techminds

TECHMINDS STUDIE

Gehaltsstudie IT & Engineering 2027

Was 162 Tech-Rollen in Deutschland verdienen.
Auswertung aus der Recruiting-Praxis von TechMinds.

162
Rollenprofile

23.500+
Kandidatengespräche

5.300+
Kundengespräche

11
Grafiken und 6 Tabellen

Zuletzt aktualisiert: Oktober 2026

Gehaltsstudie IT & Engineering: IT-Gehälter und Ingenieurgehälter für 162 Tech-Rollen in Deutschland

Sechs Erkenntnisse der TechMinds-Gehaltsstudie

Wenn ein Maschinenbauer im Briefing für einen neuen Head of Engineering 95.000 Euro nennt, dann kann es gut sein, dass drei Wochen später der erste ernsthafte Kandidat abwinkt und der zweite 130.000 Euro verlangt. Solche Gespräche gehören zum Alltag einer Personalberatung. Sie haben meistens dieselbe Ursache, nämlich **Gehaltsvorstellungen, die aus früheren Besetzungen fortgeschrieben wurden** und nicht aus dem heutigen Markt stammen.

Die TechMinds Gehaltsstudie IT & Engineering ist die jährliche Auswertung der Gehaltsdaten, die in der Recruiting-Praxis der Personalberatung TechMinds anfallen. Für die Studie wurden die IT-Gehälter und Ingenieurgehälter von **162 Rollenprofilen** nach typischen Jahresgehältern geordnet, vom Fachinformatiker nach der Ausbildung bis zum CIO im Konzern. Die Werte gelten für Deutschland und sind Bruttogehälter pro Jahr. Wo

variable Anteile zur Vergütung gehören, sind sie eingerechnet. Der Datenstand ist September 2026.

Im Folgenden erfahren Sie, wie weit die Gehälter zwischen Einstieg und Spitze auseinanderliegen, welche Positionen die Marke von 100.000 Euro erreichen und warum Softwareentwickler und Ingenieure auf der Fachebene fast gleich viel verdienen. Zwischen Einstieg und Spitze liegt **gut der Faktor fünf**, wobei sich Führungsverantwortung stärker auszahlt als jede Spezialisierung.

IT-Gehälter in Deutschland: die Studie in Kürze

Sechs Erkenntnisse fassen die Auswertung zusammen. Wenn Sie nur eine Zahl mitnehmen möchten, dann diese: **Fast zwei Drittel der bewerteten Positionen erreichen am oberen Ende ihrer Spanne mindestens 100.000 Euro**.

- **Director- und C-Level liegen im Durchschnitt bei ca. 180.000 Euro.** CIO, CTO und Technischer Geschäftsführer bewegen sich zwischen 130.000 und 250.000 Euro, die Spannenmitten der zehn bestbezahlten Tech-Führungsrollen reichen von 175.000 bis 195.000 Euro. In Konzernen können die Gesamtpakete deutlich darüber liegen.
- **Die Head-of-Ebene ist erstaunlich einheitlich.** Head of Engineering, Head of Development, Head of R&D, Head of Product und Entwicklungsleiter bewegen sich alle zwischen 100.000 und 150.000 Euro. Der Head of IT beginnt bei 95.000 Euro.
- **Teamleitung wird in der IT nicht besser bezahlt als anderswo.** Teamleiter IT, Team Lead und der generische Teamleiter liegen gleichauf bei 70.000 bis 110.000 Euro, im Durchschnitt bei 85.000 Euro.
- **Auf der Fachebene zahlen Beratung, Security und Data & AI am besten.** Dort liegt die Spannenmitte bei 83.900 bis 86.600 Euro, in der Softwareentwicklung bei 77.300 Euro und im Engineering bei 72.600 Euro.
- **Jede dritte Position ist sechsstellig.** 56 von 158 bewerteten Rollen erreichen in der Mitte ihrer Spanne mindestens 100.000 Euro, 104 Rollen erreichen die Marke am oberen Ende.
- **Der Einstieg liegt meistens zwischen 45.000 und 55.000 Euro.** Nur zwei Felder ziehen früh davon, denn DevOps Engineers beginnen bei 60.000 bis 70.000 Euro und AI Engineers bei 55.000 bis 70.000 Euro.

Datenbasis und Methodik

Grundlage der Studie sind Gehaltsdaten, die bei TechMinds seit der Gründung 2018 in der Recruiting-Praxis anfallen, und zwar aus **mehr als 23.500 Kandidatengesprächen und über 5.300 Kundengesprächen**. Aus den Kandidatengesprächen stammen die Gehaltsangaben und Erwartungen der Kandidaten, aus den Kundengesprächen die Zielgehälter der Unternehmen und die tatsächlich vereinbarten Gehälter. Diese Daten sind zu Richtwerten für 162 Rollenprofile verdichtet worden, die als Jobprofile gepflegt und regelmäßig mit neuen Kandidaten- und Kundengesprächen abgeglichen werden.

Auch bei uns nennen Kandidaten ihr Gehalt selbst. Der Unterschied zum Gehaltsportal liegt in der Situation. Wer im Gespräch 95.000 Euro sagt, wird gefragt, was davon fix ist, wofür er die Verantwortung trägt und wann er das letzte Mal verhandelt hat. Die Zahl hängt danach an einer Rolle und nicht an einem Formularfeld, und sie ist frisch, denn sie fällt mitten in einem Wechsel. Dazu kommt die Gegenprobe von der anderen Seite des Tisches. **In den Kundengesprächen liegen die Zielgehälter und am Ende die tatsächlich vereinbarten Gehälter offen.** Wenn Erwartung und Abschluss auseinandergehen, sehen wir beides im selben Mandat. Externe Gehaltsportale fließen nicht ein.

Für jede Position wird eine typische Spanne ausgewiesen, in der Regel vom erfahrenen Einstieg bis zum oberen Ende im Mittelstand. Konzern- und Ausnahmewerte stehen als Anmerkung daneben, damit sie die Spanne nicht verzerren. Wenn Positionen miteinander verglichen werden, nutzt die Studie **die Mitte dieser Spanne, also die Spannenmitte**. Nennt ein Jobprofil zusätzlich einen Durchschnitt oder Median, dann ist dieser Wert in der Gehaltstabelle am Ende ausgewiesen. Alle Angaben sind Bruttojahresgehälter in Deutschland, und zwar als **Gesamtbarvergütung: fixes Jahresgehalt plus die variable Vergütung, die in der Rolle üblicherweise erreicht wird**. Das erklärt, warum die Spannen im Vertrieb und im C-Level so weit auseinandergehen, denn dort macht der variable Anteil einen erheblichen Teil des Pakets aus. Nicht eingerechnet sind Firmenwagen, betriebliche Altersversorgung und Beteiligungsprogramme wie VSOP oder ESOP. Die kommen je nach Unternehmen obendrauf. Ist doch das komplette Paket gemeint, etwa bei Konzernwerten im C-Level, steht es als Anmerkung an

der Zahl.

Zugeordnet wurden die Positionen **sieben Ebenen**, und zwar Fachrolle, Senior Professional, Architektur und fachliche Führung, Teamleitung, Head of und Bereichsleitung, Director und Vice President sowie C-Level. Drei Profile bleiben in den Rankings außen vor, weil sie sich nicht in diese Systematik einfügen. CEO und Vorstand gehören zum allgemeinen Top-Management außerhalb von IT und Engineering, und beim Aufsichtsrat handelt es sich um eine Mandatsvergütung und nicht um ein Gehalt. In der Gesamttabelle werden sie als Vergleichswerte trotzdem geführt.

Die Studie soll **Marktniveaus zeigen und keine Einzelangebote**. Im konkreten Mandat muss immer geprüft werden, wo eine Position innerhalb der Spanne liegt, denn Branche, Unternehmensgröße, Standort und Verantwortungsumfang können den Wert erheblich verschieben. Aktualisiert wird die Studie einmal im Jahr.

Gehälter nach Ebene: vom Einstieg bis zum C-Level

Die Ebene entscheidet in IT und Engineering **mehr über das Gehalt als jede Fachrichtung**. Deshalb ordnet die Studie die 158 bewerteten Positionen zuerst nach Ebenen, von der Fachkraft bis zum C-Level, und schaut dann auf die Spitze und auf die Bereichsleitung.

Die Gehaltstreppe: von 45.000 bis 250.000 Euro in sieben Stufen

Gehaltstreppe IT und Engineering

Das Gehalt in IT und Engineering steigt in Deutschland in sieben Stufen, und zwar von **45.000 bis 55.000 Euro beim Einstieg** nach Ausbildung oder Studium bis zu **130.000 bis 250.000 Euro im Tech-C-Level**. Die Treppe zeigt die typischen Spannen im Mittelstand; im Konzern reichen die Gesamtpakete für CIO, CTO und CDIO bis 500.000 Euro. Wenn man alle 158 bewerteten Positionen nach Ebenen sortiert, dann entsteht diese Treppe fast von selbst. Die größten Sprünge liegen nicht am Anfang, denn richtig teuer wird der Übergang von der Bereichsleitung in die Director- und C-Ebene.

Ebene	Rollen	Ø Untergrenze	Ø Obergrenze	Ø Spannenmitte
C-Level	20	126.500	240.000	183.200
Director und Vice President	2	135.000	225.000	180.000
Head of und Bereichsleitung	28	94.600	152.100	123.400

Ebene	Rollen	Ø Untergrenze	Ø Obergrenze	Ø Spannenmitte
Architektur und fachliche Führung	7	83.600	119.300	101.400
Teamleitung und Management	8	72.500	111.900	92.200
Senior Professional	79	61.300	99.800	80.600
Fachrolle	14	49.600	85.400	67.500

Zwei Beobachtungen sollte man sich merken. Die Architektur- und Lead-Ebene verdient mit einer Spannenmitte von **101.400 Euro mehr als die Teamleitung mit 92.200 Euro**. Wenn jemand ein Team disziplinarisch führt, bekommt er also nicht automatisch mehr Geld als der Softwarearchitekt, der für die Kernanwendung zuständig ist. Der Abstand zwischen Head-of-Ebene und C-Level beträgt außerdem ca. 60.000 Euro, was mehr ist als die gesamte Strecke vom Einstieg bis zur Teamleitung.

Bestbezahlte IT-Berufe: die zehn Tech-Führungsrollen mit den höchsten Gehältern

Top 10 Tech-Führungsrollen nach Spannenmitte

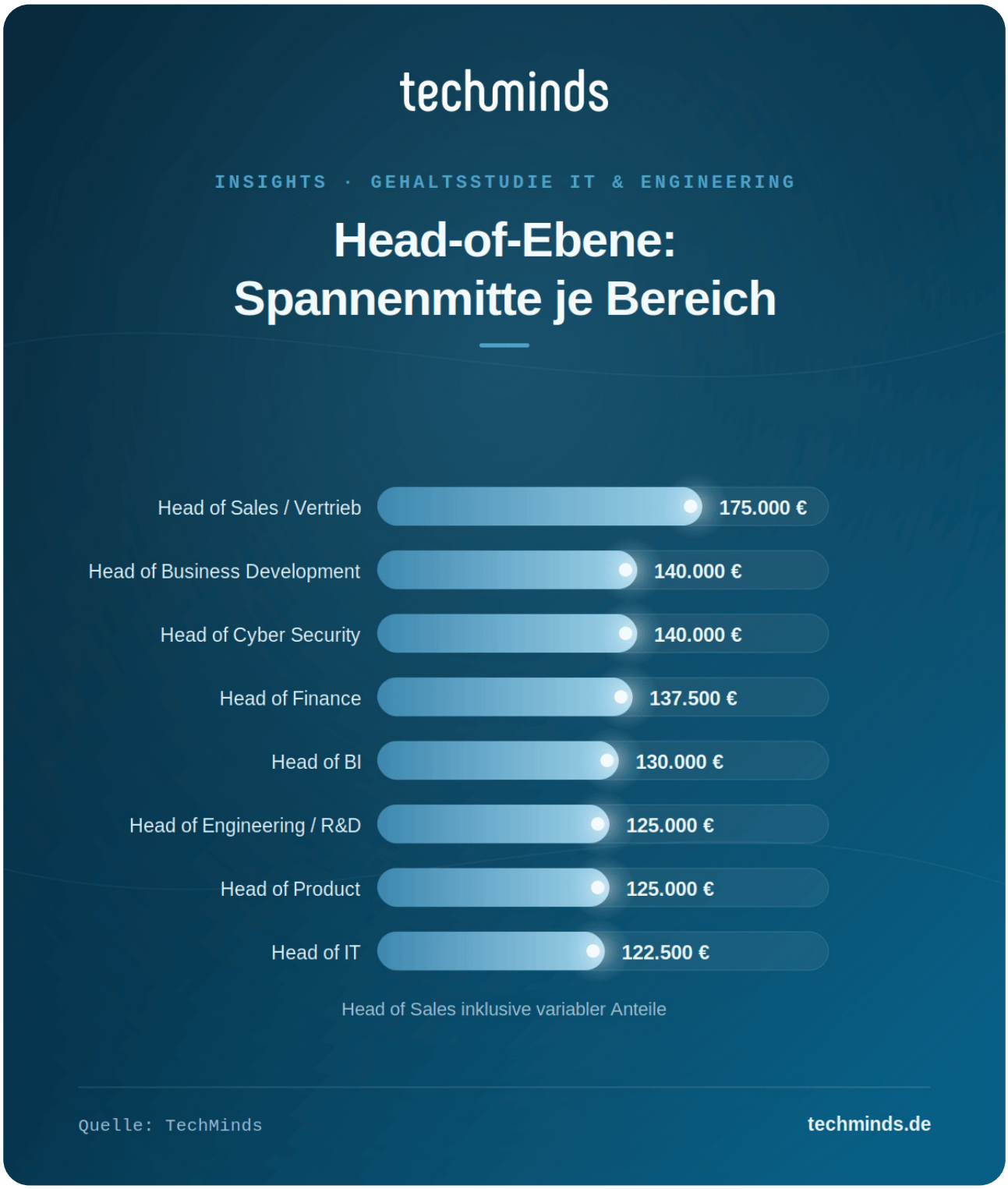
Die bestbezahlten IT-Berufe sind Führungspositionen, und an der Spitze stehen die Kombirollen. CDIO und CTIO, die Digitalisierung und IT bzw. Technologie und IT in einer Hand bündeln, **beginnen bei 140.000 Euro** und können im Mittelstand 250.000 Euro erreichen. Dahinter folgen die klassischen Positionen CIO und CTO sowie der

Technische Geschäftsführer mit 130.000 bis 250.000 Euro und einem Durchschnitt von ca. 180.000 Euro. Der Chief AI Officer hat sich in kurzer Zeit auf demselben Niveau etabliert, denn der Median der Zielgesamtvergütung liegt bei 170.000 bis 180.000 Euro.

Rang	Rolle	Typische Spanne	Ø / Median	Spannenmitte
1	CDIO (Chief Digital Information Officer)	140.000 bis 250.000	175.000	195.000
2	CTIO (Chief Technology & Information Officer)	140.000 bis 250.000	175.000	195.000
3	CIO (Chief Information Officer)	130.000 bis 250.000	180.000	190.000
4	CTO (Chief Technology Officer)	130.000 bis 250.000	180.000	190.000
5	Technischer Geschäftsführer	130.000 bis 250.000	180.000	190.000
6	Chief AI Officer	130.000 bis 250.000	175.000	190.000
7	CDO (Chief Digital Officer)	120.000 bis 250.000		185.000
8	CSO (Chief Security Officer)	120.000 bis 250.000		185.000
9	Chief Product Officer	120.000 bis 250.000	160.000	185.000
10	IT Director	120.000 bis 230.000	180.000	175.000
11	CISO (Chief Information Security Officer)	130.000 bis 200.000		165.000
12	Chief Data Officer	120.000 bis 180.000		150.000

Bemerkenswert ist der IT Director, weil er mit **120.000 bis 230.000 Euro und einem Durchschnitt von 180.000 Euro** auf Augenhöhe mit CIO und CTO liegt, obwohl er in der Hierarchie meistens eine Stufe darunter angesiedelt wird. Das lässt sich erklären, denn diese Position gibt es vor allem in Konzernen und international aufgestellten Mittelständlern, wo mehrere IT-Bereiche und deren Manager geführt werden müssen. Der CISO bleibt mit 130.000 bis 200.000 Euro knapp unter dieser Gruppe, der Chief Data Officer mit 120.000 bis 180.000 Euro ebenfalls.

Head-of-Gehälter: die Bereichsleitung im Vergleich



Head-of-Ebene im Vergleich

Ein Head of verdient in IT und Engineering in Deutschland **typischerweise 100.000 bis 150.000 Euro**, und der Markt ist auf dieser Ebene erstaunlich gleichförmig. Ob Engineering, Development, R&D, Product oder Operations, die Spanne liegt fast überall gleich und der Durchschnitt zwischen 120.000 und 125.000 Euro. Nach oben brechen vier Positionen aus, denn Head of Sales und Vertriebsleiter kommen inklusive der variablen Anteile auf 100.000 bis 250.000 Euro, der Head of Business Development und der Head of Cyber Security auf je 120.000 bis 160.000 Euro und der Bereichsleiter, der auf der zweiten Ebene mehrere Abteilungen führt, auf 120.000 bis 200.000 Euro. Am unteren Rand liegen die produktionsnahen Leitungspositionen, also Produktions- und Fertigungsleiter mit 75.000 bis 110.000 Euro, der Head of Production und der Betriebsleiter mit je 80.000 bis 130.000 Euro sowie der Leiter Logistik

mit 70.000 bis 100.000 Euro.

Rolle	Typische Spanne	Ø	Anmerkung
Head of Sales	100.000 bis 250.000		inkl. Variable, bis 30 %
Vertriebsleiter	100.000 bis 250.000		inkl. Variable, mind. 25 %
Bereichsleiter	120.000 bis 200.000	155.000	Konzern darüber
Head of Business Development	120.000 bis 160.000		Top-Positionen darüber
Head of Cyber Security	120.000 bis 160.000		
Head of Finance	100.000 bis 175.000		Mittelstand 100 bis 130, Konzern 140 bis 175
Head of BI	100.000 bis 160.000	125.000	
Entwicklungsleiter	100.000 bis 150.000	125.000	Konzern/Tech bis 180
Head of AI & Innovation	100.000 bis 150.000		Konzern bis 200+
Head of Development	100.000 bis 150.000	125.000	Konzern/Tech bis 180
Head of Engineering	100.000 bis 150.000	125.000	Konzern/Tech bis 180
Head of Operations	100.000 bis 150.000	120.000	
Head of Product	100.000 bis 150.000	120.000	Konzern bis 180
Head of R&D	100.000 bis 150.000	125.000	Pharma, Halbleiter bis 180
Standortleiter	100.000 bis 150.000		
Werkleiter	100.000 bis 150.000	120.000	
Head of IT / Leiter IT	95.000 bis 150.000	120.000	Konzern bis 200
Abteilungsleiter	90.000 bis 150.000	115.000	
Head of E-Commerce	80.000 bis 150.000		Tech/Pharma bis 200
Head of IT Operations	90.000 bis 140.000	115.000	Konzern bis 180
Technischer Leiter	90.000 bis 130.000	105.000	Spitze 150
Head of Marketing	85.000 bis 135.000	105.000	
Head of Production	80.000 bis 130.000		
Betriebsleiter	80.000 bis 130.000	95.000	
Laborleiter	80.000 bis 120.000	95.000	Pharma darüber
Fertigungsleiter	75.000 bis 110.000	90.000	große Industriebetriebe darüber
Produktionsleiter	75.000 bis 110.000	90.000	Konzern darüber
Leiter Logistik	70.000 bis 100.000		groß 100 bis 120

Wenn Sie eine Bereichsleitung in der IT besetzen wollen, sollten Sie diese Gleichförmigkeit einkalkulieren. Ein Head of IT mit 95.000 Euro konkurriert nämlich mit jeder anderen Bereichsleitung im eigenen Haus. **Einen Aufschlag für die IT-Führung gibt es auf dieser Ebene also nicht mehr**, und der Engpass entsteht über die Anforderungen und nicht über das Gehalt.

Gehälter nach Fachbereich: Beratung, Security, Data & AI, Software und Engineering

Unterhalb der Führungsebenen lohnt sich der Blick auf die Disziplin, denn dort liegen die Unterschiede zwischen Beratung, Security, Data & AI, Software und Engineering. Die folgenden Abschnitte vergleichen die Fachbereiche, stellen IT und Engineering gegenüber und zeigen, wo die Karriere beginnt.

Fachbereiche im Vergleich: Beratung, Security und Data & AI zahlen am besten

Unterhalb der Führungsebenen kommt es auf die Disziplin an. Am besten bezahlt werden auf der Fach- und Senior-Ebene die Beratungs- und Projektrollen mit einer durchschnittlichen **Spannenmitte von 86.600 Euro**, was vor allem an den SAP-Beratern mit 70.000 bis 130.000 Euro und den Digital Transformation Managern mit 70.000 bis 120.000 Euro liegt. Die IT-Security folgt mit 84.600 Euro, Data & AI liegt mit 83.900 Euro knapp dahinter. Die Softwareentwicklung liegt mit 77.300 Euro darunter, Cloud und Infrastruktur mit 75.700 Euro. Das Engineering bildet mit 72.600 Euro den Schluss.

Fachbereich	Rollen	Ø Spannenmitte	Höchste Rolle	Niedrigste Rolle
Consulting & Projekt	14	86.600	SAP-Berater (70.000 bis 130.000)	Requirements Engineer (60.000 bis 90.000)
IT-Security	6	84.600	IT Security Architect (80.000 bis 115.000)	Security Engineer (60.000 bis 95.000)
Data & AI	9	83.900	GenAI Engineer (85.000 bis 125.000)	Data Analyst (Senior) (65.000 bis 80.000)
Vertrieb & Marketing	9	82.100	Key Account Manager (80.000 bis 150.000)	Online-Marketing-Manager (48.000 bis 70.000)
Produkt & Agile	6	80.400	Agile Coach (70.000 bis 115.000)	UX Designer (50.000 bis 85.000)
Softwareentwicklung	17	77.300	Lead Developer (85.000 bis 115.000)	Fachinformatiker (44.000 bis 85.000)
Cloud & Infrastruktur	7	75.700	DevOps Engineer (70.000 bis 100.000)	Systemadministrator (45.000 bis 80.000)
Engineering	20	72.600	Systemingenieur (65.000 bis 95.000)	Maschinenbauingenieur (55.000 bis 78.000)
Einkauf & Supply Chain	3	71.300	Supply Chain Manager (55.000 bis 95.000)	Technischer Einkäufer (50.000 bis 85.000)

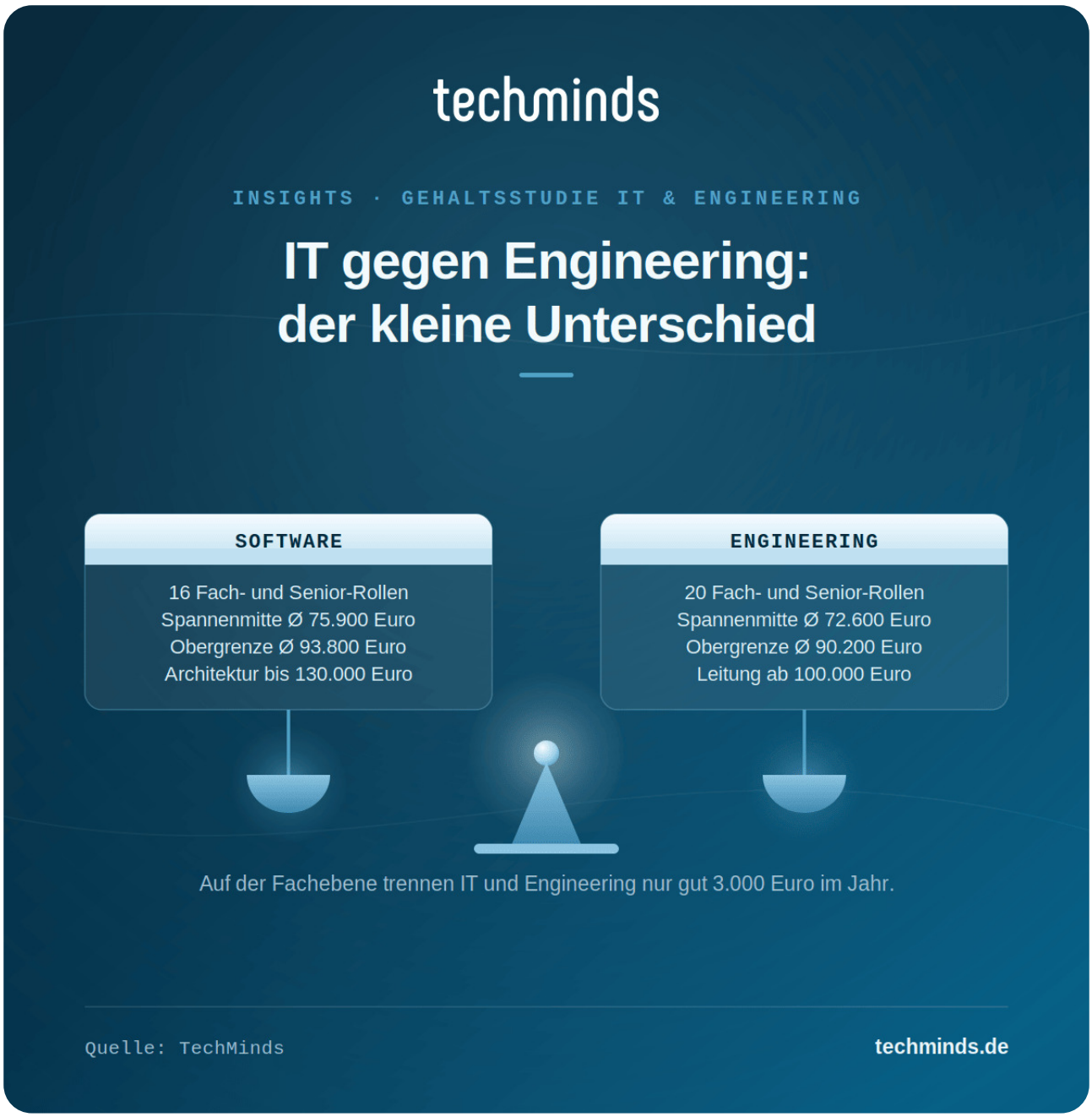
Innerhalb von Data & AI lässt sich ablesen, wohin sich der Markt bewegt. GenAI Engineers werden mit **85.000 bis 125.000 Euro** gesucht und MLOps Engineers mit 75.000 bis 120.000 Euro, während Machine Learning Engineers als Senior auf 80.000 bis 120.000 Euro kommen. Der klassische Data Scientist liegt mit 55.000 bis 100.000 Euro inzwischen unter den Engineering-Positionen dieses Feldes. In der Security ziehen die Architekten davon, denn der IT Security Architect kommt auf 80.000 bis 115.000 Euro, während für den Security Engineer 60.000 bis 95.000 Euro und für den Informationssicherheitsbeauftragten 65.000 bis 100.000 Euro gezahlt werden.

Fachbereiche im Vergleich

Gehaltsvergleich IT und Engineering: der kleine Unterschied

Softwareentwickler und Ingenieure verdienen auf der Fachebene fast gleich viel, und die alte Faustregel vom deutlichen IT-Vorsprung hält der Prüfung nur zum Teil stand. Zwischen den beiden Welten liegen **im Durchschnitt gut 3.000 Euro**, denn die 16 Softwarerollen kommen auf eine Spannenmitte von 75.900 Euro und die 20 Ingenieurrollen auf 72.600 Euro. Auch die Obergrenzen liegen mit 93.800 und 90.200 Euro nah beieinander.

Der Unterschied entsteht erst oberhalb der Fachebene. In der IT führen Architektur- und Lead-Positionen mit 80.000 bis 130.000 Euro in eine **zweite Karrierespur, für die keine Personalverantwortung nötig ist**. Eine solche Spur gibt es im Engineering in dieser Breite nicht. Die Spitzen der Ingenieurberufe, also z.B. der Robotik-Ingenieur mit bis zu 100.000 Euro oder der Systemingenieur mit 65.000 bis 95.000 Euro, erreichen ungefähr die Werte, die Architekten und Cloud-Spezialisten in der Software regelmäßig überschreiten.



IT gegen Engineering auf der Fachebene

Einstiegsgehälter in IT und Engineering: wo die Karriere beginnt

Einstiegsgehälter in IT und Engineering liegen in Deutschland **zwischen 40.000 und 70.000 Euro**, und am Anfang sind die Unterschiede zwischen den Disziplinen klein. Fachinformatiker starten nach der Ausbildung mit 44.000 bis 48.000 Euro und Softwareentwickler mit Studium mit 45.000 bis 55.000 Euro, während Ingenieurinnen und Ingenieure mit 50.000 bis 55.000 Euro rechnen können. Data Engineers und Machine Learning Engineers beginnen bei 50.000 bis 60.000 Euro. Zwei Felder setzen sich ab, denn AI Engineers starten mit 55.000 bis 70.000 Euro und DevOps Engineers mit 60.000 bis 70.000 Euro.

Einstiegsgehälter

Rolle	Einstiegsgehalt
Systemadministrator	40.000 bis 45.000
UX Designer	42.000 bis 48.000
Fachinformatiker	44.000 bis 48.000
Softwareentwickler	45.000 bis 55.000
Bauingenieur	45.000 bis 55.000
IT-Projektmanager	45.000 bis 55.000
Penetration Tester	45.000 bis 55.000
Ingenieur allgemein, Elektroingenieur, Maschinenbauingenieur	50.000 bis 55.000
Data Engineer, Machine Learning Engineer	50.000 bis 60.000
Embedded Software Engineer, Sales Engineer	55.000 bis 60.000

Rolle	Einstiegsgehalt
AI Engineer	55.000 bis 70.000
DevOps Engineer	60.000 bis 70.000

Wenn man den Einstieg mit den Senior-Werten vergleicht, dann wird die eigentliche Entwicklung sichtbar. Ein Softwareentwickler kann sein Gehalt auf dem Weg vom Einstieg bei ca. 50.000 Euro bis zur Architekten- oder Lead-Position bei 95.000 bis 115.000 Euro **verdoppeln**. Im Engineering endet dieselbe Strecke oftmals bei 80.000 bis 95.000 Euro, solange keine Führungsaufgabe hinzukommt.

Sechsstellige Gehälter und Spannbreiten: wo die Schwellen liegen

Zwei Fragen stellen Arbeitgeber und Kandidaten immer wieder, nämlich ab wann eine Position sechsstellig wird und wie verlässlich sich ein Gehaltsband planen lässt. Beides beantworten die nächsten beiden Abschnitte.

Jede dritte Rolle ist sechsstellig

Jede dritte Tech-Rolle ist sechsstellig

100.000 Euro sind in der Tech-Branche keine Ausnahme mehr. **56 der 158 bewerteten Positionen, also ca. 35 %**, erreichen die Marke bereits in der Mitte ihrer Spanne, und am oberen Ende sind es 104 Positionen bzw. 66 %. Bei 38 Positionen beginnt die Spanne überhaupt erst bei 100.000 Euro, wozu die gesamte Head-of-Ebene der

Tech-Bereiche gehört. 42 Positionen erreichen am oberen Ende 150.000 Euro oder mehr.

Ohne disziplinarische Verantwortung schaffen es vor allem drei Gruppen über die Schwelle. Die Architekten, also Softwarearchitekt, Solution Architect, System Architect, Cloud Architect und IT Security Architect, kommen auf **Obergrenzen von 115.000 bis 130.000 Euro**. In der Beratung erreichen SAP-Berater bis zu 130.000 Euro und IT Consultants bis zu 125.000 Euro. Bei Data & AI liegen GenAI, MLOps und Machine Learning Engineers bei 120.000 bzw. 125.000 Euro.

Spannbreiten: wo das Gehalt am stärksten streut

Nicht jede Position lässt sich gleich gut planen. Die größte Streuung haben IT Consultants mit **50.000 bis 125.000 Euro**, wo zwischen Junior und Senior der Faktor 2,5 liegt. Ähnlich weit sind Head of Sales und Vertriebsleiter mit 100.000 bis 250.000 Euro, was am variablen Anteil liegt. Auch der Chief Sales Officer mit 130.000 bis 300.000 Euro, der CAD-Konstrukteur mit 45.000 bis 95.000 Euro und der Application Manager mit 50.000 bis 105.000 Euro streuen um den Faktor 2,1 und mehr. Sehr eng sind dagegen der Embedded Software Engineer mit 70.000 bis 85.000 Euro, der Senior Data Analyst mit 65.000 bis 80.000 Euro und der Software Engineer mit 65.000 bis 85.000 Euro.

Breite Spannen sind dabei kein Datenfehler. Sie weisen meistens darauf hin, dass die Position sehr unterschiedlich zugeschnitten sein kann. Beim IT Consultant hängt der Wert von der Seniorität und vom Beratungshaus ab, beim Application Manager von der betreuten Anwendung, denn eine SAP-Verantwortung wird deutlich besser bezahlt. Im Vertrieb bestimmt der variable Anteil das Bild. Wenn Sie solche Positionen besetzen, sollten Sie das Gehaltsband deshalb nicht **aus dem Titel ableiten, sondern aus den Aufgaben**.

IT-Gehälter in der Praxis: Portale, Faktoren, Verhandlung

Die Tabellen zeigen, was gezahlt wird. Sie zeigen nicht, warum zwei Menschen mit demselben Titel 60.000 Euro auseinanderliegen können. Der Maschinenbauer aus dem Einstieg hat den Markt unterschätzt, und Kandidaten passiert dasselbe in die andere Richtung. Ein IT-Leiter aus dem Mittelstand hatte seine Gehaltsvorstellung auf Gehaltsportalen recherchiert und nannte im Gespräch 98.000 Euro. Das Unternehmen hätte für sein Profil **bis zu 130.000 Euro gezahlt**. Die Statistik war nicht falsch, für seinen Marktwert war sie nur der falsche Maßstab. Wer selbst verhandelt oder ein Gehaltsband aufstellt, sollte deshalb wissen, wie solche Werte entstehen und welche Faktoren sie verschieben.

Warum Gehaltsportale bei IT-Gehältern danebenliegen

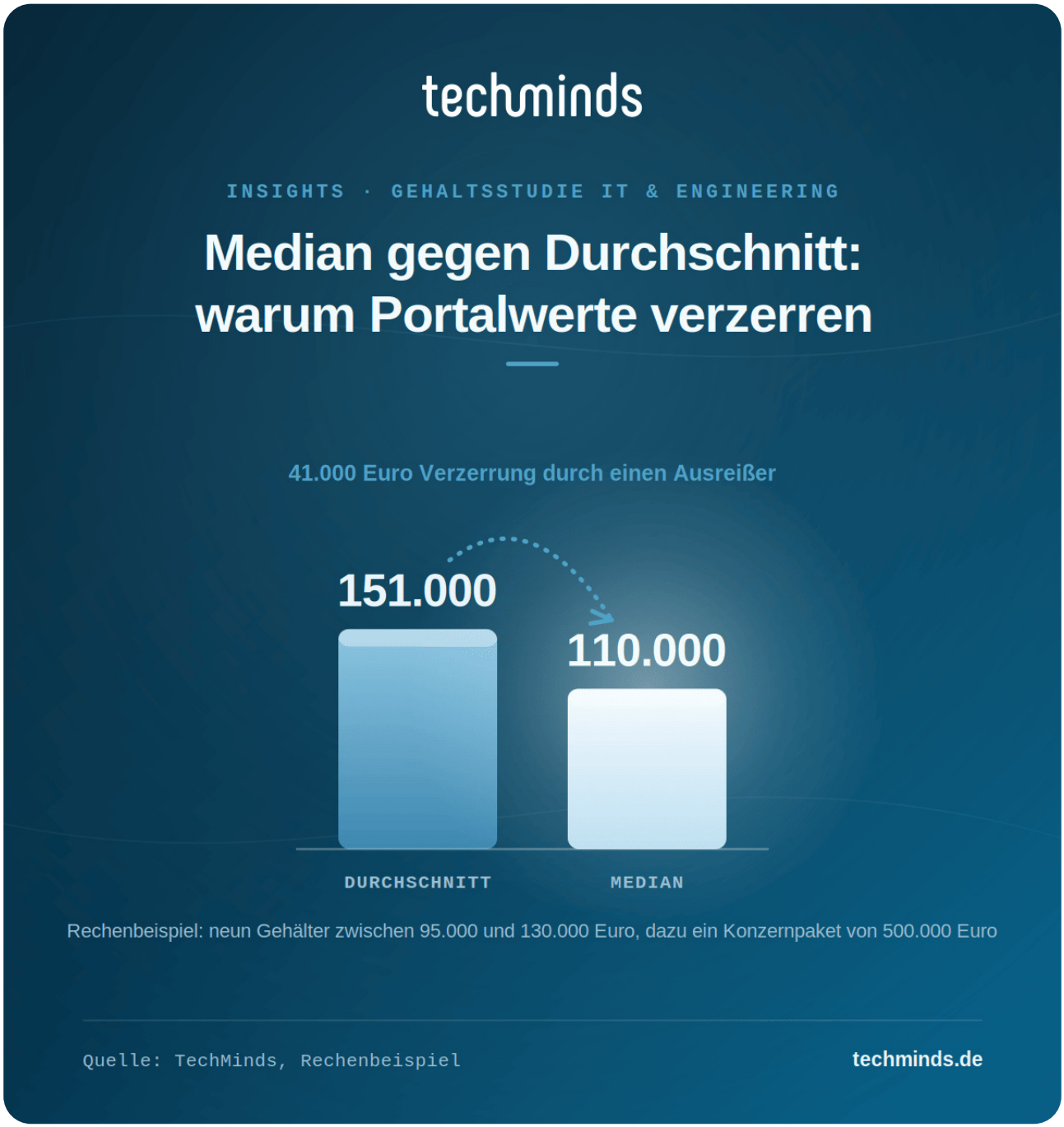
Hinter den Werten der Portale steckt keine Marktkenntnis, sondern Rechnerei mit unsauberen Daten. Der erste Grund ist statistisch. Die meisten Portale weisen **Durchschnitte aus, keine Mediane**. Der Durchschnitt addiert alle Angaben und teilt durch ihre Anzahl, der Median ist der Wert genau in der Mitte, bei dem die eine Hälfte mehr und die andere weniger verdient. Ein einziger Konzern-CTO mit einem Paket von 500.000 Euro zieht den Durchschnitt spürbar nach oben, während er für die eigene Verhandlung ohne Bedeutung bleibt. Den Median lässt so ein Ausreißer kalt, weshalb er die ehrlichere Zahl ist. Diese Studie arbeitet aus demselben Grund mit der Spannenmitte und weist Konzernwerte getrennt als Anmerkung aus.

Der zweite Grund liegt darin, was überhaupt zusammengezählt wird. „Hinter diesen Durchschnitten stecken oft gar nicht nur CTOs, sondern alle möglichen IT-Führungsrollen“, sagt Florenz Klasen. „Man muss wirklich draufklicken, was da dahintersteht.“ Die Portale sortieren nach Ähnlichkeit, und so landen ein Head of IT, ein Technischer Leiter und ein Bereichsleiter Software im selben Topf. Was dabei herauskommt, ist ein Mittelwert über Rollen, die in dieser Studie **bis zu 100.000 Euro auseinanderliegen**, wenn man den Head of IT mit 95.000 bis 150.000 Euro neben dem IT Director mit 120.000 bis 230.000 Euro legt.

Dazu kommt das Alter der Daten. Gehaltsangaben in Portalen sind Selbstauskünfte, und niemand löscht sie, wenn sie veralten. Gehälter steigen aber jedes Jahr, sodass ein vor zehn Jahren eingetragener Wert einen Markt abbildet, den es nicht mehr gibt. Als Faustregel lässt sich sagen: Bei Spezialistenrollen sind Portale brauchbar, weil die Spannen dort eng beieinanderliegen. **Bei Führungsrollen liegen sie meistens zu niedrig**, und genau dort wird verhandelt. Nutzen Sie solche Werte als grobe Landkarte, nicht als Navigationsgerät.

„Unter 100.000 Euro braucht man beim CTO eigentlich gar nicht mehr zu reden.“

Florenz Klasen (Wirtsch.-Ing.), Partner & Senior HR Consultant bei TechMinds



Median gegen Durchschnitt

Sechs Faktoren, die das Gehalt bestimmen

Wenn ein CTO 130.000 Euro verdient und ein anderer 250.000, dann liegt das nicht am Titel. Sechs Faktoren erklären den Unterschied, und sie wirken zusammen.

Die **Unternehmensgröße** setzt den Rahmen. Ein Konzern hat andere Budgets als ein Startup, und ein Mittelständler mit 1.000 Mitarbeitenden zahlt seinem CTO in der Regel mehr als einer mit 50. Verlassen sollte man sich darauf trotzdem nicht, denn ein gut finanziertes Startup kann Gehälter aufrufen, die dem Mittelstand Konkurrenz machen.

> „Wir haben auch schon ein C-Level bei einem 20-Mann-Unternehmen besetzt, das 200.000 Euro zahlt, weil die Rolle zentral für das Unternehmen ist.“
>
> Florenz Klasen (Wirtsch.-Ing.), Partner & Senior HR Consultant bei TechMinds

Die **Branche** wirkt über die technische Tiefe des Produkts. Medizintechnik, Raumfahrt und Rüstung zahlen für technische Verantwortung spürbar mehr als Felder mit geringerer Komplexität, und ein Bauunternehmen vergütet seinen IT-Leiter anders als ein Softwarehaus, bei dem die Technik das Geschäftsmodell ist. Vergleichen sollte man sich deshalb nicht mit CTOs in Deutschland, sondern mit CTOs der eigenen Branche.

Beim **Standort** hat sich etwas gedreht. In den Ballungsräumen liegen die Gehälter über denen ländlicher Regionen, schon weil die Lebenshaltungskosten mitverhandelt werden. Interessanter ist das Thema Präsenz. „Die Unternehmen sitzen wieder am Hebel“, beobachtet Klasen. „Dass eine Full-Remote-Stelle im C-Level besetzt wird, ist die absolute Ausnahme, das passiert eigentlich fast nie.“ Wer eine Führungsrolle anstrebt, sollte den Standort also als Gehaltsfaktor behandeln und im Zweifel als Umzugsfrage.

Am stärksten wirkt die **Führungsspanne**. „Ob jemand bisher 15, 50 oder 100 Leute geführt hat, da springen die Gehälter stark“, sagt Klasen. Dahinter steckt eine einfache Logik, denn große Teams aufzubauen und Transformationen zu steuern bedeutet, ein erhebliches Risiko für das Unternehmen zu tragen. Diese Erfahrung lässt sich nicht im Schnellverfahren nachholen, und genau deshalb wird sie bezahlt. Für den Karriereweg heißt das, dass nicht der nächste Titel das Gehalt treibt, sondern die Zahl der Menschen dahinter.

Das **Gewicht der Rolle** entscheidet, ob die IT das Geschäft trägt oder es unterstützt. Entwickelt ein Unternehmen ein digitales Produkt, ist der CTO eine der zentralen Figuren im Haus, und die Vergütung folgt dieser Bedeutung. Läuft die IT im Hintergrund mit, rangiert die Rolle auch beim Gehalt weiter hinten. Die Frage vor jeder Zahl lautet deshalb, ob die Position Motor oder Werkstatt ist.

Schließlich verschiebt ein **Geschäftsführungsmandat** die Gehaltsklasse noch einmal, weil Organverantwortung und Haftung dazukommen. Ein CTO in der Geschäftsführung eines größeren Mittelständlers liegt spürbar über vergleichbaren Rollen ohne Mandat. Ein Detail, das kaum jemand auf dem Schirm hat, betrifft die Titel selbst: „Ab etwa 150.000 Euro heißt es dann oft nicht mehr Leiter IT, sondern Director IT“, so Klasen. Wer Stellenanzeigen vergleicht, sollte diese Mechanik kennen, um Positionen richtig einzuordnen.

Sechs Faktoren für IT-Gehälter

Verhandeln: Gesamtpaket, Sprünge und typische Fehler

Wer nur über das Bruttojahresgehalt spricht, lässt Spielraum liegen. Gerade wenn das Fixgehalt gedeckelt ist, entscheidet das Gesamtpaket, und verhandelbar sind unter anderem Beteiligungsprogramme wie VSOP und ESOP bei Startups und Scaleups, variable Komponenten und Boni, Homeoffice- und Workation-Regelungen, eine Relocation-Pauschale sowie Firmenwagen oder Mobilitätsbudget. **Variable Bestandteile sind oft leichter zu verhandeln als das Festgehalt**, was sich in den Spannen dieser Studie zeigt: Head of Sales und Vertriebsleiter reichen mit variablem Anteil von 100.000 bis 250.000 Euro, beim Key Account Manager ist rund ein Drittel des Pakets variabel.

Bei den Sprüngen ist die Lage eindeutig. „Drei bis fünf Prozent. Mehr ist bei etablierten Mittelständlern und Konzernen pro Jahr an Gehaltssteigerung selten drin“, sagt Klasen. **Die großen Schritte passieren beim Wechsel**, weil dort niemand sein bisheriges Gehalt offenlegen muss und die Karten neu gemischt werden. Wer bislang unter Marktwert bezahlt wurde, holt die Differenz in einer einzigen Verhandlung auf. Mit der Frequenz sollte man es dabei nicht übertreiben. „Frühestens alle drei bis fünf Jahre“, rät Klasen, „sonst ist man irgendwann als

Jobhopper abgestempelt.“ Das externe Angebot als Druckmittel wirkt zwar, hat aber seinen Preis: „Wenn die Gehaltserhöhung erst nach der Androhung der Kündigung kommt, ist das Kind schon in den Brunnen gefallen. Die Leistung hat sich ja nicht verändert, nur die Drucksituation.“ Eleganter läuft es, wenn eine Erhöhung an neue Verantwortung gekoppelt wird.

Scheitern Verhandlungen, dann selten an der Summe selbst. Der eine Fall ist das zu knappe Angebot. Gefragte Führungs- und Fachkräfte führen mehrere Prozesse parallel, und ein knausriges Angebot fliegt nicht wegen der fehlenden Tausender heraus, sondern wegen der Botschaft dahinter. Der andere Fall ist die überzogene Forderung. „Gerade über einen seriösen Headhunter muss man aufpassen, nicht zu hoch anzusetzen“, warnt Klasen, denn dort liegt die Gehaltsvorstellung meistens schon mit dem Profil auf dem Tisch. **Ein passender Lebenslauf, der zu teuer ist, wird aussortiert, bevor jemand gesprochen hat.** Viele erfahrene Kandidaten legen sich deshalb nicht auf eine Summe fest, sondern nennen eine Region, ab der es interessant wird.

> „Gehalt ist am Ende auch Wertschätzung. Wenn das Angebot total knapp ist, hat der Kandidat schon keine Lust mehr. Der hat einen guten Job und noch drei andere Angebote, warum sollte er sich unter Wert verkaufen?“
>
> Florenz Klasen (Wirtsch.-Ing.), Partner & Senior HR Consultant bei TechMinds

Für beide Seiten lässt sich das auf vier Grundsätze eindampfen. Misstrauen Sie runden Durchschnitten und prüfen Sie, was hinter einer Zahl steckt. Verhandeln Sie die Rolle und nicht den Titel, denn ob ein Gehalt bei 95.000 oder 250.000 Euro landet, hängt daran, ob das Unternehmen mit dieser Arbeit sein Geld verdient. Bauen Sie Führungsspanne auf, weil nichts das Gehalt langfristig stärker hebt als nachweisbare Führungserfahrung. Und timen Sie Wechsel, statt Erhöhungen über Druckmittel zu erzwingen.

Vier Grundsätze für die Gehaltsverhandlung in der IT

Was die Zahlen für Arbeitgeber bedeuten

Aus den Daten lassen sich drei Schlüsse ziehen. Gehaltsbänder, die aus früheren Besetzungen fortgeschrieben wurden, sind **auf der Führungsebene oftmals zu niedrig**, und wer für eine Head-of-Position unter 100.000 Euro plant, verliert die passenden Kandidaten meistens schon im ersten Gespräch. Auf der Fachebene sagen die Titel wenig aus, denn ein Softwareentwickler, ein Ingenieur und ein Consultant mit vergleichbarer Erfahrung liegen näher beieinander, als es die Stellenanzeigen vermuten lassen; die Unterschiede entstehen über Spezialisierung, Verantwortung und Branche. Und die beiden Karrierewege in der IT, also Führung und Architektur, werden ähnlich bezahlt. Unternehmen, die erfahrene Entwickler halten möchten, brauchen deshalb ein Gehaltsmodell für die Fachlaufbahn und nicht allein Führungspositionen.

Bei TechMinds werden diese Daten in jedem Mandat für eine transparente Einschätzung zu Marktlage und Kandidaten genutzt, bevor die Suche startet. **Anforderungsprofil und Gehaltsband entstehen im Briefing gemeinsam**, und zwar aus den Aufgaben der Position und aus dem, was der Kandidatenmarkt in der jeweiligen Region verlangt. So haben Sie eine belastbare Grundlage, bevor der erste Kandidat vorgestellt wird. Wie sich ein Gehaltsband aufbauen lässt, das im Bewerbungsgespräch hält, können Sie in den Beiträgen zu Vergütungssystemen und zur Gehaltsverhandlung nachlesen. Den Branchenvergleich über alle Berufe hinweg liefert der Beitrag zum Durchschnittsgehalt in Deutschland.

Gehaltstabelle IT und Engineering: alle 162 Rollen im Überblick

In der vollständigen Tabelle ist **jede Position ihrem Fachbereich und ihrer Ebene zugeordnet**. In der Spalte Ø steht der Durchschnitt oder Median, den das jeweilige Jobprofil ausweist, sofern es einen nennt. Konzern- und Ausnahmewerte finden Sie in der Anmerkung. Die Tabelle ist alphabetisch nach Rolle sortiert; über das Suchfeld lässt sie sich nach Rolle, Fachbereich oder Ebene eingrenzen, etwa auf alle Head-of-Positionen oder auf den Bereich Data & AI. Wenn Sie mehr über eine einzelne Position wissen möchten, also z.B. über Aufgaben, Anforderungen und Einflussfaktoren, dann führen die verlinkten Jobprofile weiter.

Rolle	Fachbereich	Ebene	Typische Spanne	Ø	Anmerkung
Abteilungsleiter	Allgemeines Management	Head of	90.000 bis 150.000	115.000	
Agile Coach	Produkt & Agile	Senior Professional	70.000 bis 115.000	90.000	
AI Engineer / KI-Entwickler	Data & AI	Senior Professional	70.000 bis 110.000	90.000	Junior 55 bis 70, Lead 115 bis 150
AI Product Manager	Produkt & Agile	Senior Professional	70.000 bis 115.000	90.000	
App-Entwickler	Softwareentwicklung	Senior Professional	65.000 bis 105.000	82.000	
Application Engineer	Softwareentwicklung	Senior Professional	50.000 bis 90.000	65.000	
Application Manager	Softwareentwicklung	Senior Professional	50.000 bis 105.000	65.000	SAP-Verantwortung oben
Aufsichtsrat (Mandatsvergütung)	Allgemeines Management	C-Level	20.000 bis 300.000		Mandatsvergütung, kein Gehalt; nicht im Ranking
Automation Engineer	Cloud & Infrastruktur	Senior Professional	50.000 bis 85.000	65.000	
Backend-Entwickler	Softwareentwicklung	Senior Professional	50.000 bis 95.000	70.000	
Bauingenieur	Engineering	Senior Professional	50.000 bis 85.000		Einstieg 45 bis 55, leitend 80 bis 100
Bauleiter	Engineering	Senior Professional	70.000 bis 85.000		Einstieg 55 bis 62, erfahren 90 bis 100, Oberbauleiter 100+
Bereichsleiter	Allgemeines Management	Head of	120.000 bis 200.000	155.000	
Betriebsleiter	Produktion & Technik	Head of	80.000 bis 130.000	95.000	
BI Developer	Data & AI	Senior Professional	50.000 bis 95.000		erfahren 60 bis 85
BIM Engineer	Engineering	Senior Professional	60.000 bis 95.000	68.000	
Business Analyst	Data & AI	Senior Professional	65.000 bis 85.000		Einstieg 50
Business Development Manager	Vertrieb & Marketing	Senior Professional	75.000 bis 120.000	90.000	variabel
CAD-Konstrukteur	Engineering	Fachrolle	45.000 bis 95.000	65.000	
CBDO (Chief Business Development Officer)	Vertrieb & Marketing	C-Level	120.000 bis 200.000		Konzern darüber
CCO (Chief Customer Officer)	Vertrieb & Marketing	C-Level	120.000 bis 250.000		Boni mindestens 25 %
CDIO (Chief Digital Information Officer)	Tech-Management	C-Level	140.000 bis 250.000	175.000	Konzern bis 500
CDO (Chief Digital Officer)	Tech-Management	C-Level	120.000 bis 250.000		Konzern deutlich darüber

Rolle	Fachbereich	Ebene	Typische Spanne	Ø	Anmerkung
CEO	Allgemeines Management	C-Level	120.000 bis 450.000	163.000	Mittelstand; Median GmbH-Geschäftsführer 163
CFO (Chief Financial Officer)	Allgemeines Management	C-Level	120.000 bis 250.000		Spitze 500+
Change Manager	Consulting & Projekt	Senior Professional	65.000 bis 100.000		
Chemieingenieur	Engineering	Senior Professional	55.000 bis 95.000		Einstieg 55, leitend 100+
Chief AI Officer	Tech-Management	C-Level	130.000 bis 250.000	175.000	Median 170 bis 180, inkl. Variable
Chief Data Officer	Tech-Management	C-Level	120.000 bis 180.000		Konzern darüber
Chief Product Officer	Produkt & Agile	C-Level	120.000 bis 250.000	160.000	Tech-Konzerne über 300
Chief Revenue Officer (CRO)	Vertrieb & Marketing	C-Level	140.000 bis 280.000	180.000	Scale-ups oft mit Beteiligung
Chief Sales Officer	Vertrieb & Marketing	C-Level	130.000 bis 300.000	170.000	inkl. Variable
CIO (Chief Information Officer)	Tech-Management	C-Level	130.000 bis 250.000	180.000	Konzern deutlich darüber
CISO (Chief Information Security Officer)	IT-Security	C-Level	130.000 bis 200.000		Konzern über 200
Cloud Architect	Architektur	Architektur / Lead	80.000 bis 115.000		Senior bis 130
Cloud Consultant	Consulting & Projekt	Senior Professional	65.000 bis 110.000	85.000	
Cloud Developer	Softwareentwicklung	Senior Professional	55.000 bis 95.000	75.000	Junior 50 bis 55
Cloud Engineer	Cloud & Infrastruktur	Senior Professional	70.000 bis 100.000		Einstieg 55
CMO (Chief Marketing Officer)	Vertrieb & Marketing	C-Level	110.000 bis 200.000	140.000	Median 140, Konzern über 200
COO (Chief Operating Officer)	Allgemeines Management	C-Level	130.000 bis 250.000	180.000	Konzern darüber
CPO (Chief Procurement Officer)	Einkauf & Supply Chain	C-Level	120.000 bis 180.000	140.000	
CSMO (Chief Sales & Marketing Officer)	Vertrieb & Marketing	C-Level	130.000 bis 260.000	175.000	inkl. Variable
CSO (Chief Security Officer)	IT-Security	C-Level	120.000 bis 250.000		Konzern darüber
CTIO (Chief Technology & Information Officer)	Tech-Management	C-Level	140.000 bis 250.000	175.000	Konzern darüber
CTO (Chief Technology Officer)	Tech-Management	C-Level	130.000 bis 250.000	180.000	Produktverantwortung, Konzern bis 500
Customer Success Manager	Vertrieb & Marketing	Senior Professional	55.000 bis 95.000	75.000	häufig mit variablem Anteil
Data Analyst (Senior)	Data & AI	Senior Professional	65.000 bis 80.000		Einstieg 50 bis 65, Spitze 108
Data Engineer	Data & AI	Senior Professional	50.000 bis 100.000		Einstieg 50 bis 60, Senior 70 bis 100
Data Scientist	Data & AI	Senior Professional	55.000 bis 100.000		Spitze 100 bis 120
Developer (Senior)	Softwareentwicklung	Senior Professional	65.000 bis 95.000		Einstieg 45 bis 55

Rolle	Fachbereich	Ebene	Typische Spanne	Ø	Anmerkung
DevOps Engineer	Cloud & Infrastruktur	Senior Professional	70.000 bis 100.000		Junior 60 bis 70
DevSecOps Engineer	IT-Security	Senior Professional	75.000 bis 110.000		Senior 95 bis 110
Digital Transformation Manager	Consulting & Projekt	Senior Professional	70.000 bis 120.000		
E-Commerce-Manager	Vertrieb & Marketing	Fachrolle	55.000 bis 80.000		
Elektroingenieur	Engineering	Senior Professional	50.000 bis 95.000	65.000	Einstieg 50, erfahren 70 bis 95
Embedded Software Engineer	Softwareentwicklung	Senior Professional	70.000 bis 85.000		Einstieg 55 bis 60, Architektur 90 bis 100
Energiemanager	Engineering	Senior Professional	60.000 bis 90.000		
Enterprise Architect	Architektur	Architektur / Lead	95.000 bis 140.000	115.000	
Entwicklungsingenieur	Engineering	Senior Professional	60.000 bis 85.000	70.000	Einstieg 50 bis 55, Spitze 95 bis 100
Entwicklungsleiter	Engineering	Head of	100.000 bis 150.000	125.000	Konzern/Tech bis 180
Fachinformatiker	Softwareentwicklung	Fachrolle	44.000 bis 85.000		Einstieg 44 bis 48, erfahren 65 bis 85
Fertigungsleiter	Produktion & Technik	Head of	75.000 bis 110.000	90.000	große Industriebetriebe darüber
Frontend Developer (Senior)	Softwareentwicklung	Senior Professional	70.000 bis 95.000		Junior 45 bis 55
Full Stack Developer (Senior)	Softwareentwicklung	Senior Professional	70.000 bis 95.000		Einstieg 45 bis 60
Funktionsentwickler	Softwareentwicklung	Senior Professional	50.000 bis 90.000	70.000	
GenAI Engineer	Data & AI	Senior Professional	85.000 bis 125.000		
Geschäftsführer	Allgemeines Management	C-Level	120.000 bis 450.000	163.000	Mittelstand; Median rund 163
Hardware-Entwickler	Engineering	Senior Professional	50.000 bis 90.000		
Head of AI & Innovation	Data & AI	Head of	100.000 bis 150.000		Konzern bis 200+
Head of BI	Data & AI	Head of	100.000 bis 160.000	125.000	
Head of Business Development	Vertrieb & Marketing	Head of	120.000 bis 160.000		Top-Positionen darüber
Head of Cyber Security	IT-Security	Head of	120.000 bis 160.000		
Head of Development	Softwareentwicklung	Head of	100.000 bis 150.000	125.000	Konzern/Tech bis 180
Head of E-Commerce	Vertrieb & Marketing	Head of	80.000 bis 150.000		Tech/Pharma bis 200
Head of Engineering	Engineering	Head of	100.000 bis 150.000	125.000	Konzern/Tech bis 180
Head of Finance	Allgemeines Management	Head of	100.000 bis 175.000		Mittelstand 100 bis 130, Konzern 140 bis 175
Head of IT / Leiter IT	IT-Management	Head of	95.000 bis 150.000	120.000	Konzern bis 200

Rolle	Fachbereich	Ebene	Typische Spanne	Ø	Anmerkung
Head of IT Operations	IT-Management	Head of	90.000 bis 140.000	115.000	Konzern bis 180
Head of Marketing	Vertrieb & Marketing	Head of	85.000 bis 135.000	105.000	
Head of Operations	Produktion & Technik	Head of	100.000 bis 150.000	120.000	
Head of Product	Produkt & Agile	Head of	100.000 bis 150.000	120.000	Konzern bis 180
Head of Production	Produktion & Technik	Head of	80.000 bis 130.000		
Head of R&D	Engineering	Head of	100.000 bis 150.000	125.000	Pharma, Halbleiter bis 180
Head of Sales	Vertrieb & Marketing	Head of	100.000 bis 250.000		inkl. Variable, bis 30 %
Industrial Engineer	Engineering	Senior Professional	55.000 bis 95.000	75.000	
Informatiker	Softwareentwicklung	Fachrolle	50.000 bis 95.000	70.000	Sammelbegriff
Informationssicherheits-Beauftragter	IT-Security	Fachrolle	65.000 bis 100.000	80.000	
Ingenieur (mit Erfahrung)	Engineering	Senior Professional	60.000 bis 95.000		Einstieg 50 bis 55
Innovationsmanager	Consulting & Projekt	Senior Professional	80.000 bis 100.000		über 100 möglich
IT Consultant	Consulting & Projekt	Senior Professional	50.000 bis 125.000		Junior 40 bis 60, Senior 74 bis 105
IT Director	IT-Management	Director/VP	120.000 bis 230.000	180.000	Konzern international darüber
IT Security Architect	IT-Security	Architektur / Lead	80.000 bis 115.000		Banken, KRITIS oben
IT Security Consultant	IT-Security	Senior Professional	60.000 bis 100.000	90.000	Junior 40 bis 60
IT-Einkäufer	Einkauf & Supply Chain	Fachrolle	53.000 bis 90.000	62.000	strategisch 70 bis 90
IT-Koordinator	IT-Management	Teamleitung	60.000 bis 80.000		
IT-Manager	IT-Management	Teamleitung	85.000 bis 125.000	100.000	
IT-Projektmanager	Consulting & Projekt	Senior Professional	60.000 bis 110.000		Junior 45 bis 55
IT-Spezialist	Softwareentwicklung	Fachrolle	50.000 bis 90.000	70.000	Sammelbegriff
Key Account Manager	Vertrieb & Marketing	Senior Professional	80.000 bis 150.000	100.000	IT-Branche, ca. 1/3 variabel
Laborleiter	Engineering	Head of	80.000 bis 120.000	95.000	Pharma darüber
Lead Developer	Softwareentwicklung	Architektur / Lead	85.000 bis 115.000	95.000	
Lean Manager	Produktion & Technik	Senior Professional	60.000 bis 90.000		über 100 möglich
Leiter Logistik	Produktion & Technik	Head of	70.000 bis 100.000		groß 100 bis 120
Machine Learning Engineer	Data & AI	Senior Professional	60.000 bis 120.000		Einstieg 50 bis 60, Senior 80 bis 120
Manager	Allgemeines Management	Teamleitung	80.000 bis 130.000		bis 180
Maschinenbauingenieur	Engineering	Senior Professional	55.000 bis 78.000	61.000	Einstieg 50 bis 55, Leitung 90+
Mechatronikingenieur	Engineering	Senior Professional	50.000 bis 85.000		Einstieg 48, Senior 75 bis 85

Rolle	Fachbereich	Ebene	Typische Spanne	Ø	Anmerkung
MLOps Engineer	Data & AI	Senior Professional	75.000 bis 120.000		Junior 60 bis 75, Lead ab 120
Netzwerkadministrator	Cloud & Infrastruktur	Fachrolle	45.000 bis 80.000	55.000	
Online-Marketing-Manager	Vertrieb & Marketing	Fachrolle	48.000 bis 70.000	58.000	
Operations Manager	Produktion & Technik	Teamleitung	70.000 bis 115.000	90.000	
Penetration Tester	IT-Security	Senior Professional	55.000 bis 100.000	75.000	Einstieg 45 bis 55
Platform Engineer	Cloud & Infrastruktur	Senior Professional	70.000 bis 100.000		Senior bis 110
PLM Consultant	Consulting & Projekt	Senior Professional	65.000 bis 120.000		
Product Manager	Produkt & Agile	Senior Professional	50.000 bis 100.000	75.000	
Product Owner	Produkt & Agile	Senior Professional	55.000 bis 95.000		
Produktionsleiter	Produktion & Technik	Head of	75.000 bis 110.000	90.000	Konzern darüber
Program Manager	Consulting & Projekt	Teamleitung	75.000 bis 115.000		
Projektentwickler	Consulting & Projekt	Senior Professional	55.000 bis 100.000	75.000	
Projektingenieur	Engineering	Senior Professional	55.000 bis 90.000		bis 100+
Prozessingenieur	Engineering	Senior Professional	50.000 bis 100.000	75.000	Einstieg 50, Senior bis 100
QA Engineer	Softwareentwicklung	Senior Professional	65.000 bis 100.000	72.000	
Qualitätsmanager	Produktion & Technik	Senior Professional	60.000 bis 80.000	65.000	Einstieg 50 bis 55
Regulatory Affairs Manager	Produktion & Technik	Senior Professional	65.000 bis 100.000	82.000	
Requirements Engineer	Consulting & Projekt	Senior Professional	60.000 bis 90.000		Junior 50
Robotik-Ingenieur	Engineering	Senior Professional	50.000 bis 100.000	75.000	Einstieg 50
Sales Engineer	Vertrieb & Marketing	Senior Professional	70.000 bis 120.000		inkl. Variable, Einstieg 55 bis 60
Sales Manager (Fixum)	Vertrieb & Marketing	Senior Professional	60.000 bis 90.000		plus 25 bis 33 % variabel
SAP-Berater	Consulting & Projekt	Senior Professional	70.000 bis 130.000		S/4HANA-Senior darüber
Scrum Master	Produkt & Agile	Senior Professional	60.000 bis 100.000		
Security Engineer	IT-Security	Senior Professional	60.000 bis 95.000	75.000	Junior 45 bis 55, Spitze 100+
SEO-Manager	Vertrieb & Marketing	Fachrolle	45.000 bis 75.000	55.000	
Site Reliability Engineer	Cloud & Infrastruktur	Senior Professional	70.000 bis 95.000		Senior/Staff 110 bis 130
Software Asset Manager	IT-Management	Senior Professional	50.000 bis 100.000	75.000	
Software Engineer	Softwareentwicklung	Senior Professional	65.000 bis 85.000	75.000	Einstieg 50, Spitze 100+
Softwarearchitekt	Architektur	Architektur / Lead	80.000 bis 115.000		Lead/Enterprise bis 130

Rolle	Fachbereich	Ebene	Typische Spanne	Ø	Anmerkung
Solution Architect	Architektur	Architektur / Lead	80.000 bis 115.000	95.000	Chief bis 130
Solution Engineer	Softwareentwicklung	Senior Professional	60.000 bis 95.000	80.000	
SPS-Programmierer	Engineering	Fachrolle	50.000 bis 85.000	65.000	
Standortleiter	Produktion & Technik	Head of	100.000 bis 150.000		
Strategy Manager	Consulting & Projekt	Senior Professional	70.000 bis 130.000	95.000	
Supply Chain Manager	Einkauf & Supply Chain	Senior Professional	55.000 bis 95.000		Einstieg 50 bis 57
System Architect	Architektur	Architektur / Lead	85.000 bis 120.000		leitend bis 130
Systemadministrator	Cloud & Infrastruktur	Fachrolle	45.000 bis 80.000	58.000	Einstieg 40 bis 45
Systemingenieur	Engineering	Senior Professional	65.000 bis 95.000	80.000	Einstieg bis 50
Team Lead	IT-Management	Teamleitung	70.000 bis 110.000	85.000	Spitze 120+
Teamleiter	Allgemeines Management	Teamleitung	70.000 bis 110.000	85.000	Spitze 120+
Teamleiter IT	IT-Management	Teamleitung	70.000 bis 110.000	85.000	Spitze 120+
Technischer Einkäufer	Einkauf & Supply Chain	Fachrolle	50.000 bis 85.000		Lead Buyer 90 bis 110
Technischer Geschäftsführer	Tech-Management	C-Level	130.000 bis 250.000	180.000	Konzern bis 500
Technischer Leiter	Produktion & Technik	Head of	90.000 bis 130.000	105.000	Spitze 150
Technischer Projektleiter	Consulting & Projekt	Senior Professional	65.000 bis 100.000	80.000	
Teilprojektleiter	Consulting & Projekt	Senior Professional	60.000 bis 95.000	75.000	Konzern-Großprojekte um 100
Test Manager	Consulting & Projekt	Senior Professional	60.000 bis 100.000		
UX Designer	Produkt & Agile	Fachrolle	50.000 bis 85.000		Junior 42 bis 48, Lead bis 105
Verfahrensingenieur	Engineering	Senior Professional	55.000 bis 85.000		Einstieg 52, Head 90 bis 110
Vertriebsingenieur	Vertrieb & Marketing	Senior Professional	70.000 bis 120.000		inkl. Variable
Vertriebsleiter	Vertrieb & Marketing	Head of	100.000 bis 250.000		inkl. Variable, mind. 25 %
Vice President	Allgemeines Management	Director/VP	150.000 bis 220.000	185.000	Konzern darüber
Vorstand	Allgemeines Management	C-Level	150.000 bis 400.000		Mittelstand; DAX weit darüber
Werkleiter	Produktion & Technik	Head of	100.000 bis 150.000	120.000	
Wirtschaftsingenieur	Engineering	Senior Professional	55.000 bis 80.000	70.000	Einstieg 50 bis 56, Führung 90 bis 100

Zitierhinweis: TechMinds Gehaltsstudie IT & Engineering, techminds.de/insights/gehaltsstudie-it-engineering/. Grafiken und Tabellen dürfen mit dieser Quellenangabe verwendet werden.

Häufige Fragen zu IT-Gehältern und zur Gehaltsstudie

Was verdient man in der IT in Deutschland?

Die Spanne reicht in der TechMinds Gehaltsstudie von 40.000 Euro für Systemadministratoren im Einstieg bis zu 250.000 Euro für CIO und CTO im Mittelstand. Erfahrene Fachkräfte ohne Führungsverantwortung verdienen in der Regel **65.000 bis 95.000 Euro**, Architekten 80.000 bis 130.000 Euro und Bereichsleiter 100.000 bis 150.000 Euro. Über alle 68 Positionen der Senior-Professional-Ebene hinweg liegt die Spannenmitte bei 79.700 Euro.

Welche IT-Rolle ist am besten bezahlt?

Die höchsten Gehälter werden für die Kombirollen CDIO und CTIO gezahlt, die bei **140.000 bis 250.000 Euro** liegen. Danach folgen CIO, CTO und Technischer Geschäftsführer mit 130.000 bis 250.000 Euro und einem Durchschnitt von ca. 180.000 Euro. Unterhalb des C-Levels führt der IT Director mit 120.000 bis 230.000 Euro. Ohne Führungsverantwortung sind SAP-Berater und Architekten mit jeweils bis zu 130.000 Euro am besten bezahlt.

Wie viel verdient ein Head of IT oder Head of Engineering?

Ein Head of IT verdient **95.000 bis 150.000 Euro**, im Durchschnitt ca. 120.000 Euro. In Konzernen mit mehreren Standorten können es bis zu 200.000 Euro werden. Head of Engineering, Head of Development, Head of R&D und Entwicklungsleiter liegen bei 100.000 bis 150.000 Euro mit einem Durchschnitt von 125.000 Euro, in Tech-Unternehmen und Konzernen bis zu 180.000 Euro.

Wie unterscheiden sich die Gehälter von CIO, CTO und CDIO?

CIO und CTO liegen gleichauf bei **130.000 bis 250.000 Euro** mit einem Durchschnitt von ca. 180.000 Euro. Der CDIO als Kombirolle aus IT- und Digitalverantwortung startet mit 140.000 Euro etwas höher und erreicht ebenfalls 250.000 Euro. In Konzernen sind für alle drei Positionen Gesamtpakete bis zu 500.000 Euro möglich, die meistens erhebliche variable Anteile enthalten.

Verdient ein CTO im Startup weniger als im Konzern?

In der Tendenz ja, zwangsläufig ist es nicht. Die Studie weist für CTO und CIO **130.000 bis 250.000 Euro** aus, im Durchschnitt rund 180.000 Euro, in Konzernen liegen die Gesamtpakete darüber. Gut finanzierte Startups zahlen jedoch Mittelstandsniveau, und je zentraler die Rolle für das Geschäftsmodell ist, desto höher fällt die Vergütung aus. TechMinds hat auch ein C-Level in einem Unternehmen mit 20 Mitarbeitenden besetzt, das 200.000 Euro zahlt.

Verdienen Ingenieure weniger als Softwareentwickler?

Auf der Fach- und Senior-Ebene kaum, denn die Spannenmitte liegt in der Softwareentwicklung bei **75.900 Euro und im Engineering bei 72.600 Euro**. Der Abstand wächst erst oberhalb der Fachebene, weil die IT mit den Architektur- und Lead-Positionen von 80.000 bis 130.000 Euro eine zweite Karrierespur ohne Personalverantwortung bietet, die es im Engineering seltener gibt.

Was sind typische Einstiegsgehälter in IT und Engineering?

Fachinformatiker starten mit **44.000 bis 48.000 Euro**, Softwareentwickler und Bauingenieure mit 45.000 bis 55.000 Euro sowie Elektro- und Maschinenbauingenieure mit 50.000 bis 55.000 Euro. Data Engineers und Machine Learning Engineers beginnen bei 50.000 bis 60.000 Euro, AI Engineers bei 55.000 bis 70.000 Euro und DevOps Engineers bei 60.000 bis 70.000 Euro.

Ab wann verdient man in der IT sechsstellig?

In der Mitte ihrer Spanne erreichen **56 von 158 Positionen mindestens 100.000 Euro**, am oberen Ende sind es 104 Positionen. Ohne Führungsverantwortung gelingt der Sprung vor allem Architekten, SAP- und IT-Beratern sowie GenAI-, MLOps- und Machine-Learning-Engineers. Mit Führungsverantwortung beginnt die Head-of-Ebene in den Tech-Bereichen bei 100.000 Euro.

Warum weichen Gehaltsportale bei IT-Gehältern so stark voneinander ab?

Weil sie **Durchschnitte statt Mediane** ausweisen, verschiedene IT-Führungsrollen in einer Zahl mischen und auf teils veralteten Selbstauskünften beruhen. Ein einzelnes Konzernpaket von 500.000 Euro hebt einen Durchschnitt deutlich, für die eigene Verhandlung sagt es nichts. Bei Spezialistenrollen sind Portale als Orientierung brauchbar, bei Führungsrollen liegen sie meistens zu niedrig. Diese Studie arbeitet deshalb mit der Spannenmitte und weist Konzernwerte getrennt aus.

Welche Vergütungsbestandteile sind neben dem Fixgehalt verhandelbar?

Beteiligungsprogramme wie VSOP und ESOP, variable Komponenten und Boni, Homeoffice- und Workation-Regelungen, eine Relocation-Pauschale sowie Firmenwagen oder Mobilitätsbudget. **Variable Bestandteile sind oft leichter zu verhandeln als das Festgehalt**, was die Spannen im Vertrieb zeigen: Head of Sales und Vertriebsleiter reichen mit variablem Anteil von 100.000 bis 250.000 Euro. Bei gedeckeltem Fixgehalt entscheidet das Gesamtpaket.

Wann lohnt sich ein Jobwechsel für das Gehalt?

Intern sind bei etablierten Mittelständlern und Konzernen meist nur **drei bis fünf Prozent pro Jahr** möglich, die großen Sprünge passieren beim Wechsel, weil dort das bisherige Gehalt keine Rolle spielt. Wechseln sollte man frühestens alle drei bis fünf Jahre, sonst entsteht der Eindruck des Jobhoppings. Eine Erhöhung über ein externes Angebot zu erzwingen wirkt kurzfristig, belastet aber das Vertrauensverhältnis.

Woher stammen die Daten der Gehaltsstudie?

Die Daten stammen aus der Recruiting-Praxis von TechMinds seit 2018, also aus **mehr als 23.500 Kandidatengesprächen** und über 5.300 Kundengesprächen. Dazu zählen die Gehaltsangaben und Erwartungen der Kandidaten sowie die Zielgehälter und tatsächlich vereinbarten Gehälter aus den Kundengesprächen. Sie sind zu Richtwerten für 162 Rollenprofile verdichtet worden und werden regelmäßig mit neuen Kandidaten- und Kundengesprächen abgeglichen. Externe Gehaltsportale fließen nicht ein.

Wie aktuell sind die Werte und wie oft erscheint die Studie?

Die Studie wird **einmal im Jahr aktualisiert** und erscheint jeweils unter derselben Adresse. Die zugrunde liegenden Jobprofile werden laufend gepflegt, sodass einzelne Werte zwischen zwei Ausgaben angepasst sein können.

Darf ich die Gehaltsstudie zitieren?

Ja, das ist ausdrücklich erwünscht. Bitte zitieren Sie als **TechMinds Gehaltsstudie IT & Engineering** und setzen Sie einen Link auf diese Seite. Die Grafiken dürfen mit Quellenangabe verwendet werden. Wenn Sie Rückfragen zu einzelnen Positionen oder Regionen haben, können Sie sich gerne an das Team von TechMinds wenden.

TechMinds GmbH · Neuer Wall 59, 20354 Hamburg · techminds.de · Die Studie darf mit Quellenangabe zitiert werden: TechMinds Gehaltsstudie IT & Engineering, techminds.de/insights/gehaltsstudie-it-engineering/.