



**GEHALTSSTUDIE
2015**



INFORMATION TECHNOLOGY

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	3
ÜBER DIE STUDIE	4
ZUSAMMENSETZUNG DER STICHPROBE.....	4
KERNERGEBNISSE.....	7
ERGEBNISSE IM EINZELNEN	8
POSITIONEN AUF EINEN BLICK	10
ÜBER MICHAEL PAGE.....	11
KONTAKT	13

EINLEITUNG

Mit der Digitalisierung der gesamten Wirtschaft und der wachsenden Vernetzung durch das Internet gewinnt die IT enorm an Bedeutung.

Unternehmen nutzen mobile Kommunikation, Cloud Computing sowie Big Data Analytics, um die Kundenansprache, interne Abläufe oder ganze Geschäftsmodelle zu optimieren. Städte wie Berlin und Hamburg sind Hotspots des deutschen E-Commerce Marktes mit einer lebendigen, auch international anerkannten, Start-Up Szene. Die Forschung und Entwicklung im Bereich Internet of Things (IoT) ist in vollem Gange.

Kurzum: Die Wertschöpfung, ob in der Industrieproduktion oder direkt in einem E-Commerce-Unternehmen, ist zunehmend digital.

Da überrascht es nicht, dass IT-Experten zu den gefragtesten Fach- und Führungskräften auf dem Arbeitsmarkt gehören. Sie sind längst keine „Kostenstelle“ mehr, sondern vielmehr ein entscheidender Wettbewerbsfaktor für jedes Unternehmen.

Im Rahmen unserer langjährigen Vermittlungsexpertise von Fach- und Führungskräften im Bereich Information Technology beobachten wir, dass der „War for Talents“ aktuell vor allem bei den Fachkräften herrscht – ein Führungskräfte-mangel ist jedoch absehbar.

Doch wie wirken sich die wertschöpfende Rolle und der hohe Bedarf an IT-Experten auf deren Gehaltskonto aus?

Aktuelle Zahlen liefert diese Gehaltsstudie von Michael Page. Sie informiert IT-Experten wie auch Unternehmen über marktübliche Gehälter in den Bereichen **Software Entwicklung, IT Operations, IT Projekt Management, ERP Beratung** und bereichsübergreifenden **IT Management Positionen**.

Bei der Erhebung haben wir uns auf folgende zwei Bereiche konzentriert:

- Führungskräfte
- Spezialisten

Aktuelle IT-Trends in Unternehmen



Internet of Things (IoT)
/ Industrie 4.0



Big Data



Cloud Computing



E-Commerce und FinTech



Mobile Development



Insourcing



Einführung neuer
Programmiersprachen



UI / UX Design

Unternehmensaktivitäten zu Employer Branding und Mitarbeiterbindung im IT-Umfeld

- Sabbaticals
- Weiterbildungen
- Angebot für die Work-Life Balance (u.a. Fitnessstudio-Mitgliedschaften, gemeinsame Sportevents, Obstkorb, Tischfußball, flexible Arbeitszeiten)
- CSR-Aktivitäten des Unternehmens
- Home-Office

ÜBER DIE STUDIE

Zielsetzung

Ein gutes Arbeitsklima, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten oder eine ausgewogene Work-Life-Balance: Ausschlaggebend für die Wahl eines Arbeitgebers ist nicht allein der Verdienst. Dennoch trägt ein angemessenes Gehalt maßgeblich zur Jobzufriedenheit bei. Welcher Arbeitgeber ist also monetär attraktiv? Wo erwarten Berufseinsteiger die besten

Gehaltsperspektiven? Eine Orientierungshilfe bietet diese Studie. Ihr Ziel ist es, eine differenzierte Gehaltsübersicht für Fach- und Führungskräfte in der IT zu liefern, die ebenfalls Unterschiede nach Unternehmensgröße, Funktionsbereich, Branche und Alter berücksichtigt.

Methode

Die Michael Page Gehaltsstudie Information Technology 2015 basiert auf 827 Kandidatengesprächen, die in einem Zeitraum von Januar bis Juli 2015 durchgeführt wurden.

Alle Gehaltszahlen verstehen sich als Durchschnitts-Bruttogehalt (Fixgehalt in Euro) und berücksichtigen Zusatzleistungen in Form von variablen Anteilen (beispielsweise Boni und Tantiemen) sowie Firmenwagen (pauschal angesetzt mit 10.000 EUR).

Die folgenden Gehaltsangaben sind daher nur Näherungswerte, die im individuellen Vergleich abweichen können und für die diese Studie keinen Anspruch auf absolute Vollständigkeit und Richtigkeit für den Einzelfall erheben kann.

Zur besseren Lesbarkeit der Studie werden Personengruppen in einer neutralen Form angesprochen, wobei immer sowohl männliche als auch weibliche Personen gemeint sind.

ZUSAMMENSETZUNG DER STICHPROBE

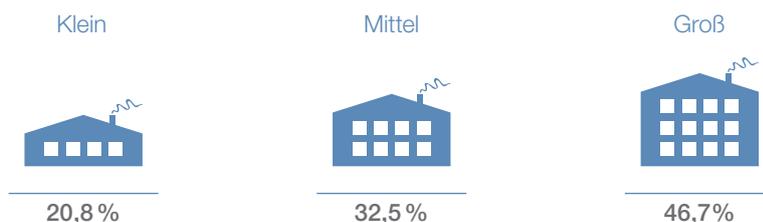
Um ein möglichst realistisches Bild marktgerechter Gehälter zu zeichnen, berücksichtigt diese Studie neben den durchschnittlichen Jahresgehältern auch folgende personen- und arbeitgeberbezogene Einflussfaktoren des Gehalts:

- Unternehmensgröße
- Funktionsbereich
- Branche
- Alter

Gehaltsfaktor Unternehmensgröße

Mittelstand oder Dax-Konzern? Wo macht sich das eigene Know-how am besten bezahlt? Dazu wurden die Unternehmen in drei Größen unterteilt: kleine Betriebe mit weniger als 200 Mitarbeitern, mittelgroße Betriebe mit 200 bis 2.000

Mitarbeitern und große Unternehmen mit mehr als 2.000 Mitarbeitern, zu denen unter anderem auch die DAX-Unternehmen gehören. Die meisten Teilnehmer (47 %) sind in großen Unternehmen tätig.



Gehaltsfaktor Funktionsbereich

Bedeutet Verantwortung gleich mehr Gehalt? Dazu wurden die Positionen in zwei Funktionsbereiche gegliedert:

Führungskräfte (disziplinarische Führung, strategische Verantwortung, Budgetverantwortung, Prokura, Handlungsvollmacht) und **Spezialisten** (keine disziplinarische Personalverantwortung, fachliche Führung, rein operativer Fachbezug). Bei den Positionstiteln werden die geläufigsten genutzt; Abweichungen zwischen den Unternehmen sind möglich.

Führungskräfte



43 %

Spezialisten



57 %

Führungskräfte mit disziplinarischer Führungsverantwortung

Der Anteil der Studienteilnehmer in Führungspositionen beträgt 43 %.

Vertretene Positionstitel sind:

- Chief Information Officer / Chief Technology Officer / IT-Leiter
- Bereichsleiter
- Projektmanager
- Architekt
- Service Manager
- ERP Berater
- Softwareentwickler
- Webentwickler und -designer
- Systemadministrator
- Qualitätssicherung / Testmanager

Spezialisten ohne disziplinarische Führungsverantwortung

Mit 53 % zählt die Mehrheit der Teilnehmer zu den Spezialisten.

Vertretene Positionstitel sind:

- Projektmanager
- Architekt
- Service Manager
- ERP Berater
- Softwareentwickler
- Webentwickler und -designer
- Systemadministrator
- Qualitätssicherung / Testmanager

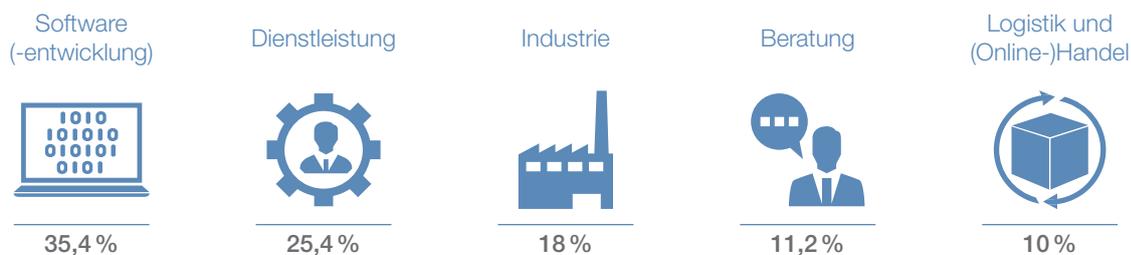
Warum die teilweise „gleich klingenden“ Titel?

Von uns befragte Spezialisten, die gleichzeitig disziplinarische Führungsverantwortung haben, wurden in der Studie den Führungskräften zugeordnet.

Gehaltsfaktor Branche

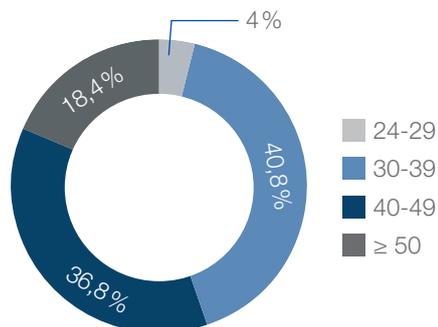
In welcher Branche lohnt es sich am meisten als IT-Experte zu arbeiten? Diese Studie wirft einen Blick auf die Top-5-Branchen, in denen IT-Spezialisten am stärksten nachgefragt wer-

den und die dementsprechend am attraktivsten für sie sind. Die von uns befragten Studienteilnehmer sind dabei in der Mehrheit (35,4 %) im Bereich Software(-entwicklung) tätig.



Gehaltsfaktor Alter

Klettert der Verdienst automatisch mit dem Alter? Dazu wurden die Studienteilnehmer in 4 Altersgruppen unterteilt: 24 bis 29 Jahre, 30 bis 39 Jahre, 40 bis 49 Jahre und ab 50 Jahre. Mit 78 % sind die 30- bis 49-Jährigen am stärksten vertreten.



Gehaltsfaktor Geschlecht

Wir verzichten in dieser Studie auf eine Analyse hinsichtlich des Geschlechts, da durch den geringen Anteil an weiblichen Teilnehmern im Bereich IT – insgesamt nur 8 % – keine wirklich valide Aussage getroffen werden kann.

KERNERGEBNISSE

Fach- und Führungskräfte im Bereich IT verdienen bundesweit ein durchschnittliches Bruttojahresgehalt von 65.000 EUR. Zählt man die Zusatzleistungen hinzu, kommen sie im Schnitt auf ein Jahresgehalt von 81.600 EUR – wobei bei diesem Wert der Firmenwagen, wenn er zum Leistungspaket gehört, enthalten ist.

Erwartungsgemäß hat die Unternehmensgröße einen Einfluss auf den Verdienst. Das jährliche Fixgehalt variiert um ca. 11 %, so dass Fach- und Führungskräfte mit einer Gehaltsspanne zwischen 61.300 EUR in kleinen Unternehmen und bis zu 68.000 EUR in großen Unternehmen rechnen können.



Was auch nicht überraschen dürfte ist, dass ein Mehr an Verantwortung auch höher vergütet wird. Top-Verdiener in der IT sind demnach die Führungskräfte mit durchschnittlich rund 80.000 EUR Jahresbruttogehalt, Fachspezialisten hingegen verdienen durchschnittlich rund 54.000 EUR (ohne Zusatzleistungen). Deutlich kleiner fallen die Unterschiede beim Thema Zusatzleistungen aus: Führungskräfte können

mit einem variablen Gehaltsanteil von durchschnittlich 19 % rechnen, Spezialisten mit durchschnittlich 15 %. Allerdings ist zu beobachten: je größer der Verantwortungsbereich, desto häufiger gibt es Zusatzleistungen. In der Regel erhält jede zweite Führungskraft Zusatzleistungen, bei den Spezialisten ist es jeder Vierte.

DURCHSCHNITTliches FIXGehALT IN EUR



DURCHSCHNITTliches GEGehALT INKL. ZUSATZLEISTUNGEN IN EUR



ERHALT VON ZUSATZLEISTUNGEN NACH FUNKTIONSBEREICH



ERGEBNISSE IM EINZELNEN

Alter und Berufserfahrung zahlen sich gleichermaßen für Fach- und Führungskräfte aus – wenn auch mit deutlichem Unterschied: IT-Führungskräfte starten ihre Karriere üblicherweise mit Mitte 30 und machen einen besonders starken Gehaltssprung mit 10 bis 20 Jahren Berufserfahrung.

Berufsstart bei den Spezialisten ist im Schnitt mit Mitte 20 und einem jährlichen Fixgehalt von rund 45.000 EUR. Anders als bei den Führungskräften steigt es mit den Jahren tendenziell eher gleichmäßig – insgesamt um durchschnittlich 12 %.

GEHALT NACH ALTER

	Durchschnittliches Fixgehalt in EUR			
	24-29	30-39	40-49	≥50
Führungskraft	K.A	71.800	82.900	84.100
Spezialist	44.800	50.100	57.400	62.700

Eine interessante Beobachtung lässt sich beim Durchschnittsalter von IT-Führungskräften machen:

Während Führungskräfte in klassischen Branchen überraschenderweise gleich alt sind (durchschnittlich zwischen 44 und 45 Jahren), sind Führungskräfte beispielsweise im Bereich E-Commerce mit durchschnittlich 39 Jahren deutlich jünger. Ein Grund dafür ist, dass besonders in der Welt der

Start-ups die Geschäftsführer meist selbst jünger sind. Außerdem sind die Technologien in der Regel relativ neu, das Wachstum steil und die Budgets für erfahrene Mitarbeiter knapp. Alles zusammen erfordert letztlich einen gewissen Mut – eben auch zu neuen Personalstrategien.

Durchschnittsalter von Führungskräften nach Branchen

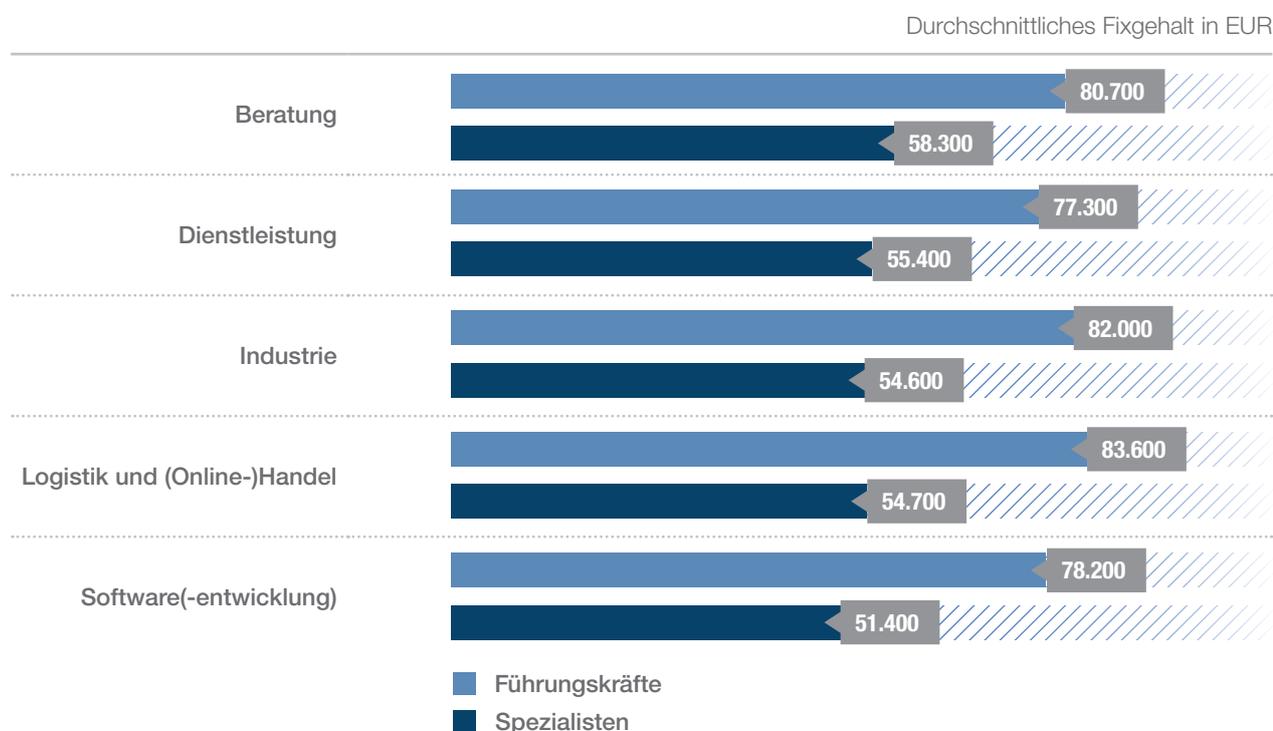


* Der E-Commerce-Sektor wurde aus der Branche Logistik und (Online-)Handel herausgezogen und wird hier separat betrachtet.

Vergleicht man die Branchen, so können sich Führungskräfte im Bereich Logistik und (Online-)Handel die besten Gehaltschancen ausrechnen: mit 83.600 EUR liegt das durchschnitt-

liche Jahresgehalt (ohne Zusatzleistungen) hier an der Spitze des Gehaltsspektrums – dicht gefolgt von 82.000 EUR in der Industrie.

GEHALT NACH BRANCHE



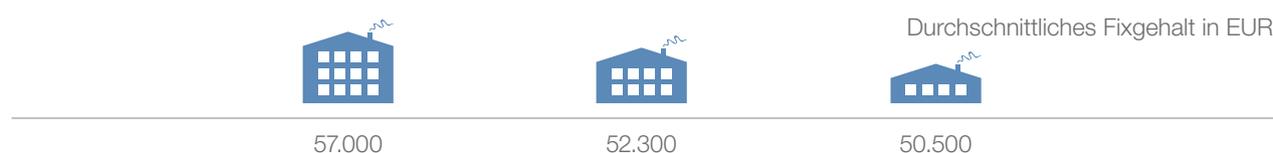
Dieses Ergebnis mag zunächst überraschen. Es zeigt jedoch, wie positiv sich die sehr hohen Investitionen (Private Equity / Venture Capital) gerade im Bereich der E-Commerce-Start-ups auf die Gehälter der stark begehrten Füh-

rungskräfte auswirken. Und wo ist es für IT-Spezialisten am lukrativsten? Mit Abstand in der Beratungsbranche, gefolgt vom Dienstleistungssektor.

GEHALT NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE



GEHALT NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE FÜR SPEZIALISTEN



Spezialisten profitieren darüber hinaus von der Unternehmensgröße: je größer ihr Arbeitgeber, desto höher das Gehaltsniveau. Interessanterweise trifft dies nicht auf Führungskräfte zu. Bei ihnen hat die Unternehmensgröße keinen zwangsläufig

positiven Einfluss auf ihre Gehaltshöhe. Der Gehaltsunterschied zwischen kleinen, mittleren und großen Unternehmen liegt im Schnitt bei 3 %.

POSITIONEN AUF EINEN BLICK

FUNKTIONSBEREICH FÜHRUNGSKRÄFTE

	MIN*	MAX*	Ø Fixgehalt in EUR	Ø Gehalt inkl. Zusatzleistungen in EUR
Chief Information Officer / Chief Technology Officer / IT-Leiter	100.000	180.000	131.100	151.200
Bereichsleiter	55.000	135.000	89.400	102.000
Projektmanager	50.000	120.000	71.400	83.500
Architekt	60.000	110.000	78.100	91.700
Service Manager	50.000	95.000	71.900	82.900
ERP Berater	55.000	102.000	78.800	86.500
Softwareentwickler	50.000	75.000	63.100	72.900
Webentwickler und -designer	50.000	74.300	61.500	65.300
Systemadministrator	35.000	65.000	49.900	59.800
Qualitätssicherung / Testmanager	42.000	90.000	61.000	66.800

FUNKTIONSBEREICH SPEZIALISTEN

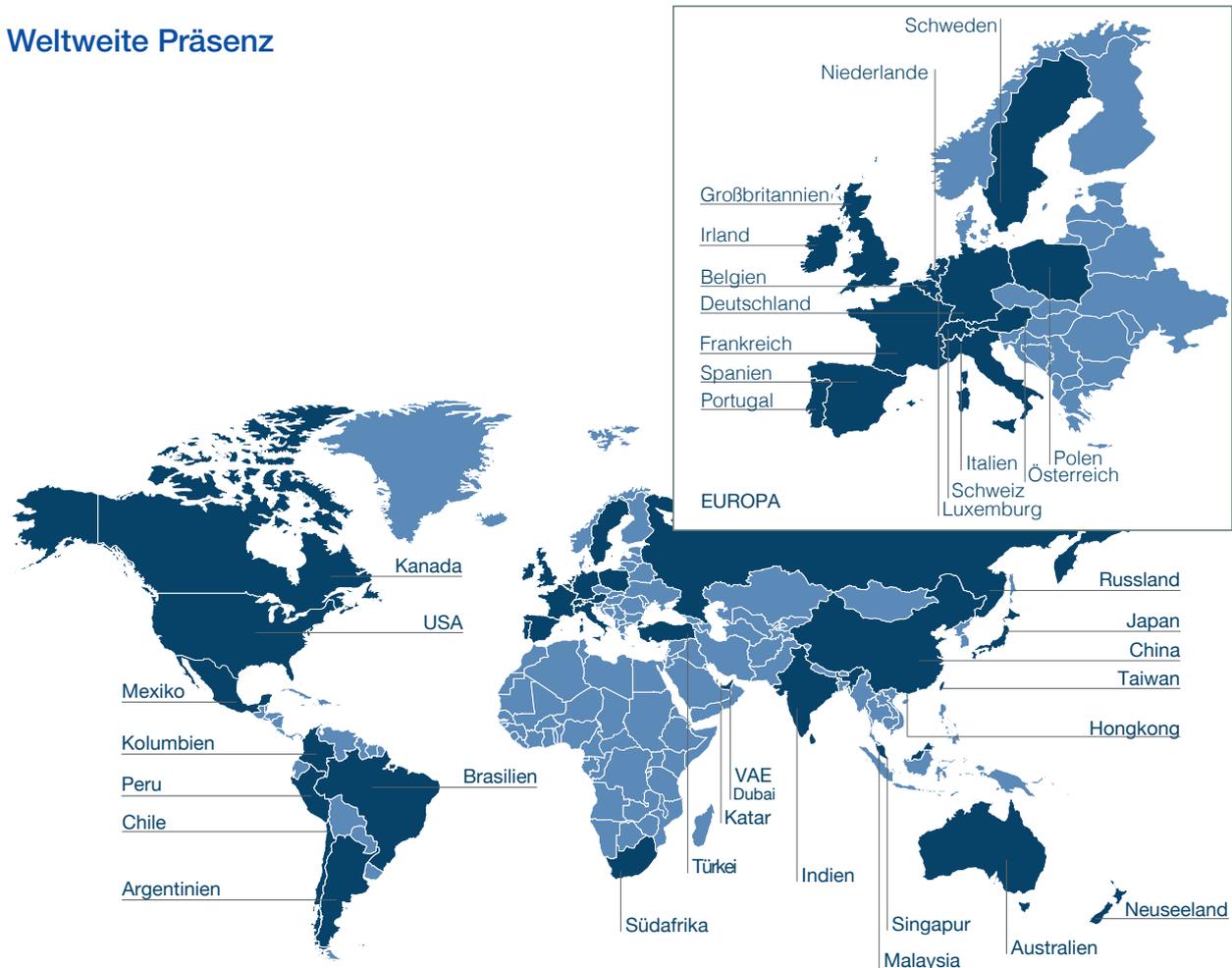
	MIN*	MAX*	Ø Fixgehalt in EUR	Ø Gehalt inkl. Zusatzleistungen in EUR
Projektmanager	40.000	90.000	65.200	74.000
Architekt	55.000	100.000	73.800	79.400
Service Manager	40.000	85.000	62.300	71.000
ERP Berater	42.000	90.000	62.800	73.000
Softwareentwickler	35.000	77.000	51.900	63.800
Webentwickler und -designer	30.000	70.000	49.400	61.400
Systemadministrator	30.000	55.000	41.700	51.400
Qualitätssicherung / Testmanager	34.000	49.500	44.000	47.400

* Gehaltsangaben exklusive Zusatzleistungen

ÜBER MICHAEL PAGE

Michael Page gehört zur PageGroup, eine der weltweit führenden Personalberatungsgruppen, mit über 5.600 Mitarbeitern in 153 Büros in 35 Ländern.

Weltweite Präsenz



Seit mehr als 20 Jahren sind wir erfolgreich in der Vermittlung von Fach- und Führungskräften sowohl für Festanstellungen als auch für Interimslösungen in Deutschland tätig.

Als Recruiting-Spezialisten vermitteln wir unseren Kandidaten keine Jobs, sondern nachhaltige Karrieren. Wir besetzen keine Stellen, sondern sichern durch passgenaue Kandidaten

die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen mit einer einzigartigen Expertise:

Jeder Berater verfügt über langjährige Erfahrung und ist gleichzeitig auf bestimmte Funktionen spezialisiert. Kandidaten wie Kunden profitieren von unseren einschlägigen Branchen- und Marktkenntnissen sowie von einem großen weltweiten Netzwerk.

Michael Page ist bundesweit in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München und Stuttgart vertreten und auf folgende Geschäftsbereiche spezialisiert:

- Engineering & Manufacturing
- Finance & Accounting
- Financial Services
- Healthcare & Life Sciences
- Human Resources
- Information Technology
- Interim
- Procurement & Supply Chain
- Property & Construction
- Sales & Marketing

Michael Page Information Technology

Die IT spielt eine immer wichtigere Rolle für Geschäftsprozesse und trägt somit unmittelbar zum Unternehmenserfolg bei.

Gute Nachrichten also für IT-Profis: Nicht nur der Bedarf nach ihrem Know-how steigt stetig – auch die Bandbreite der Aufgaben und Anforderungen wächst und somit ihre Karrierechancen.

Und die Unternehmen? Diejenigen, denen es gelingt, die richtigen IT-Experten für sich zu gewinnen, werden mit Sicherheit

von den Wachstums- und Erlösmöglichkeiten durch die Digitalisierung und die neuen Technologien profitieren.

Ob anstehende Gehaltsverhandlungen oder die Planung von Budgets und Personalstrategien: Wir hoffen, diese Studie trägt zu einer nachhaltigen Win-win-Situation für IT-Mitarbeiter und Unternehmen bei.

Wenn wir Ihnen darüber hinaus mit Rat und Tat bei beruflichen oder personellen Herausforderungen zur Seite stehen können, freuen wir uns über Ihre Kontaktaufnahme.

KONTAKT

Düsseldorf (Zentrale)

Carl-Theodor-Straße 1
40213 Düsseldorf
Tel.: +49 211 17722-0
Fax: +49 211 17722-4099
E-Mail: mp.duesseldorf@michaelpage.com

Berlin

Gendarmenmarkt
Markgrafenstraße 35
10117 Berlin
Tel.: +49 30 400047-0
Fax: +49 30 400047-3199
E-Mail: mp.berlin@michaelpage.com

Frankfurt am Main

Westend Carree
Grüneburgweg 16-18
60322 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 50778-0
Fax: +49 69 50778-6099
E-Mail: mp.frankfurt@michaelpage.com

Hamburg

Neuer Dovenhof
Brandstwiete 1
20457 Hamburg
Tel.: +49 40 325074-0
Fax: +49 40 325074-2099
E-Mail: mp.hamburg@michaelpage.com

München

Renaissance Haus
Arnulfstraße 19
80335 München
Tel.: +49 89 66597-0
Fax: +49 89 66597-8099
E-Mail: mp.muenchen@michaelpage.com

Stuttgart

Königsbau
Bolzstraße 3
70173 Stuttgart
Tel.: +49 711 72231-7000
Fax: +49 711 72231-7099
E-Mail: mp.stuttgart@michaelpage.com

www.michaelpage.de

Part of
PageGroup