

# Vergütungsstudie IT-Funktionen 2016/2017

**COMPENSATION PARTNER**  
Hoheluftchaussee 18  
20253 Hamburg

[www.compensation-partner.de](http://www.compensation-partner.de)  
[info@compensation-partner.de](mailto:info@compensation-partner.de)

Tel.: +49 40 52 10 475-0  
Fax: +49 40 42 10 475-25

Unterstützt durch

**COMPUTERWOCHE**

## Impressum / Copyright

Herausgeber COP CompensationPartner GmbH  
Hoheluftchaussee 18  
D-20253 Hamburg  
Telefon: 040-42 10 47 5-0  
E-Mail: [koose@compensation-partner.de](mailto:koose@compensation-partner.de)

COP CompensationPartner ist eine 100%ige Tochter von  
PMSG PersonalMarkt Services GmbH  
D-20253 Hamburg

Studienkonzeption  
und -auswertung COP CompensationPartner GmbH  
Hoheluftchaussee 18  
D-20253 Hamburg

Projektleitung Kerstin Koose, PersonalMarkt

Die Studie und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Eine Verwertung ohne Einwilligung der Herausgeber ist strafbar. Alle Daten wurden mit größter Sorgfalt recherchiert und ausgewertet. Für Irrtümer wird jedoch keine Haftung übernommen.

© CompensationPartner, Hamburg

Alle Rechte vorbehalten

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Besonderer Vorteil für Teilnehmer</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Methodik und Datenerhebung</b> .....	<b>6</b>
<b>3. Benutzerhinweise</b> .....	<b>7</b>
<b>4. Branchenindex 2016</b> .....	<b>8</b>
<b>5. Die Stellenprofile</b> .....	<b>9</b>
<b>6. Compensation-Partner Jobgrades (Auszug)</b> .....	<b>11</b>
<b>7. Vergütungsdaten Führungskräfte</b> .....	<b>13</b>
1. IT-Leitung .....	14
2. Gesamt IT-Projektleitung .....	21
3. IT-Beratung, Analyse, Konzeption .....	28
4. SAP-Beratung .....	35
5. Softwareentwicklung Backend .....	42
6. SAP-Entwicklung .....	49
7. Softwareentwicklung Mobile .....	56
8. IT-Sicherheit .....	63
9. System- und Netzadministration .....	70
10. Anwender Support .....	77
11. Softwareentwicklung Frontend .....	84
12. Software / gesamte EDV Qualitätswesen .....	91
<b>8. Fach- und Spezialistenstellen</b> .....	<b>99</b>
1. IT-Leitung .....	100
2. Gesamt IT-Projektleitung .....	107
3. IT-Beratung, Analyse, Konzeption .....	114
4. Scrum Master .....	121
5. SAP-Beratung .....	128
6. Softwareentwicklung Backend .....	135
7. SAP-Entwicklung .....	142
8. User Experience, Konzept .....	149
9. Softwareentwicklung Mobile .....	156
10. IT-Sicherheit .....	163
11. System- und Netzadministration .....	170
12. Datenbank-Administration .....	177
13. Anwender Support .....	184
14. DV-Schulung .....	191
15. Softwareentwicklung Frontend .....	198
16. Web-Design .....	205
17. Software / gesamte EDV Qualitätswesen .....	212

# 1. Besonderer Vorteil für Teilnehmer

Studienteilnehmer profitieren von einer kostenlosen und auf das jeweilige Unternehmen abgestimmten individuellen Auswertung (siehe Grafik unten), die nur für teilnehmende Unternehmen erstellt werden kann.

teilnehmenden Unternehmen aufzuzeigen, wie sich das Niveau der im Unternehmen gezahlten Gehälter zu denen des Marktes verhält. (vgl. die untenstehende Grafik).

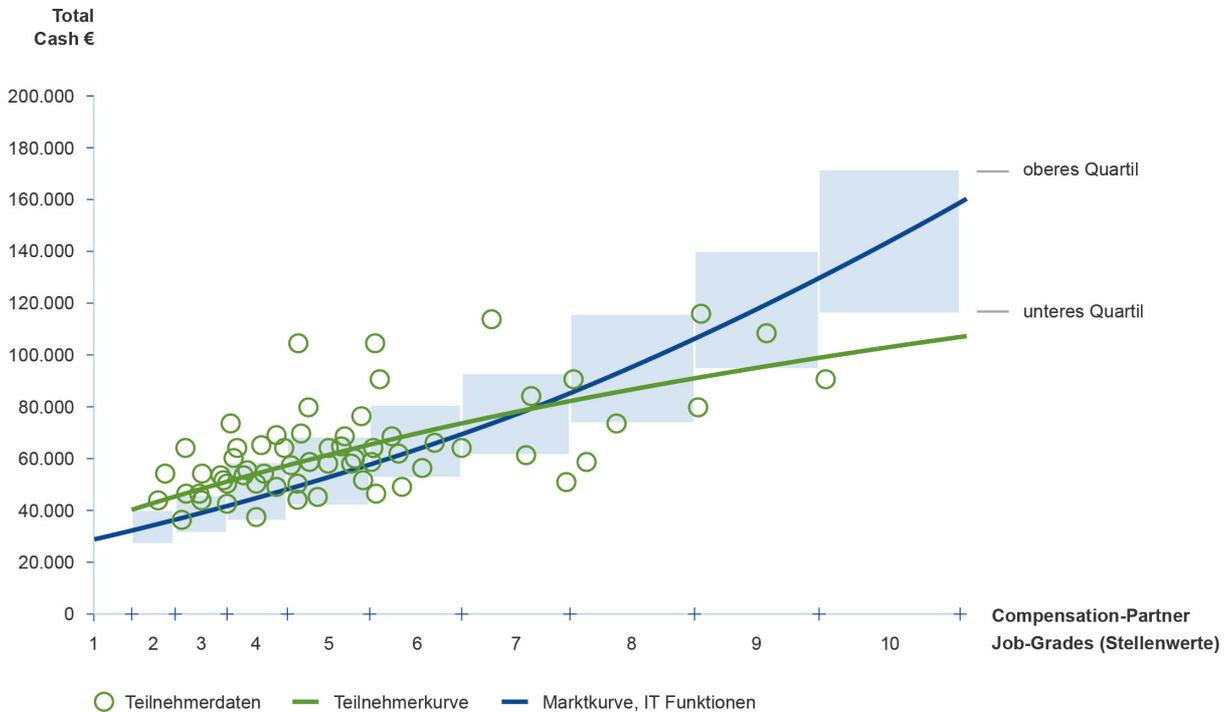
In unseren online verfügbaren Fragebogen ist unsere analytische Compensation-Partner-Stellenbewertung integriert. Mit Hilfe dieser Methodik ist es uns möglich, eine Vergleichbarkeit von Stellen nicht nur anhand der Stellentitel, sondern auch anhand des Stellenwerts (Anforderungswerts) herzustellen. Der Stellenwert ergibt sich aus Komplexität der Stelle, Verantwortungsrahmen und zahlreichen weiteren Parametern. So können alle Stellen in ein allgemein gültiges System von Stellenwertigkeiten (oder „Jobgrades“) eingeordnet werden: Der Stellenwert für einen „Softwareentwickler“ kann bei gleichem Stellentitel beispielsweise niedrig oder hoch sein.

Unsere analytische Stellenbewertung ist in einem aufwändigen Entwicklungsprozess von Grund auf neu erstellt und in unsere Fragebögen integriert worden und stellt ein Alleinstellungsmerkmal unserer Datenbank dar.

Berücksichtigt werden im Rahmen des analytischen Ansatzes Bewertungskriterien, die die Anforderungen einer Stelle an Planung und Koordination, Kommunikation, Soziale Kompetenz, Strategie und Problemlösung, Komplexität und Schwierigkeitsgrad sowie die finanzielle Ergebnisverantwortung bewerten.

Diese Verknüpfung von Stellenwert und Höhe des Gehalts ermöglicht es uns, jedem an der Studie

In der Grafik wird das Niveau der im Unternehmen gezahlten Gehälter (grüne Kurve) den marktüblichen Gehältern (blaue Kurve) gegenübergestellt.



**Erläuterung der Grafik**

Die Kurven stellen den Trend durch die Einzeldaten dar. Die Unternehmenskurve repräsentiert alle Gehalts- und Stellenwertdaten des Unternehmens, die Marktkurve repräsentiert alle Daten, die in die Studie eingeflossen sind.

Der Stellenwert eines Datensatzes wird auf der X-Achse, das Gehalt auf der Y-Achse abgetragen. Die sich so ergebende „Punktewolke“ wird zum Trend zusammengefasst und als Kurve dargestellt. Dies ergibt für die Marktdaten wie auch für die Unternehmensdaten jeweils eine Kurve, die wir in einem Diagramm zeigen können und somit dem Teilnehmer auf einen Blick verdeutlichen, wie sich sein Gehaltsgefüge zum Markt verhält.

Einen bestimmten Bereich von Stellenwertigkeiten ordnen wir dann den in dieser Studie verwendeten „Jobgrades“ zu. Zur Erläuterung der Jobgrades siehe Kapitel 6.

Da Gehaltsdaten zum Teil eine erhebliche Streuung aufweisen, werden in der Grafik gleichzeitig auch das obere und das untere Quartil für die einzelnen Jobgrades

ausgewiesen. Die blauen Kästen definieren den Bereich eines Job-Grades, in dem sich die mittleren 50% aller Gehaltsdaten eines Jobgrades befinden.

**Die Einschätzung der fiktiven Grafik**

In dem Beispiel für einen fiktiven Teilnehmer ist deutlich zu erkennen, dass die Ist-Gehaltskurve sehr viel flacher verläuft als die Marktkurve. Die Gehälter des Teilnehmers liegen im Bereich der einfachen Stellen folglich über dem Marktniveau. Der Großteil der Gehälter im unteren Bereich liegt oberhalb des oberen Quartils des Marktes.

Demgegenüber liegen die Führungs- und einige Schlüsselstellen im oberen Bereich unter dem Marktdurchschnitt bzw. unterhalb des unteren Quartils.

Die Grafik zeigt also deutlichen Handlungsbedarf im Bereich der weniger anspruchsvollen Stellen. Gleichzeitig sind die Gehälter im oberen Führungsbereich im Marktvergleich zu niedrig. Eine ungesunde Mischung, die mittelfristig adressiert werden muss.

## 2. Methodik und Datenerhebung

### Stellenprofile

Die für die Datenerhebung dieser Studie zugrunde liegenden Inhalte finden sich in Kapitel „5. Stellenprofile“.

### Datenteil

Um die Gehaltsentwicklung von Jahr zu Jahr beobachten zu können, haben wir für jede Stelle und für drei Firmengrößen fiktive aber repräsentative Stellenprofile definiert, die sich aus unserem analytischen Stellenbewertungssystem ergeben.

### Datenerhebung

Die Daten wurden von den Teilnehmern über unsere Vergütungsportale online eingegeben. Sie erreichen unser Vergütungsportal über den Link „<http://www.compensation-partner.de/>“. Von insgesamt 38 Unternehmen wurden über dieses Portal 1.024 Datensätze eingegeben. Durch Direktbefragungen von Fach- und Führungskräften wurden weitere 14.555 Datensätze generiert.

Die Daten der Unternehmen wurden in der Zeit vom 1. Mai 2016 bis zum 31. August 2016 erhoben. Die durch Direktbefragung erhobenen Daten wurden in der Zeit vom 1. September 2015 bis zum 31. August 2016 erhoben. Die Datenerhebung für die neue Vergütungsstudie 2017/2018 läuft vom 1. Mai 2017 bis zum 31. August 2017.

Die insgesamt 15.579 Meldungen teilen sich auf in 1.030 Meldungen zu Führungspositionen (mit disziplinarischer Personalverantwortung) und 14.549 Meldungen zu Fach- und Spezialistenpositionen.

### Dateninhalt

Es wurden folgende Daten erhoben:

Unternehmensgröße des Arbeitgebers, Stellentitel, personelle Verantwortung und Hierarchieebene, finanzielle Verantwortung, Qualifikationsanforderung und alle Bestandteile des Gehalts. Die Gehaltswerte setzen sich dabei wie folgt zusammen:

**Grundgehalt** = Festgehalt inkl. Weihnachts- und Urlaubsgeld

**Total Cash** = Grundgehalt + Überstundeneinkommen + Zielprämie, -bonus und -provision

**Total Remuneration** = Total Cash + betriebliche Altersvorsorge + Personalrabatte

In dem Wert für Total Remuneration wird ein geldwerter Vorteil durch private Firmenwagennutzung nicht berücksichtigt, da dieser zu stark von der persönlichen Situation des Stelleninhabers abhängig ist. Es wird aber der Wert des Firmenwagens angegeben und der Anteil der Personen, die über einen solchen verfügen.

### Datenkorrektur: Arbeitszeit

Den Datensätzen liegen unterschiedliche Arbeitszeiten zugrunde, die für einen korrekten Vergleich auf eine gemeinsame Basis gestellt werden müssen. Die Gehaltsdaten werden dabei wie folgt korrigiert:

Grundgehälter, die auf einer Wochenstundenbasis zwischen 35 und 40 beruhen, werden auf eine Wochenstundenbasis von 40 hochgerechnet, sofern für dieses Arbeitsverhältnis eine Regelung besteht, die Überstunden neben dem Grundgehalt vergütet. Sind eventuelle Überstunden mit der Grundvergütung bereits abgegolten, so findet eine Hochrechnung des Grundgehalts nicht statt, da Mehrarbeit, die das Arbeitsverhältnis auf ein eventuell höheres Stundenniveau als das vereinbarte anheben würde, die Vergütung nicht steigern würde. Anders wird mit Arbeitsverhältnissen verfahren, die über weniger als 35 Wochenstunden verfügen. Diese gelten als Teilzeitstellen und werden immer entsprechend hochgerechnet, auch wenn kein Überstundenausgleich geregelt ist.

Der in den Tabellen angegebene Wert für Überstunden betrifft immer nur den Anteil der Überstunden, der über der Wochenarbeitszeit von 40 Stunden liegt. Von einem Arbeitsverhältnis, dem 38,5 Wochenstunden und durchschnittlich 5 Überstunden pro Woche zugrunde liegen, wird nur der Gegenwert von 3,5 Überstunden angegeben, da 1,5 Überstunden bereits durch die Hochrechnung auf ein 40-Wochenstundenarbeitsverhältnis berücksichtigt wurden.

## 3. Benutzerhinweise

Unsere Vergütungsstudie stützt sich auf eine tragfähige Datenbasis und unterstützt Sie bei:

- der Orientierung Ihrer Vergütungspolitik am Markt,
- der Entwicklung einer modernen und konkurrenzfähigen Vergütungspolitik,
- der Ausgestaltung einer leistungsorientierten, flexiblen Vergütung und dem Einsatz von Nebenleistungen,
- der Schaffung interner Vergütungsakzeptanz,
- der Gehaltsverhandlung, da Sie auf aktuelle Marktwerte zurückgreifen können,
- der Akquisition von Leistungsträgern („war of talents“) sowie
- Ihrem gesamten Personalkosten- und Vergütungsmanagement.

- Überstunden
- leistungsabhängige Bestandteile
- Total Cash
- betriebliche Altersvorsorge
- Sonstige Leistungen (Personalrabatte, Zinsvorteile...)
- Total Remuneration
- privat genutzter Firmenwagen

Für jede Stelle finden Sie die Ergebnisse für Stellen in zwei unterschiedlichen Anforderungswerten und zwar jeweils für die Firmengrößen "bis 100 Mitarbeiter", "101 bis 1000 Mitarbeiter" und "über 1000 Mitarbeiter".

### Analytische Stellenbewertung

Die in dieser Vergütungsstudie vorgestellten Ergebnisse basieren auf von uns definierten Stellenprofilen, die mehrere für die jeweilige Stelle typischen Jobgrades bzw. Anforderungswerte darstellen.

### Compensation-Online

Sollten Sie Fragen haben, die über den Inhalt dieser Studie hinausgehen, so können Sie sich diese über einen Zugang zu unserer Datenbank jederzeit beantworten. Dort finden Sie die aktuellen Zahlen für die in dieser Studie verwendeten Stellen wie auch Marktdaten zu allen beliebigen weiteren Stellen, die für Ihr Unternehmen relevant sind.

### Allgemeine Informationen zur Systematik

In dieser Vergütungsstudie finden Sie für jede Stelle eine ausführliche Beschreibung der jeweiligen Referenzgruppe. Es wird die Zusammensetzung der Daten beschrieben nach:

- Ausbildung sowie
- Alter

Im Anschluss an diese Beschreibung finden Sie zu jeder Stelle die Auswertung nach:

- Grundgehalt

## 5. Die Stellenprofile

### Kurzbeschreibung der Stellen

#### IT-Leitung

Kernanforderungen: Konzipierung, Planung und Steuerung der unternehmensweiten IT-Systeme oder IT-Teilsysteme. Verantwortung für die IT-Infrastruktur.

#### Gesamt IT-Projektleitung

Kernanforderungen: Bearbeitung von definierten IT-Projekten mit wechselnden Projektinhalten. Die Größe und Komplexität der Projekte bestimmt den Stellen-Level. Verantwortung für Ergebnis, Termin und Qualität der IT-Projekte.

#### IT-Beratung, Analyse, Konzeption

Kernanforderungen: Analyse von Ist-Situationen, Entwicklung von Lösungen in intensiver Zusammenarbeit mit dem Kunden. Recherche, Kundenkommunikation und Präsentation der Lösungen.

#### SAP-Beratung

Beschreibung wie IT-Beratung, allerdings mit Spezialisierung auf SAP.

#### Softwareentwicklung Backend

Kernanforderungen: Konzeption, Planung und Gestaltung von Softwarelösungen im Backend. Die Anforderungsunterschiede basieren auf der Komplexität der Aufgabe, der Vielseitigkeit der Anforderungen und der Führung von Teams.

#### SAP-Entwicklung

Beschreibung wie Softwareentwicklung Backend, allerdings mit Spezialisierung auf das SAP-Umfeld.

#### Scrum Master

Umsetzung von Projekten nach dem Scrum-Regelwerk, Beurteilung und Pflege des Product Backlogs, Herauslösen von Sprints und Herunterbrechen der Sprints zu Arbeitspaketen.

Durchführung von Sprint Review Meetings, Sicherstellung eines ständig funktionierenden Produkts.

#### Softwareentwicklung Mobile

Kernanforderungen: Konzeption, Planung und Gestaltung von mobilen Softwarelösungen. Die Anforderungsunterschiede basieren auf der Komplexität der Aufgabe, der Vielseitigkeit der Anforderungen und der Führung von Teams.

#### Softwareentwicklung Frontend

Kernanforderungen: Analyse, Konzeption, Planung und Realisierung von Internetanwendungen, Entwicklung von Lösungen zur Realisierung der Vorgaben aus der optischen Userführung, Kenntnis der aktuell verwendeten Webtechniken und Methoden.

#### User Experience, Konzept

Kernanforderungen: Analyse, Konzeption, Planung von Internetanwendungen mit dem speziellen Augenmerk auf die Usability, Nutzerführung und Funktionalität aus Nutzersicht unter Berücksichtigung der Zielsetzungen der Websitebetreiber.

#### IT-Sicherheit

Kernanforderungen: Ermittlung/Definition des Sicherheitsbedarfes und die anschließende Konzeption, Entwicklung und Realisierung von geeigneten zukunftssicheren und aktualisierbaren IT-Sicherheitsstandards.

#### System- und Netzadministration

Kernanforderungen: Konzeption, Planung und Gestaltung der IT-Infrastruktur/IT-Architektur und des Netzbetriebs. Die unterschiedlichen Ausprägungen unterscheiden sich in Komplexität der Aufgabe, Vielseitigkeit der Anforderungen und der Führung von Teams.

#### Datenbank-Administration

Kernanforderungen: Administration, Betreuung und z. T. auch Design von Datenbanksystemen.

**Anwender-Support**

Kernanforderungen: Beantwortung einfacher bis komplexer Supportprobleme verschiedener Support Level über die Führung der Supportteams bis hin zur Konzeption und dem Design des kompletten Supportprozesses.

**Web-Design**

Kernanforderungen: Gestaltung der Oberfläche (des User Interface), die technische Umsetzung von Vorgaben aus Designabteilungen. Entwicklung von HTML- und CSS-Konzepten, Beherrschung von Bildbearbeitungssoftware.

**DV-Schulung**

Kernanforderungen: Konzipierung, Entwicklung, Vorbereitung und Durchführung von Seminaren und Schulungen im IT-Umfeld. Vermittlung von teilweise komplexen Inhalten unter anderem an eine anspruchsvolle Hörschaft mit Fachkenntnissen.

**Software / gesamtes EDV-Qualitätswesen**

Kernanforderungen: Definition und/oder Umsetzung der Qualitätspolitik und der Qualitätsziele, Konzeption, Entwicklung und Realisierung von Qualitätsprüfungen, Produkttests, Systemtests, Dokumentation sowie die Vorbereitung und Durchführung von Audits im Rahmen von ISO-Normen.

## 6. Compensation-Partner Jobgrades (Auszug)

### Grade 4

- Berufsausbildung, 3 - 5 Jahre Berufserfahrung oder Bachelor-Abschluss
- Beherrschung des Regel- und Richtlinienspektrums des eigenen Verantwortungsbereichs
- Kommunikation über die reine Sachebene hinaus
- Eventuell fachliche Führung weniger gewerbliche Mitarbeiter
- Arbeitsergebnisse mit wenig Aufwand kontrollierbar
- Auswirkungen nach Tagen sichtbar

### Grade 5

- Hochschulstudium mit Bachelor-Abschluss (alternativ Diplom FH), etwas Praxis oder weiterführende Berufsausbildung mit 3 - 5 Jahren Berufserfahrung, die über praktische Kenntnisse hinaus auch theoretische Zusammenhänge erschließt
- Beherrschung des Regel- und Richtlinienspektrums des eigenen Verantwortungsbereichs
- Kommunikation über die reine Sachebene hinaus
- Eventuell fachliche Führung weniger Mitarbeiter
- Arbeitsergebnisse mit wenig Aufwand kontrollierbar
- Auswirkungen nach Tagen oder Wochen sichtbar

### Grade 6

- Hochschulstudium mit Bachelor-Abschluss (alternativ Diplom FH) und etwas Praxis oder weiterführende Berufsausbildung mit 3 - 5 Jahren Berufserfahrung, die über praktische Kenntnisse hinaus auch theoretische Zusammenhänge erschließt
- Verständnis für komplexere Zusammenhänge, bekannte Lösungswege müssen auf neue Aufgaben angewendet werden können
- Beherrschung des Regel- und Richtlinienspektrums des eigenen Verantwortungsbereichs
- Direkte Kommunikation: Überzeugen / Motivieren der Gesprächspartner
- Gegebenenfalls fachlich Führung kleiner Gruppen von Spezialisten oder disziplinarische Führung kleiner Gruppen von gewerblichen Mitarbeitern
- Arbeitsergebnisse nur mit größerem Aufwand kontrollierbar
- Auswirkungen nach Wochen sichtbar, in Ausnahmefällen geringe finanzielle Verantwortung

### Grade 7

- Hochschulstudium mit Bachelor-Abschluss (alternativ Diplom FH) mit 3 - 5 Jahren Berufserfahrung
- Beherrschung eines stellenübergreifenden Regel- und Richtlinienspektrums
- Eigenständige Lösung von Aufgaben, die Transferleistungen erfordern, Vorgaben/Ziele müssen auf neue Situationen angewendet werden
- Direkte Kommunikation: Gewinnen, Überzeugen, Motivieren
- Gegebenenfalls disziplinarische Führung kleiner Mitarbeitergruppen von bis zu 10 Personen oder fachliche Führung von bis zu 30 Personen, alternativ Beschäftigung als hochqualifizierte/r Spezialist/in
- Arbeitsergebnisse nur mit großem Aufwand kontrollierbar
- Auswirkungen nach Wochen/Monaten sichtbar, in der Regel geringe finanzielle Verantwortung

**Grade 8**

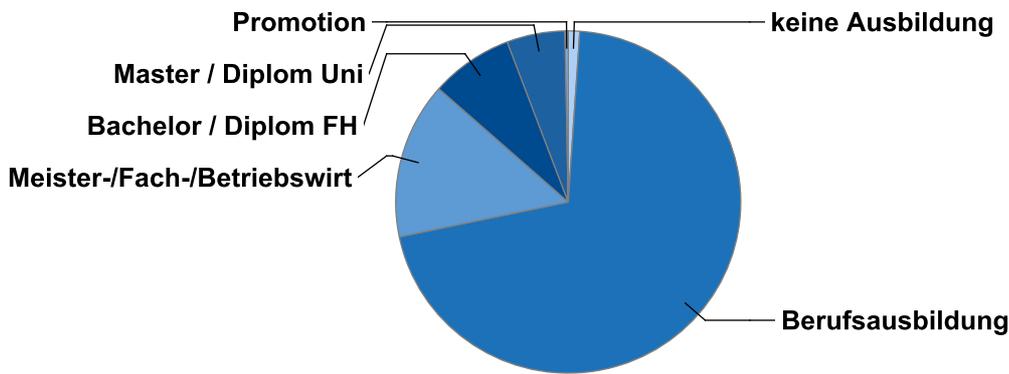
- Hochschulstudium, 6 – 8 Jahre Berufserfahrung, nach der der/die Stelleninhaber/in das Wissen seines/ihrer Fachgebiets kennt und theoretisch wie praktisch sicher anwenden kann
- Eigenständige Lösung von Aufgaben, die Transferleistungen erfordern, Vorgaben/Ziele müssen auf neue Situationen angewendet werden
- Direkte Kommunikation: Gewinnen, Überzeugen, Motivieren
- Disziplinarische Führung von bis zu 30 Personen, alternativ ist die Beschäftigung mit vollkommen neuen Forschungsaufgaben oder die fachliche Führung eines spezialisierten Forschungsteams möglich
- Arbeitsergebnisse nur anhand von Kenngrößen auf Plausibilität prüfbar
- Auswirkungen nach Monaten sichtbar
- Finanzielle Verantwortung für ein Kostenbudget, in der Regel ergebniswirksam

# 8.11. System- und Netzadministration

## Datenbeschreibung der Referenzgruppe

### Ausbildungsniveau

Höchste abgeschlossene Ausbildung	
keine Ausbildung	1%
Berufsausbildung - abgeschlossene Lehre oder Abitur	64%
weiterführende Berufsausbildung (Meister, Fach-, Betriebswirt)	13%
Bachelor / Diplom FH	7%
Master / Diplom Uni	5%
Promotion	0%



### Die Altersverteilung in der Referenzgruppe

Hierarchieebene	
25 – 35 Jahre	46%
36 – 45 Jahre	25%
46 – 55 Jahre	15%
56 – 65 Jahre	2%

