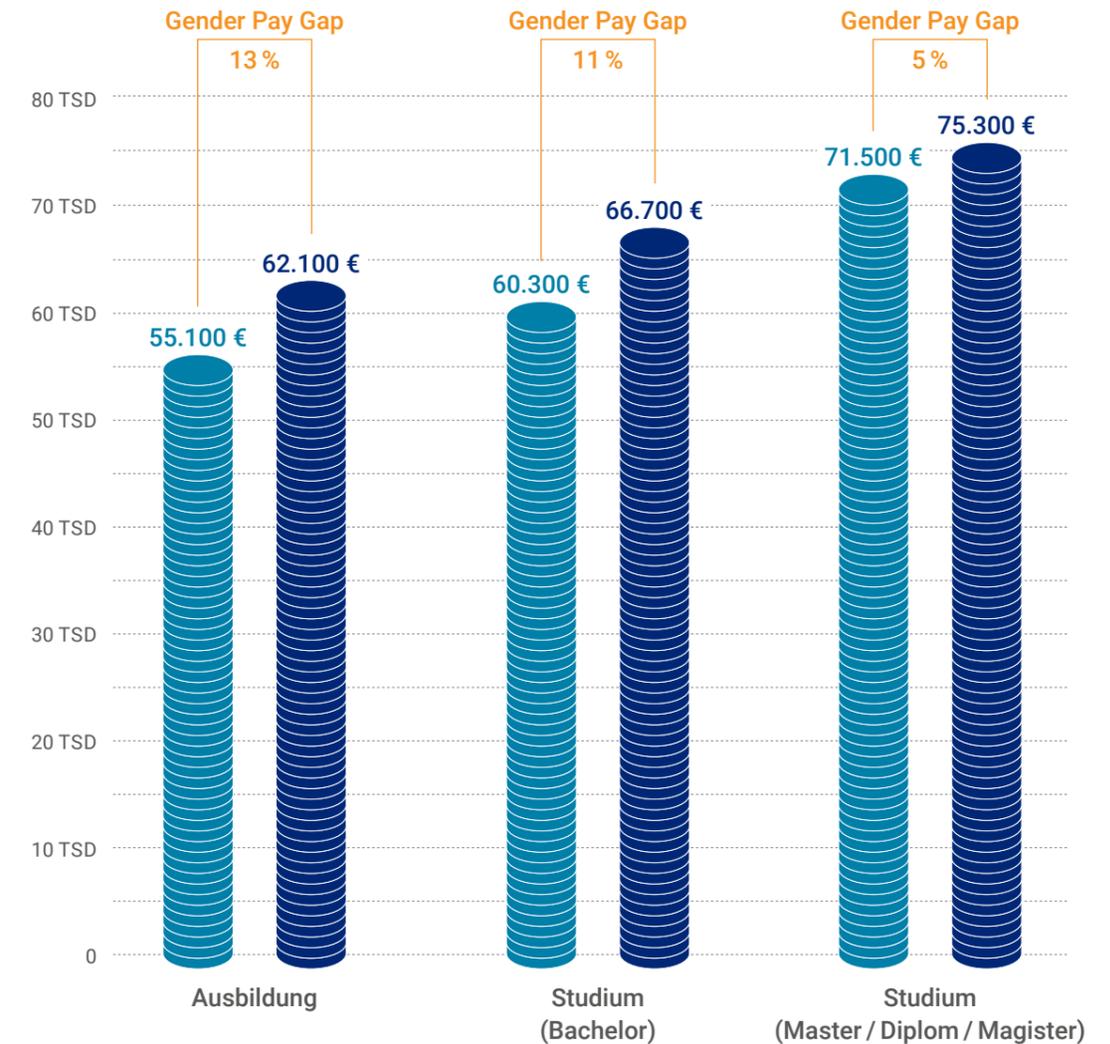


Gehalt IT-Fachkräfte nach Bildungsabschluss

Bildungsabschluss	1. Quartil	2. Quartil	3. Quartil
Ausbildung	45.100 €	58.600 €	73.800 €
Studium (Bachelor)	53.700 €	62.700 €	75.000 €
Studium (Master / Diplom / Magister)	58.000 €	72.500 €	87.600 €

Gehalt IT-Fachkräfte nach Bildungsabschluss und Geschlecht (Angabe Mittelwerte)

Frauen
Männer



Gehalt IT-Fachkräfte nach Bildungsabschluss und Geschlecht

Bildungsabschluss	Geschlecht	1. Quartil	2. Quartil	3. Quartil
Ausbildung	Frauen	42.700 €	51.900 €	68.800 €
	Männer	46.100 €	59.000 €	74.200 €
Studium (Bachelor)	Frauen	53.500 €	59.900 €	68.400 €
	Männer	53.900 €	65.000 €	78.300 €
Studium (Master / Diplom / Magister)	Frauen	57.000 €	68.400 €	84.000 €
	Männer	58.000 €	75.000 €	90.000 €

GEHÄLTER NACH WIRTSCHAFTSSEKTOR

- ▶ Privatwirtschaftliche Unternehmen zahlen im Allgemeinen höhere Gehälter als der öffentliche Dienst. Das trifft auch auf die IT-Beschäftigten zu.
- ▶ Mit einem mittleren Jahreseinkommen von 71.900 Euro werden die höchsten Gehälter in der Industrie gezahlt.

- ▶ Bei der Betrachtung einzelner Branchen ragen die Automobilhersteller und -zulieferer positiv hervor. Auch Unternehmen der Energieversorgung bezahlen ihre IT-Fachkräfte überdurchschnittlich gut.



Wie zu erwarten, werden IT-Fachkräfte in den verschiedenen Sektoren des Arbeitsmarktes unterschiedlich bezahlt. Das höchste Durchschnittseinkommen erhalten IT-Fachkräfte mit 71.900 Euro in der Industrie. Am geringsten fällt es mit 62.500 Euro im öffentlichen Sektor aus. Dazwischen befindet sich mit 66.100 Euro das mittlere Gehalt im Dienstleistungsbereich.

Gehalt IT-Fachkräfte nach Sektor (Angabe Mittelwerte)



Gehalt IT-Fachkräfte nach Sektor

Sektor	1. Quartil	2. Quartil	3. Quartil
Öffentlicher Sektor	52.000 €	60.000 €	71.500 €
Dienstleistung	54.000 €	65.000 €	76.300 €
Industrie	59.600 €	73.300 €	84.000 €

Gehalt IT-Fachkräfte nach Branche

Branche	Mittelwert	1. Quartil	2. Quartil	3. Quartil
Gesundheits- und Sozialwesen	61.400 €	52.500 €	58.000 €	70.500 €
Handel	61.700 €	50.000 €	61.400 €	68.300 €
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	62.900 €	51.200 €	65.000 €	71.500 €
Informationstechnologie und Telekommunikation	64.400 €	52.400 €	63.500 €	75.000 €
Elektronik / Elektrotechnik	69.600 €	55.000 €	67.300 €	81.200 €
Unternehmensberatung	70.800 €	57.500 €	70.800 €	80.300 €
Konsumgüterherstellung	72.200 €	63.500 €	75.700 €	84.000 €
Maschinen- / Anlagenbau	74.400 €	65.000 €	74.800 €	84.000 €
Banken	75.700 €	60.000 €	70.600 €	96.000 €
Chemie / Pharmazie	76.600 €	59.900 €	75.600 €	101.700 €
Versicherungen	76.900 €	59.500 €	76.600 €	90.400 €
Energieversorgung	77.200 €	66.000 €	79.400 €	94.500 €
Automobilherstellung oder -zulieferung	78.400 €	67.400 €	79.200 €	90.500 €

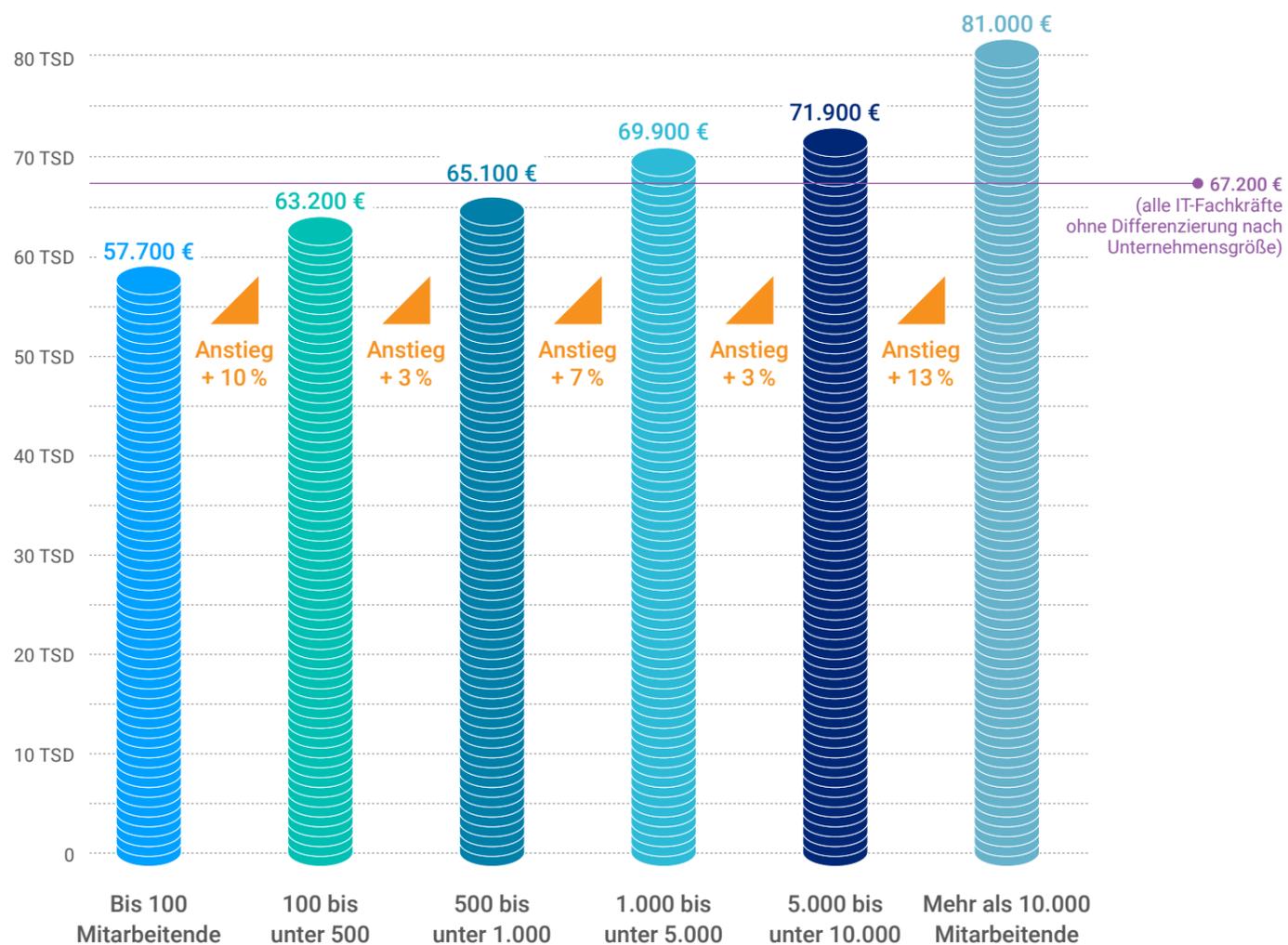
Im Dienstleistungssektor variieren die mittleren Gehälter der einzelnen Branchen beträchtlich: Überdurchschnittlich gut verdienen IT-Fachkräfte bei Versicherungen und Banken mit einem Jahreseinkommen von annähernd 77.000 beziehungsweise 76.000 Euro. Im Vergleich dazu fällt das Gehalt im Handel mit knapp 62.000 Euro sehr viel geringer aus.

Große Unterschiede gibt es auch bei den Industriegehältern: Das höchste Einkommen erzielen IT-Fachkräfte in der Automobilwirtschaft mit durchschnittlich 78.400 Euro im Jahr. Auch die Energieversorger sowie Chemie- und Pharmazie-Unternehmen zahlen mit 77.200 bzw. 76.600 Euro ein überdurchschnittliches Jahresgehalt.

GEHÄLTER NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE

- ▶ Die Unternehmensgröße hat einen maßgeblichen Einfluss auf die Gehaltshöhe.
- ▶ Die Gehaltsdifferenz zwischen kleineren und den Großunternehmen ist mit 23.300 Euro p. a. sehr beachtlich.

Gehalt IT-Fachkräfte nach Unternehmensgröße (Angabe Mittelwerte)



Gehalt IT-Fachkräfte nach Unternehmensgröße

Unternehmensgröße	1. Quartil	2. Quartil	3. Quartil
Bis 100 Mitarbeitende	46.100 €	60.000 €	66.000 €
100 bis unter 500	49.100 €	60.300 €	70.000 €
500 bis unter 1.000	53.000 €	63.800 €	76.300 €
1.000 bis unter 5.000	55.200 €	68.400 €	80.000 €
5.000 bis unter 10.000	59.200 €	72.000 €	80.600 €
Mehr als 10.000 Mitarbeitende	66.000 €	80.000 €	96.000 €

Der Einfluss der Unternehmensgröße auf das Gehalt der IT-Fachkräfte lässt sich auf einen einfachen Nenner bringen: Je größer das Unternehmen, desto höher das gezahlte Gehalt.

Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitenden bieten ihren IT-Angestellten ohne Personalverantwortung im Mittel 57.700 Euro Gehalt. Bei Unternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitenden beträgt das durchschnittliche Jahreseinkommen 81.000 Euro. Ein Gehaltsunterschied von 23.300 Euro im Jahr.

Bezogen auf das mittlere Einkommen aller IT-Fachkräfte von 67.200 Euro, wird deutlich, dass ab einer Betriebsgröße von 1.000 Beschäftigten überdurchschnittlich hohe Gehälter gezahlt werden. Rein unter finanziellen Aspekten betrachtet, zahlt sich die Tätigkeit in einem größeren Unternehmen mehr aus.

GEHÄLTER NACH BUNDESLAND

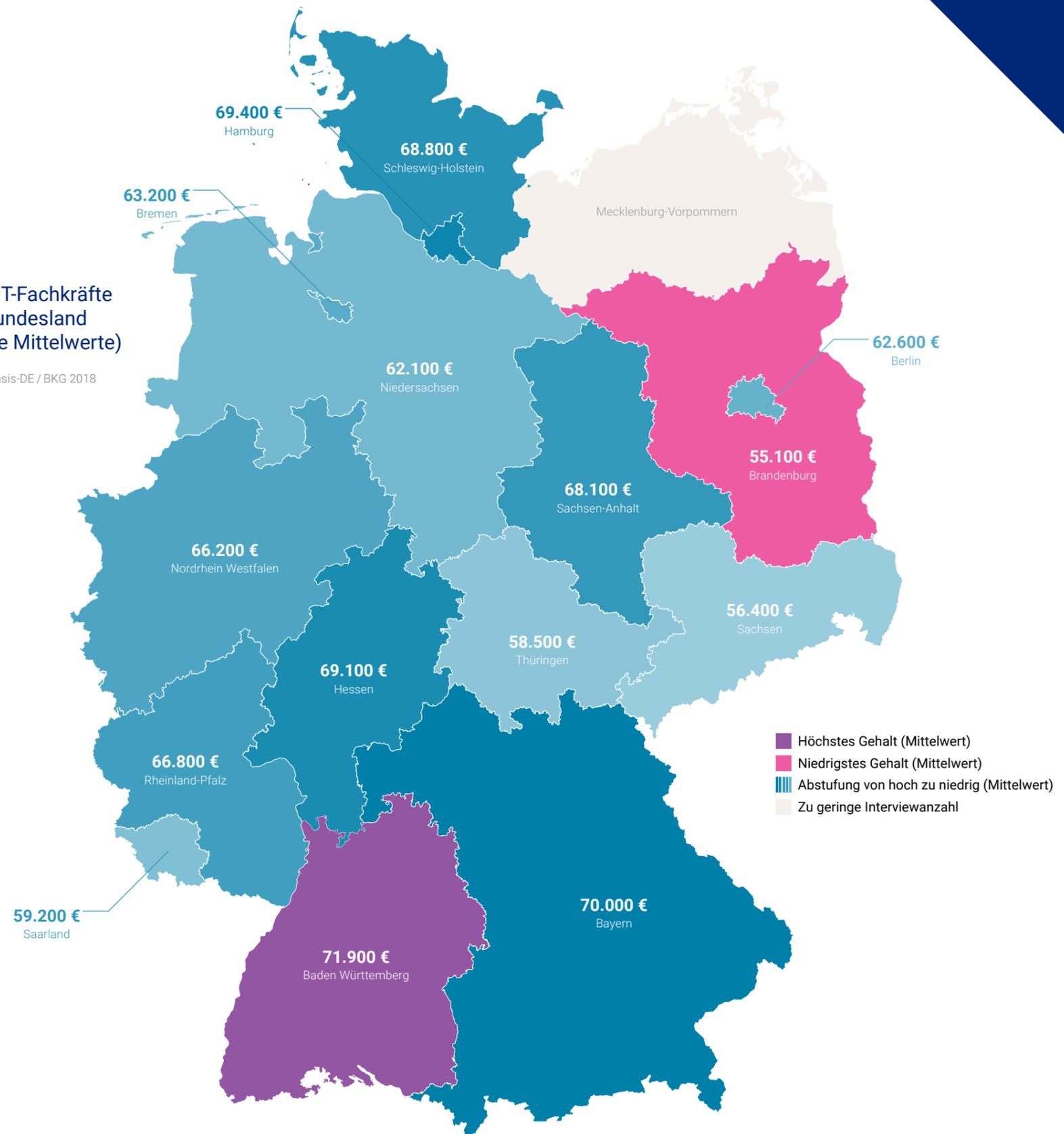
- ▶ In den einzelnen Bundesländern zeigen sich deutliche Unterschiede bei den Jahresgehältern für IT-Fachkräfte.
- ▶ Arbeitgeber in Baden-Württemberg, Bayern und Hamburg zahlen die höchsten Gehälter.
- ▶ Am niedrigsten sind die Gehälter in Sachsen und Brandenburg.

Die Wahl des Arbeitsortes kann einen deutlichen Einfluss auf das Gehalt haben. Auf Basis der Bundesländer zeigt sich: Arbeitgeber in Baden-Württemberg und Bayern zahlen mit einem mittleren Einkommen ab 70.000 Euro die höchsten Gehälter. Über dem Gesamtdurchschnitt liegen mit Hamburg und Schleswig-Holstein zwei nördliche Bundesländer. Hier erzielen IT Mitarbeitende im Durchschnitt 69.400 bzw. 68.800 Euro. Mit 69.100 Euro gehört auch Hessen zu den Bundesländern mit einer überdurchschnittlichen Vergütung.

In Rheinland-Pfalz und in Nordrhein-Westfalen entsprechen die Gehälter dem Durchschnittsgehalt für IT-Fachkräfte. Leicht unterdurchschnittlich ist die Bezahlung in Bremen, Berlin und in Niedersachsen. Die geringsten Gehälter werden in Thüringen, Sachsen, Brandenburg und im Saarland gezahlt. Dort verdienen IT-Mitarbeitende zwischen 55.000 und 59.000 Euro.

Gehalt IT-Fachkräfte nach Bundesland (Angabe Mittelwerte)

Karte: GeoBasis-DE / BKG 2018



ZUFRIEDENHEIT MIT DEM GEHALT / WECHSELBEREITSCHAFT



Zufriedenheit mit dem Gehalt, angestrebtes Gehalt und Wechselbereitschaft der IT-Fachkräfte (Angabe Gehälter: Mittelwerte)

● Aktuelles Gehalt
● Angestrebtes Gehalt

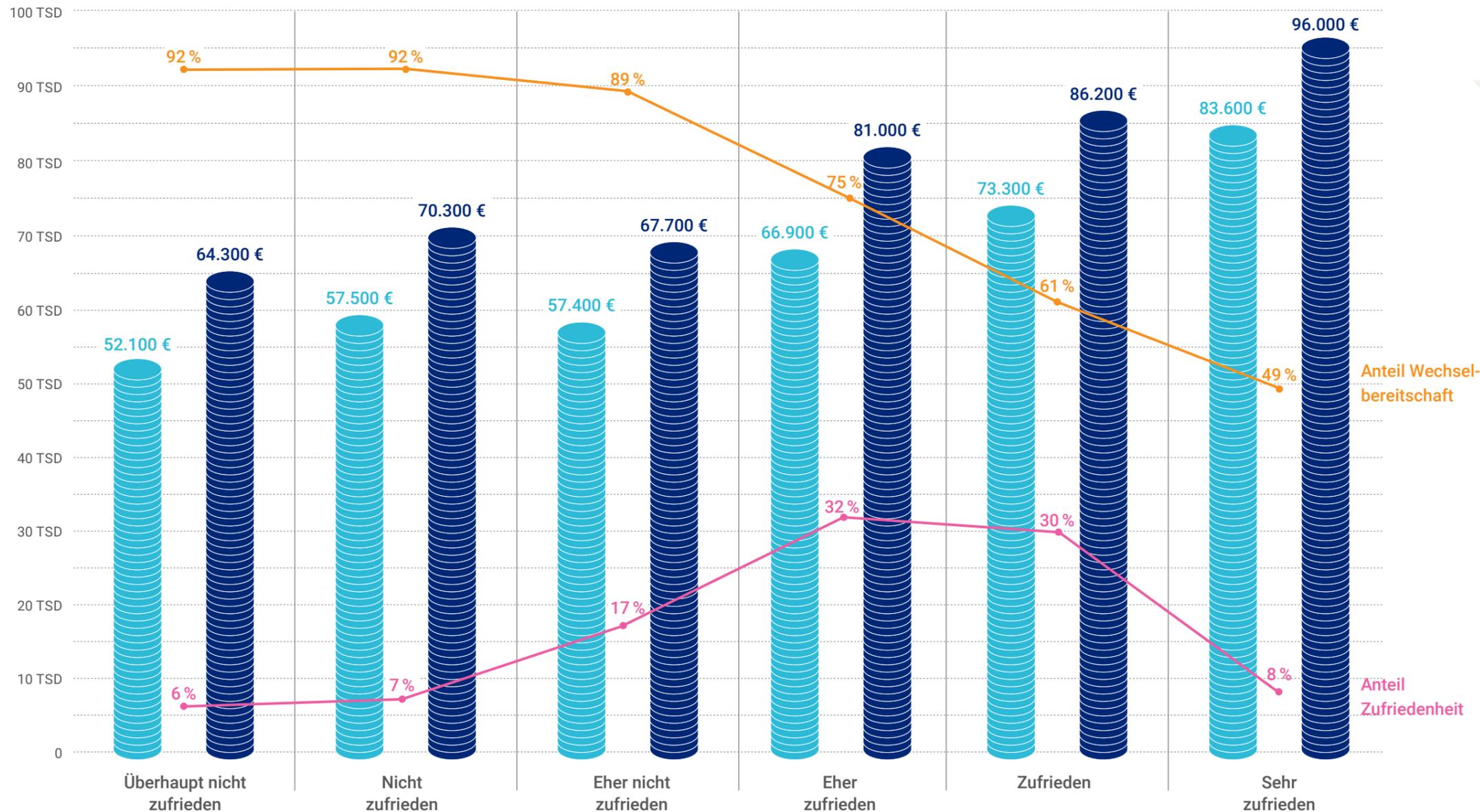
- ▶ Nicht einmal 4 von 10 IT-Fachkräften sind mit ihrem aktuellen Gehalt sehr zufrieden oder zufrieden.
- ▶ Die Bereitschaft für ein höheres Gehalt den Job zu wechseln, ist hoch: Fast 3 von 4 IT-Fachkräften sind prinzipiell zu einer Veränderung bereit.

Befragt nach der Zufriedenheit mit ihrem Gehalt, geben nur 8 Prozent der IT-Fachkräfte an, sehr zufrieden zu sein. Immerhin 30 Prozent von ihnen sind mit der Gehaltshöhe zufrieden, 30 Prozent allerdings sind weniger bis überhaupt nicht zufrieden.

Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen der aktuellen Gehaltshöhe und der Zufriedenheit: IT-Fachkräfte, die mit ihrem Jahresein-

kommen sehr zufrieden sind, erhalten im Mittel 83.600 Euro. Dennoch wäre knapp die Hälfte von ihnen bereit, den Job zu wechseln.

Am anderen Ende der Skala befinden sich die Unzufriedenen mit einem durchschnittlichen Gehalt von 52.100 Euro pro Jahr. Mit 92 Prozent sind de facto alle bereit, sich beruflich zu verändern. Dabei streben sie eine Gehaltssteigerung von 23 Prozent an.



Das aktuelle Gehalt ist offenbar nicht allein verantwortlich für die Wechselbereitschaft in einen neuen Job. Über alle Tätigkeitsgebiete hinweg, sind 73 Prozent der IT-Fachkräfte grundsätzlich bereit, sich beruflich zu verändern.

Fachkräfte, die bereichsübergreifend tätig sind, zeigen mit „nur“ 63 Prozent Wechselbereitschaft noch die höchste Loyalität, obwohl ihr Gehalt nur durchschnittlich hoch ist.

Cloud-Fachkräfte, deren Vergütung nur leicht darunter liegt, sind dagegen zu 83 Prozent wechselbereit. Allerdings müsste ein neuer Arbeitgeber tief in die Tasche greifen und ein um 27 Prozent höheres Gehalt bieten.

ZUSAMMENFASSUNG

KAPITEL 2

Zufriedenheit mit dem Gehalt, angestrebtes Gehalt und Wechselbereitschaft der IT-Fachkräfte nach Tätigkeitsfeld (Angabe Gehälter: Mittelwerte / sortiert nach Zufriedenheit)

Tätigkeitsfeld	Aktuelles Gehalt (Mittelwert)	Angestrebtes Gehalt (Mittelwert)	Erhöhung in % (Mittelwert)	Zufriedenheit (sehr zufrieden und zufrieden)	Unzufriedenheit (nicht und überhaupt nicht zufrieden)	Wechselbereitschaft
Cloud	65.400 €	83.200 €	27 %	57 %	4 %	83 %
ERP	71.100 €	85.400 €	20 %	41 %	15 %	75 %
Bereichsübergreifend tätig	66.800 €	71.100 €	6 %	39 %	12 %	63 %
IT Project Management	69.400 €	83.500 €	20 %	39 %	13 %	75 %
Data & Advanced Analytics	71.400 €	80.600 €	13 %	38 %	10 %	75 %
Software Development	66.100 €	77.700 €	18 %	37 %	13 %	74 %
Cyber Security	70.100 €	85.200 €	22 %	36 %	6 %	67 %
Infrastructure	62.400 €	73.000 €	17 %	35 %	19 %	76 %

Die Unzufriedenheit mit dem Gehalt ist besonders bei Berufsanfängern ausgeprägt. Von den IT-Beschäftigten mit weniger als 2 Jahren Berufserfahrung ist nicht einmal jeder Vierte mit seinem Gehalt sehr zufrieden oder zufrieden. Bei den Berufserfahrenen, die seit 15 oder mehr Jahren in der IT tätig sind, erhöht sich dieser Anteil immerhin auf 46 Prozent.

Signifikant unzufriedener sind auch die IT-Fachkräfte aus dem öffentlichen Sektor im Vergleich zu ihren IT-Kollegen in der Privatwirtschaft. Während in Industrie und Dienstleistungsbereich der Anteil der zufriedenen Fachkräfte 44 bzw. 42 Prozent beträgt, sind es im öffentlichen Sektor nur 34 Prozent.

Obwohl Frauen einen geringeren Verdienst als Männer aufweisen, sind sie mit ihrem Gehalt nicht unzufriedener. Die generelle Bereitschaft, den Job zu wechseln, ist allerdings mit 73 Prozent bzw. 75 Prozent nahezu identisch ausgeprägt. Unterschiedlich hoch ist die Erwartung an das zukünftige Gehalt. Frauen wären mit einem Gehaltszuwachs von durchschnittlich 11 Prozent zufrieden, während Männer eine durchschnittliche Erhöhung ihrer Bezüge um 20 Prozent anstreben.

Beschäftigte im IT-Bereich steigen bereits mit relativ hohen Gehältern in den Arbeitsmarkt ein. Ohne Personalverantwortung erhalten sie innerhalb der ersten beiden Berufsjahre ein durchschnittliches Jahresgehalt von 49.300 Euro. Zwischen 2 und 5 Jahren Berufserfahrung erhöht sich das Gehalt um durchschnittlich 17 Prozent auf 57.800 Euro. Nach mehr als zehn Jahren sogar auf 72.900 Euro.

Die höchsten Gehälter werden im Bereich Data & Advanced Analytics gezahlt – dort verdienen Fachkräfte im Mittel 71.400 Euro. Ähnlich hoch sind die Einkommen im Bereich ERP mit 71.100 Euro. Den geringsten Verdienst erhalten mit 62.400 Euro IT-Fachkräfte im Tätigkeitsfeld Infrastructure.

Der Bildungsabschluss von IT-Fachkräften hat einen erheblichen Einfluss auf die Einkommenshöhe. IT-Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung verdienen durchschnittlich 61.300 Euro im Jahr. Haben sie jedoch ein Bachelor-Studium erfolgreich abgeschlossen, können sie bereits mit jährlich 65.300 Euro rechnen. Finanziell noch lohnender ist ein Studium, das mit einem Master, Diplom oder Magister endet – hier werden durchschnittlich immerhin 74.400 Euro pro Jahr gezahlt.

Männer und Frauen erhalten trotz gleicher Qualifikation nicht dasselbe Gehalt. Männer mit einer Berufsausbildung erhalten im Schnitt 13 Prozent höhere Gehälter als gleich qualifizierte Frauen. Mit steigender Qualifikation verringert sich der Gender-Pay-Gap, beträgt aber selbst bei einem höheren Studienabschluss immer noch 5 Prozent.

Die höchsten Gehälter erhalten IT-Beschäftigte in der Industrie: Hier liegt das Durchschnittsgehalt für IT-Fachkräfte bei 71.900 Euro. Im Dienstleistungsbereich und im öffentlichen Sektor wird mit 66.100 bzw. 62.500 Euro deutlich weniger verdient. Neben der Branche entscheidet aber auch der Standort des Arbeitgebers. In Baden-Württemberg, Bayern und Hamburg ist die Vergütung am höchsten.

Die Unternehmensgröße hat ebenfalls einen entscheidenden Einfluss auf die Gehaltshöhe. Je größer das Unternehmen, desto höher das Gehalt. Die Unterschiede sind beachtlich: Zwischen den kleinsten und den größten Unternehmen beträgt die Gehaltsdifferenz über 23.000 Euro, und das pro Jahr.

Nur 38 Prozent der IT-Fachkräfte sind mit ihrem Gehalt zufrieden oder sehr zufrieden. Mit steigender Unzufriedenheit steigt auch der Anteil derjenigen an, die für ein höheres Gehalt ihren Job wechseln würden. In der Summe sind rund drei Viertel der IT-Beschäftigten wechselbereit. Durchschnittlich erwarten IT-Fachkräfte bei einem Jobwechsel eine kräftige Lohnsteigerung von 20 Prozent.

3 | GEHÄLTER IT-FÜHRUNGSKRÄFTE

GEHÄLTER NACH HIERARCHIEEBENE UND GESCHLECHT

- ▶ Bei den IT-Beschäftigten mit Personalverantwortung bestimmt die Hierarchiestufe die Gehaltshöhe.
- ▶ Auch bei Führungskräften besteht die Ungleichheit bei der Bezahlung von Frauen und Männern.

Üblicherweise ist der Aufstieg in der Hierarchie gekoppelt mit einer längeren Berufspraxis und der Übernahme von Personalverantwortung. Die damit einhergehenden Beförderungen sind häufig mit zum Teil hohen Gehaltssteigerungen verbunden.

So ist schon das Durchschnittsjahresgehalt auf Teamleitungsebene mit 80.200 Euro fast 20 Prozent höher als bei IT-Beschäftigten ohne Personalverantwortung (67.200 Euro). Bei einer Abteilungsleitungsposition sind es bereits 91.200 Euro, die durchschnittlich verdient werden. Und eine Beförderung auf die Bereichsleitungsebene ist mit einem noch größerem Gehaltsplus von 39 Prozent verbunden und führt zu einem mittleren Jahreseinkommen von 127.000 Euro. Ein Viertel der IT-Führungskräfte auf dieser Stufe verdient jährlich sogar mehr als 150.000 Euro.

Gehalt IT-Führungskräfte nach Hierarchieebene
(Angabe Mittelwerte)



Gehalt IT-Führungskräfte nach Hierarchieebene

Position	1. Quartil	2. Quartil	3. Quartil
Teamleitung	62.900 €	79.500 €	95.000 €
Abteilungsleitung	65.100 €	87.800 €	109.800 €
Bereichsleitung	90.000 €	120.100 €	150.000 €

Ein Blick auf die Gehälter von Frauen und Männern auf den einzelnen Hierarchieebenen offenbart: Auch hier verdienen Frauen weniger als Männer in vergleichbarer Position.

Am geringsten fällt der Gender-Pay-Gap noch auf Abteilungsleitungsebene aus. Hier erhalten männliche IT-Führungskräfte 7 Prozent bzw. 6.400 Euro mehr Gehalt pro Jahr als ihre Kolleginnen. Auf Teamleitungsebene beträgt der Unterschied bereits 11 Prozent oder 8.200 Euro.

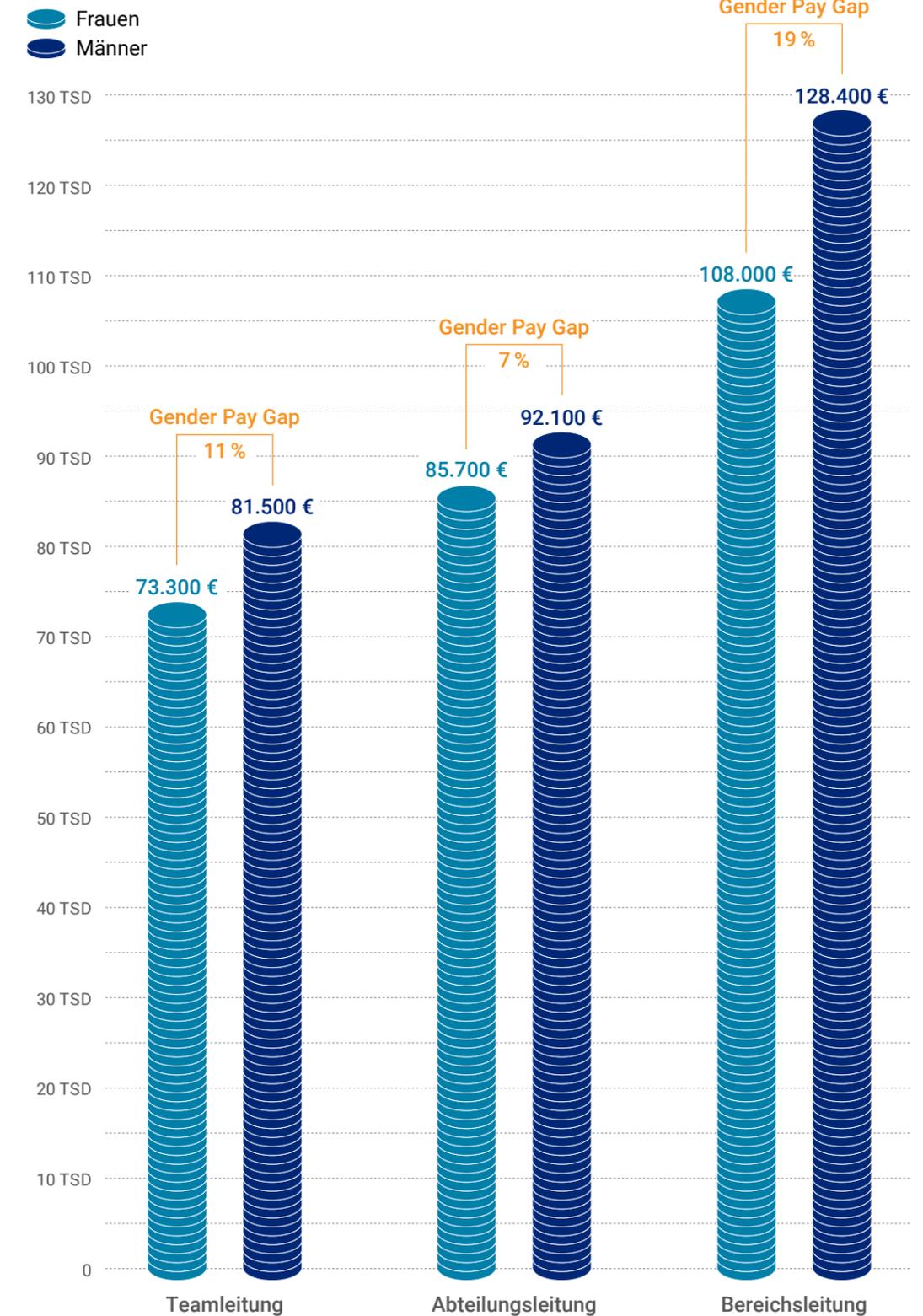
Auf der Bereichsleitungsebene sind Frauen nur vereinzelt vertreten. Damit ist die Anzahl der Gehaltsangaben kleiner als bei den anderen Teilgruppen. Wir veröffentlichen das Durchschnittsgehalt hier trotzdem, um auf die Problematik aufmerksam zu machen.

Danach verdienen IT-Bereichsleiterinnen durchschnittlich 108.000 Euro im Jahr. Das ist fast ein Fünftel weniger als der Verdienst für IT-Bereichsleiter.

Gehalt IT-Führungskräfte nach Hierarchieebene und Geschlecht

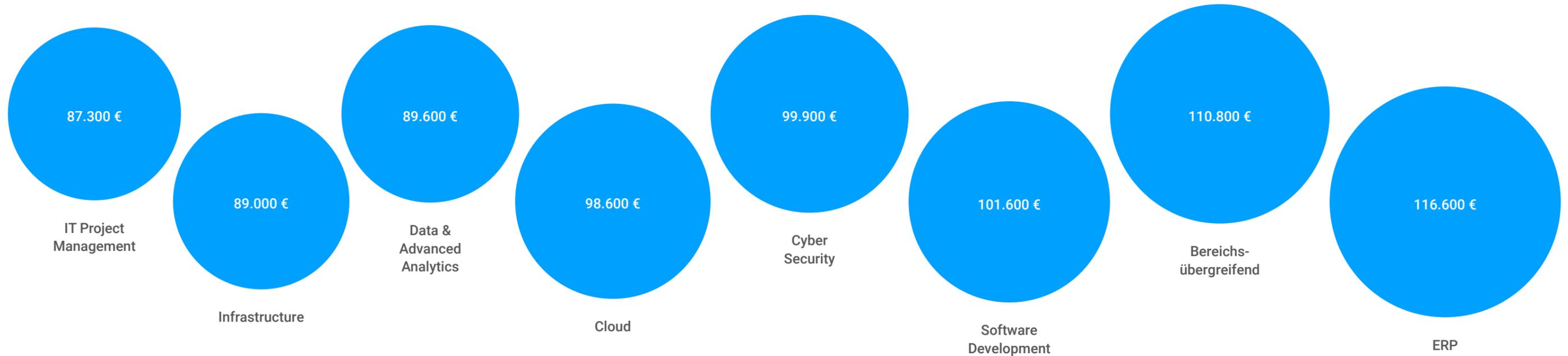
Position	Geschlecht	1. Quartil	2. Quartil	3. Quartil
Teamleitung	Frauen	53.700 €	69.800 €	86.200 €
	Männer	63.600 €	80.000 €	95.500 €
Abteilungsleitung	Frauen	60.400 €	74.300 €	108.900 €
	Männer	67.500 €	89.700 €	109.800 €
Bereichsleitung	Frauen	68.900 €	112.500 €	135.000 €
	Männer	90.000 €	121.300 €	153.800 €

Gehalt IT-Führungskräfte nach Hierarchieebene und Geschlecht (Angabe Mittelwerte)



GEHÄLTER NACH TÄTIGKEITSFELD

Gehalt IT-Führungskräfte nach Tätigkeitsfeld
(Angabe Mittelwerte; ohne Differenzierung nach Position)



- ▶ Das Tätigkeitsfeld bestimmt auch bei IT-Führungskräften maßgeblich das zu erzielende Gehalt.
- ▶ Führungskräfte im ERP-Bereich erzielen die höchsten mittleren Gehälter mit 116.600 Euro im Jahr.

Analog zu den Fachkräften werden auch Führungskräfte, je nach Tätigkeitsfeld oder Spezialisierung, unterschiedlich honoriert. Die Spanne reicht dabei von 87.300 Euro im IT Project Management bis zu 116.600 Euro für ERP-Führungskräfte.

Führungskräfte, die bereichsübergreifend tätig sind, verdienen mit durchschnittlich 110.800 Euro überdurchschnittlich gut. Um die 100.000 Euro Jahresgehalt haben auch Führungskräfte der Bereiche Software Development, Cyber Security und Cloud.

Gehalt IT-Führungskräfte nach Tätigkeitsfeld

Tätigkeitsfeld	1. Quartil	2. Quartil	3. Quartil
IT Project Management	62.700 €	79.500 €	101.300 €
Infrastructure	68.900 €	84.300 €	110.300 €
Data & Advanced Analytics	67.900 €	83.700 €	113.900 €
Cloud	64.200 €	75.900 €	107.300 €
Cyber Security	65.100 €	97.700 €	122.500 €
Software Development	76.800 €	94.200 €	120.000 €
Bereichsübergreifend	73.900 €	100.000 €	134.800 €
ERP	85.000 €	110.300 €	137.300 €

GEHÄLTER NACH BILDUNGSABSCHLUSS

- ▶ IT-Führungskräfte erzielen auch ohne Studium gute Gehälter.
- ▶ Im Durchschnitt verdienen Führungskräfte mit einer abgeschlossenen Ausbildung durchschnittlich 84.500 Euro.
- ▶ Der weitere Aufstieg in der Hierarchie setzt in der Regel ein Hochschulstudium voraus.

Es ist legendär, dass einige der Gründer der erfolgreichsten Tech-Unternehmen keinen formalen Bildungsabschluss haben. Beispiele dafür sind Bill Gates und Mark Zuckerberg, die jeweils ihr Studium in Harvard nicht beendeten.

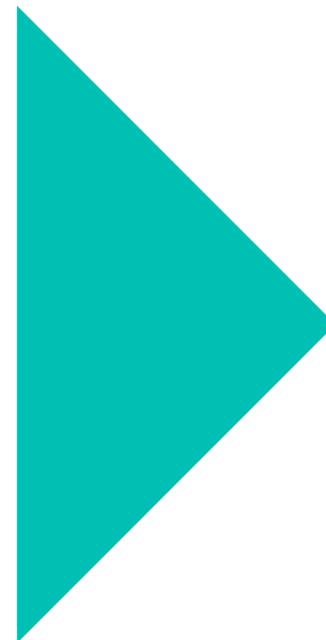
In der Summe aber hat der berufliche Abschluss einen großen Einfluss auf die zu erreichende Position und das zu erzielende Gehalt. Die Übernahme von Verantwortung auf Teamleitungsebene ist auch mit einer Berufsausbildung möglich. Für höhere Führungspositionen ab Abteilungsleitung wird allerdings üblicherweise ein Hochschulstudium vorausgesetzt.



Gehalt IT-Führungskräfte nach Hierarchieebene und Bildungsabschluss

Position	Bildung	1. Quartil	2. Quartil	3. Quartil
Teamleitung	Ausbildung	60.000 €	67.400 €	82.800 €
	Studium (Bachelor)	61.900 €	74.900 €	86.800 €
	Studium (Master / Diplom / Magister)	62.900 €	79.600 €	97.400 €
Abteilungsleitung	Ausbildung	60.800 €	85.000 €	99.400 €
	Studium (Bachelor)	65.100 €	76.000 €	106.000 €
	Studium (Master / Diplom / Magister)	68.600 €	94.400 €	112.500 €
Bereichsleitung	Ausbildung	k. A.	k. A.	k. A.
	Studium (Bachelor)	85.400 €	112.500 €	135.300 €
	Studium (Master / Diplom / Magister)	90.000 €	122.500 €	153.300 €

Gehalt IT-Führungskräfte nach Bildungsabschluss (Angabe Mittelwerte; ohne Differenzierung nach Hierarchie)



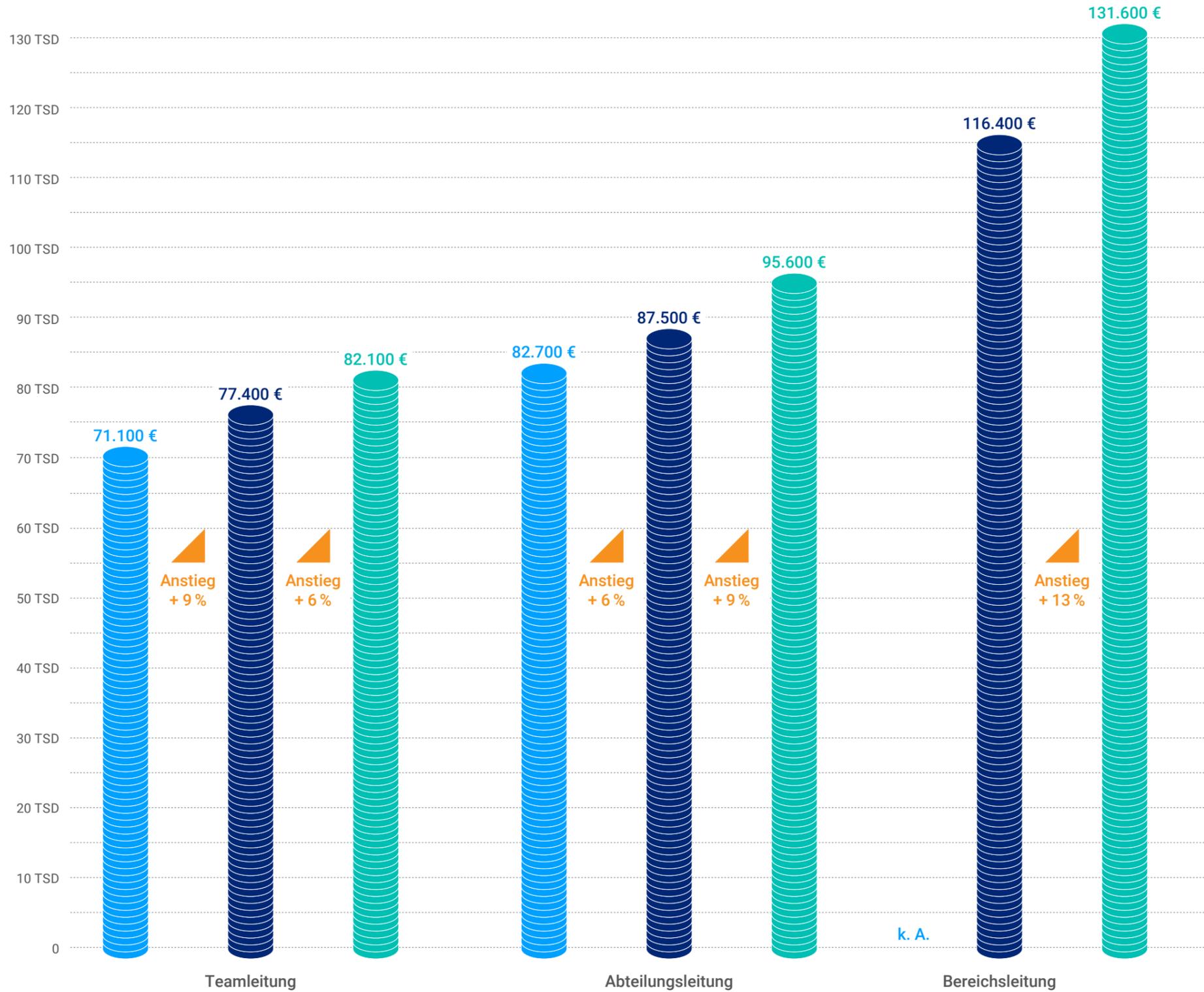
Führungskräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung können ein mittleres Gehalt von 84.500 Euro erzielen. Mit einem erfolgreich absolvierten Bachelor-Studium erhalten sie durchschnittlich 89.100 Euro im Jahr.

Beachtlich allerdings, wie viel mehr der höhere Studienabschluss mit einem Master, Diplom oder Magister einbringt: Das Einkommen steigt dann auf 105.800 Euro an. Ein Plus von fast 20 Prozent gegenüber dem Bachelor-Abschluss.



Gehalt IT-Führungskräfte nach Hierarchieebene und Bildungsabschluss (Angabe Mittelwerte)

- Ausbildung
- Studium (Bachelor)
- Studium (Master / Diplom / Magister)



GEHÄLTER NACH WIRTSCHAFTSSEKTOR

- ▶ Die höchsten Gehälter werden in der Industrie gezahlt. Das durchschnittliche Einkommen für IT-Führungskräfte liegt hier bei 102.900 Euro.
- ▶ Nur geringfügig niedriger ist das mittlere Gehalt im Dienstleistungssektor mit 100.000 Euro.
- ▶ Wesentlich weniger verdienen IT-Führungskräfte im öffentlichen Sektor mit 88.700 Euro.

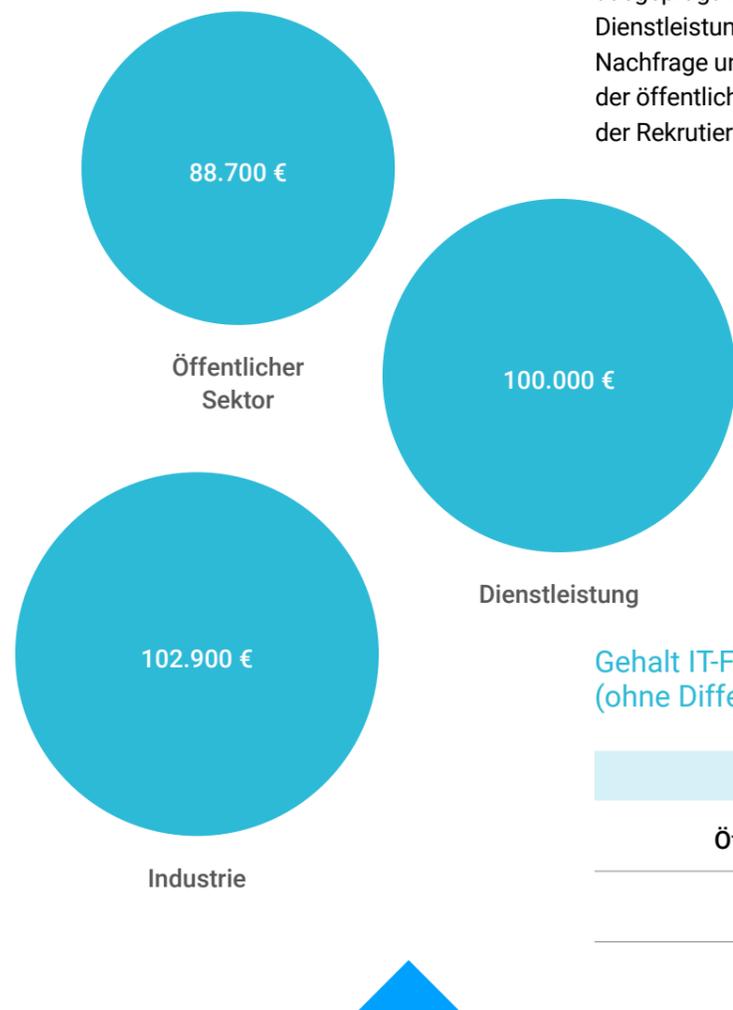
Bund, Länder, Kommunen und öffentliche Unternehmen lassen sich ihre IT-Führungskräfte, verglichen mit der freien Wirtschaft, weniger kosten. Das Durchschnittsgehalt über alle Hierarchieebenen hinweg beträgt 88.700 Euro. Damit liegt es wesentlich unter dem Gehaltsniveau von rund 100.000 Euro, die in Dienstleistungsbranche und der Industrie gezahlt werden.

Dieser Sector-Pay-Gap zeigt sich sowohl auf der Ebene von Team- und Abteilungsleitung. Teamleiterinnen und Teamleiter im öffentlichen Dienst verdienen mit durchschnittlich 69.900 Euro im Jahr rund ein Fünftel weniger als die vergleichbare Position in der Industrie mit einem mittleren Gehalt von 84.700 Euro.

Auf Abteilungsleitungsebene ist der Unterschied zu einem durchschnittlichen Industriegehalt mit 12 Prozent Differenz geringer ausgeprägt. Höher ist dagegen der Abstand zu den Gehältern im Dienstleistungssektor mit 18 Prozent. In Anbetracht der hohen Nachfrage und der knappen Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt muss der öffentliche Sektor mit anderen Faktoren punkten, um sich in der Rekrutierung gegenüber den anderen Sektoren zu behaupten.

Auf Bereichsleitungsebene wird das höchste durchschnittliche Jahresgehalt in der Industrie mit 134.500 Euro gezahlt. Knapp 9 Prozent darunter liegt mit 123.700 Euro die Vergütung für diese Hierarchieebene im Dienstleistungsbereich.

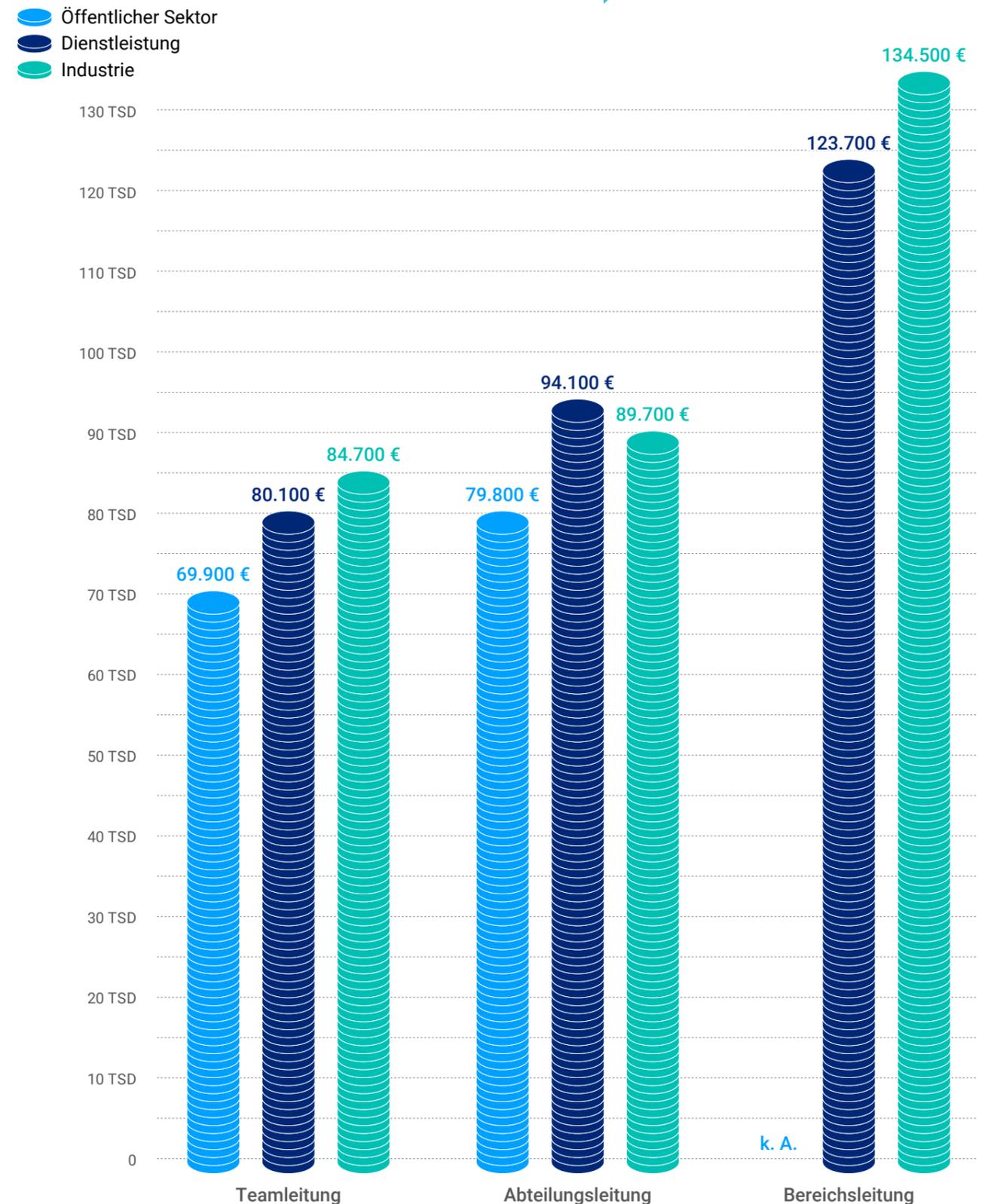
Gehalt IT-Führungskräfte nach Sektor (Angabe Mittelwerte, ohne Differenzierung nach Hierarchie)



Gehalt IT-Führungskräfte nach Sektor (ohne Differenzierung nach Hierarchie)

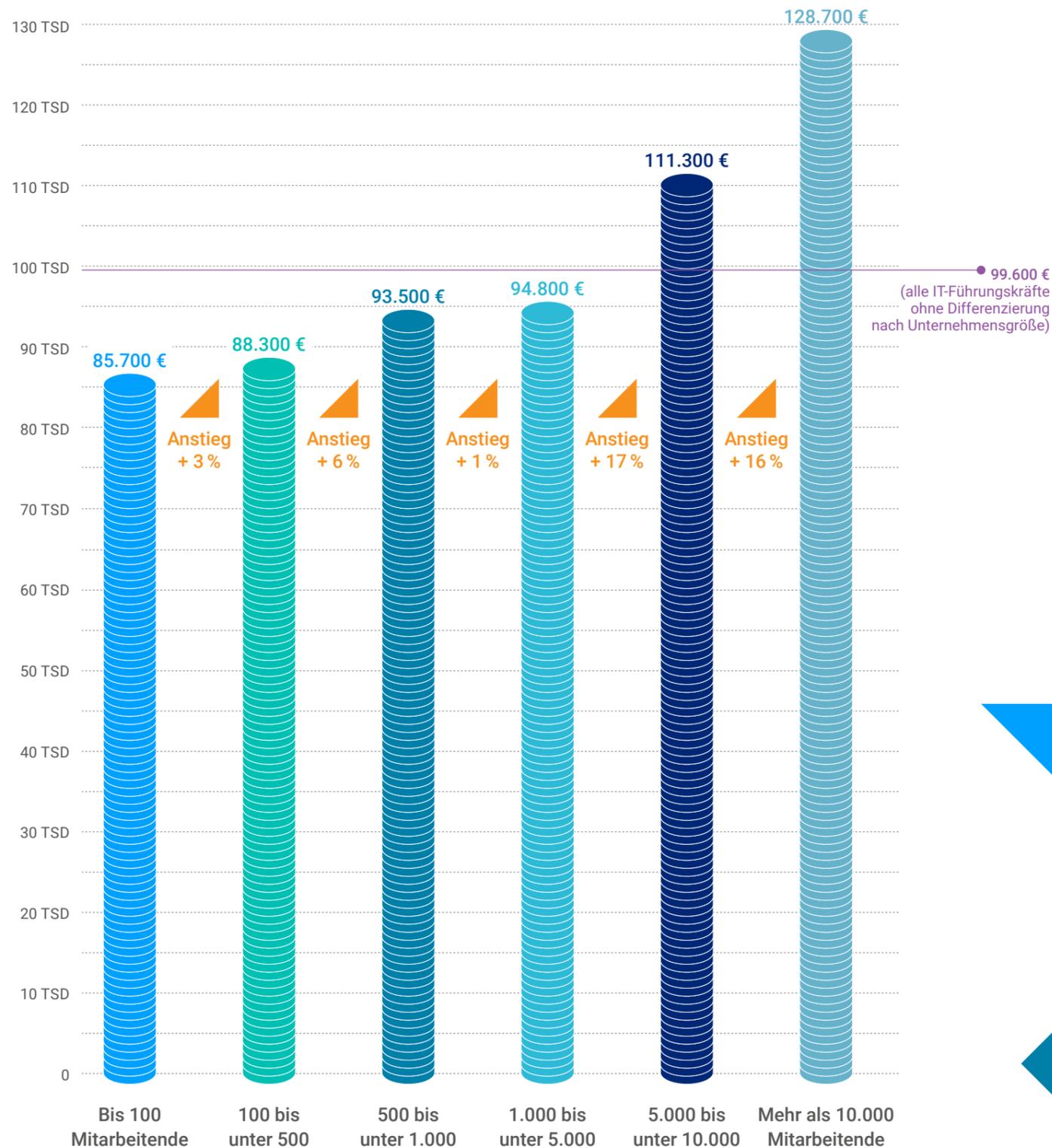
Sektor	1. Quartil	2. Quartil	3. Quartil
Öffentlicher Sektor	65.600 €	84.300 €	110.300 €
Dienstleistung	67.400 €	90.000 €	120.100 €
Industrie	71.100 €	95.000 €	124.800 €

Gehalt IT-Führungskräfte nach Hierarchieebene und Sektor (Angabe Mittelwerte)



GEHÄLTER NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE

Gehalt IT-Führungskräfte nach Unternehmensgröße (Angabe Mittelwerte; ohne Differenzierung nach Hierarchie)



Gehalt IT-Führungskräfte nach Unternehmensgröße (ohne Differenzierung nach Hierarchie)

Unternehmensgröße	1. Quartil	2. Quartil	3. Quartil
Bis 100 Mitarbeitende	60.000 €	80.700 €	98.400 €
100 bis unter 500	63.600 €	79.500 €	109.800 €
500 bis unter 1.000	65.100 €	83.100 €	110.600 €
1.000 bis unter 5.000	69.300 €	90.000 €	110.300 €
5.000 bis unter 10.000	84.800 €	100.400 €	136.600 €
Mehr als 10.000 Mitarbeitende	85.100 €	118.300 €	159.000 €

- ▶ Der Gehaltsunterschied zwischen kleinen und großen Unternehmen kann im Extremfall bis zu 50 Prozent betragen.
- ▶ Aber nicht alle Hierarchieebenen profitieren in Großunternehmen im selben Umfang von höheren Gehältern.
- ▶ Je höher die Hierarchieebene, desto ausgeprägter der Gehaltsvorteil.

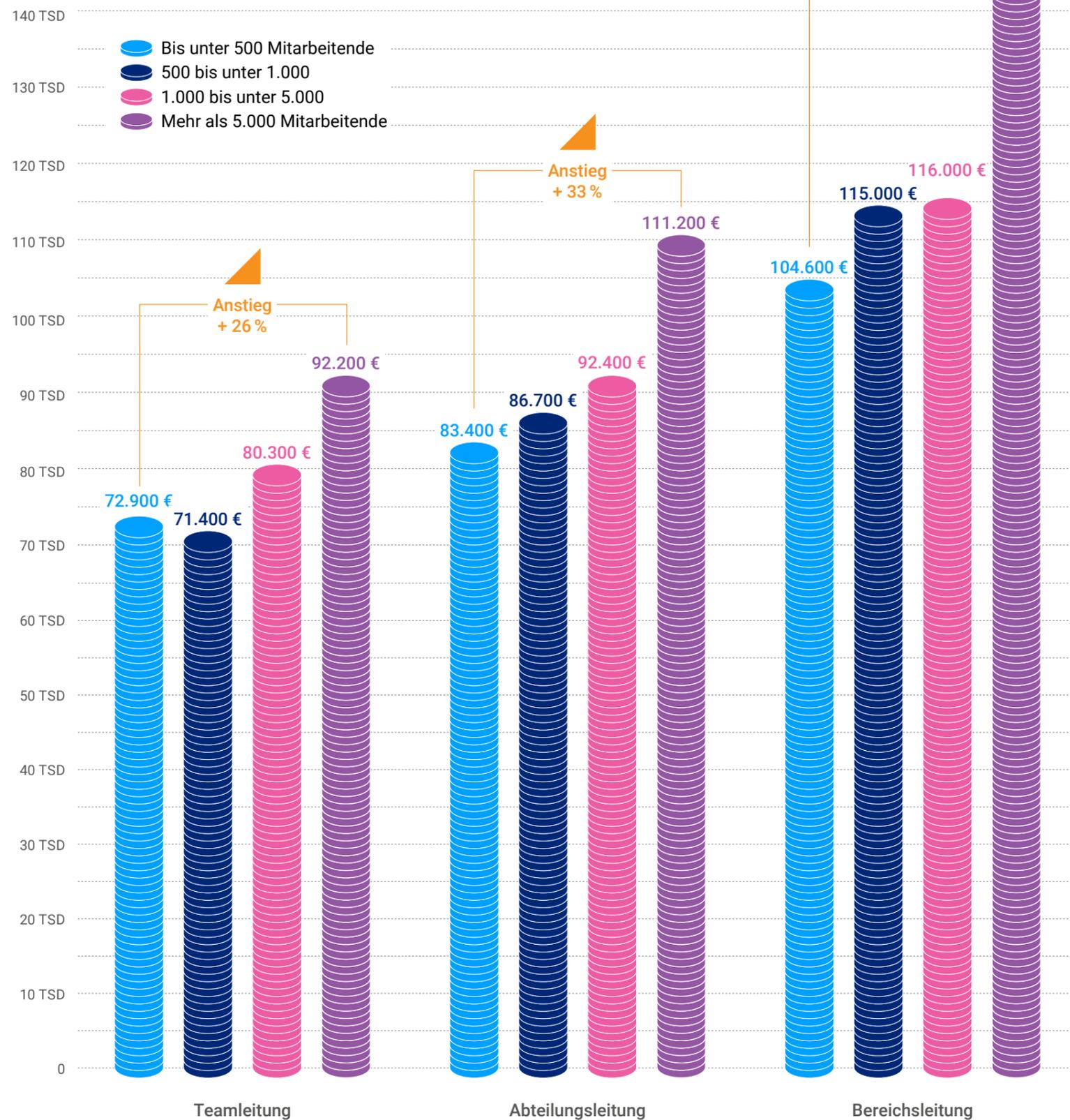
Ebenso wie bei den IT-Angestellten ohne Personalverantwortung hat auch die Unternehmensgröße bei den IT-Führungskräften einen hohen Einfluss auf das Gehalt. Allerdings fällt die Gehaltsdifferenz zwischen den kleinsten und den größten Unternehmen noch stärker aus.

Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitenden zahlen ihren IT-Führungskräften im Mittel 85.700 Euro Gehalt. Bis zu einer Unternehmensgröße unter 5.000 Mitarbeitende steigt das Gehalt um rund 10 Prozent auf durchschnittlich 94.800 Euro pro Jahr an.

Ab einer Anzahl von mehr als 5.000 Beschäftigten sind die Gehaltssteigerungen überproportional hoch. 17 Prozent mehr erhalten IT-Führungskräfte in Unternehmen mit 5.000 bis unter 10.000 Mitarbeitenden, was einem Jahresgehalt von 111.300 Euro entspricht. Jenseits der Mitarbeitergröße von 10.000 beträgt das jährliche Einkommen 128.700 Euro. Ein Plus von 16 Prozent.

Die Differenz zwischen dem Durchschnittsgehalt der kleineren Unternehmen bis 100 und den Großunternehmen ab 10.000 Beschäftigten beträgt stolze 43.000 Euro im Jahr, was einen Gehaltsunterschied von 50 Prozent bedeutet.

Gehalt IT-Führungskräfte nach Hierarchieebene und Unternehmensgröße (Angabe Mittelwerte)



Der Vergleich der einzelnen Hierarchieebenen zeigt: Egal ob Team-, Abteilungs- oder Bereichsleitung – die größte Gehaltssteigerung erfolgt jeweils ab einer Unternehmensgröße von 5.000 Mitarbeitenden. Und je höher die Position in der Hierarchie angesiedelt ist, desto größer fällt der Gehaltsunterschied zwischen Unternehmen bis 500 und den Firmen ab 5.000 Beschäftigten aus.

Auf der Teamleitungsebene beträgt der Unterschied 26 Prozent. Sehr viel höher, nämlich 63 Prozent, ist der Gehaltsunterschied auf der Ebene der Bereichsleitung.

Gehalt IT-Führungskräfte nach Hierarchieebene und Unternehmensgröße

Position	Unternehmensgröße	1. Quartil	2. Quartil	3. Quartil
Teamleitung	Bis unter 500 Mitarbeitende	53.300 €	65.600 €	82.700 €
	500 bis unter 1.000	57.400 €	66.700 €	83.700 €
	1.000 bis unter 5.000	65.100 €	80.800 €	88.700 €
	Mehr als 5.000 Mitarbeitende	74.000 €	86.800 €	99.800 €
Abteilungsleitung	Bis unter 500 Mitarbeitende	62.000 €	78.900 €	97.000 €
	500 bis unter 1.000	65.100 €	76.000 €	98.000 €
	1.000 bis unter 5.000	66.200 €	93.000 €	110.300 €
	Mehr als 5.000 Mitarbeitende	92.200 €	104.600 €	138.000 €
Bereichsleitung	Bis unter 500 Mitarbeitende	86.800 €	100.000 €	125.000 €
	500 bis unter 1.000	85.500 €	112.500 €	145.100 €
	1.000 bis unter 5.000	89.200 €	111.300 €	144.100 €
	Mehr als 5.000 Mitarbeitende	130.200 €	150.000 €	220.500 €

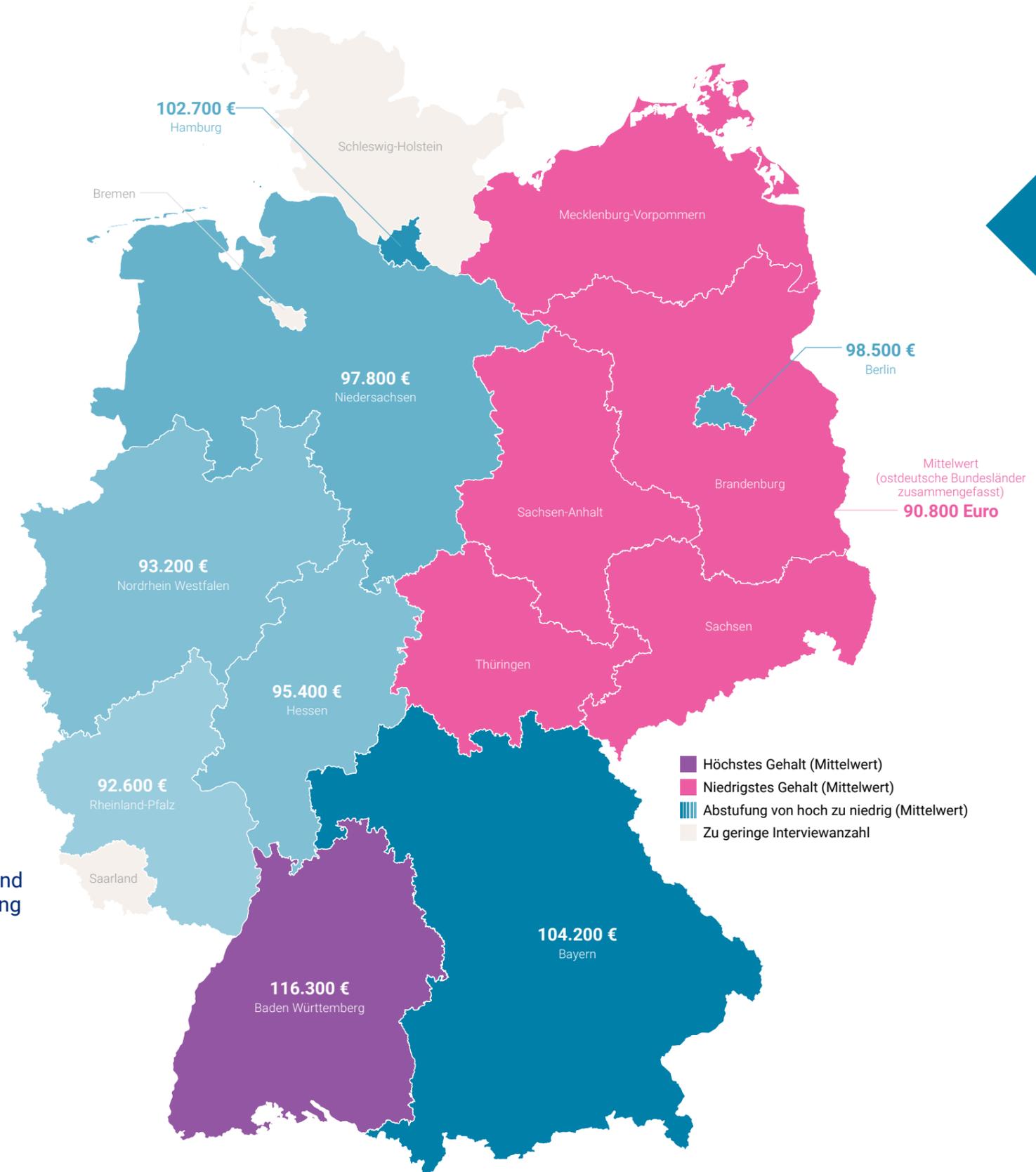
GEHÄLTER NACH BUNDESLAND

- ▶ Die Einkommenshöhe hängt von der wirtschaftlichen Stärke der Region ab.
- ▶ Spitzenreiter bei den Gehältern für IT-Führungskräfte ist Baden-Württemberg mit einem durchschnittlichen Gehalt von 116.300 Euro im Jahr.

Die höchsten Gehälter werden im wirtschaftlich starken Süden bezahlt, und in Hamburg. Mit großem Abstand führt Baden-Württemberg mit 116.300 Euro Jahresgehalt das Ranking der Bundesländer an. Im angrenzenden Bayern werden durchschnittlich 104.200 Euro verdient. Ein Unterschied von annähernd 12 Prozent.

Berlin und Niedersachsen liegen mit Gehältern von 98.500 Euro bzw. 97.800 Euro knapp unterhalb des bundesdeutschen Durchschnitts von 99.600 Euro p.a. In Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz ist das Gehaltsniveau noch etwas niedriger und erreicht im Mittel rund 93.000 Euro.

Mit Ausnahme von Berlin gibt es ein deutliches Ost-West-Gefälle. Das Durchschnittseinkommen für IT-Führungskräfte beträgt in den ostdeutschen Bundesländern 90.800 Euro.



Gehalt IT-Führungskräfte nach Bundesland (Angabe Mittelwerte; ohne Differenzierung nach Hierarchie)

Karte: GeoBasis-DE / BKG 2018

ZUFRIEDENHEIT MIT DEM GEHALT / WECHSELBEREITSCHAFT

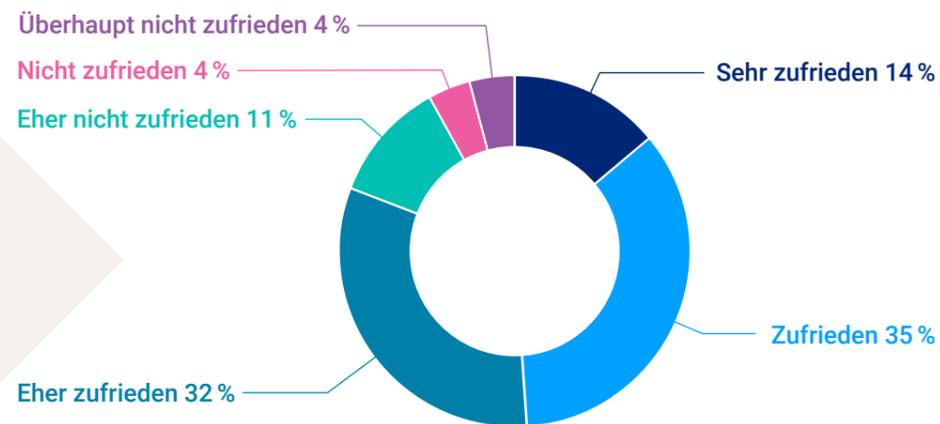
- ▶ Rund die Hälfte der IT-Führungskräfte ist mit ihrem gegenwärtigen Gehalt sehr zufrieden oder zufrieden.
- ▶ Die Gehaltszufriedenheit ist auf den einzelnen Hierarchiestufen unterschiedlich ausgeprägt.
- ▶ Am geringsten ist sie unter Teamleiterinnen und Teamleitern, am höchsten auf der Bereichsleitungsebene.
- ▶ Die Wechselbereitschaft – ein entsprechendes attraktives Gehalt vorausgesetzt – ist hoch und beträgt durchschnittlich 67 Prozent.

Mit 49 Prozent ist rund die Hälfte aller IT-Führungskräfte mit ihrem Gehalt sehr zufrieden oder zufrieden. Der Anteil der Führungskräfte, die weniger bis überhaupt nicht zufrieden sind, beträgt 20 Prozent.

Auf der Ebene der Teamleitung ist die Zustimmung wesentlich geringer ausgeprägt. Nur 40 Prozent der Führungskräfte in dieser Funktion sind mit ihren aktuellen Bezügen sehr zufrieden bzw. zufrieden. Darin unterscheiden sie sich kaum von den IT-Fachkräften, deren Zufriedenheit 38 Prozent beträgt.

Wer eine Abteilung leitet, hat eine Gehaltszufriedenheit von 46 Prozent. Aber erst auf der Stufe der Bereichsleitung ist mit 61 Prozent tatsächlich eine deutliche Mehrheit mit ihrem Gehalt zufrieden.

Zufriedenheit von IT-Führungskräften mit dem aktuellen Gehalt (ohne Differenzierung nach Hierarchie)



Wechselbereitschaft und angestrebtes Gehalt von IT-Führungskräften nach Hierarchieebene (Angabe Gehälter: Mittelwerte)



Die Bereitschaft, für ein attraktiveres Gehalt den Arbeitgeber zu wechseln, ist insgesamt sehr hoch. Zwei Drittel aller Führungskräfte wären dazu bereit, obwohl rund die Hälfte mit ihrem Gehalt zufrieden ist.

Der Vergleich der einzelnen Hierarchiestufen ergibt ein differenziertes Bild: Auf der Ebene der Teamleitung ist die Wechselbereitschaft mit 60 Prozent am geringsten ausgeprägt.

Obwohl die weiteren Hierarchiestufen zufriedener mit dem aktuellen Gehalt sind, steigt dennoch der Anteil der wechselwilligen Führungskräfte.

Auf der Ebene der Abteilungsleitung sind 2 von 3 Führungskräften grundsätzlich für Jobangebote offen, in der Ebene darüber sind es sogar 3 von 4. Die zu einem Jobwechsel motivierenden Gehälter liegen 16 Prozent (Abteilungsleitung) bzw. 11 Prozent (Bereichsleitung) über dem derzeitigen Verdienst.

ZUSAMMENFASSUNG

KAPITEL 3

Zufriedenheit mit dem Gehalt, angestrebtes Gehalt und Wechselbereitschaft der IT-Führungskräfte nach Tätigkeitsfeld
(Angabe Gehälter: Mittelwerte / sortiert nach Zufriedenheit; ohne Differenzierung nach Hierarchie)

Tätigkeitsfeld	Aktuelles Gehalt (Mittelwert)	Angestrebtes Gehalt (Mittelwert)	Erhöhung in % (Mittelwert)	Zufriedenheit (sehr zufrieden und zufrieden)	Unfriedenheit (nicht und überhaupt nicht zufrieden)	Wechselbereitschaft
IT Project Management	87.300 €	99.600 €	14 %	53 %	5 %	54 %
Bereichsübergreifend	110.800 €	123.100 €	11 %	53 %	9 %	72 %
Infrastructure	89.000 €	105.100 €	18 %	44 %	6 %	74 %
ERP	116.600 €	130.600 €	12 %	42 %	4 %	67 %
Software Development	101.600 €	125.600 €	24 %	41 %	14 %	73 %

Bezogen auf die einzelnen Tätigkeitsfelder zeigen sich ebenfalls Unterschiede zur Gehaltszufriedenheit sowie zur Wechselbereitschaft.

IT-Führungskräfte aus dem Bereich IT Project Management sind mit 53 Prozent zufriedener als die meisten Führungskräfte anderer Bereiche. Trotz des eher geringen Gehalts weisen sie mit 54 Prozent die niedrigste Wechselbereitschaft auf.

Führungskräfte aus anderen Tätigkeitsfeldern sind einem Jobwechsel gegenüber deutlich aufgeschlossener. Der Anteil der Wechselbereiten reicht von 67 Prozent bei den ERP- bis zu 74 Prozent bei Infrastructure-Führungskräften.

Den größten finanziellen Anreiz, mit durchschnittlich 24 Prozent mehr Gehalt, versprechen sich Software Development-Führungskräfte von einem Jobwechsel.

Führungskräfte im IT-Bereich erzielen insgesamt hohe Gehälter. Sie liegen bereits auf der untersten Ebene – der Teamleitung – mit einem Durchschnittsgehalt von rund 80.000 Euro pro Jahr fast 20 Prozent über dem mittleren Verdienst von IT-Fachkräften. Die Verantwortung für eine Abteilung wird mit einem mittleren Gehalt von 91.000 Euro honoriert. Der Aufstieg in die Bereichsleitung bringt die größte Gehaltsteigerung. Das durchschnittliche Einkommen beträgt dann 127.000 Euro.

Bezogen auf die einzelnen Tätigkeitsfelder werden die höchsten Gehälter mit 116.600 Euro im ERP-Bereich gezahlt. IT-Führungskräfte, die bereichsübergreifend tätig sind, liegen mit mittleren 110.800 Euro knapp dahinter. Auch Software Development-Führungskräfte haben mit 101.600 Euro ein sechsstelliges Gehalt. Am unteren Ende befinden sich die Jahresgehälter im IT Project Management mit 87.300 Euro.

Auch bei den IT-Führungskräften gibt es den Gender-Pay-Gap. Am geringsten fällt er mit 7 Prozent auf der Abteilungsleitungsebene auf. Beim Einstieg in die Führungslaufbahn als Teamleiterin, bekommen Frauen im Schnitt 11 Prozent weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen. Am stärksten zeigt sich die unterschiedliche Bezahlung mit 19 Prozent allerdings auf der Stufe der Bereichsleitung.

Am besten bezahlen Unternehmen aus der Industrie mit einem mittleren Jahresgehalt von 102.900 Euro ihre IT-Führungskräfte. Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich liegen mit 100.000 Euro knapp dahinter. Wesentlich geringer wird die Tätigkeit als IT-Führungskraft im öffentlichen Sektor mit einem Jahreseinkommen von 88.700 Euro vergütet.

Wie bei den Fachkräften hat auch bei den IT-Führungskräften die Unternehmensgröße einen entscheidenden Einfluss auf die Gehaltshöhe. Zwischen den kleinsten und den größten Unternehmen beträgt die Gehaltsdifferenz pro Jahr 43.000 Euro bzw. 50 Prozent.

IT-Führungskräfte sind in der Summe rund zur Hälfte mit ihrem Gehalt sehr zufrieden oder zufrieden. Unterdurchschnittlich fällt sie mit 40 Prozent bei Teamleiterinnen und Teamleitern aus. Allerdings nimmt die Zufriedenheit mit steigender Hierarchie zu. Ab der Stufe der Bereichsleitung ist mit 61 Prozent eine deutliche Mehrheit mit ihrem Gehalt zufrieden.

Trotzdem ist über alle Bereiche und Hierarchiestufen hinweg die generelle Wechselbereitschaft in einen neuen Job überraschend hoch und beträgt im Mittel 67 Prozent. Mit einem Jobwechsel wird ein höheres Gehalt angestrebt. Während auf Teamleitungsebene durchschnittlich 18 Prozent mehr Gehalt erwartet werden, sind es bei einer Abteilungsleitung 16 Prozent und 11 Prozent auf der Stufe der Bereichsleitung.

4 | WEITERE GEHALTSASPEKTE

VARIABLE GEHALTSBESTANDTEILE

- ▶ 7 von 10 IT-Beschäftigten erhalten zusätzlich zu ihrem Fixgehalt eine leistungs- oder erfolgsabhängige Zusatzvergütung.
- ▶ Mit steigender Hierarchieebene wächst der Anteil der Beschäftigten mit einem variablen Gehaltsbestandteil.
- ▶ Wie hoch der Prozentuale Anteil der Zusatzvergütung am Gesamteinkommen ist, ist ebenfalls von der Position abhängig.

Viele Unternehmen bieten ihren Mitarbeitenden erfolgsabhängige Zusatzvergütungen oder beteiligen sie am Unternehmenserfolg in Form variabler Gehaltsanteile. Über alle Hierarchiestufen hinweg erhalten 71 Prozent der IT-Beschäftigten variable Gehaltsbestandteile.

Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung erhalten seltener variable Anteile als Führungskräfte. So bekommen 69 Prozent der IT-Fachkräfte variable Anteile.

Auf der Teamleitungsebene sind es bereits 79 Prozent mit einer leistungs- oder erfolgsabhängigen Zusatzvergütung. Noch verbreiteter sind Prämien, Boni und andere Zulagen auf der Abteilungs- (82 %) und der Bereichsleitungsebene (83 %).

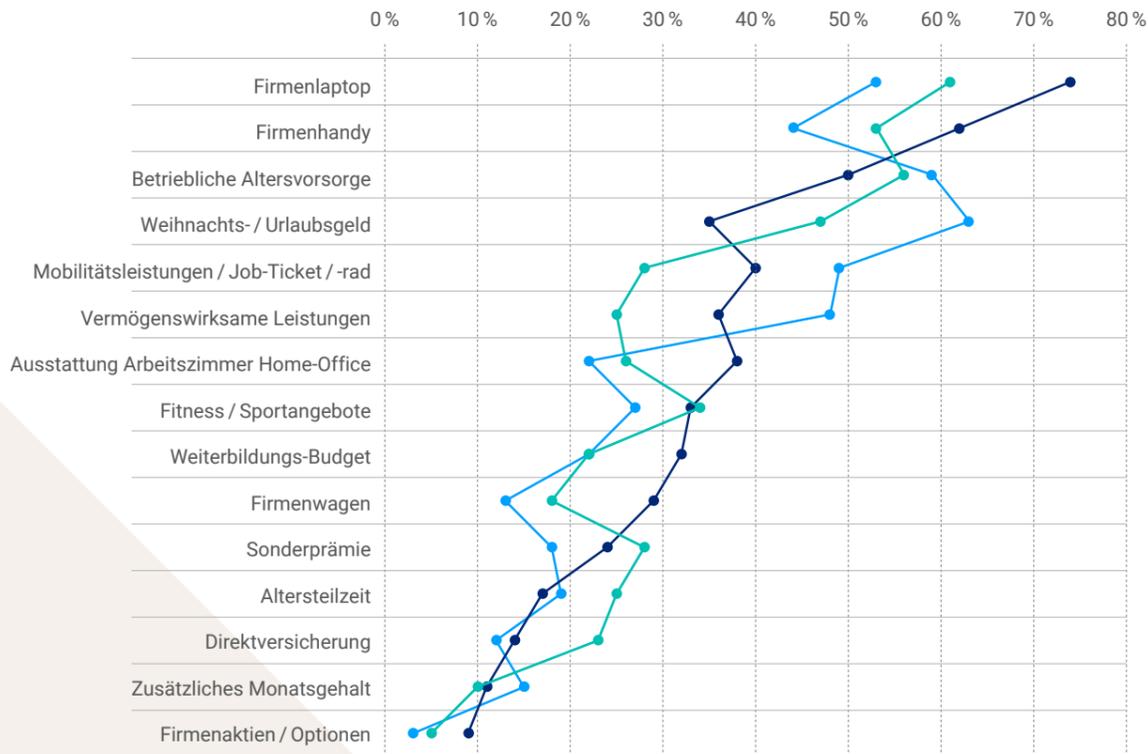
Wenn variable Anteile in der Gehaltsvereinbarung vorgesehen sind, belaufen sich diese für knapp jeden dritten IT-Mitarbeitenden (31 %) auf maximal 7 Prozent vom Bruttogehalt. Weitere 28 Prozent erhalten zwischen 7 und 10 Prozent als erfolgsabhängigen und der Höhe nach veränderlichen Anteil. Für 19 Prozent der IT-Beschäftigten besteht das Gehalt zwischen 10 und 15 Prozent aus einem variablen Anteil, für 20 Prozent liegt dieser Wert zwischen 15 und 30 Prozent. Ein Anteil von über 30 Prozent kommt nur vereinzelt vor.

Vergleicht man die einzelnen Hierarchieebenen miteinander wird eines deutlich: Je höher die Position in der Hierarchie verankert ist, desto stärker beeinflusst der variable Gehaltsanteil die Höhe des zu erzielenden Gesamteinkommens.

Anteil der variablen Gehaltsbestandteile nach Hierarchieebene

Variabler Anteil	Ohne Personalverantwortung	Teamleitung	Abteilungsleitung	Bereichsleitung
Kleiner 5 %	10 %	20 %	11 %	9 %
5 bis 7 %	22 %	16 %	18 %	7 %
7 bis 10 %	28 %	31 %	34 %	21 %
10 bis 15 %	19 %	18 %	20 %	27 %
15 bis 30 %	21 %	14 %	16 %	32 %
Mehr als 30 %	1 %	2 %	1 %	5 %
Mittelwert	12 %	10 %	11 %	15 %

Betriebliche Zusatzleistungen nach Sektoren



Industrie	Dienstleistung	Öffentlicher Sektor
61 %	74 %	53 %
53 %	62 %	44 %
56 %	50 %	59 %
47 %	35 %	63 %
28 %	40 %	49 %
25 %	36 %	48 %
26 %	38 %	22 %
34 %	33 %	27 %
22 %	32 %	22 %
18 %	29 %	13 %
28 %	24 %	18 %
25 %	17 %	19 %
23 %	14 %	12 %
10 %	11 %	15 %
5 %	9 %	3 %

BETRIEBLICHE ZUSATZLEISTUNGEN

- ▶ Firmenlaptop und Firmenhandy sind die am weitesten verbreiteten Zusatzleistungen.
- ▶ Auch Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge werden häufig angeboten.
- ▶ Weihnachts- / Urlaubsgeld bekommen 4 von 10 IT-Beschäftigten.
- ▶ Mit 38 Prozent sind Mobilitätsleistungen wie Jobticket oder Fahrrad-Leasing fast ebenso populär.

Öffentliche Arbeitgeber gewähren ihren Mitarbeitenden am häufigsten eine betriebliche Altersvorsorge (59 %) sowie Weihnachts- / Urlaubsgeld (63 %) – deutlich häufiger als in der Industrie oder dem Dienstleistungsbereich. Im Gegensatz dazu sind Firmenlaptops (53 %) oder -handys (44 %) hier weniger verbreitet als in den anderen beiden Sektoren.

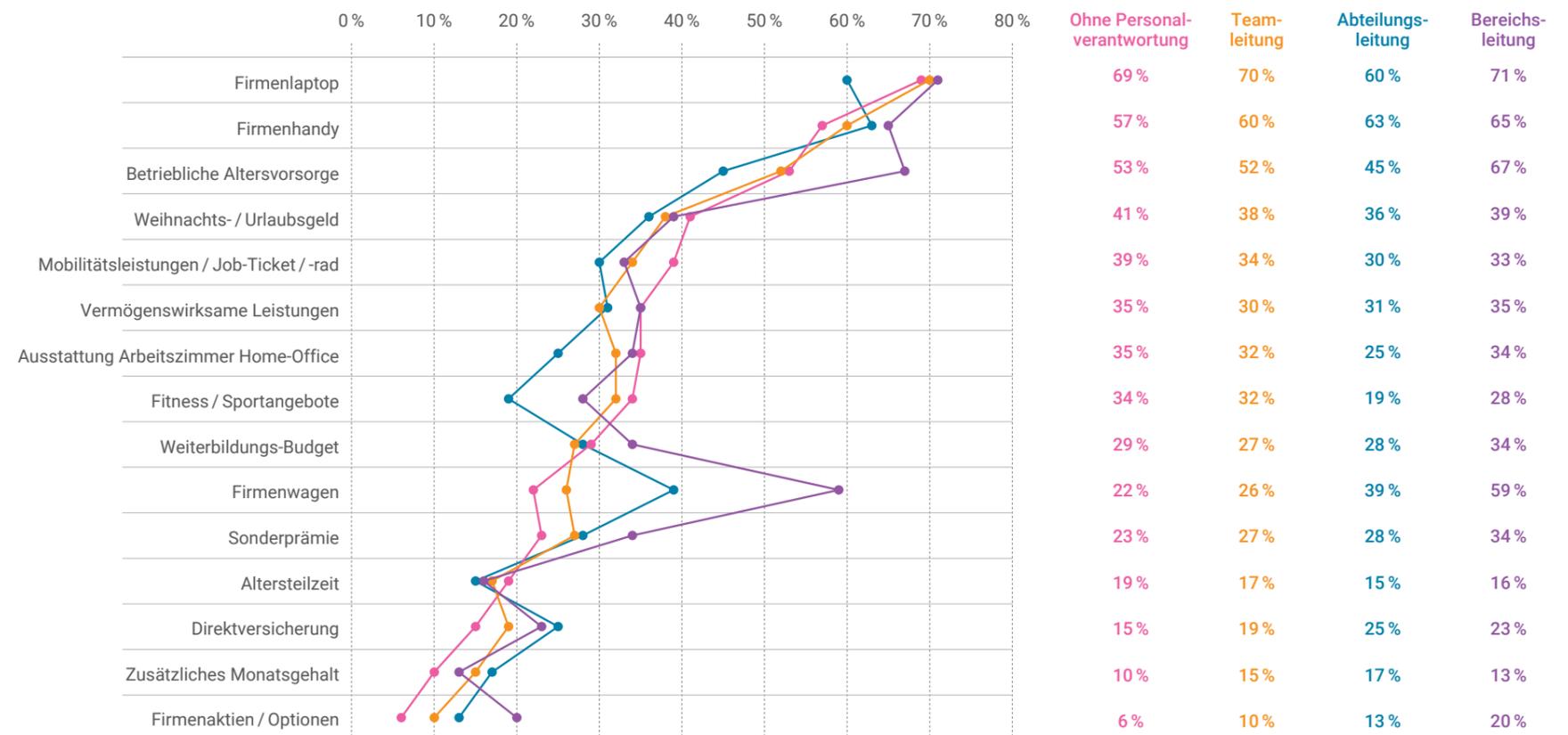
IT-Fach- und Führungskräfte bei Bund, Ländern, Kommunen und öffentlichen Unternehmen profitieren darüber hinaus in höherem Maße von Mobilitätsleistungen (49 %) und vermögenswirksamen Leistungen (48 %).

Bei ihrem Angebot an freiwilligen Leistungen weisen aber auch Industrie- und Dienstleistungsunternehmen einige Unterschiede auf. Auffällig ist, dass Zusatzleistungen in der Dienstleistungsbranche im Allgemeinen häufiger angeboten werden als in der Industrie. Möglicherweise wird damit das insgesamt geringere Gehaltsniveau der Dienstleistungsunternehmen kompensiert. Diese bieten häufiger einen Firmenlaptop (74 % vs. 61 %), die Ausstattung für ein Arbeitszimmer im Home-Office (38 % vs. 26 %) sowie einen Firmenwagen (29 % vs. 18 %) – um nur die größten Unterschiede zu nennen. Demgegenüber punktet die Industrie häufiger mit Weihnachts- und Urlaubsgeld (47 % vs. 35 %) sowie mit speziellen Regelungen zur Altersteilzeit (25 % vs. 17 %).

Darüber hinaus variieren die angebotenen Zusatzleistungen auf den einzelnen Hierarchieebenen. Am weitesten verbreitet bei IT-Beschäftigten ohne Personalverantwortung sind Firmenlaptop und -handy sowie die betriebliche Altersvorsorge. 41 Prozent von ihnen kommen zudem in den Genuss von Weihnachts- / Urlaubsgeld.

Firmenwagen gewinnen ab der Abteilungsleitungsebene stark, Mobilitätsleistungen wie Jobticket oder Jobrad verlieren dagegen mit steigender Hierarchie an Bedeutung. Weitere Leistungen wie Sonderprämien, Direktversicherungen oder Firmenaktien / Optionen sind in nennenswertem Umfang nur bei den oberen Hierarchieebenen verbreitet.

Betriebliche Zusatzleistungen nach Hierarchieebene



GEHALTSANPASSUNGEN 2022 UND 2023

- ▶ Nur etwas mehr als ein Drittel der IT-Fach- und Führungskräfte hat im Jahr 2022 eine Gehaltserhöhung erhalten.
- ▶ Für 2023 erwartet über die Hälfte der IT-Beschäftigten eine durchschnittliche Erhöhung ihrer Bezüge um 6,6 Prozent.

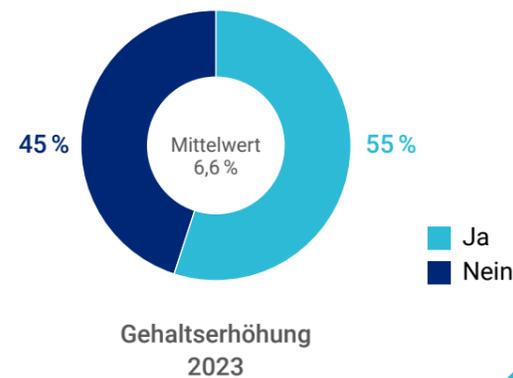
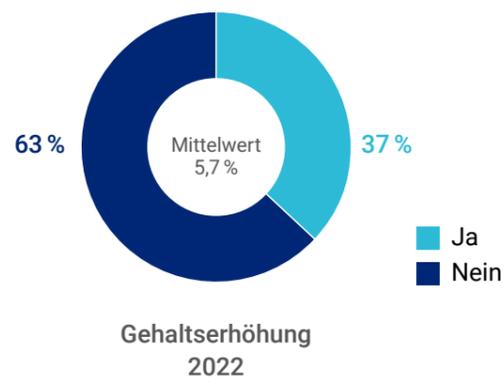
Der Anteil derjenigen, die 2022 eine Gehaltserhöhung erhalten haben, reicht von 35 Prozent auf Teamleitungsebene bis zu 41 Prozent auf Bereichsleitungsebene – die hierarchischen Unterschiede sind somit gering.

Ähnlich verhielt es sich bei der Höhe der Gehaltsanpassung: Die Spanne reicht von 5,5 Prozent bei IT-Beschäftigten ohne Personalverantwortung bis zu 6,1 Prozent auf Ebene der Teamleitenden.

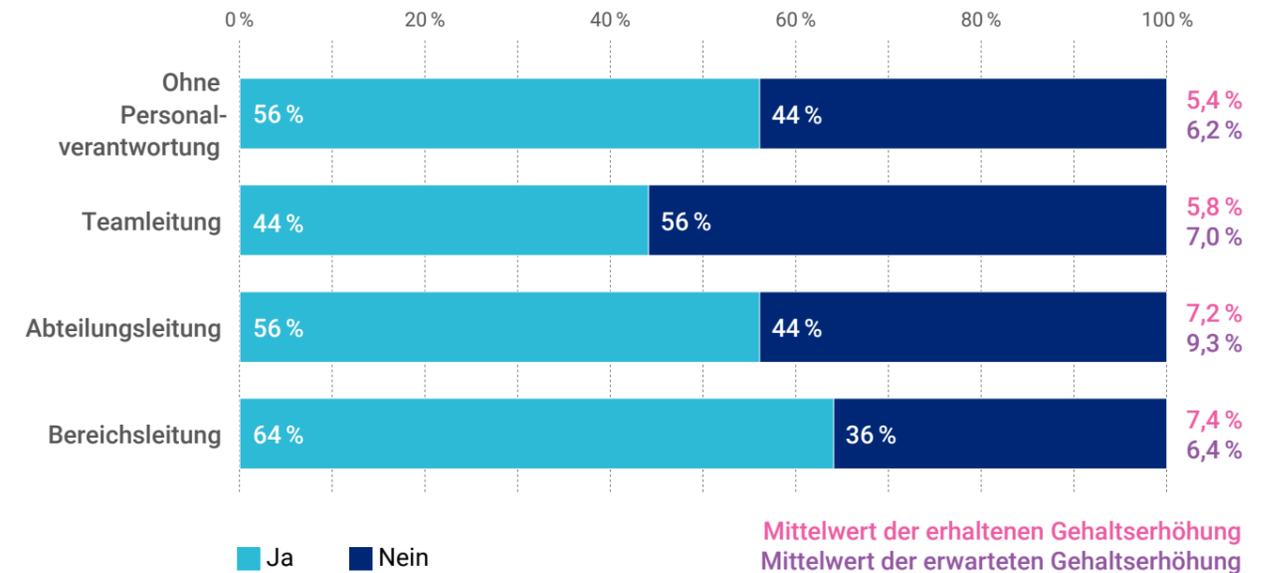
Gehaltsanpassungen 2022 nach Hierarchieebene

Hierarchieebene	Ohne Personalverantwortung	Teamleitung	Abteilungsleitung	Bereichsleitung
Gehaltserhöhung 2022 erhalten (Anteil in %)	37 %	35 %	38 %	41 %
Durchschnittliche Höhe (in %)	5,5 %	6,1 %	5,7 %	5,6 %

Gehaltsanpassungen 2022 und 2023



Gehaltsanpassungen 2023 nach Hierarchieebene



Hinsichtlich einer Gehaltssteigerung sieht es 2023 besser aus als im vergangenen Jahr. 55 Prozent der befragten IT-Fach- und Führungskräfte haben bereits eine Erhöhung erhalten oder rechnen fest damit. Diejenigen, deren Gehalt in diesem Jahr bereits angepasst wurde, verzeichnen im Durchschnitt eine Steigerung um 6,0 Prozent. Wird noch eine Erhöhung erwartet, gehen die Beschäftigten durchschnittlich von 6,9 Prozent aus.

IT-Führungskräfte mit Teamleitungsfunktion gehen dabei im Jahr 2023 am häufigsten leer aus. Nur 44 Prozent von ihnen erhalten oder erwarten ein höheres Gehalt. Im Vergleich dazu berichten 2 von 3 (64 %) Führungskräften auf der Bereichsleitungsebene von einer erhaltenen oder erwarteten Gehaltssteigerung. Die gestiegene Inflation dürfte sicherlich ein Grund dafür sein, dass die Gehälter in diesem Jahr stärker angehoben werden.

INFLATIONS- AUSGLEICHPRÄMIE

- ▶ Über alle Hierarchieebenen hinweg hat ein Drittel aller IT-Beschäftigten bereits Zahlungen zur Inflationsausgleichsprämie erhalten.
- ▶ Durchschnittlich wurden bisher knapp 1.500 Euro an die Beschäftigten ausgezahlt. Dies entspricht der Hälfte des möglichen Betrags.

Um ihre Mitarbeitenden finanziell zu entlasten und den Preisanstieg in Deutschland abzufedern, können Arbeitgeber bis Ende 2024 eine Prämie bis zu 3.000 Euro steuer- und sozialabgabenfrei auszahlen. Einen Anspruch haben die Arbeitnehmenden darauf allerdings nicht. Offen ist, wie viele Unternehmen von dieser Möglichkeit Gebrauch machen.

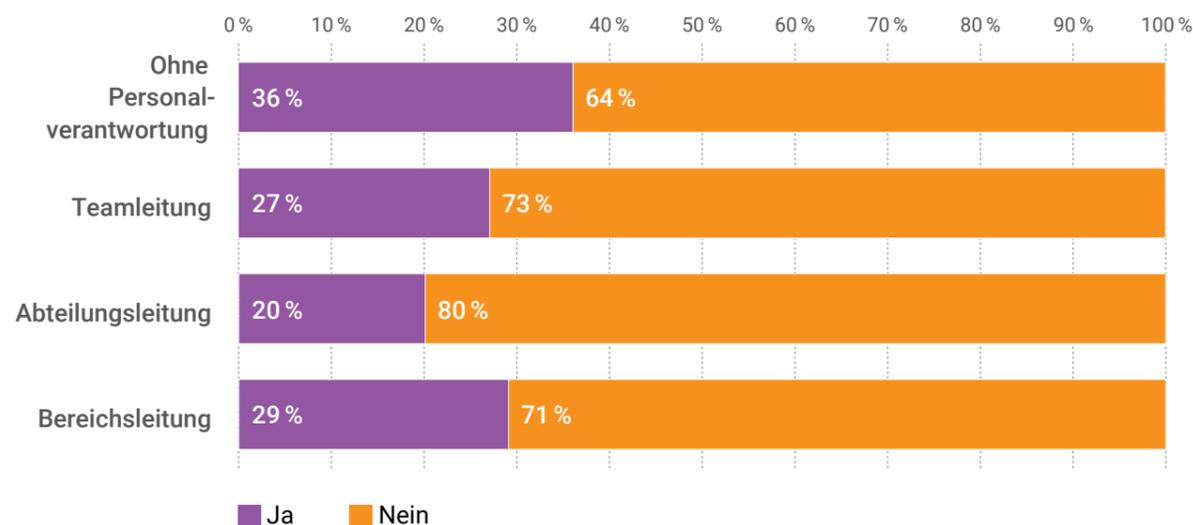
Mit 34 Prozent hat inzwischen jeder dritte IT-Beschäftigte eine Zahlung der Inflationsausgleichsprämie von seinem Arbeitgeber erhalten. Die deutliche Mehrheit der Beschäftigten, 66 Prozent, wurde bisher allerdings nicht über dieses Instrument finanziell entlastet.

Auffällig ist, dass bisher mehr Fach- als Führungskräfte die Prämie erhalten haben. Unter den Führungskräften ist der Anteil der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter mit 20 Prozent bislang am niedrigsten.

Wenn Unternehmen diese Prämie an ihren Mitarbeitenden zahlen, dann annähernd für alle Hierarchieebenen gleich. Bezogen auf die bisherigen Zahlungen zeigen sich keine großen Unterschiede. Die durchschnittliche Spanne reicht von 1.343 Euro (Teamleitung) bis zu 1.481 Euro (Fachkräfte).



Zahlung der Inflationsausgleichsprämie nach Hierarchieebene



ZUSAMMENFASSUNG KAPITEL 4

Beschäftigte im IT-Bereich erhalten insgesamt eine breite Palette freiwilliger betrieblicher Zusatzleistungen. Am weitesten verbreitet sind Firmenlaptop, Firmenhandy und die betrieblicher Altersvorsorge sowie, mit einigem Abstand, Weihnachts- / Urlaubsgeld.

Mit Blick auf die Hierarchieebene lässt sich feststellen, dass sich betriebliche Zusatzleistungen für IT-Beschäftigte ohne Personalverantwortung und Teamleitung kaum unterscheiden. Ab Abteilungsleitungsebene sieht es anders aus: Deutlich steigend ist die Bedeutung von Firmenfahrzeug und Direktversicherungen. Für Führungskräfte der Bereichsleitung haben betriebliche Altersvorsorge, Firmenwagen, Sonderprämien und Firmenaktien / -optionen eine signifikant höhere Bedeutung.

Variable Gehaltsbestandteile sind auch in der IT-Arbeitswelt weit verbreitet. Über alle Hierarchiestufen hinweg beinhaltet die Gesamtvergütung für 71 Prozent der Mitarbeitenden auch einen variablen Anteil. Bei Führungskräften der Bereichsleitung steigt dieser Anteil auf 83 Prozent, wobei die Höhe ihrer Zusatzvergütung im Mittel rund 15 Prozent beträgt.

Im Jahr 2022 bekamen 37 Prozent der Beschäftigten im IT-Bereich eine Gehaltserhöhung von durchschnittlich 5,7 Prozent. In diesem Jahr rechnen deutlich mehr mit einer Anpassung ihrer Bezüge. Mehr als die Hälfte der IT-Beschäftigten (55%) konnte im laufenden Jahr bereits eine Gehaltserhöhung verzeichnen oder rechnet fest damit. Auf Ebene der Teamleitung sind es allerdings nur 44 Prozent, auf Ebene der Bereichsleitung immerhin 64 Prozent, die von einer Gehaltserhöhung profitieren. Wurde das Gehalt schon angepasst, betrug die durchschnittliche Erhöhung 6,0 Prozent. Erfolgt die Anpassung später im Jahr, wird eine Steigerung von 6,9 Prozent erwartet..

Gut ein Drittel der IT-Beschäftigten hat vom Arbeitgeber bereits den steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleich erhalten, am häufigsten IT-Fachkräfte ohne Personalverantwortung. Ihnen wurde mit durchschnittlich 1.481 Euro die höchste Prämie gezahlt, die IT-Mitarbeitende bisher erhalten haben.

Hays

Willy-Brandt-Platz 1–3
68161 Mannheim
T: +49 621 1788 0
F: +49 621 1788 1299
info@hays.de
www.hays.de

Unsere Niederlassungen
finden Sie unter
www.hays.de/standorte

© Copyright Hays plc, 2023. HAYS, die H-Symbole für das Unternehmen und die jeweilige Branche, Recruiting Experts Worldwide, das Logo Hays Recruiting Experts Worldwide und Powering the World of Work sind eingetragene Markenzeichen der Hays plc. Die H-Symbole für das Unternehmen und die jeweilige Branche sind Originaldesigns, die in vielen Ländern geschützt sind. Alle Rechte vorbehalten.