

APRIORI MARKTANALYSE

Vergütungs- trends 2020

Dienstleistungen
in der Informations-
technologie

EINE PUBLIKATION DES APRIORI HR:LAB

Wie sieht eine zukunftsfähige HR Strategie aus? Welche Personalthemen tragen nachweislich zum Unternehmenserfolg bei? Das APRIORI HR:LAB liefert Antworten auf diese Fragen und setzt sich dabei intensiv mit den Schwerpunkten Recruiting, Workforce Planning und Talent Management auseinander. In unserem Think-tank entsteht das Strategische HR Management von morgen.

APRIORI MARKTANALYSE

Vergütungstrends 2020 Dienstleistungen in der Informationstechnologie

Sebastian Berblinger
Michael Knörzer

2020

Geleitwort

Gerade in Zeiten wie diesen des ersten Halbjahres 2020, in denen Beschaffungs- und Absatzmärkte noch stärker verfallen als in der Finanzkrise zehn Jahre zuvor, ist es Aufgabe der Unternehmensführung, nicht nur die kurzfristigen Verwerfungen zu managen, sondern auch langfristige Trends nicht aus den Augen zu verlieren. So sehr die aktuellen Belastungen Geschäftsmodelle auf ihre Robustheit prüfen sowie Kapital- und Arbeitsmärkte von einem Extrem ins nächste stürzen, so sehr stellt sich doch die Frage nach grundsätzlichen Tendenzen auf diesen Märkten.

Dazu gehören naturgemäß die Erwartungen hinsichtlich des Arbeitskräftebedarfs der Unternehmen einerseits und die Veränderungen des Arbeitsangebots andererseits. Maßgeblicher Steuerungsmechanismus zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf Märkten ist bekanntermaßen der Preis, also auf Arbeitsmärkten die Vergütung der Mitarbeiter.

Dabei gibt es naturgemäß nicht ‚den einen‘ Preis (z.B. für einen SAP-Berater, Software-Entwickler oder Systemarchitekten), sprich eine Art Standardgehalt, sondern je nach Region oder Größe des Unternehmens bzw. Verantwortungsbereich und Berufserfahrung des Mitarbeiters viele ‚Einzelpreise‘, die insgesamt die Lohnstruktur des internen Arbeitsmarktes eines Unternehmens bestimmen.

Viele (teils mehr, teils weniger aussagekräftige) Studien beschäftigen sich mit dem Thema Gehalt und Gehaltsentwicklungen, insbesondere auf dem im Rahmen der Digitalisierung besonders wichtigen Teilarbeitsmarkt für Informationstechnologien und sich daran anschließender Dienstleistungen. In unserer Marktanalyse werfen wir einen Blick auf diesen besonders interessanten Teilarbeitsmarkt. Um Ihnen als Leser eine verlässliche Analyse bieten zu können, nutzen wir, anders als ähnliche Studien, die breiteste, umfassendste und aus unserer Sicht seriöseste verfügbare Informationsbasis, nämlich die Datenbank GENESIS des Statistischen Bundesamts mit Daten von Unternehmen nach dem Verdienststatistikgesetz gemeldeten Daten. Sie bilden unseres Erachtens die verlässlichste und genaueste Analysegrundlage, um aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu beschreiben und auf dieser Basis Prognosen für künftige Entwicklungen zu geben.

Wir wünschen Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre.


Sebastian Berblinger


Michael Knörzer

Management Abstract

Für die in dieser Studie im Fokus stehende Arbeitsmarktgruppe „Dienstleistungen in der Informationstechnologie“ kommen wir zu folgenden 3 Vergütungstrends.

- 1** Die sich 2019 abkühlende Konjunktur machte sich sogar in diesem besonders umkämpften Teilarbeitsmarkt in tendenziell sinkenden Gesamtvergütungen bemerkbar. Dies passiert in allen Leistungsgruppen insbesondere über sinkende Sonderzahlungen.
- 2** Es handelt sich aber um eine Stabilisierung auf hohem Niveau. Im mehrjährigen Trend weist die Vergütungsentwicklung in diesem Arbeitsmarktsegment ein deutliches Wachstum auf, das sich zum Jahr 2019 nochmals beschleunigte.
- 3** Trotz der aktuellen Unsicherheiten lassen Schätzmodelle für die Gehaltsentwicklung im Jahr 2020 eine weitere Konsolidierung auf hohem Niveau erwarten.

Analysegrundlage

Wie wir bereits in mehreren unserer Publikationen dargestellt haben, lassen sich interne Arbeitsmärkte in vier Karriereebenen einteilen.

Modell: Die vier Ebenen interner Arbeitsmärkte

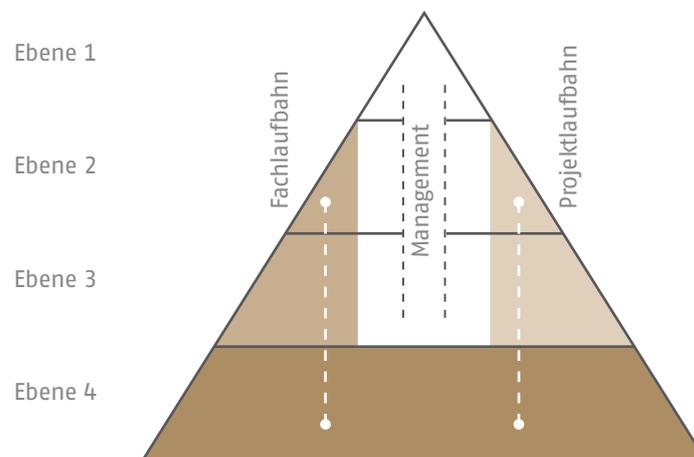


Abbildung 1: APRIORI 4-Ebenen-Modell interner Arbeitsmärkte

Dieses Modell, das wir bereits in verschiedenen Studien bestätigen konnten, beruht auf dem wegweisenden Aufsatz „The Four Stages of Professional Careers – A New Look at Performance“ von *Dalton / Thompson / Price (1977)*, das die vier Ebenen wie folgt beschreibt.

Tabelle 1: Karrierestufen nach Dalton et al. (1977)

Stage	Central Activity	Primary Relationship	Major Issues
I	Shaping the direction	Sponsor	Exercising power
II	Interfacing	Mentor	Assuming responsibility
III	Independent contributor	Colleague	Independence
IV	Helping Learning Following	Apprentice	Dependance

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Dalton et al. (1977, S. 22)

Im Einzelnen lassen sich die Ebenen wie folgt näher beschreiben:

- Auf der unteren Ebene arbeiten Mitarbeiter unter der Anleitung von Kollegen, Mentoren oder Führungskräften unter Beobachtung und werden meist mit Routineaufgaben betraut.
- Auf Ebene 3 hat sich der fachliche Verantwortungsbereich ausgedehnt, ohne dass schon Personalverantwortung übernommen wird. Gleichzeitig erfolgt eine gewisse Spezialisierung in fachlicher Hinsicht.
- Kennzeichnend für die Ebene 2 ist dann die Übernahme der Verantwortung für andere Organisationsmitglieder.
- Die Stufe 1 ist schließlich von einem zunehmenden Rückzug aus operativen Tätigkeiten hin zu echten strategischen Entscheidungsinhalten gekennzeichnet.

Wer arbeitet
wie in welcher
Ebene

Hinter diesen Karriereebenen liegen also unterschiedliche Qualifikationsniveaus, Berufserfahrungen, Unternehmenszugehörigkeiten und Verantwortlichkeiten. Diese resultieren in differenzierten Beiträgen des jeweiligen Mitarbeiters zum Unternehmenserfolg.

Unsere Strukturierung interner Arbeitsmärkte korrespondiert hervorragend mit der Einteilung der Leistungsgruppen des Statistischen Bundesamtes.¹

Statistisches Bundesamt
Einteilung von
Leistungsgruppen

Leistungsgruppe 4

„*Angelernte Arbeitnehmer*“ = Arbeitnehmer mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, für deren Ausführung insbesondere Kenntnisse und Fertigkeiten für spezielle, branchengebundene Aufgaben erforderlich sind.

Leistungsgruppe 3

„*Fachkräfte*“ = Arbeitnehmer mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung in der Regel eine abgeschlossene Ausbildung verbunden mit Berufserfahrung, erforderlich ist.

Leistungsgruppe 2

„*Herausgehobene Fachkräfte*“ = Arbeitnehmer mit sehr schwierigen bis komplexen oder vielgestaltigen Tätigkeiten, für die mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind. Dazu gehören Arbeitnehmer, die in abgegrenzten Verantwortungsbereichen gegenüber anderen Mitarbeiter(n) Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen.

Leistungsgruppe 1

„*Arbeitnehmer in leitender Stellung*“ = Arbeitnehmer mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis. Hierzu zählen auch angestellte Geschäftsführer deren Verdienst zumindest teilweise erfolgsunabhängige Zahlungen enthält. Eingeschlossen sind alle Arbeitnehmer, die in größeren Führungsbereichen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen und Arbeitnehmer mit sehr hochwertigen Tätigkeiten, die umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse erfordern.

¹ Die Leistungsgruppe 5 der ungelerten Arbeitnehmer stellen wir in unserer Analyse zurück.

Die Vergütungsdaten für diese Leistungsgruppen liegen uns dabei differenziert in Bruttoverdienste ohne und mit Sonderzahlungen vor. Dies ist insofern von großem Interesse, weil so Möglichkeiten einer differenzierten Analyse von Lohnstrukturen bestehen. Der Bruttoverdienst ist dabei ‚klassisch‘ definiert als der (regelmäßig gezahlte) steuerpflichtige Arbeitslohn gemäß den Lohnsteuerrichtlinien zuzüglich steuerfreier Zuschläge und Zuschüsse sowie steuerfreier Beiträge des Arbeitgebers im Rahmen der Entgeltumwandlung.

Sonderzahlungen sind definiert als „sonstigen Bezüge“ entsprechend der Lohnsteuerrichtlinien. Es handelt sich um unregelmäßige, nicht jeden Monat (in gleicher Höhe) geleistete Zahlungen wie beispielsweise Prämien, Weihnachts- und Urlaubsgeld, Gewinnbeteiligungen und den geldwerten Vorteil von gewährten Aktienoptionen.

Die Entwicklung im Jahr 2019

Betrachten wir zunächst die Übersicht der monatlichen Gesamtgehälter in der Rubrik „Dienstleitungen in der Informationstechnologie“, also inklusive Sonderzahlungen, in den vier Leistungsgruppen getrennt nach den vier Quartalen.

Leistungsgruppe	1	2	3	4
Quartal 2019 1	10.395	6.356	4.243	3.324
2	10.502	6.365	4.253	3.478
3	9.288	6.170	4.167	3.305
4	9.587	6.495	4.338	3.587

Tabelle 2: Gesamtgehalt (inklusive Sonderzahlungen) in Euro pro Monat nach Leistungsgruppen und Quartalen im Jahr 2019

Auffällig ist die eng an den konjunkturellen Verlauf angelehnte Entwicklung der Gesamtgehälter für Dienstleitungen in der Informationstechnologie, die sich insbesondere in einer sinkenden Vergütung im dritten Quartal mit mäßiger Erholung im Bereich des Managements und deutlicherer Erholung in den drei unteren Leistungsgruppen im vierten Quartal manifestiert.

In der graphischen Veranschaulichung der Abbildung 2 wird diese Entwicklung nochmals verdeutlicht.

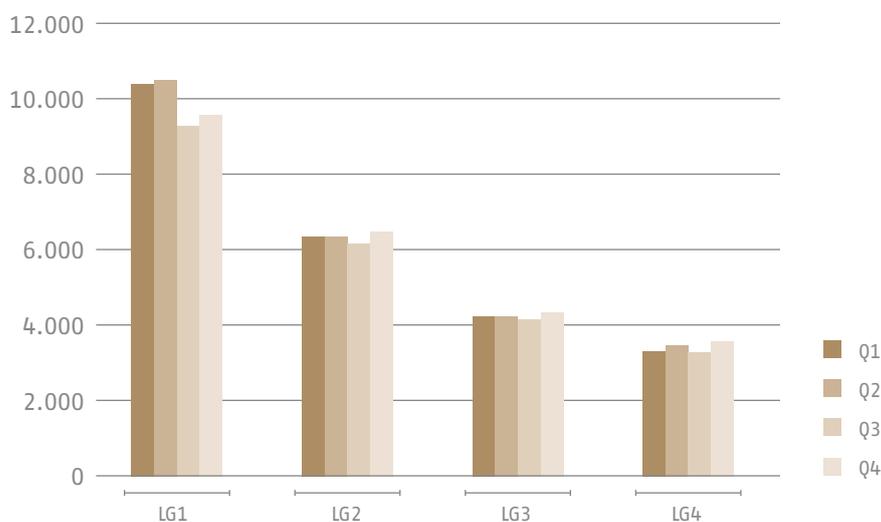


Abbildung 2: Gesamtgehalt (inklusive Sonderzahlungen) in Euro pro Monat nach Leistungsgruppen und Quartalen im Jahr 2019

Üblicherweise dürften variable Vergütungsbestandteil in höheren Karrierestufen einen größeren Anteil an der Gesamtvergütung aufweisen und aufgrund ihres oft variablen Charakters für Schwankungen in der Gesamtvergütung sorgen.

Zur näheren Analyse betrachten wir daher im Folgenden die Vergütung der Arbeitsmarktkategorie Dienstleitungen in der Informationstechnologie ohne Sonderzahlungen (siehe Tabelle 3).

Leistungsgruppe		1	2	3	4
Quartal 2019	1	8.226	5.599	3.944	3.078
	2	8.169	5.649	3.999	3.215
	3	8.199	5.716	4.005	3.232
	4	8.221	5.705	4.028	3.287

Tabelle 3: Grundgehalt (ohne Sonderzahlungen) in Euro pro Monat nach Leistungsgruppen und Quartalen im Jahr 2019

Tatsächlich lässt sich bei der Betrachtung der Vergütung im Arbeitsmarktsegment Dienstleitungen in der Informationstechnologie ohne Sonderzahlungen eine deutliche konstantere Entwicklung der Grundgehälter erkennen (siehe Abbildung 3). Diese weist eine leichte Steigerung über die einzelnen Quartale auf. Bemerkenswert: sowohl in relativen Steigerungsraten als auch in absoluten Steigerungsbeträgen liegt ausgerechnet die unterste Ebene der internen Arbeitsmärkte vorn. Dies kann als Hinweise auf den selbst auf dieser Ebene existierenden Nachfrageüberhang gedeutet werden.

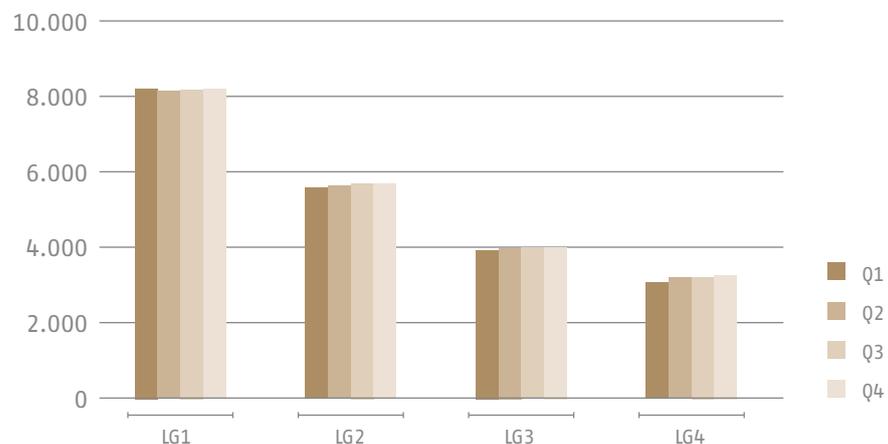


Abbildung 3: Gesamtgehalt (inklusive Sonderzahlungen) in Euro pro Monat nach Leistungsgruppen und Quartalen im Jahr 2019

Tatsächlich bestätigen sich die ‚klassischen‘ Vergütungsstrukturen interner Arbeitsmärkte auch für Dienstleistungsberufe in der Informationstechnologie (siehe Tabelle 4):

1. Der Anteil der Grundvergütung an der Gesamtvergütung ist auf den beiden unteren Ebenen deutlich höher als auf den beiden oberen Ebenen.
2. Der Anteil der Grundvergütung an der Gesamtvergütung ist auf den beiden unteren Ebenen deutlich konstanter als auf den beiden oberen Ebenen, was in Kombination mit (1) zu einer Verstärkung der Gesamtentlohnung führt.

Oder umgekehrt argumentiert: durch einen höheren Anteil flexibler Lohnbestandteile schwankt die Gesamtvergütung auf den oberen Ebenen interner Arbeitsmärkte deutlich stärker.

Leistungsgruppe		1	2	3	4
Quartal 2019	1	0,79	0,88	0,93	0,93
	2	0,78	0,89	0,94	0,92
	3	0,88	0,94	0,96	0,98
	4	0,86	0,92	0,93	0,92

Tabelle 4: Anteil des Grundgehalts ohne Sonderzahlungen an der Gesamtvergütung nach Leistungsgruppen und Quartalen im Jahr 2019

Abbildung 4 stellt diesen Sachverhalt nochmals graphisch dar.

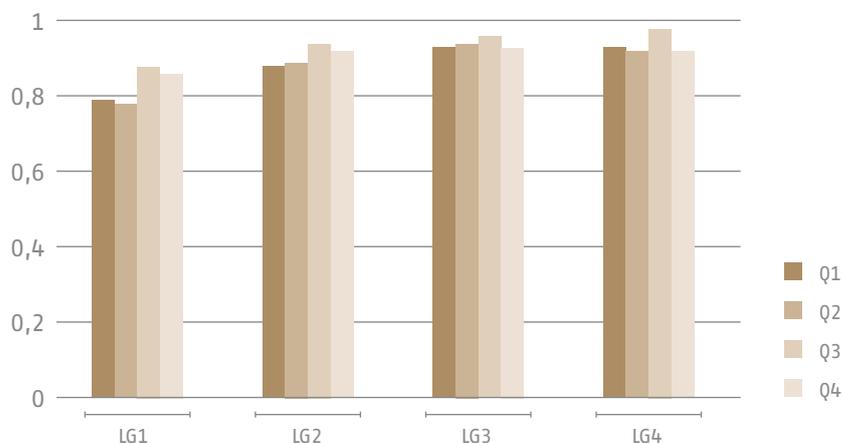


Abbildung 4: Anteil des Grundgehalts inklusive Sonderzahlungen an der Gesamtvergütung (inklusive Sonderzahlungen) nach Leistungsgruppen und Quartalen im Jahr 2019

Die Entwicklung für das Jahr 2020

Wie sind diese Werte im historischen Verlauf einzuordnen und lässt sich ein langfristiger Trend erkennen?

Tatsächlich haben sich die Gehälter für Dienstleitungen in der Informationstechnologie im vergangenen Jahr trotz der Abschwächungen in der zweiten Jahreshälfte deutlich nach oben entwickelt. Über alle Leistungsgruppen hinweg ergibt sich seit dem Jahr 2007 folgende Zeitreihe (siehe Tabelle 5).

Jahr	Durchschnittliche Gesamtvergütung
2007	58.196
2008	59.434
2009	60.148
2010	61.589
2011	63.039
2012	63.178
2013	63.226
2014	65.744
2015	67.864
2016	66.722
2017	67.701
2018	68.176
2019	72.791

Tabelle 5: Durchschnittliche jährliche Bruttogesamtverdienste (inkl. Sonderzahlungen) in Euro im Arbeitsmarktsegment „Dienstleitungen in der Informationstechnologie“

Betrachten wir in Abbildung 5 die graphische Umsetzung dieser Entwicklung, so wird deutlich, wie intensiv die Lohnentwicklung in diesem Schlüsselsegment für Digitalisierungsprozesse im letzten Jahr war.

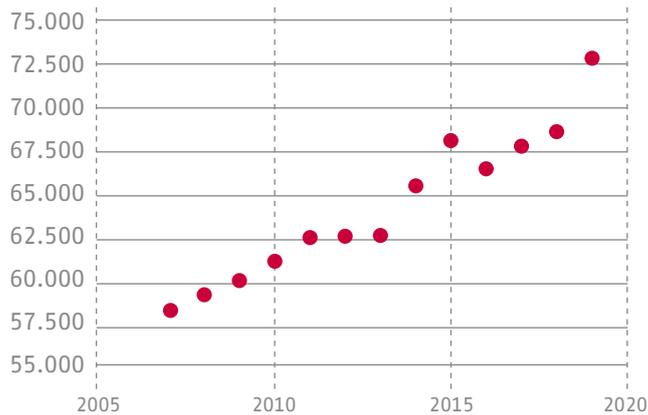


Abbildung 5: Durchschnittliche jährliche Bruttogesamtverdienste (inkl. Sonderzahlungen) in Euro im Arbeitsmarktsegment „Dienstleitungen in Informationstechnologie“

Nun sind jährliche Zahlen oft durch besondere Effekte bedingt. So werden auch die speziellen Bedingungen zumindest der ersten Jahreshälfte 2020 Auswirkungen auf die Gehaltsentwicklung haben. Dabei dürften wiederum die beiden oberen Ebenen interner Arbeitsmärkte mit ihrem tendenziell höheren Anteil flexibler Vergütungsbestandteile unter negativen wirtschaftlichen Entwicklungen stärker leiden als die beiden unteren Ebenen mit ihrem hohen Anteil fixer Grundvergütung am Gesamtverdienst. Andererseits dürften die Erfahrungen aus der aktuellen Situation in vielen Unternehmen das Bemühen um die Digitalisierung von Produktions- bzw. Geschäftsprozessen intensivieren. Dies dürfte sich in einer stärkeren Nachfrage nach IT-Dienstleistungen manifestieren und damit auch die Nachfrage auf diesem Teilarbeitsmarkt steigern.

Ungeachtet solcher Effekte dürfte sich die mittelfristige Tendenz steigender Gehälter für Dienstleistungsberufe in der Informationstechnologie stabilisieren.

Dazu haben wir verschiedene Trendfunktionen berechnet, um einen Korridor für die Gehaltsentwicklung im Jahr 2020 zu ermitteln. Nach unseren Schätzmodellen sollte sich der durchschnittliche Branchenlohn über alle vier Ebenen des internen Arbeitsmarktes hinweg im Jahr 2020 einer Sicherheit von 95% zwischen 71.759 EUR und 73.263 EUR bewegen. Dies entspricht letztlich einer eher marginalen Schwankung auf dem hohen Niveau des Vorjahres. Inwiefern die Auswirkungen der Pandemie diese Prognose beeinflussen, werden wir in unseren nächsten Arbeitsmarktberichten beobachten. Die Erfahrungen aus der Wirtschafts- und Finanzkrise vor über 10 Jahren zeigen jedoch, dass die grundsätzlich steigende Vergütungstendenz im Bereich der Dienstleistungen in der Informationstechnologie davon nicht berührt wurde. Die in unseren Schätzmodellen indizierte Stagnation der Vergütung wird weitgehend über sinkende variable Vergütungsbestandteile begründet.

Die weitere Beobachtung der Vergütungsentwicklung und die Probe der Krisenresistenz der Vergütungsstrukturen im Bereich der IT-Dienstleistungen werden spannende Erkenntnisse für mittel- bis langfristige Tendenzen in diesem Teilarbeitsmarkt bieten.

Wir werden diese Trends für Sie im Auge behalten.



APRIORI ist ein spezialisierter Personaldienstleister. Wir setzen unseren Fokus auf die Personalvermittlung von Fach- und Führungskräften aus den Bereichen IT, SAP, Life Sciences und Engineering. Unser Service umfasst die Vertragsarten Festanstellung, Freelancing und Arbeitnehmerüberlassung.

APRIORI – business solutions AG

MesseTurm

24. Etage
Friedrich-Ebert-Anlage 49
60308 Frankfurt am Main

Atrium Tower

7. Etage
Eichhornstraße 3
10785 Berlin

Tel. (069) 66 80 50-175
uk@apriori.de
www.apriori.de

Besuchen Sie uns auch auf:

