



Harvey Nash
**Tech Talent &
Gehaltsreport 2026**

Das steckt hinter
den Schlagzeilen

**Harvey
Nash.**

Tech Talent & Gehaltsreport 2026



Simon Crichton
CEO
Harvey Nash

Willkommen beim globalen Tech Talent & Gehaltsreport 2026. Die Ergebnisse basieren auf den Antworten von mehr als 3.000 Tech-Fachkräften weltweit, erhoben in Zusammenarbeit mit LinkedIn. Wir wollten herausfinden, was wirklich *hinter den Schlagzeilen* steckt. Denn die Daten erzählen eine etwas andere Geschichte als der Medienwirbel rund um den Tech-Markt vermuten lässt.

Trotz anhaltender Unsicherheit bestätigen die Daten: Der Fachkräftemangel im Tech-Bereich bleibt hoch. Die Gehälter steigen insbesondere für gefragte Skills und die Vergütungspakete werden immer attraktiver. Flexibles Arbeiten hat sich als Norm etabliert, Unternehmen und Mitarbeiter:innen finden zunehmend eine nachhaltigere Balance.

Der technologische Wandel ist nicht aufzuhalten. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Tech-Fachkräfte proaktiv neue Kompetenzen, insbesondere im Bereich KI, aufbauen. Die Zahlen zeigen auch, wie sich die Erwartungen an Führungskräfte verändern: Tiefes Technologieverständnis, eine klare Strategie und die Fähigkeit, den Mehrwert von Tech-Teams zu kommunizieren, wurden am häufigsten genannt. Die Lücke zwischen Stakeholder-Ambitionen und einer klaren Richtungsvorgabe zu schließen ist zur Kernaufgabe moderner Führung geworden.

Unser Ziel mit diesem Report ist einfach: Wir möchten praxisnahe Einblicke liefern, die Tech-Fachkräften und Führungskräften bessere Entscheidungen ermöglichen. Ob Sie Ihre eigene Karriere oder die Zukunftsfähigkeit Ihres Unternehmens vorantreiben möchten – wir hoffen, dieser Report unterstützt Sie dabei.



Salony Kapur
Director of Global
Customer Insights,
LinkedIn

LinkedIn viewpoint

Was in diesem Jahr besonders auffällt: KI verändert nicht nur bestehende Tech-Rollen; sie schafft völlig neue. Generative KI-Rollen gehören inzwischen zu den am schnellsten wachsenden Berufen auf dem globalen Arbeitsmarkt. Unsere LinkedIn-Daten zeigen, dass diese Nachfrage weit über den Tech-Sektor hinausgeht. Nur die Bereitschaft, neue Skills aufzubauen, ist noch ungleich verteilt.

Millionen von Tech-Fachkräften auf LinkedIn reagieren bereits auf den Wandel: Sie bilden sich in KI weiter, entwickeln neue Kompetenzen und steigern damit ihre Attraktivität für Arbeitgeber. Unternehmen, die dabei erfolgreich sind, nutzen Arbeitsmarkt-Insights gezielt und gehen den Schritt von KI-Experimenten zu einer bewussten, kompetenzorientierten Personalstrategie.

Inhalt

Infografik	2
Highlights	4
Einleitung	5
1. Tech-Karriere: Einstieg, Aufstieg, Wirkung	6
2. Der Arbeitsalltag	10
3. Bleiben oder gehen?	17
4. Inklusion am Arbeitsplatz	23
5. Fit für die Zukunft	27
6. Gehalt & Zusatzleistungen	33
Gehaltstabellen	37



3.646
Befragte



62.500
Datenpunkte

Auch ohne Uni-Abschluss in die Tech-Branche

40 % sind Quereinsteiger



53
Länder

Hybrides Arbeiten

52 %
halten es für sehr wichtig

50 %
würden eine Stelle ohne Homeoffice-Option nicht in Betracht ziehen

41 %
würden ein niedrigeres Gehalt akzeptieren, um häufiger remote zu arbeiten



76 %
Männer

22 %
Frauen

0.4 % Nicht-binär
1.6 % Keine Angabe

48 %
Festangestellt

32 %
ANÜ

13 %
Freelancer

Jobzufriedenheit

55 %
sind zufrieden in ihrer Rolle

40 %
planen einen Jobwechsel im nächsten Jahr



53 %
haben gestiegenen Arbeitsdruck

Gehalt & Zusatzleistungen

45 %
haben im vergangenen Jahr eine Gehaltserhöhung erhalten



21 %
wurden befördert

47 %
erwarten im nächsten Jahr eine Gehaltserhöhung

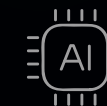
58 %
erhalten zusätzliche monetäre Vergütungen

41 %
sind mit ihrer Vergütung zufrieden

Harvey Nash Tech Talent & Gehaltsreport 2026

KI

22 %
glauben, dass KI in 5 Jahren mehr als die Hälfte ihrer Aufgaben übernehmen wird



17 %
verfügen über fortgeschrittene KI-Implementierungen

20 %
fehlt eine klare KI-Strategie

36 %
bilden sich aktiv in KI weiter

75 %
haben Zugang zu KI-Tools

LinkedIn insight

Die Einstellung von KI-Engineering-Talenten ist im Jahr 2025 um mehr als 25 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen – der stärkste Anstieg seit dem Start der generativen KI-Welle. Große Tech-Konzerne und gut finanzierte Start-ups konkurrieren intensiv um diese Fachkräfte.

Das schnellste Wachstum bei KI-Talenten verzeichnen die Branchen Technologie (3-fach seit Januar 2017), Bildung (2,9-fach) und Professional Services (2,7-fach). Doch auch Finanzdienstleistungen (2,5-fach) und der Energiesektor (2,4-fach) bauen ihren Anteil an KI-Experten rasant aus.

Quelle: AI Market Update: Tracking AI adoption and skills in the US

Highlights



Diversität bleibt wichtig

Immer wieder zeigt sich, dass Vielfalt in der Technologiebranche nachweislich Gruppendenken und Vorurteile reduziert. Unsere Studie zeigt: Diversität bleibt ein wichtiges Kriterium bei der Arbeitgeberwahl, besonders für Berufseinsteiger:innen im Tech-Umfeld. Doch in der Branche dominieren nach wie vor Männer mit weißer Hautfarbe. Initiativen zum verantwortungsvollen Einsatz von KI fokussieren sich häufig auf Bias-Minimierung, was noch keine aktiv gelebte Inklusion ist. Die Folgen könnten verheerend werden.



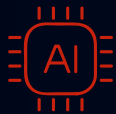
Führung neu definiert

Technologie trägt heutzutage jeden Unternehmensbereich und das zieht neue Anforderungen an das Tech-Leadership. Sie müssen eine Unternehmenskultur schaffen, die Ethik, Nachhaltigkeit und Vertrauen fördert. Unser Report 2026 zeigt: Tech-Expert:innen erwarten fachliches Know-how und strategisches Denken vom Leadership-Team. Außerdem wünschen sie sich Führungskräfte, die die Sichtbarkeit von Tech-Teams aktiv fördern, um als strategisch wertvoller Partner des Unternehmens wahrgenommen zu werden.



Generation KI

Für Digital Natives ist Technologie kein Werkzeug – sie ist Teil ihrer Identität. Sie zu gewinnen und langfristig zu halten ist deshalb entscheidend für den zukünftigen Unternehmenserfolg. Unsere Daten zeigen: Digital Natives wollen ihre Tech-Karriere gezielt vorantreiben – mit klaren Entwicklungspfaden und transparenten Gehaltsoptionen. Bei der Arbeitsortwahl sind sie flexibler als ältere Generationen. Dafür legen sie bei einem Stellenwechsel deutlich mehr Wert auf Zweck, Ruf, Kultur und Werte eines Unternehmens.



KI verändert alles

Auch wenn manche ein Ende des KI-Booms prophezeien: Der Einfluss Künstlicher Intelligenz ist derzeit in allen Unternehmensbereichen spürbar. Die Menschen verstehen zunehmend, was KI wirklich ist und was sie leisten kann. Tech-Fachkräfte verlieren ihre Angst, ersetzt zu werden und beschäftigen sich mehr mit der Frage, wie sie KI nutzen können, um ihre Fähigkeiten auszubauen. Wer in einem Unternehmen mit einer definierten KI-Strategie arbeitet, profitiert in vielerlei Hinsicht – auch finanziell.



Das Gesamtpaket zählt

Gehaltserhöhungen, auch substanzielle, sind in der Tech-Branche üblich. Doch immer mehr IT-Expert:innen erhalten mittlerweile auch persönliche und/oder unternehmensbezogene Leistungsboni, doppelt so viele wie zuvor erhalten Aktienoptionen. Nur noch eine Minderheit geht davon aus, keinerlei Zusatzleistungen zu bekommen. Arbeitgeber haben verstanden, dass sie attraktive Gesamtpakete bieten müssen, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu motivieren.



Büropräsenz nimmt zu

Flexibilität bei Arbeitszeiten und -ort ist inzwischen zum Standard in der Branche geworden. Denn flexibles Arbeiten ist bei Tech-Fachkräften der zweitwichtigste Faktor, direkt nach dem Gehalt. Viele der Befragten würden eine Stelle ohne diese Option gar nicht erst in Betracht ziehen. Eine positive Entwicklung ist die zunehmende Annäherung bei der Büroanwesenheit: Immer mehr Arbeitgeber holen Mitarbeitende zurück ins Büro – doch auch immer mehr Mitarbeiter:innen möchten wieder häufiger vom Büro aus arbeiten.

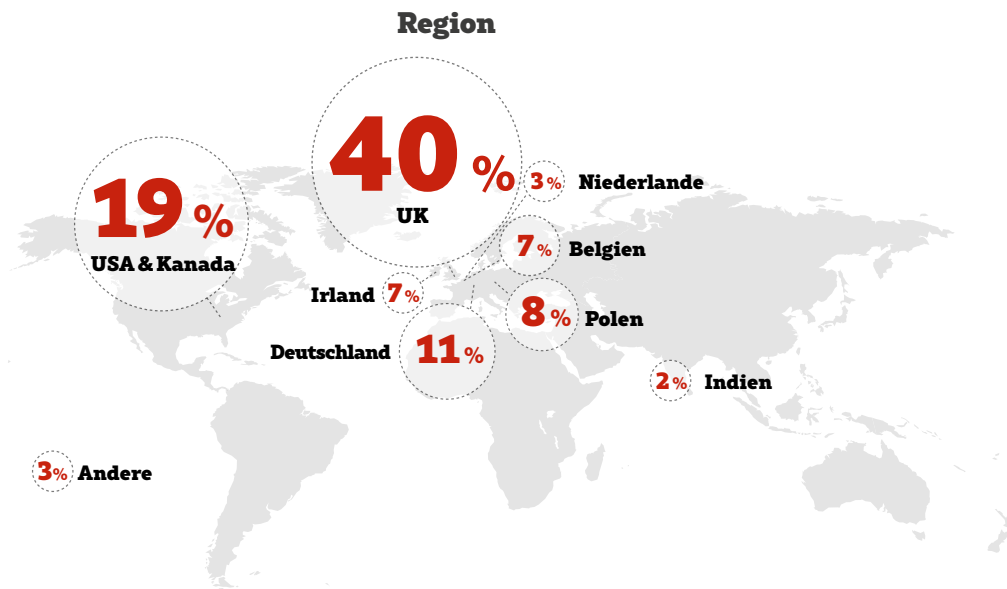
Einleitung

Die aktuellen Schlagzeilen rund um Tech-Jobs drehen sich meist um Stellenabbau und die Bedrohung, die KI für Tech-Fachkräfte darstellen könnte. Fakt ist, KI bedeutet einen enormen Technologiesprung mit vielfältigen Möglichkeiten. Doch wir wissen aus Erfahrung, dass Tech-Expert:innen anpassungsfähig sind und erfolgreich den Weg gehen werden. Insgesamt vollzieht sich der Wandel im Tech-Bereich nämlich sanfter und weniger dramatisch als die Schlagzeilen klingen.

Der Report zeigt: Die Nachfrage nach Fachkenntnissen bleibt stark, die Gehälter steigen vielerorts. Die Tech-Fachkräfte bilden sich weiter, überdenken ihre Karrierewege und werden wählerischer bei der Arbeitgeberwahl. Gleichzeitig wächst der Druck auf Unternehmen: Der Fachkräftemangel hält an, die Arbeitsbelastung bleibt hoch und erfahrene Tech-Expert:innen zu halten wird zunehmend herausfordernder.

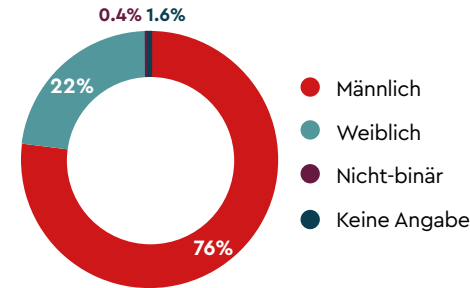
Unser Report, an dem mehr als 3.600 Tech-Expert:innen aus 53 Ländern teilnahmen, bestätigt dieses Bild. Die Mehrheit bezeichnet sich als Spezialist:in (46 %), fast ein Viertel als Senior Manager und drei Prozent als C-Suite-Führungskraft.

Der Wettbewerb um gefragte Fähigkeiten und Talente ist nicht neu. Und doch ist der aktuelle Markt anders, geprägt von anhaltendem Investitionsinteresse, vorsichtigem Optimismus und einer steigenden Akzeptanz neuer Arbeitsweisen. Wir wissen nicht immer, wohin uns die Reise führt. Aber es deutet alles darauf hin, dass Neugier und Resilienz die Angst vor dem Wandel überwiegen werden.



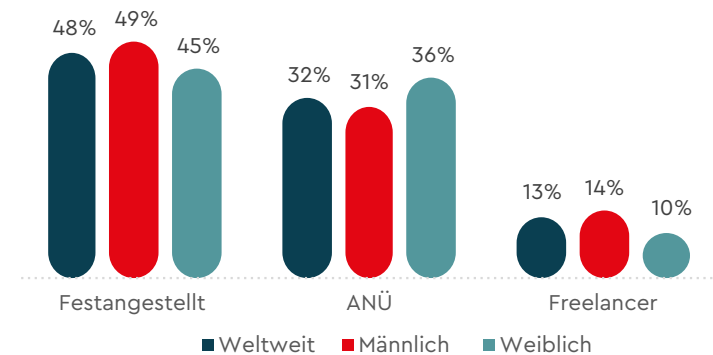
Wo leben Sie?

Geschlecht



Mit welchem Geschlecht identifizieren Sie sich?

Beschäftigungsverhältnis

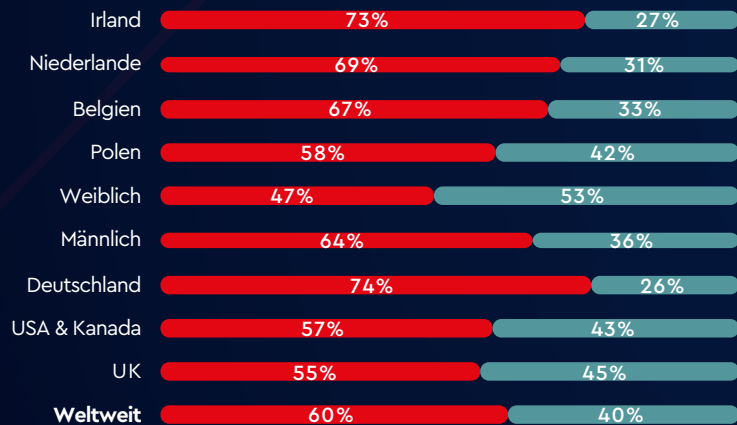


Wie sind Sie derzeit beschäftigt?

1 Tech-Karriere: Einstieg, Aufstieg, Wirkung

Eine Karriere im Tech-Bereich wird belohnt – unabhängig davon, wie man eingestiegen ist. Insbesondere die Möglichkeit, etwas zu bewegen, wird von Fach- und Führungskräften gleichermaßen geschätzt. Im Vergleich zu früher sind die Erwartungen von IT-Expert:innen an ihre Führungskräfte gestiegen: Sie sollen nicht nur die Technologien verstehen, sondern den Unternehmensbeitrag der Tech-Kolleg:innen auch klar kommunizieren können.

Frauen sind offener für Karrierewechsel



■ Ich bin direkt nach meiner Ausbildung in einen Tech-Job eingestiegen

■ Ich habe zuerst einen anderen Beruf ausgeübt und bin später in den Tech-Bereich eingestiegen

Was beschreibt Ihren Einstieg in einen Tech-Job am besten?

Ausbildung spielt keine Rolle

Vor dem Hintergrund des schnellen technologischen Fortschritts und zunehmender KI-Einführung werden menschliche Stärken, Erfahrungen und unkonventionelle Denkweisen zum echten Wettbewerbsvorteil. Demnach verwundert es nicht, dass 40 % der Befragten einen branchenfremden Hintergrund haben. Genau diese Vielfalt macht die Branche zukunftsfähiger.

Interessanterweise sind mehr Frauen (53 %) aus einem branchenfremden Beruf oder einem anderen Karriereweg in die Tech-Branche eingestiegen. Die Faktoren zu kennen, die Frauen zu diesem Wechsel motivieren, und das Teilen dieser Erfahrungen könnten einen positiven Beitrag zur DE&I-Entwicklung in der Branche leisten.

Ob mit oder ohne IT-Studium: Tech-Expert:innen können unabhängig vom Bildungsweg erfolgreich sein. Knapp jeder zweite Befragte (48 %) hat keinen Universitätsabschluss. Die Zahlen zeigen ebenfalls, dass Tech-Fachkräfte unabhängig von ihrem Hintergrund das Gefühl haben, Wirkung erzielen zu können.

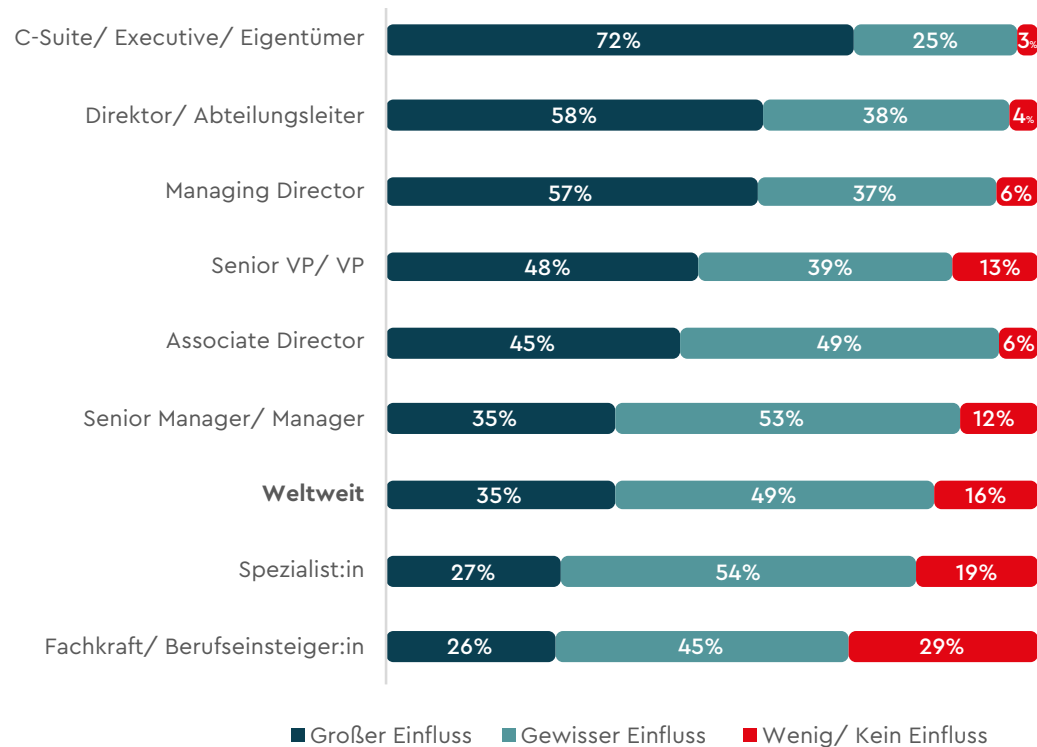


Wie Technologie Fachkräfte stärkt

Die Daten zeigen: Der Einstiegsweg hat keinen Einfluss darauf, wie stark Tech-Fachkräfte das Gefühl haben, etwas bewegen zu können. 38 % der Tech-Fachkräfte mit Hochschulabschluss geben an, die Technologiestrategie und Entscheidungsfindung in hohem Maße zu beeinflussen. In der Gruppe der Befragten mit Ausbildung sind es 31 %. Unabhängig vom gewählten Weg sind Karrieren im Tech-Bereich erfreulich demokratisch.

Sogar 71 % der Berufseinsteiger:innen fühlen sich handlungsfähig, ein Anstieg gegenüber 66 % zum Vorjahr. Dieser Trend wird wahrscheinlich durch Low-Code/No-Code-Tools, KI-gestützte Entwicklung und flachere Unternehmensstrukturen begünstigt. Diese Entwicklungen ermöglichen es auch weniger technisch versierten Mitarbeitenden, Anwendungen zu erstellen und aktiv zur digitalen Transformation beizutragen.

Tech-Fachkräfte finden, sie können an der Strategie und an Entscheidungsprozessen mitwirken



Inwieweit hat Ihre Rolle Einfluss auf die Technologiestrategie und die Entscheidungsfindung?

Führung setzt den Standard

Starke Kommunikation bleibt das wichtigste Merkmal guter Führung, mehr als die Hälfte der Befragten sieht das so. 49 % schätzen zudem die Fähigkeit ihrer Führungskraft, eine positive Teamkultur zu schaffen.

Tiefes Technologieverständnis gewinnt dabei zunehmend an Gewicht: 48 % zählen es zu den Top-3-Eigenschaften einer guten Führungskraft. Gleichzeitig sehen 17 % der Befragten fehlendes Technologieverständnis als enormes Hindernis bei der Erreichung ihrer Tech-Ziele, weitere 29 % als erhebliches Problem. Die Botschaft ist klar: Tech-Teams wollen keine Kostenstelle sein, sondern als strategischer Partner für den Unternehmenserfolg wahrgenommen werden.

Auch beim Thema Weiterbildung überraschen Senior Manager positiv: Sie halten ihre Fähigkeiten genauso konsequent auf dem Laufenden wie andere Teammitglieder. Sie übertreffen Berufseinsteiger:innen bei der Breite der genutzten Lernmethoden sogar häufig. Insgesamt geben 58 % aller Befragten an, kontinuierlich an Weiterbildungen teilnehmen zu können. Angesichts des rasanten technologischen Wandels wird Weiterbildung zur Pflicht.

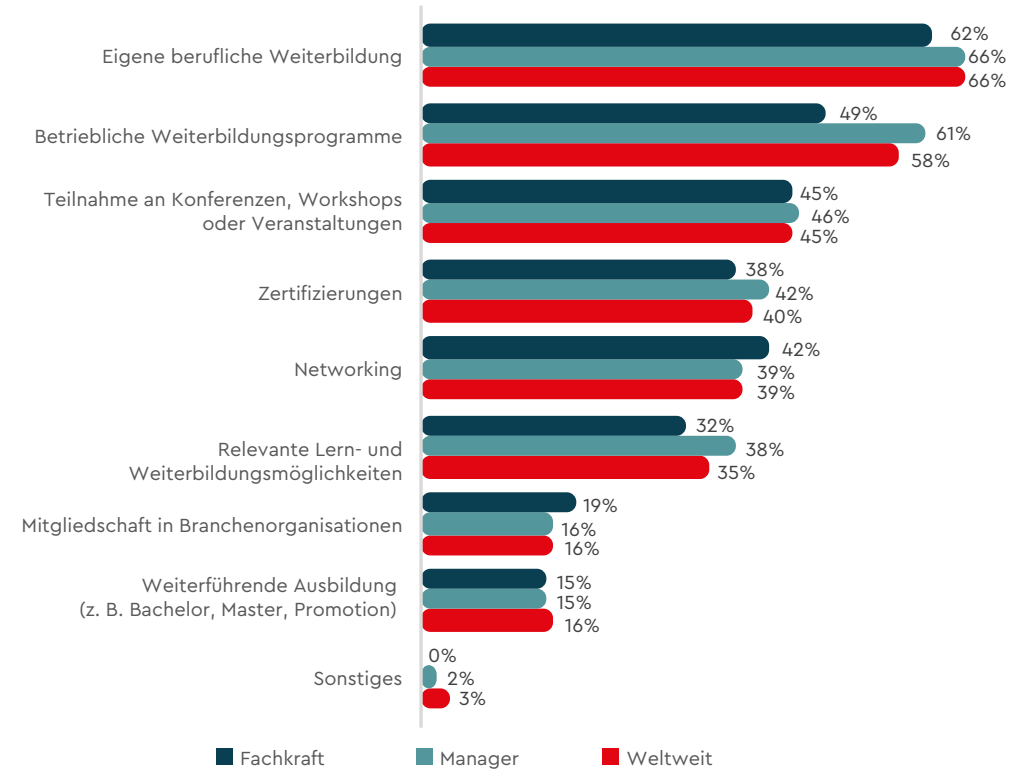
LinkedIn insight

Die gefragtesten KI-Kompetenzen bei Arbeitgebern sind:

- 1 Machine Learning
- 2 Data Structures
- 3 Pattern Recognition
- 4 Deep Learning
- 5 Large Language Models (LLM)
- 6 Natural Language Processing (NLP)
- 7 Computer Vision
- 8 Pandas (Software)
- 9 Scikit-Learn
- 10 Prompt Engineering

Quelle: Angaben zu KI-Kompetenzen in Engineering- und IT-Jobanzeigen, die im Jahr 2025 bei LinkedIn veröffentlicht wurden

Gefragte Kompetenzen aufbauen



Wie halten Sie Ihre Fähigkeiten auf dem neuesten Stand? Mehrfachantworten möglich



Erfolgreich Karriere machen im Tech-Bereich

Wie steht ihr Land im weltweiten Vergleich da?



UK

Erster Tech-Job

Zuvor eher in einem anderen Job tätig

Seltener mit abgeschlossenem Studium

45% / vs **40%***

47% / vs **53%***

Gute Führung

Tendenziell am zufriedensten mit dem Einfluss ihrer Führungskraft auf Vorstandsebene

52% / vs **42%***



USA & Kanada

Mitspracherecht

Haben eher das Gefühl, an der Strategie und den Entscheidungsprozessen mitwirken zu können

42% / vs **35%***

Gute Führung

Tendenziell am unzufriedensten mit dem Einfluss ihrer Führungskraft auf Vorstandsebene

33% / vs **42%***



Deutschland

Erster Tech-Job

Am häufigsten mit einem Tech-Abschluss

Am seltensten als Quereinsteiger

62% / vs **53%***

26% / vs **40%***

Gute Führung

Tendenziell am zufriedensten mit dem Einfluss ihrer Führungskraft auf Vorstandsebene

55% / vs **46%***



Polen

Erster Tech-Job

Am häufigsten über Praktika in die Tech-Branche eingestiegen

20% / vs **7%***

Mitspracherecht

Haben am wenigsten das Gefühl, an der Strategie und den Entscheidungsprozessen mitwirken zu können

23% / vs **35%***

Gute Führung

Tendenziell am zufriedensten mit dem Technologieverständnis ihrer Führungskraft

62% / vs **48%***



Belgien

Erster Tech-Job

Am häufigsten über einen Kurs zur beruflichen Umorientierung eingestiegen

10% / vs **4%***

Mitspracherecht

Haben seltener das Gefühl, an der Strategie und den Entscheidungsprozessen mitwirken zu können

24% / vs **35%***

Gute Führung

Tendenziell eher zufrieden mit den Kommunikationsfähigkeiten ihrer Führungskraft

64% / vs **54%***



Niederlande

Erster Tech-Job

Sind tendenziell seltener Quereinsteiger

31% / vs **40%***

Mitspracherecht

Haben eher das Gefühl, an der Strategie und den Entscheidungsprozessen mitwirken zu können

43% / vs **35%***

Gute Führung

Tendenziell am zufriedensten mit den Kommunikationsfähigkeiten

66% / vs **54%***



Irland

Erster Tech-Job

Starten im Tech-Umfeld am zweithäufigsten direkt nach der Ausbildung

74% / vs **60%***

Mitspracherecht

Haben nicht so oft das Gefühl, an der Strategie und den Entscheidungsprozessen mitwirken zu können

34% / vs **35%***

Gute Führung

Tendenziell am unzufriedensten mit den Kommunikationsfähigkeiten

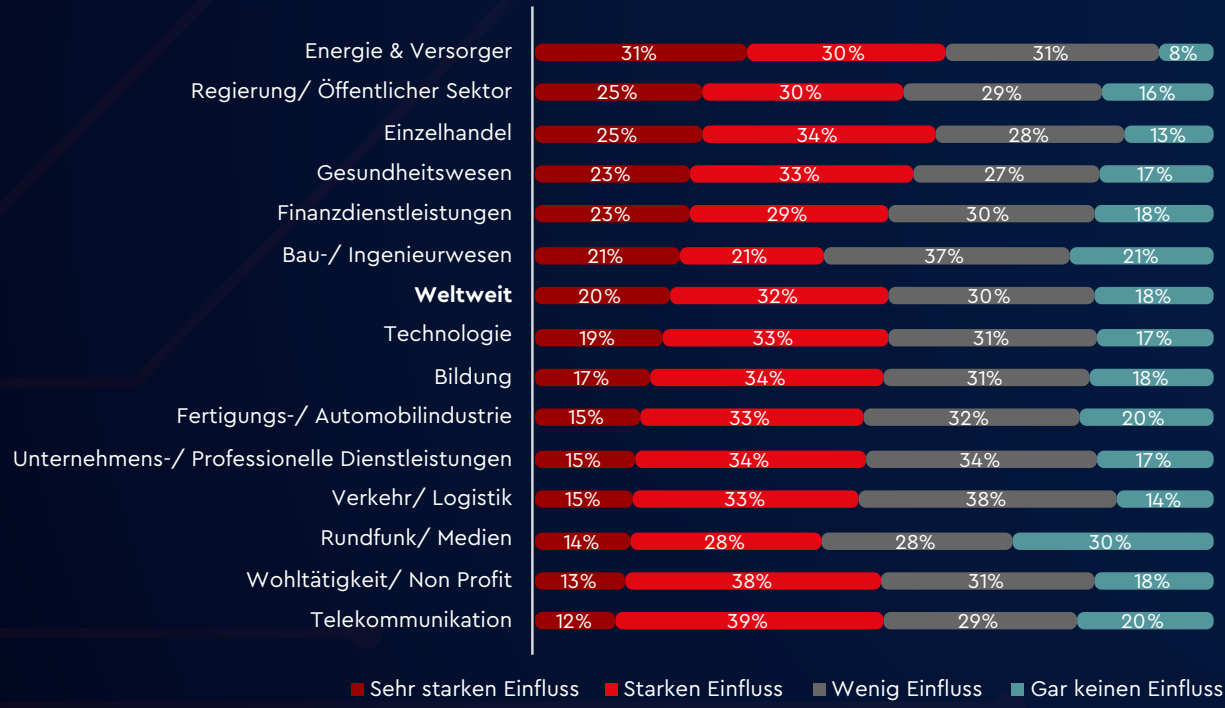
46% / vs **54%***

2

Der Arbeitsalltag

Tech-Teams leiden unter steigendem Arbeitsdruck und schrumpfenden Teamgrößen, doch es gibt auch positive Entwicklungen: Hybrides Arbeiten setzt sich durch, die Erwartungshaltung der Arbeitgeber deckt sich zunehmend mit der von Mitarbeitenden und ein großer Teil der Tech-Fachkräfte fühlt sich im Job gut unterstützt, auch beim Thema Wohlbefinden. Insgesamt ergibt sich das Bild eines Arbeitsplatzes, in dem Zufriedenheit und Engagement wertgeschätzt und neue Arbeitsweisen aktiv angenommen werden.

Ressourcen und Ziele



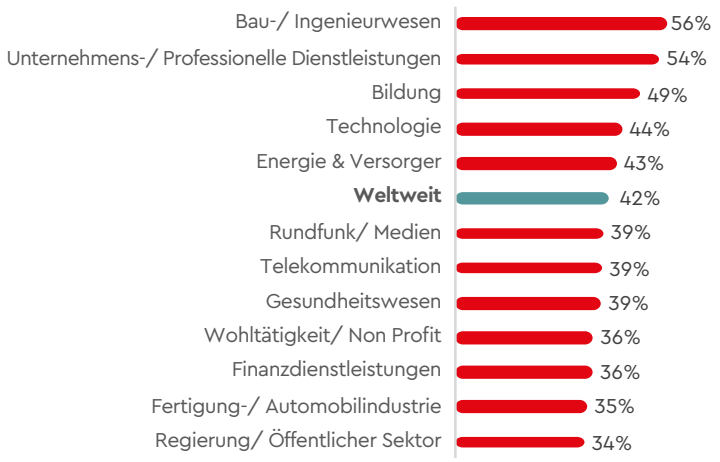
Welchen Einfluss hat der Fachkräftemangel auf das Erreichen Ihrer Tech-Ziele?

Arbeitsbelastung

Die Anforderungen an Tech-Expert:innen sind ähnlich hoch wie im Vorjahr. Dieses Jahr berichten mehr als die Hälfte (53 %) von einer gestiegenen Arbeitsbelastung, ein leichter Rückgang gegenüber 55 % im Vorjahr. Über die Hälfte (52 %) der Befragten sieht Personalmangel als erhebliches oder großes Hindernis bei der Erreichung ihrer Tech-Ziele, ein leichter Rückgang gegenüber 56 % im Vorjahr.

Immerhin geben 41 % der Studienteilnehmer:innen an, ihr Team habe sich im letzten Jahr vergrößert. Weitere 42 % erwarten, unabhängig von ihrer Branche, dass ihr Team im kommenden Jahr wächst – ein Wert, der sich mit den Prognosen aus dem Vorjahr deckt.

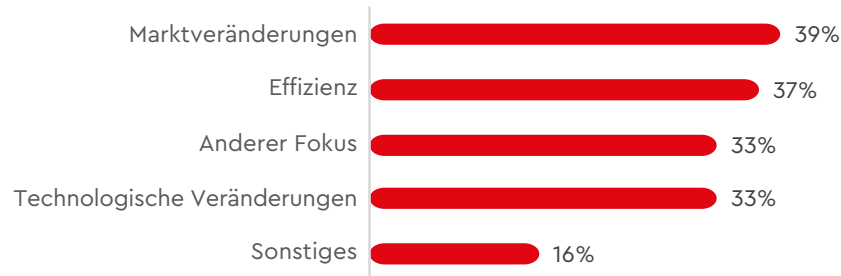
Branchen, die mit Personalszuwachs rechnen



Erwarten Sie, dass sich die Teamgröße in den nächsten 12 Monaten verändern wird? Antwort: Ja, sie wird größer.

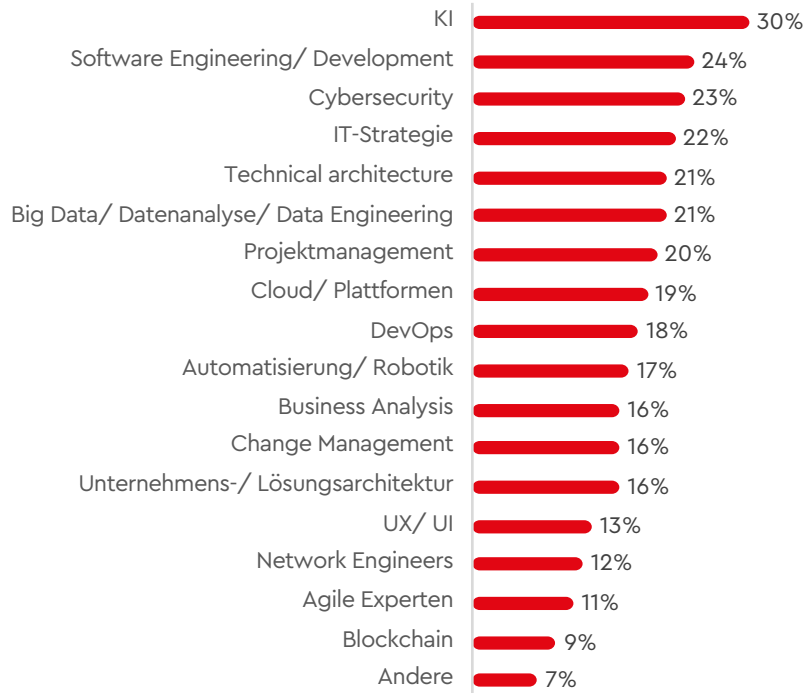
Trotz dieser positiven Wachstumswahlen rechnen 18 % der Befragten damit, dass ihr Team in den nächsten zwölf Monaten schrumpfen wird.

Gründe für personelle Veränderungen



Warum glauben Sie, wird sich die Teamgröße verändern?

Spezialisierungen mit größtem Fachkräftemangel

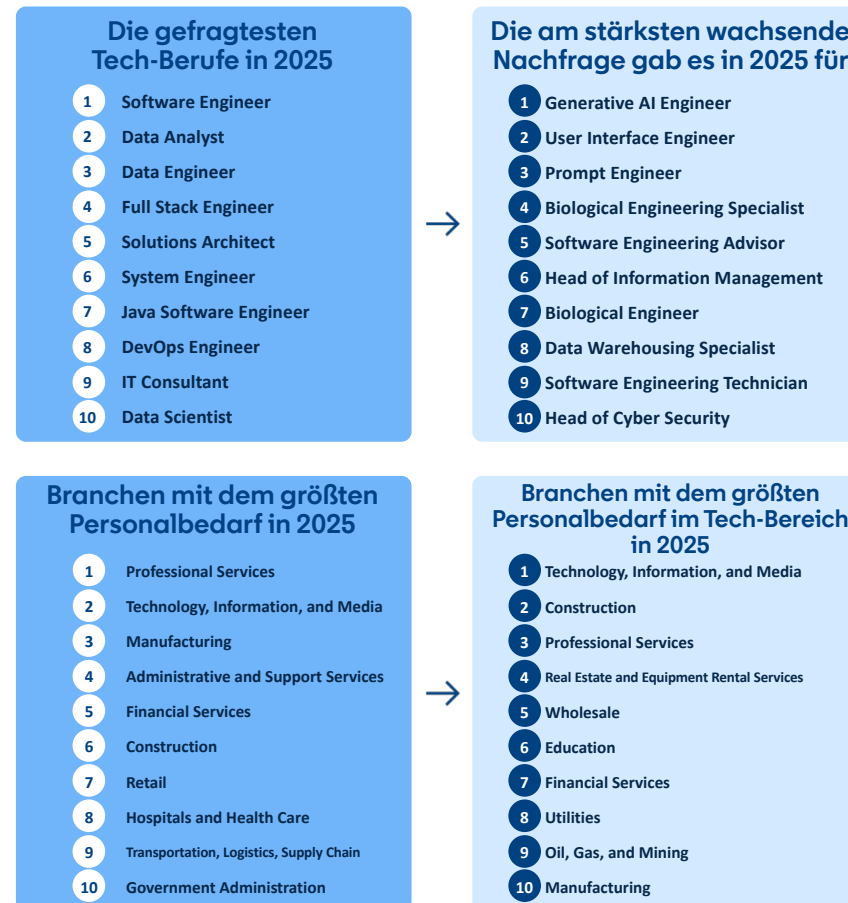


In welchen Bereichen erleben Sie den größten Fachkräftemangel?

Die Gründe für den erwarteten Personalabbau sind breit gestreut: 39 % der Befragten nennen veränderte Marktbedingungen, 37 % Effizienzsteigerungen und 33 % den technologischen Wandel. Unserer Einschätzung nach spiegelt das wider, dass Unternehmen verstärkt in wertschöpfende Technologien wie KI investieren oder ältere Systeme abschalten.

Bei den gefragtesten Spezialisierungen zeigen sich nur geringe regionale Unterschiede. KI und Cybersecurity führen weltweit die Top-5 der größten Kompetenzlücken an. Interessanterweise nennen nur 21 % der Berufseinsteiger:innen KI als größte Kompetenzlücke. Bei Senior Managern sind es mehr als jeder dritte (34 %).

LinkedIn insight

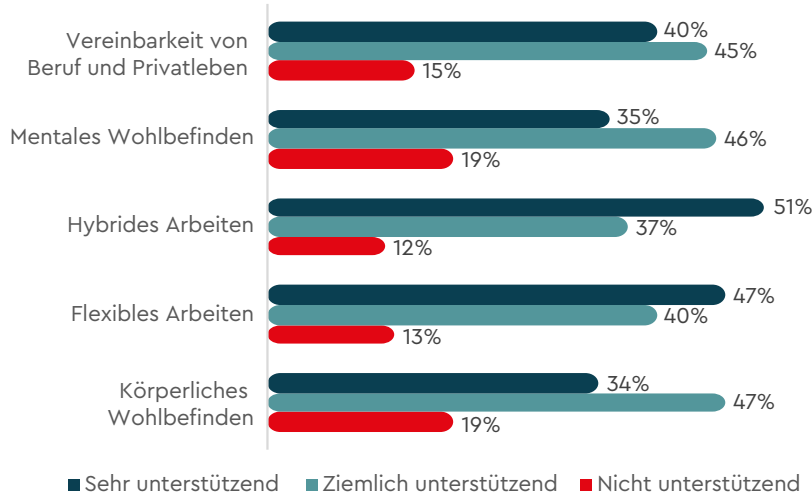


Quelle: Erhebung auf Basis der Anzahl weltweit veröffentlichten Engineering- und IT-Jobs auf LinkedIn in 2024 und 2025

Wohlbefinden

Das Wohlbefinden der Teammitglieder bleibt ein zentrales Anliegen – besonders in unterbesetzten Teams. Laut einer aktuellen Studie des Chartered Institute of Personnel and Development¹ sind Mitarbeitende, die ihre Arbeit als Belastung für ihre psychische Gesundheit empfinden, weniger zufrieden, wechselbereiter und weniger offen für neue Ideen.

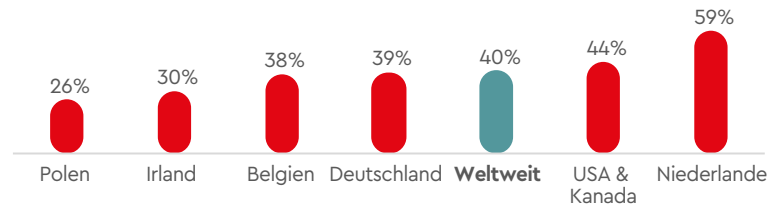
Das Wohlbefinden bleibt Priorität



Wie sehr unterstützt Sie Ihr Unternehmen bei...?

Insgesamt fühlen sich die Befragten bei der Work-Life-Balance gut unterstützt: 40 % sehr gut, weitere 45 % ziemlich gut – allerdings gibt es hier länderspezifische Unterschiede.

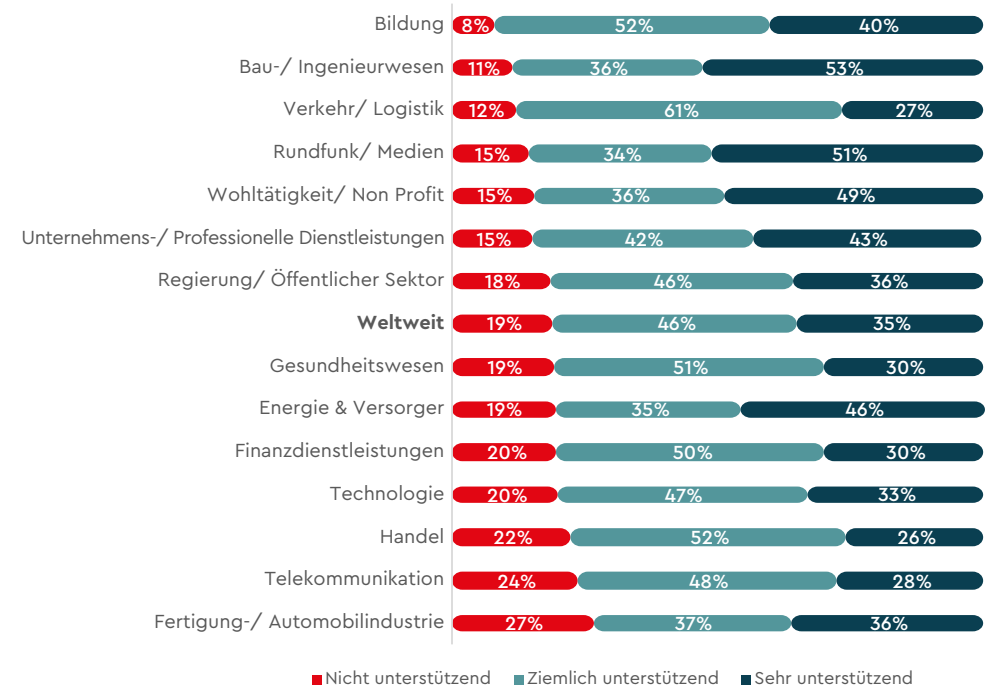
Nachholbedarf bei der Work-Life-Balance



Wie unterstützend ist Ihr Unternehmen bei...? Sehr unterstützend bei der Vereinbarkeit

Anders sieht es bei der physischen und psychischen Gesundheit aus: 19 % der Tech-Mitarbeiter:innen fühlen sich hier nicht ausreichend unterstützt. Unternehmen sind gefordert, konkreter und proaktiver zu handeln. Gefragt sind Ansätze, die individueller auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen statt Standardangebote aufzusetzen. Die Fertigungs- und Automobilbranche schneidet mit 27 % am schlechtesten ab. Unserer Einschätzung nach scheint dort das Wohlbefinden hinter Produktionszielen zurückstehen zu müssen.

Bau- und Ingenieurwesen sind Vorreiter für das Wohlbefinden



Wie unterstützend ist Ihr Unternehmen bei der mentalen Gesundheit?

1. Chartered Institute of Personnel and Development, 'Health and wellbeing at work', 2025. Veröffentlicht von CIPD.ORG.

Homeoffice

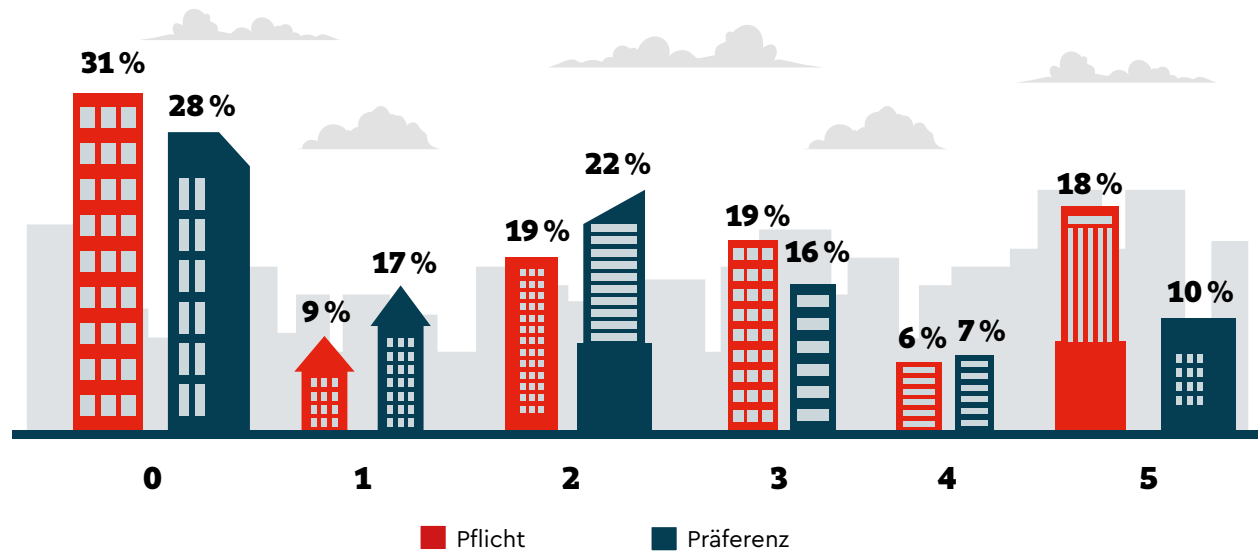
Immer mehr Unternehmen fordern die vollständige Rückkehr ins Büro: 18 % schreiben bereits 5 Tage pro Woche vor (2024: 13 %). Interessant: Auch auf Seiten der Mitarbeitenden steigt die Präferenz für 5 Büropräsenztage leicht von 8 % auf 10 %. Obwohl sich nur leicht etwas verändert hat, so zeigt es, dass sich das hybride Arbeitsmodell in der Tech-Branche etabliert hat.

Die Möglichkeit, den Arbeitsort frei wählen zu können, ist unter Tech-Expert:innen sehr beliebt: 52 % der Befragten halten das für sehr wichtig und über die Hälfte (61 %) sind nicht an Stellen ohne diese Option interessiert.

Auf der Arbeitgeberseite hat hybrides Arbeiten strategisch viele Vorteile: Ein größerer Talentpool, niedrigere Bürokosten, mehr Agilität. Hinzu kommt, dass das Arbeiten von Zuhause gerade während der Corona-Zeit den Weg für die Reduktion teurer Büroflächen ermöglichte. Doch was bedeutet hybrides Arbeiten konkret für die Tech-Fachkräfte selbst?

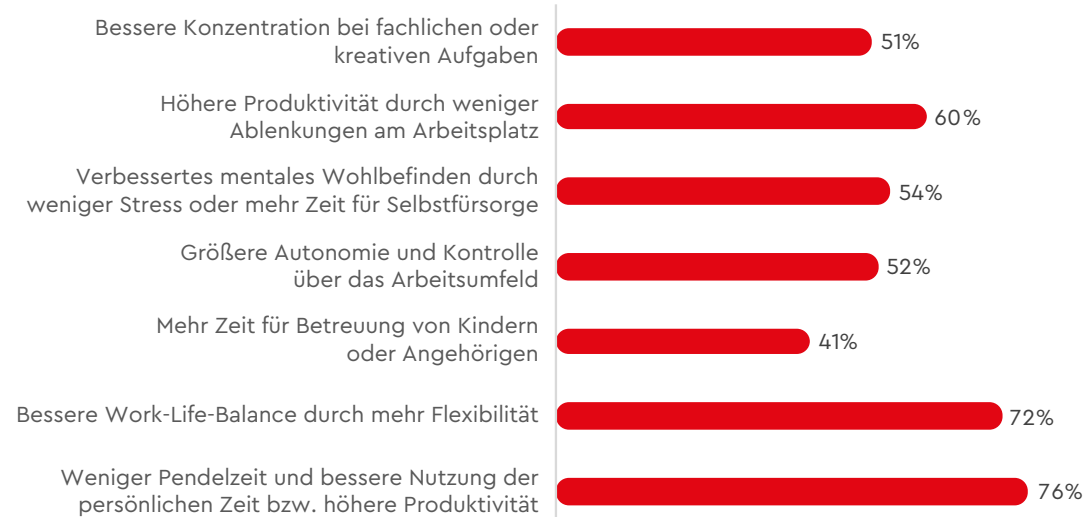
Tech-Fachkräfte selbst schätzen vor allem die kürzeren Pendelzeiten und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben – ein wichtiger Faktor für das positive Wohlbefinden. Mehr als die Hälfte der Befragten arbeitet lieber im Büro, weil es stärkere Beziehungen und einen besseren sozialen Austausch bietet. Nur 16 % der Befragten geben an, im Büro produktiver zu arbeiten.

Büropräsenz in Tagen



An wie vielen Tagen pro Woche müssen Sie ins Büro kommen? An wie vielen Tagen möchten Sie lieber ins Büro gehen?

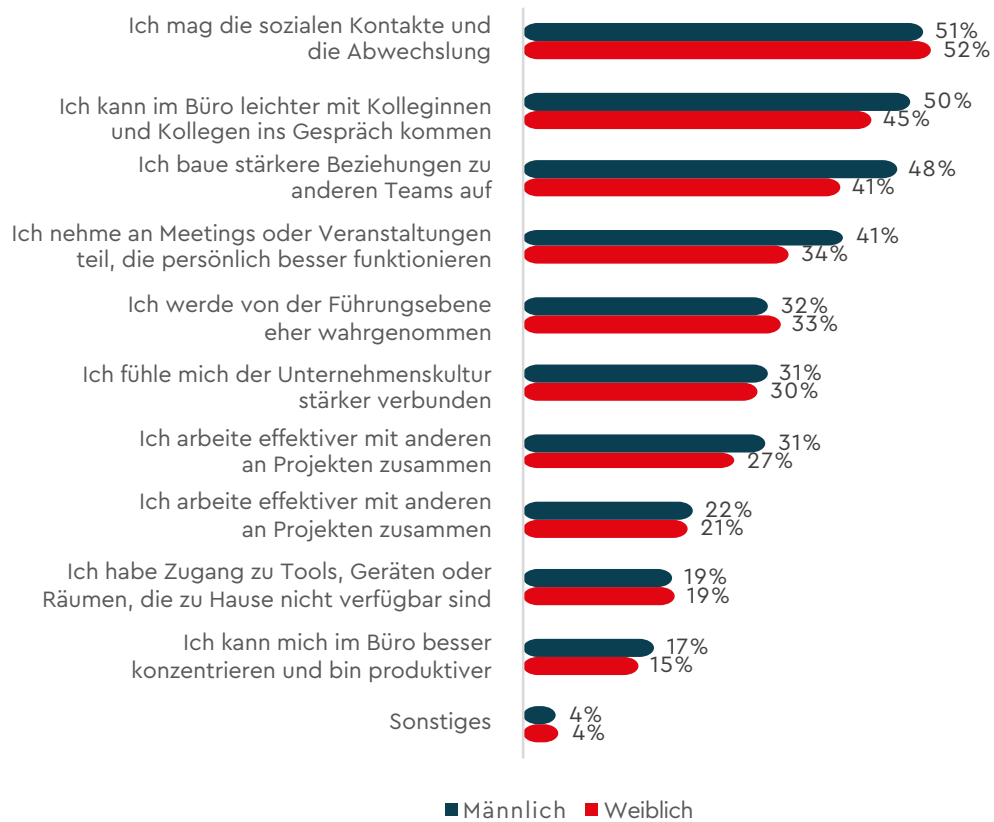
Vorteile von hybriden Arbeitsmodellen



Welche persönlichen Vorteile hat hybrides Arbeiten für Sie? Mehrfachauswahl möglich

Im Geschlechtervergleich fällt auf: Männer erleben Büropräsenz nach eigener Einschätzung stärker als Ort für die Vernetzung und Zusammenarbeit mit Kolleg:innen. Bei Frauen spielt der Arbeitsort dabei keine Rolle.

Männer schätzen die Zeit im Büro für die Netzwerkpfege



Welche Vorteile hat das Arbeiten im Büro für Sie? Mehrfachauswahl möglich

LinkedIn insight

Flexible Arbeitsmöglichkeiten für Tech-Positionen sind zur Norm geworden

Im Jahr 2025 wurden 43 % der Tech-Stellenanzeigen auf LinkedIn von Arbeitgebern als Remote- oder Hybrid-Positionen ausgeschrieben, die meisten davon in Europa. In UK ist der Anteil flexibler Stellen im Vergleich zu 2024 jedoch um 10 % zurückgegangen.

Quelle: Engineering- und IT-Jobs, die in 2025 auf LinkedIn veröffentlicht und jeweils als "hybrid", "in Präsenz" oder "remote" gekennzeichnet wurden



Arbeitsalltag

Wie steht Ihr Land im weltweiten Vergleich da?



UK

Ressourcen

Fühlen sich am häufigsten personell unterbesetzt **22%** / vs **17%***

Sehen Personalmangel häufiger als Hindernis zur Zielerreichung **58%** / vs **52%***

Berichten häufiger über gestiegene Arbeitsbelastung **55%** / vs **53%***

Erwarten am seltensten einen Teamzuwachs **37%**

Wohlbefinden

Fühlen sich weniger oft bei allen Wellbeing-Faktoren gut vom Unternehmen unterstützt

Hybrides Arbeiten

Schätzen hybrides Arbeiten am häufigsten als sehr wichtig ein **59%** / vs **52%***

Möchten am seltensten Vollzeit im Büro arbeiten **3%** / vs **10%***

Sind seltener zur Fünf-Tage-Büropräsenz verpflichtet **6%** / vs **18%***

Top 5 der gefragtesten Kompetenzen

1. KI
2. Software Engineering
3. Cybersicherheit
4. IT-Architektur
5. IT-Strategie



USA & Kanada

Ressourcen

Berichten am ehesten, ihre Arbeitsbelastung sei geringer als im Vorjahr **22%** / vs **13%***

Fühlen sich seltener personell unterbesetzt **12%** / vs **17%***

Sehen Personalmangel am seltensten als Hindernis bei der Umsetzung technologischer Ziele **46%** / vs **52%***

Wohlbefinden

Fühlen sich am häufigsten bei der mentalen und körperlichen Gesundheit gut unterstützt

Hybrides Arbeiten

Arbeiten am seltensten für Unternehmen, die hybrides Arbeiten aktiv fördern **47%** / vs **51%***

Sind am häufigsten zur Fünf-Tage-Büropräsenz verpflichtet **26%** / vs **18%***

Top 5 der gefragtesten Kompetenzen

1. KI
2. Projektmanagement
3. Software Engineering
4. Big Data
5. IT-Strategie



Deutschland

Ressourcen

Erwarten am häufigsten, dass Marktveränderungen die Teamgröße beeinflussen **47%** / vs **39%***

Wurden seltener befördert **12%** / vs **21%***

Rechnen seltener mit einer Gehaltserhöhung im kommenden Jahr **42%** / vs **47%***

Wohlbefinden

Berichten am häufigsten, dass ihr Unternehmen die mentale und körperliche Gesundheit nicht ausreichend unterstützt

Hybrides Arbeiten

Akzeptieren seltener ein niedrigeres Gehalt für die Möglichkeit zum Homeoffice **33%** / vs **41%***

Geben häufiger an, im Büro leichter Kontakt zu Kolleg:innen zu finden **61%** / vs **48%***

Top 5 der gefragtesten Kompetenzen

1. KI
2. Software Engineering
3. IT-Strategie
4. Cybersicherheit
5. Projektmanagement

*Globaler Durchschnitt

Arbeitsbelastung

Wie steht ihr Land im weltweiten Vergleich da?

Polen

Ressourcen

Hatten am seltensten einen Teamzuwachs im letzten Jahr **27%** / vs **41%***

Berichten häufiger über einen Talentmangel im Team **56%** / vs **51%***

Wohlbefinden

Fühlen sich doppelt so häufig von ihrem Arbeitgeber in Bezug auf ihr körperliches, mentales Wohlbefinden und Work-Life-Balance nicht unterstützt

Hybrides Arbeiten

Werden am häufigsten gebeten, vollständig remote zu arbeiten **46%** / vs **31%***

Ziehen häufiger Stellen ohne hybrides Arbeiten in Betracht **39%** / vs **30%***

Sind häufiger bereit, für mehr Homeoffice auf Gehalt zu verzichten **43%** / vs **40%***

Top 5 der gefragtesten Kompetenzen

1. Cybersicherheit
2. Software Engineering
3. KI
4. IT-Strategie
5. DevOps

Belgien

Ressourcen

Hatten seltener einen Teamzuwachs im letzten Jahr **36%** / vs **41%***

Erwarten am seltensten einen Teamzuwachs im kommenden Jahr **31%** / vs **42%***

Sehen Mangel an Kompetenzen häufiger als erhebliches Hindernis bei der Umsetzung technologischer Ziele **58%** / vs **44%***

Wohlbefinden

Fühlen sich häufiger in ihrer körperlichen und mentalen Gesundheit nicht unterstützt

Hybrides Arbeiten

Werden am seltensten zur vollständigen Remote-Arbeit verpflichtet **8%** / vs **31%***

Werden am seltensten zur Fünf-Tage-Büropräsenz verpflichtet **1%** / vs **18%***

Schätzen hybrides Arbeiten häufiger als sehr wichtig ein **60%** / vs **52%***

Lehnen Stellen ohne hybrides Arbeiten häufiger ab **67%** / vs **50%***

Top 5 der gefragtesten Kompetenzen

1. IT-Strategie
2. KI
3. Cybersicherheit
4. Business Analyse
5. Enterprise-Architektur

Niederlande

Ressourcen

Fühlen sich seltener ausreichend ausgestattet, um technologische Ziele zu erreichen **52%** / vs **62%***

Sehen einen Mangel an Kompetenz am häufigsten als erhebliches Hindernis bei der Umsetzung technologischer Ziele **69%** / vs **44%***

Hatten häufiger einen Rückgang der Teamgröße im letzten Jahr **29%** / vs **24%***

Wohlbefinden

Fühlen sich häufiger in ihrer körperlichen und mentalen Gesundheit nicht unterstützt

Hybrides Arbeiten

Werden am seltensten gebeten, keinen Tag ins Büro zu kommen **11%** / vs **31%***

Halten hybrides Arbeiten am häufigsten für sehr wichtig **63%** / vs **52%***

Lehnen Stellen ohne hybrides Arbeiten am häufigsten ab **68%** / vs **50%***

Sind seltener bereit, für mehr Homeoffice auf Gehalt zu verzichten **26%** / vs **40%***

Top 5 der gefragtesten Kompetenzen

1. KI
2. Cybersicherheit
3. IT-Strategie
4. Big Data
5. Technische Architektur

Irland

Ressourcen

Fühlen sich seltener personell unterbesetzt **12%** / vs **17%***

Sehen mangelnde KI-Investitionen häufiger als erhebliches Hindernis bei der Umsetzung technologischer Ziele **37%** / vs **28%***

Wohlbefinden

Fühlen sich seltener in ihrer Work-Life-Balance gut unterstützt

Hybrides Arbeiten

Werden seltener gebeten, fünf Tage pro Woche im Büro zu arbeiten **11%** / vs **18%***

Schätzen hybrides Arbeiten häufiger als sehr wichtig ein **57%** / vs **52%***

Ziehen seltener Stellen ohne hybrides Arbeiten in Betracht **24%** / vs **30%***

Ziehen häufiger ein niedrigeres Gehalt für mehr Homeoffice in Betracht **44%** / vs **40%***

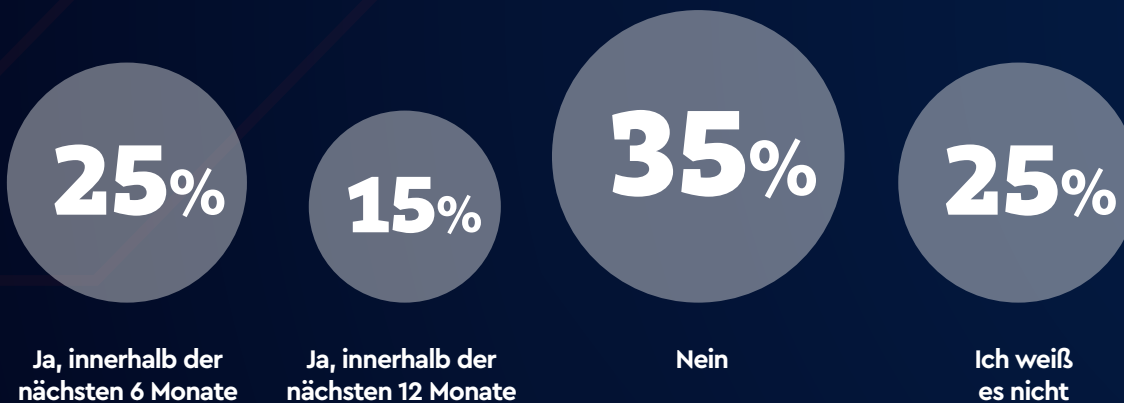
Top 5 der gefragtesten Kompetenzen

1. KI
2. Software Engineering
3. DevOps
4. Technische Architektur
5. Cybersicherheit

3 Bleiben oder gehen?

In diesem Jahr tendieren Tech-Fachkräfte eher dazu, in ihrem aktuellen Job zu bleiben. Das hat mehrere Gründe. Tech-Fachkräfte wünschen sich Klarheit über ihre Karriereperspektiven und schätzen die Möglichkeit, ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und ihr Gehalt weiterzuentwickeln. Die Möglichkeit, diese Ziele mit flexiblen Arbeitszeiten und -orten zu erreichen, ist für die Befragten ein entscheidender Faktor.

Wechselabsichten



Planen Sie einen Arbeitgeberwechsel?

Motivation, Mobilität und Mitarbeiterbindung

Die Tech-Branche zieht Talente an, weil sie Problemlösung, kontinuierliches Lernen und Jobsicherheit bietet. Dennoch bleibt die Fluktuation hoch, angetrieben durch den intensiven Wettbewerb, schnellen technologischen Wandel und eine starke Marktnachfrage. Für Unternehmen ist das kostspielig: Rekrutierung, Einarbeitung und Produktivitätsverluste summieren sich schnell.

55 % der befragten Tech-Fachkräfte sind zufrieden oder sehr zufrieden in ihrer Rolle, ein leicht verbesserter Wert gegenüber dem Vorjahr. Noch mehr planen zu bleiben: 40 % denken über einen Wechsel in den nächsten zwölf Monaten nach, weniger als noch vor einem Jahr (2024: 45 %).

Über die Hälfte (56 %) bleibt, weil sie in ihrer Rolle zufrieden sind und 24 % schätzen gerade vor dem Hintergrund des aktuellen Marktumfelds ihre Jobsicherheit. Für Unternehmen, die 2026 Talente gewinnen wollen, stellt sich die entscheidende Frage: Was macht das eigene Angebot wirklich attraktiv?



Im Branchenvergleich sind es laut Studienteilnehmer:innen die Branchen Energie und Versorgung, Fertigung und Automotive sowie Telekommunikation, die in den nächsten zwölf Monaten mit den höchsten Fluktuationsraten kämpfen müssen. Das liegt an einer Kombination verschiedener Faktoren: All diese Branchen kämpfen mit Legacy-Systemen und tun sich schwerer, Tech-Teams das zu bieten, was ihnen wichtig ist – allen voran hybrides Arbeiten. Im Bereich Energie und Versorgung zum Beispiel geben im weltweiten Vergleich 25 % mehr IT-Fachkräfte an, beim Thema hybrides Arbeiten zu wenig Unterstützung zu bekommen.

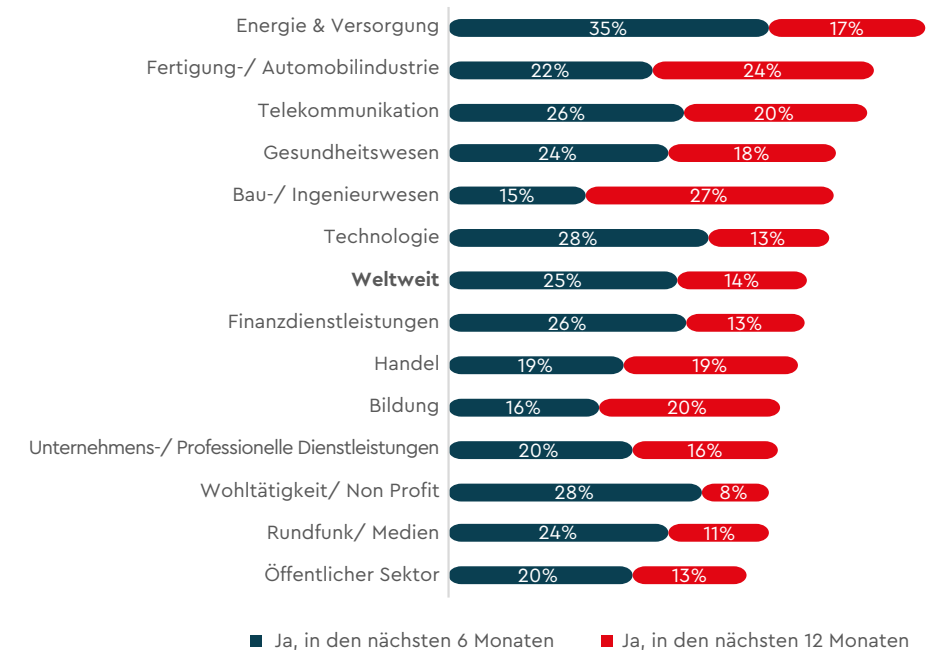
Für diejenigen, die in den nächsten zwölf Monaten ihren Job wechseln möchten, bleibt das Gehalt (53 %) der größte Wechselmotivator. Auf Platz zwei folgt die Karriereentwicklung (39 %), dicht gefolgt von Unternehmenskultur (32 %) auf Platz drei. Wer Talente halten will, muss an allen drei Stellschrauben drehen.

Was Talente wirklich anzieht

Was macht ein Unternehmen für Tech-Fachkräfte attraktiv? Wir glauben, es ist das Verständnis dafür, was sich Talente wirklich wünschen. Das Gehalt steht mit 69 % an erster Stelle. Doch direkt dahinter folgen flexible Arbeitszeiten und ortsunabhängiges Arbeiten. Mehr als ein Drittel lässt sich von Karrierechancen leiten, ein ähnlicher Anteil von interessanten und bedeutsamen Projekten.

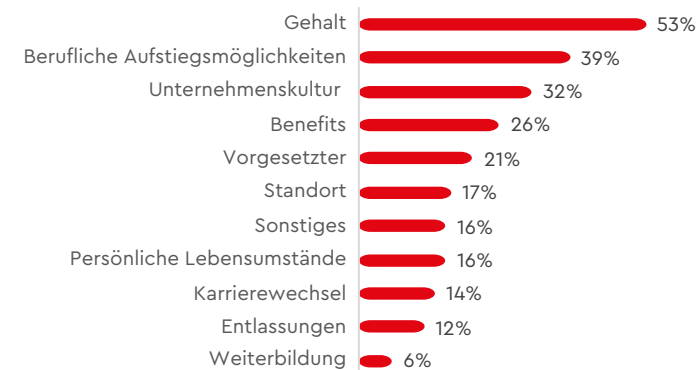
Unternehmen, die persönliche Weiterentwicklung aktiv fördern und echte Fürsorge für das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden zeigen, sind am besten aufgestellt. Dabei fällt auf: Nur 35 % der Tech-Fachkräfte nutzen vom Arbeit- oder Auftraggeber finanzierte Weiterbildung, fast doppelt so viele investieren eigenverantwortlich in ihre Entwicklung. Das gilt unabhängig davon, ob jemand festangestellt, als Zeitarbeiter oder Freelancer tätig ist. Weniger als ein Drittel gibt an, dass ihr Unternehmen ein festes Weiterbildungsbudget hat. Hier liegt ein einfacher, aber wirkungsvoller Hebel.

Branchen mit Herausforderungen bei der Mitarbeiterbindung



Planen Sie einen Arbeitgeberwechsel?

Wechselmotivation



Warum möchten Sie wechseln?

Die Employer Value Proposition zeigt, welche Faktoren für Fach- und Führungskräfte in Engineering und IT bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers entscheidend sind.

Global

Top Employer Value Propositions für Tech-Talente

- #1 Vergütung und Benefits (65 %)
- #2 Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (50 %)
- #3 Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort (49 %)
- #4 Arbeitsplatzsicherheit (39 %)
- #5 Angebote, um neue, gefragte Kompetenzen zu erlernen (34%)

Befragte: n=21.728

Europa

Top Employer Value Propositions für Tech-Talente

- #1 Vergütung und Benefits (59 %)
- #2 Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort (56 %)
- #3 Arbeitsplatzsicherheit (43 %)
- #4 Interne Karriereperspektiven (42 %)
- #5 Möglichkeiten, gefragte neue Kompetenzen zu erlernen (39 %)

Befragte: n=9.269 aus Europa

USA

Top Employer Value Propositions für Tech-Talente

- #1 Vergütung und Benefits (72 %)
- #2 Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort (51 %)
- #3 Arbeitsplatzsicherheit (46 %)
- #4 Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (41 %)
- #5 Interne Karriereperspektiven (40 %)

Befragte: n=3.027 aus USA

UK

Top Employer Value Propositions für Tech-Talente

- #1 Vergütung und Benefits (64 %)
- #2 Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort (54 %)
- #3 Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (54 %)
- #4 Herausfordernde und wirkungsvolle Arbeit (37 %)
- #5 Arbeitsplatzsicherheit (35 %)

Befragte: n=861 aus UK

Relevanz-Ranking: Frage 2) Bitte wählen Sie die wichtigsten Faktoren bei der Bewertung einer neuen Stelle. Bitte wählen Sie bis zu 5 Faktoren aus.

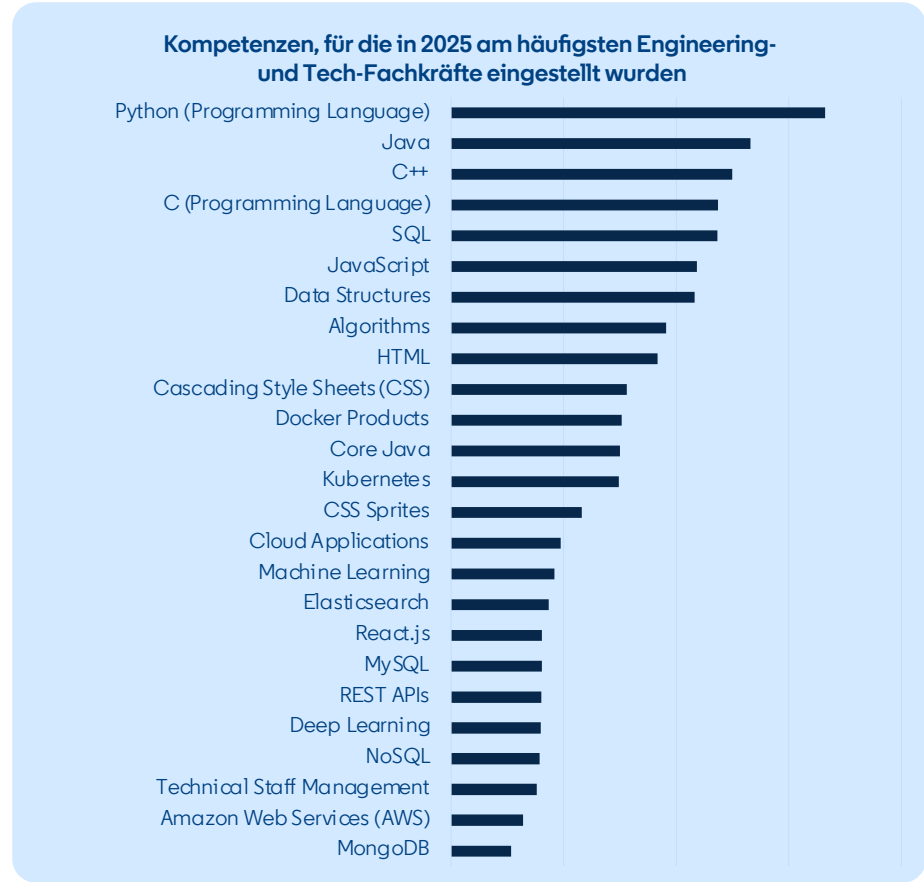
Beim Blick auf Geschlechterunterschiede zeigt sich: Frauen legen etwas mehr Wert auf Krankenversicherung, Altersvorsorge und flexible Arbeitszeiten. Männer interessieren sich stärker für Reisen und Auslandseinsätze.

Die stärksten Wechselmotivatoren



Welche Faktoren spielen bei der Entscheidung für eine neue Stelle oder Arbeitgeber eine Rolle? Bitte wählen Sie Ihre Top 5.

LinkedIn insight



Quelle: Neu hinzugefügte Kompetenzen, die auf dem LinkedIn-Profil von Mitglieder:innen im Zuge eines Jobwechsels hinzugefügt wurden

Bleiben oder gehen?

Wie steht Ihr Land im weltweiten Vergleich da?



UK

Zeit im aktuellen Job

Sind am häufigsten unter einem Jahr im aktuellen Job **43%** / vs **36%***

Sind am seltensten länger als 5 Jahre in ihrem aktuellen Job **9%** / vs **16%***

Sind seltener zufrieden in ihrem Job **51%** / vs **55%***

Wechselabsichten

Planen häufiger, die Stelle im kommenden Jahr zu wechseln **45%** / vs **40%***

Bleiben am häufigsten aus Gründen der Arbeitsplatzsicherheit **30%** / vs **24%***

Motivationsfaktoren

Fühlen sich am häufigsten von der Vertragslaufzeit angesprochen **57%** / vs **49%***

Legen häufiger Wert auf eine starke Unternehmenskultur und Führung **31%** / vs **26%***

Achten am häufigsten auf die betriebliche Altersvorsorge **23%** / vs **18%***



USA & Kanada

Zeit im aktuellen Job

Sind seltener unter einem Jahr in ihrem aktuellen Job **34%** / vs **36%***

Waren am häufigsten 3 bis 5 Jahre in ihrem aktuellen Job **28%** / vs **20%***

Sind häufiger in ihrem Job **57%** / vs **55%***

Wechselabsichten

Wechseln am häufigsten aufgrund eines Karrierewechsels **20%** / vs **14%***

Wechseln am häufigsten aus persönlichen Gründen **21%** / vs **16%***

Motivationsfaktoren

Fühlen sich am häufigsten durch Gesundheitsleistungen angesprochen **29%** / vs **15%***

Legen seltener Wert auf flexible Arbeitszeiten **34%** / vs **44%***

Fühlen sich seltener vom Standort des Büros angesprochen **17%** / vs **26%***



Deutschland

Zeit im aktuellen Job

Waren seltener unter einem Jahr in ihrem aktuellen Job **31%** / vs **36%***

Waren fast doppelt so häufig länger als 5 Jahre in ihrem aktuellen Job **31%** / vs **16%***

Sind seltener zufrieden in ihrem Job **52%** / vs **55%***

Wechselabsichten

Planen häufiger, das Unternehmen im nächsten Jahr zu verlassen **43%** / vs **40%***

Motivationsfaktoren

Fühlen sich häufiger durch mobiles Arbeiten angesprochen **48%** / vs **41%***

Legen häufiger Wert auf flexible Arbeitszeiten **52%** / vs **44%***

Schätzen häufiger Zielvereinbarungen und Incentives **16%** / vs **11%***

Bleiben oder gehen?

Wie steht Ihr Land im weltweiten Vergleich da?

Polen

Zeit im aktuellen Job

Sind seltener unter einem Jahr in ihrem aktuellen Job **30%** / vs **36%***

Sind am seltensten zufrieden in ihrem aktuellen Job **47%** / vs **55%***

Wechselabsichten

Wechseln am häufigsten aufgrund besserer Gehaltsangebote **60%** / vs **53%***

Bleiben am häufigsten wegen Zufriedenheit mit dem Gehalt **21%** / vs **14%***

Motivationsfaktoren

Fühlen sich häufiger durch ein besseres Gehalt angesprochen **74%** / vs **69%***

Fühlen sich häufiger durch Gesundheitsleistungen angesprochen **19%** / vs **15%***

Fühlen sich nur halb so häufig durch starke Unternehmenskultur und Führung angesprochen **13%** / vs **26%***

Belgien

Zeit im aktuellen Job

Sind häufiger länger als 5 Jahre in ihrem aktuellen Job **23%** / vs **16%***

Sind seltener zufrieden in ihrem aktuellen Job **52%** / vs **55%***

Wechselabsichten

Planen am seltensten, das Unternehmen im nächsten Jahr zu verlassen **28%** / vs **40%***

Wechseln am häufigsten aufgrund der Unternehmenskultur **50%** / vs **32%***

Motivationsfaktoren

Fühlen sich am häufigsten durch Weiterbildungs- und Umschulungsangebote angesprochen **37%** / vs **25%***

Fühlen sich häufiger durch mobiles Arbeiten angesprochen **49%** / vs **41%***

Fühlen sich am häufigsten durch den Standort des Büros angesprochen **42%** / vs **26%***

Niederlande

Zeit im aktuellen Job

Sind am seltensten weniger als ein Jahr im aktuellen Job **22%** / vs **36%***

Waren am häufigsten mehr als 5 Jahre in ihrem aktuellen Job **42%** / vs **16%***

Sind am häufigsten zufrieden in ihrem aktuellen Job **85%** / vs **55%***

Wechselabsichten

Haben am häufigsten Bleibeabsichten **42%** / vs **36%***

Motivationsfaktoren

Finden mobiles Arbeiten am häufigsten wichtig **37%** / vs **25%***

Legen am meisten Wert auf Unternehmensziele und -werte **33%** / vs **21%***

Finden den Bürostandort am wichtigsten **42%** / vs **26%***

Fühlen sich am häufigsten von Reismöglichkeiten angesprochen **17%** / vs **9%***

Irland

Zeit im aktuellen Job

Sind am häufigsten 3 bis 5 Jahre in ihrem aktuellen Job **34%** / vs **20%***

Waren am seltensten länger als 10 Jahre in ihrem aktuellen Job **3%** / vs **7%***

Sind seltener zufrieden in ihrem aktuellen Job **45%** / vs **55%***

Wechselabsichten

Planen am häufigsten, das Unternehmen in den nächsten 12 Monaten zu verlassen **46%** / vs **40%***

Wechseln häufiger aufgrund eines Standortwechsels **22%** / vs **17%***

Motivationsfaktoren

Fühlen sich häufiger von einem bestimmten Unternehmen angesprochen **60%** / vs **46%***

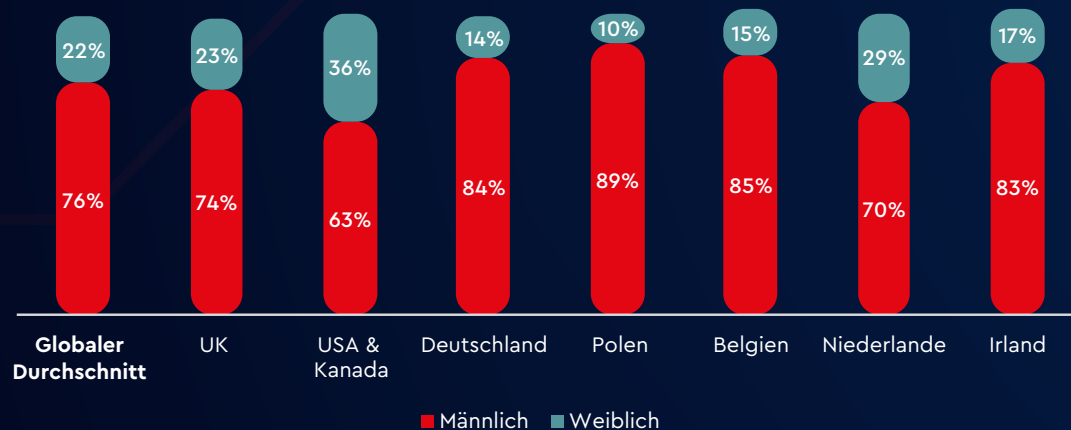
Fühlen sich häufiger durch die Möglichkeit zum Homeoffice angesprochen **71%** / vs **61%***

4

Der inklusive Arbeitsplatz

Wenn wir die Bedeutung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DE&I) in der Tech-Branche bis heute noch nicht verstanden haben, werden wir es vielleicht nie tun. Die Relevanz ist unbestritten – insbesondere für jüngere Tech-Fachkräfte, die DE&I als wichtiges Kriterium bei der Jobwahl betrachten. Angesichts der begrenzten Vielfalt in unserer Befragtengruppe ist das Ausmaß der Herausforderung deutlich. Vielleicht liegt die Antwort darin, wie wir die aktuelle Tech-Community einbinden, um echte Verbündete für Minderheitengruppen zu werden.

Das geschlechtsspezifische DE&I-Paradox



Mit welchem Geschlecht identifizieren Sie sich? "Nicht-binär" und "Keine Angabe" nicht enthalten

Warum DE&I nach wie vor wichtig ist

Paradoxerweise glauben 83 % der Befragten, ihr Unternehmen tue genug für Diversität. Jedoch sind 76 % aller Befragten Männer mit weißer Hautfarbe. Dabei bestehen nach wie vor erhebliche Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund, Talente mit Behinderungen oder aus sozioökonomisch schwächeren Verhältnissen. Mehr als ein Drittel (34 %) aller Befragten sieht zwar Verbesserungen in den letzten zwei Jahren. Dennoch müssen wir uns fragen: Wo bleiben die Ergebnisse?

Das Zurückrudern verschiedenster DE&I-Maßnahmen ist kein Phänomen der letzten Monate. Laut Gravity Research sind Nennungen von Initiativen rund um DE&I in öffentlichen Dokumenten von Fortune-100-Unternehmen bereits zwischen Januar 2023 und Mai 2025 um 72 % zurückgegangen². Dennoch gibt nur etwa jeder zehnte Befragte (12 %) an, die Förderung von DE&I sei in ihrem Unternehmen zurückgegangen.

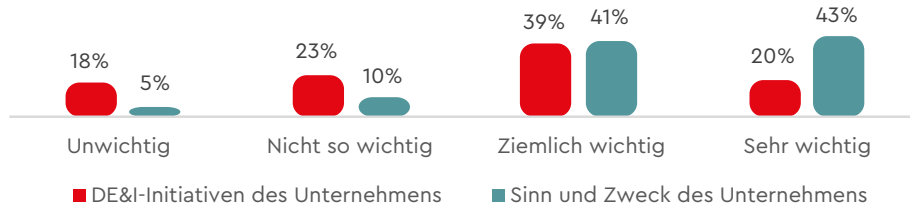
Dabei bleibt DE&I strategisch relevant: Es erweitert Perspektiven, mindert Bias und verhindert Gruppendenken. Außerdem ist es ein entscheidender Faktor bei der Gewinnung neuer Talente.



2. Gravity Research, 'Analyzing changes in corporate DEI messaging', 2025. Veröffentlicht von GRAVITYRESEARCH.COM.

84 % der Befragten sagen, der Unternehmenszweck spielt bei der Jobwahl eine wichtige Rolle. Nur 59 % messen DE&I dasselbe Gewicht bei. Dieser Wert steigt bei Frauen und Befragten mit Migrationshintergrund auf 71 %, und liegt selbst bei Männern mit weißer Hautfarbe bei 50 %.

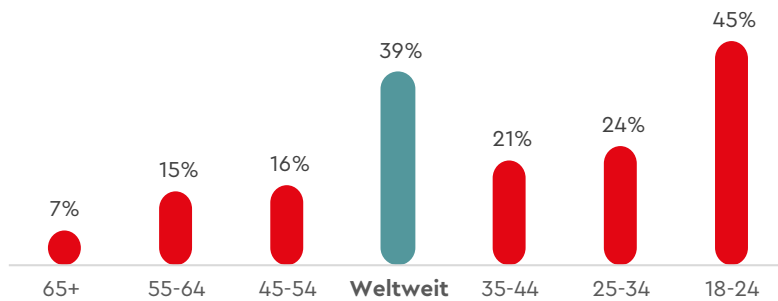
Die Priorität von DE&I



Wie wichtig ist Ihnen in Bezug auf eine neue Stelle DE&I und der Sinn, Zweck und Ziel des Unternehmens?

Für jüngere Tech-Fachkräfte ist DE&I dabei deutlich wichtiger als für ältere.

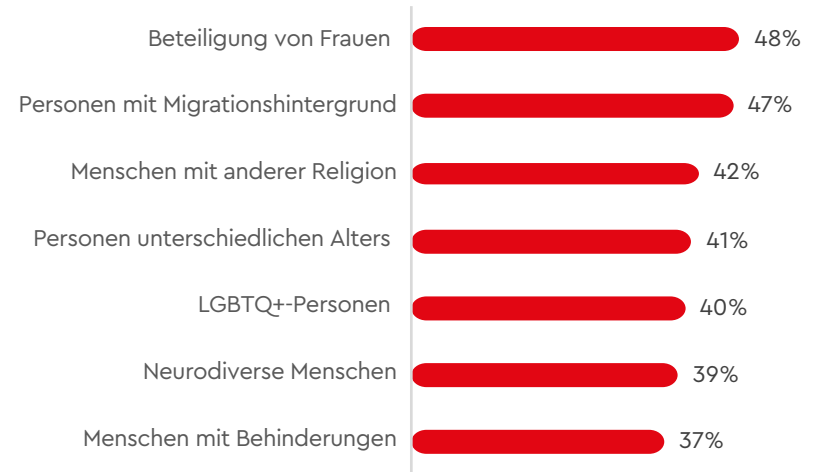
Jüngere Tech-Fachkräfte legen größeren Wert auf DE&I



Wie wichtig ist Ihnen bei einem Stellenwechsel der Ansatz eines Unternehmens zu DE&I?

Weniger als die Hälfte (48 %) glaubt, dass die Branche genug tut, um die Beteiligung von Frauen zu fördern. Der Weg zu echter Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion von Talenten jeglicher Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht usw. ist noch weit.

Werden Minderheiten im Tech-Bereich ausreichend gefördert?



Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Die Unterstützung aus dem Technologiesektor für die folgenden Gruppen ist ausreichend...

Das denken die Befragten über Vielfalt

„Für Tech-Jobs sind fachliche Fähigkeiten wichtiger als DE&I.“

„DE&I hat in der Geschäftswelt nichts verloren. Ich möchte die beste Person für den Job.“

„Fördert Diversität in der Hochschulbildung, um den Talentpool zu vergrößern.“

„Hört auf, KI bei der Bewerberauswahl zu nutzen. Ihr schließt viele sehr fähige Menschen aus, die einen unkonventionellen Hintergrund haben.“

„DE&I ist ein Top-down-Thema. Fangt damit an, eine werteorientierte Führungskultur von oben zu etablieren.“


„Beim Recruiting sollte die Entscheidung immer auf die Person fallen, die am besten für die Stelle geeignet ist.“

Inklusion am Arbeitsplatz

Wie steht Ihr Land im weltweiten Vergleich da?


 **UK**

Männer vs. Frauen **74:23**

 **USA & Kanada**


Männer vs. Frauen **63:36**

Höchster Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund **54%** / vs **33%***

 **Deutschland**

Männer vs. Frauen **84:14**


Finden am wenigsten, dass ihr Unternehmen genug für die Förderung von DE&I tut **75%** / vs **83%***

 **Polen**

Männer vs. Frauen **89:10**


Geringster Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund **8%** / vs **33%***

Halten DE&I am häufigsten für überhaupt nicht relevant bei einem Jobwechsel **44%** / vs **18%***

 **Belgien**

Männer vs. Frauen **85:15**

Geringerer Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund **18%** / vs **33%***

 **Niederlande**


Männer vs. Frauen **70:29**

Geringerer Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund **12%** / vs **33%***

Glauben am häufigsten, ihr Unternehmen fördere ausreichend **95%** / vs **83%***

Finden DE&I nicht sehr wichtig beim Jobwechsel **3%** / vs **20%***

Stellen am seltensten mehr DE&I-Bemühungen fest **19%** / vs **34%***

 **Irland**

Männer vs. Frauen **83:17**

Höherer Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund **40%** / vs **33%***

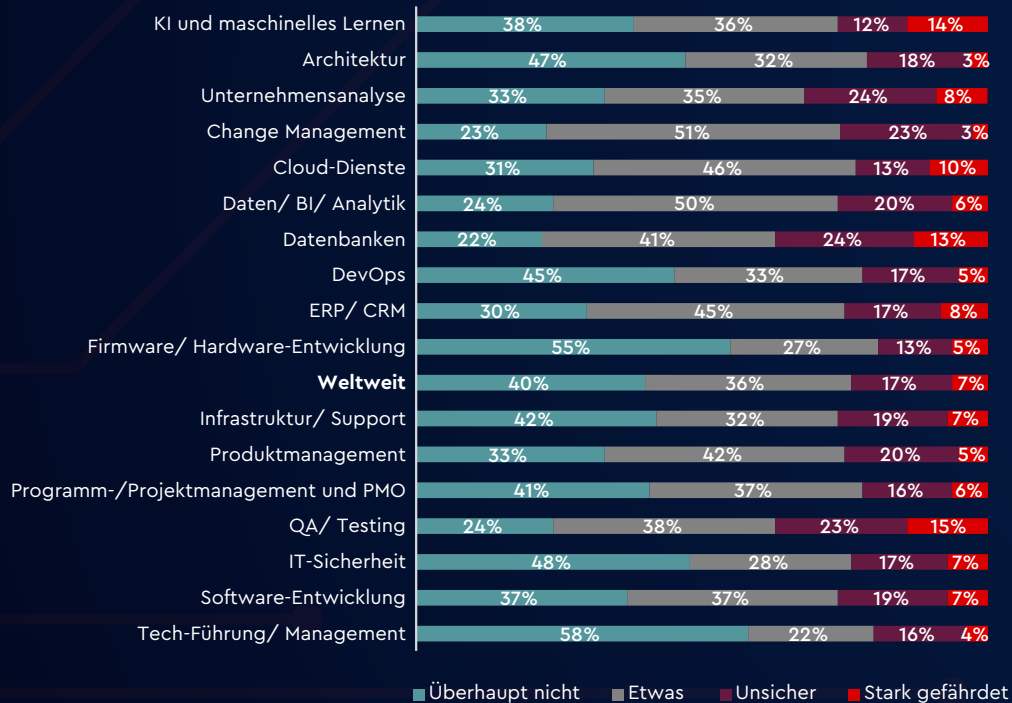
Haben häufiger einen Rückgang der DE&I-Bemühungen in den letzten 2 Jahren wahrgenommen **18%** / vs **12%***

5

Fit für die Zukunft

Neue Technologien setzen sich entweder durch oder verschwinden. KI und Cybersecurity haben sich etabliert. Doch optimale Ergebnisse erzielen nur Unternehmen, die konsequent über den gesamten Lebenszyklus hinweg investieren und ihre Belegschaft aktiv weiterentwickeln. Unsere Studie zeigt: In vielen Bereichen liegt noch erhebliches Potenzial brach.

Einfluss von KI auf Tech-Jobs



Haben Sie das Gefühl, dass Ihr Arbeitsplatz durch KI gefährdet ist?

Strategisches Denken

Nach dem Fachkräftemangel ist unserer Studie zufolge mangelndes strategisches Denken das zweitgrößte Hindernis bei der Erreichung von Technologiezielen. 51 % nennen eine unklare Strategie als erhebliches Problem, 45 % vermissen ausreichendes Technologieverständnis in der Führungsebene. Bemerkenswert: IT-Strategie taucht zum ersten Mal seit Jahren in der Liste der gefragtesten Fähigkeiten für Tech-Führungskräfte auf.

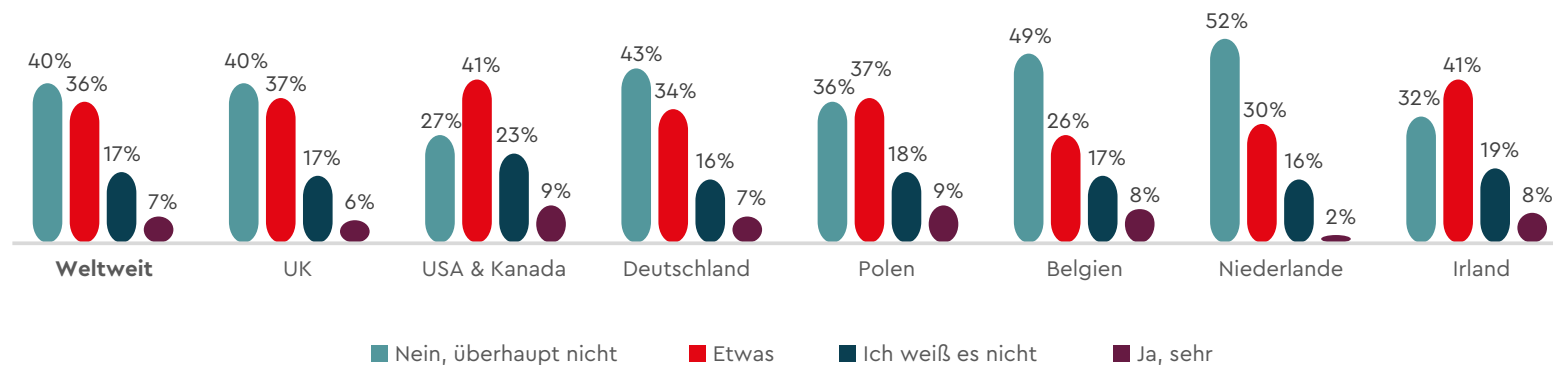
Ist KI daran schuld? Vielleicht. Dabei passen sich Unternehmen bereits dem Tempo und den Auswirkungen des KI-Einsatzes an. Doch eines ist auch klar: Berufseinsteiger:innen beherrschen neue Technologien oft besser als erfahrene Führungskräfte. Laut den Reportergebnissen fehlt jedem fünften Unternehmen noch immer eine klare KI-Strategie. Hinzu kommt, dass sich der Verantwortungsbereich von Tech-Managern stark erweitert hat. Sie führen mittlerweile nicht nur ihre Teams, sondern müssen auch Algorithmen, Plattformen und KI-gestützte Prozesse beaufsichtigen.

KI ist kein Werkzeug mehr zum Abarbeiten administrativer, einfacher Aufgaben. KI-Lösungen gestalten Entscheidungen, verändern Arbeitsabläufe und definieren, wie Teams arbeiten. Die nächste Generation der Tech-Führungskräfte wird damit souveräner umgehen. Im Moment allerdings überwiegen noch Unsicherheit und Experimentierfreude.

Künstliche Intelligenz

Die KI-Entwicklung ist in einer spannenden Wachstumsphase angekommen: Massive Kapitalinvestitionen fließen in Rechenzentren und eine schnelle Monetarisierung über agentische Anwendungen – also KI-Software, die nicht nur unterstützt, sondern selbstständig entscheidet und handelt, wird vorangetrieben. In der Realität dient KI als Werkzeug, das IT-Fachkräfte unterstützt, nicht ersetzt. Menschen müssen die KI-Tools steuern, koordinieren und überwachen. Weltweit fühlen sich 40 % durch KI in ihrer Rolle bedroht.

Tech-Fachkräfte aus den Niederlanden fühlen sich am wenigsten von KI bedroht



Haben Sie das Gefühl, Ihr Job ist aufgrund von KI in Gefahr?

Im weltweiten Vergleich sind es die Tech-Fachkräfte aus den Niederlanden, die sich am wenigsten Sorgen machen, KI würde ihren Job abschaffen. Weiterhin sorgen sich die Fachkräfte im Bereich Qualitätssicherung und Testing doppelt so häufig um ihren Job wie der weltweite Durchschnitt. Dicht dahinter folgen KI- und Machine-Learning-Spezialist:innen selbst: 14 % sehen ihr Profil als hochgefährdet, ebenfalls doppelt so viele wie im globalen Durchschnitt. Liegt es daran, dass sie das Potenzial der KI am besten kennen?

Jüngere Befragte zwischen 18 und 24 Jahren sehen das entspannter: Fast 60 % glauben, ihre Rolle ist sicher. Wer in den Arbeitsmarkt eingestiegen ist, als KI bereits allgegenwärtig war, hat möglicherweise weniger Berührungsängste.

Es sind vor allem die fehlenden Tools und der schwer zu erbringende Nachweis des Business Case, die eine breitere Implementierung von KI bremsen. Die Vorteile sind bekannt, aber wie man sie systematisch für das eigene Unternehmen nutzt, bleibt vielerorts unklar.

LinkedIn insight

Die gefragtesten KI-Kompetenzen bei Arbeitgebern:

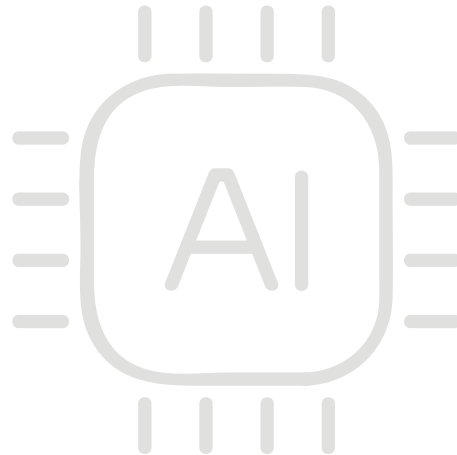
- 1 Machine Learning
- 2 Data Structures
- 3 Pattern Recognition
- 4 Deep Learning
- 5 Large Language Models (LLM)
- 6 Natural Language Processing (NLP)
- 7 Computer Vision
- 8 Pandas (Software)
- 9 Scikit-Learn
- 10 Prompt Engineering

Quelle: KI-Kompetenzen, die am häufigsten in Engineering- und Tech-Jobanzeigen 2025 auf LinkedIn veröffentlicht wurden.

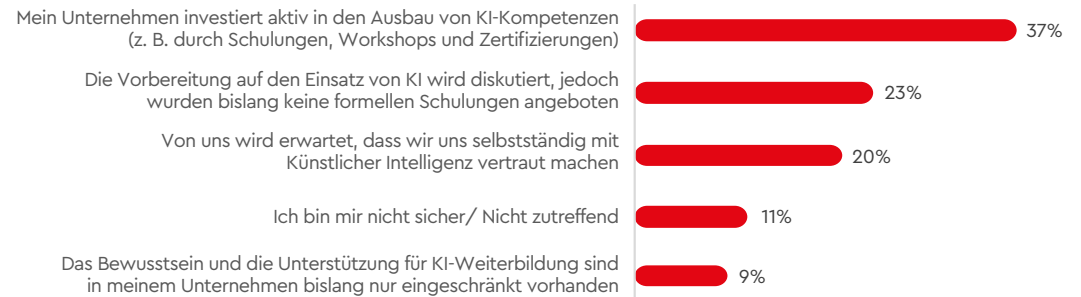
Weiterbildung und Umschulung sind der Schlüssel, damit Unternehmen vom KI-getriebenen Wandel wirklich profitieren können. Dafür braucht es gezielte Investitionen in die Kompetenzentwicklung. Am einfachsten ist es, wenn Mitarbeitende neue Tools erlernen, die sie in ihrer bestehenden Rolle einsetzen können – oder aber es werden ganz neue Kompetenzen für andere Positionen aufgebaut. Die Verantwortung liegt auf beiden Seiten: Mitarbeiter:innen sollten ihre Entwicklung proaktiv vorantreiben, Unternehmen die Mitarbeiterförderung als Investition begreifen, statt als Kostenfaktor.

In der Praxis wird jedoch vieles dem Zufall überlassen. Drei Viertel der Befragten (75 %) haben Zugang zu KI-Tools, aber nur 37 % geben an, dass ihr Unternehmen aktiv in Kompetenzentwicklung investiert. Weniger als die Hälfte (43 %) erhält dedizierte Zeit zum Experimentieren und Lernen, ein Fünftel soll sich selbst weiterbilden und 23 % warten noch auf formale Schulungen. Selbst bei Unternehmen mit fortgeschrittenen KI-Implementierungen haben nur 37 % ein dediziertes KI-Team etabliert. Unser Digital Leadership Report bestätigt das: Mehr als die Hälfte (52 %) der Unternehmen hat nur wenige Weiterbildungsangebote³.

Der Unterschied zwischen KI-Gewinnern und -Verlierern liegt nicht in der Technologie – sondern bei den Menschen. Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden die Tools, die Zeit und die strukturierte Unterstützung zum Lernen geben, werden die Gewinner des KI-getriebenen Wandels sein. Alle anderen werden zusehen.



Wie bereiten sich Unternehmen auf den Einsatz generativer KI vor?



Welche Art von KI-bezogener Unterstützung bietet Ihr Unternehmen?

LinkedIn insight

Bis 2030 werden sich 70 % der geforderten Fähigkeiten in den meisten Jobs verändern, mit KI als dem größten Treiber dahinter. Unternehmen müssen prüfen, welche Kompetenzen sie künftig brauchen und welche Skills den Karriereaufstieg ihrer Mitarbeitenden sichern.

Die Lücke zwischen Anspruch und Realität ist jedoch groß: 58 % der Führungskräfte geben an, dass ihnen die Zeit und die Ressourcen fehlen, um Weiterbildung anzubieten.

Quelle: AI Market Update: Tracking AI adoption and skills in the US economy (September 2025)

Cybersecurity

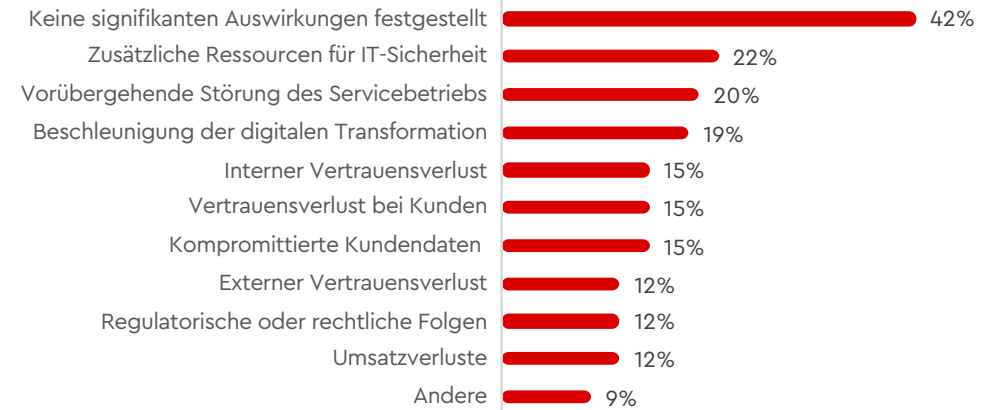
KI treibt nicht nur die Innovation und operative Effizienz voran, sondern ruft auch eine ganz neue Bedrohungslage hervor. Laut Weltwirtschaftsforum werden die globalen Kosten der Cyberkriminalität bis 2031 auf 12,2 Billionen US-Dollar steigen⁴. Cyberkriminelle operieren damit auf Augenhöhe mit einigen der größten Volkswirtschaften der Welt.

Trotz aufsehenerregender Angriffe im vergangenen Jahr, darunter auf Salesforce, Jaguar Land Rover und Change HealthCare, meldeten nur 19 % der Befragten einen schwerwiegenden Angriff in den letzten zwei Jahren. In 42 % der Fälle blieben die Auswirkungen laut der Studie minimal. Cyberangriffe sind Teil des Alltags für Unternehmen geworden, besonders niedrigschwellige Vorfälle wie Phishing. Die Sorge vor staatlich geförderten Angriffen wächst bei den Befragten. Geopolitische Cyberbedrohungen sind längst ein strategisches Risiko, das die Geschäftsleitung direkt adressieren muss.

Cybersecurity gehört weltweit zu den drei gefragtesten Fähigkeiten. Dennoch wurden die Gehälter für IT-Sicherheitsexpert:innen im vergangenen Jahr am seltensten erhöht: Nur 29 % der Cybersecurity-Profis erhalten mehr Gehalt, verglichen mit 56 % in DevOps, 51 % in Product Management und 50 % in Business Analysis.

Das hinterlässt Spuren: IT-Sicherheitsexpert:innen zählen weltweit zu den unzufriedensten Fachkräften (23 %), knapp hinter QA/ Testing (24 %) und Infrastruktur/ Support (25 %). Auch die Gehaltserwartungen für 2026 liegen mit 40 % unter dem globalen Durchschnitt von 44 %. Die Frage, die sich stellt: Was tun Unternehmen, um ihre Cybersecurity-Teams zu binden?

Die Folgen von Cyberangriffen



Welche der folgenden Folgen traten in den letzten zwei Jahren aufgrund von Cyberangriffen auf? Mehrfachantworten möglich

4. World Economic Forum, 'Global security outlook'. 2026. Veröffentlicht auf WEFORUM.ORG.

Fit für die Zukunft

Wie steht Ihr Land im weltweiten Vergleich da?



UK

Strategie

Schätzen starke Strategieentwicklung bei Führungskräften am seltensten **40%** / vs **46%***

KI

Glauben seltener, dass mehr als 50 % ihrer Aufgaben künftig automatisiert werden **19%** / vs **21%***

Haben seltener umfangreichere KI-Implementierungen **11%** / vs **17%***

Arbeiten seltener in Unternehmen, die aktiv KI-Upskilling betreiben **32%** / vs **37%***

Bekommen seltener dedizierte Zeit zum Testen **36%** / vs **43%***

Cybersicherheit

Hatten am seltensten einen schwerwiegenden Angriff **15%** / vs **19%***

Nennen häufiger keine nennenswerten Auswirkungen **47%** / vs **42%***

Hatten häufiger Störungen im Servicebetrieb **24%** / vs **20%***



USA & Kanada

Strategie

Sehen fehlende Strategie seltener als Hindernis zur Zielerreichung **47%** / vs **51%***

KI

Glauben seltener, dass mehr als 50 % ihrer Aufgaben künftig automatisiert werden **19%** / vs **21%***

Fühlen sich am häufigsten überhaupt nicht durch KI bedroht **27%** / vs **40%***

Haben häufiger keine klare KI-Strategie **23%** / vs **20%***

Haben am seltensten interne KI-Schulungsprogramme **48%** / vs **69%***

Cybersicherheit

Hatten häufiger einen schwerwiegenden Angriff **24%** / vs **19%***

Erlebten am häufigsten rechtliche oder regulatorische Konsequenzen nach einem Cyberangriff **17%** / vs **12%***

Beobachten eher größere Auswirkungen **34%** / vs **42%***



Deutschland

Strategie

Sehen fehlende Strategie häufiger als Hindernis zur Zielerreichung **64%** / vs **51%***

Schätzen starke Strategieentwicklung bei Führungskräften am häufigsten **55%** / vs **46%***

KI

Haben am häufigsten keine klare KI-Strategie **29%** / vs **20%***

Haben seltener umfangreichere KI-Implementierungen **12%** / vs **17%***

Kulturelle Widerstände und Budgets sind die größten Hürden für die KI-Strategie

Sind am häufigsten auf KI-Selbststudium angewiesen **23%** / vs **20%***

Cybersicherheit

Bekommen am häufigsten mehr Ressourcen nach einem Angriff **33%** / vs **22%***

Haben am häufigsten Störungen beim Servicebetrieb nach einem Angriff erlebt **26%** / vs **20%***

* Globaler Durchschnitt

Fit für die Zukunft

Wie steht Ihr Land im weltweiten Vergleich da?

Polen

Strategie

Nennen fehlende Strategie am seltensten als Hindernis zur Zielerreichung **30%** / vs **51%***

Schätzen strategische Kompetenz bei Führungskräften am seltensten **41%** / vs **46%***

KI

Glauben am häufigsten, dass KI künftig mehr als 50 % ihrer Aufgaben übernimmt **30%** / vs **21%***

Haben häufiger umfangreichere KI-Implementierungen **22%** / vs **17%***

Bekommen am seltensten dedizierte Zeit zum Experimentieren und Lernen **20%** / vs **43%***

Cybersicherheit

Melden am seltensten Verlust oder Kompromittierung von Kundendaten **8%** / vs **15%***

Stellen häufiger mehr Ressourcen nach einem Angriff bereit **22%** / vs **22%***

Belgien

Strategie

Sehen fehlende Strategie häufiger als Hindernis zur Zielerreichung **64%** / vs **51%***

Schätzen strategische Kompetenz bei Führungskräften häufiger **54%** / vs **46%***

KI

Glauben seltener, dass mehr als 50 % ihrer Aufgaben künftig automatisiert werden **14%** / vs **21%***

Fühlen sich häufiger überhaupt nicht durch KI bedroht **49%** / vs **40%***

Haben am häufigsten keine klare KI-Strategie **25%** / vs **20%***

Bekommen häufiger dedizierte Zeit zum Experimentieren mit KI **54%** / vs **43%***

Cybersicherheit

Nennen am seltensten eine Beschleunigung der digitalen Transformation nach einem Angriff **11%** / vs **19%***

Niederlande

Strategie

Sehen fehlende Strategie am häufigsten als Hindernis zur Zielerreichung **74%** / vs **51%***

Schätzen starke Strategieentwicklung bei Führungskräften häufiger **53%** / vs **46%***

KI

Befürchten am wenigsten, dass mehr als 50 % ihrer Aufgaben künftig automatisiert werden **10%** / vs **21%***

Sagen am seltensten, KI bedrohe ihren Job überhaupt nicht **32%** / vs **43%***

Nutzen am häufigsten interne KI-Schulungsprogramme **90%** / vs **69%***

Arbeiten häufiger in Unternehmen, die aktiv KI-Upskilling betreiben **48%** / vs **37%***

Cybersicherheit

Melden am häufigsten einen schwerwiegenden Angriff in den letzten 2 Jahren **25%** / vs **19%***

Haben doppelt so häufig internen Vertrauensverlust nach einem Angriff erlitten **32%** / vs **15%***

Nennen am häufigsten den Verlust von Kundendaten **21%** / vs **15%***

Irland

Strategie

Sehen fehlende Strategie seltener als Hindernis bei der Zielerreichung **46%** / vs **51%***

Schätzen strategische Kompetenzen bei Führungskräften seltener **43%** / vs **46%***

KI

Haben am seltensten keine klare KI-Strategie **16%** / vs **20%***

Haben am häufigsten fortgeschrittene KI-Implementierungen **24%** / vs **17%***

Investieren am häufigsten in KI-Upskilling **50%** / vs **34%***

Haben häufiger interne KI-Schulungsprogramme **74%** / vs **69%***

Cybersicherheit

Wissen am häufigsten, ob ein Cyberangriff in den letzten 2 Jahren stattgefunden hat **15%** / vs **24%***

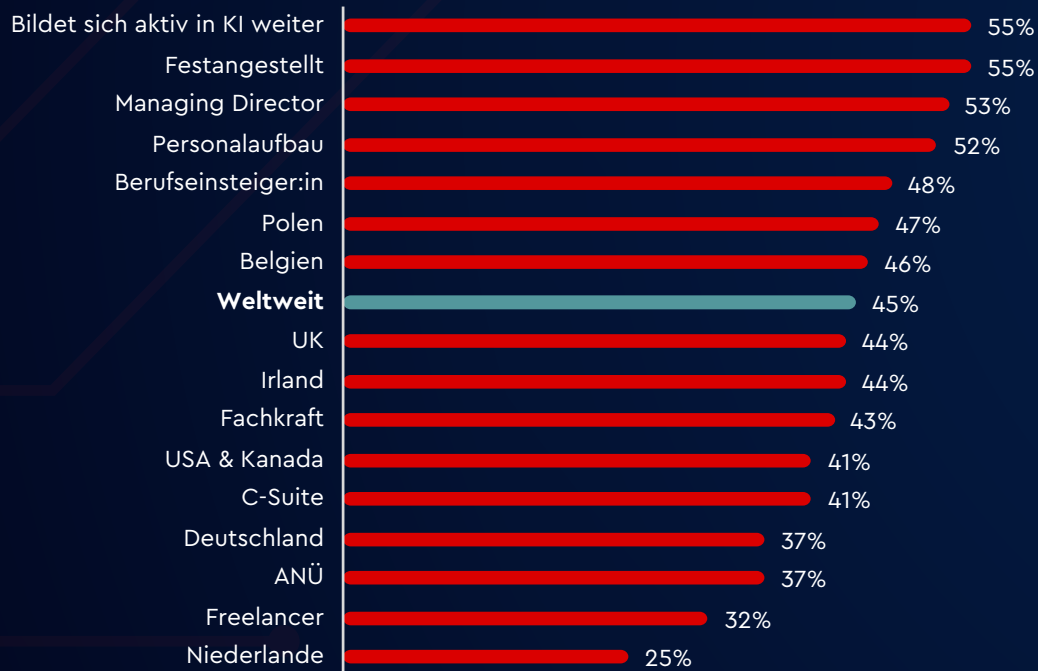
Haben am häufigsten externen Vertrauensverlust nach einem Angriff erlitten **17%** / vs **12%***

6

Gehalt & Zusatzleistungen

Tech-Jobs sind nach wie vor gut bezahlt. Die besten Gehälter bieten Unternehmen, die Technologie als Wachstumstreiber und nicht als Kostenfaktor verstehen. Sie investieren häufiger in umfangreichere KI-Projekte, vergrößern ihre Tech-Teams und geben Talenten das Gefühl, Strategie und Entscheidungen aktiv mitgestalten zu können.

Anteil derjenigen mit Gehaltserhöhungen



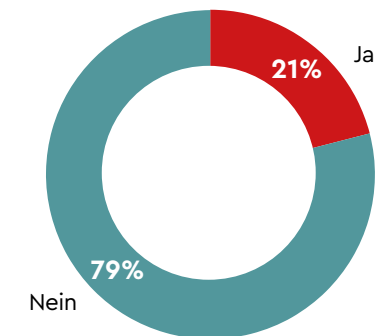
Wie hat sich das Gehalt/ Ihr Tagessatz in den letzten 12 Monaten verändert? Erhöht.

Zahlt die Tech-Branche noch gut?

Im vergangenen Jahr erhielt knapp jede zweite Tech-Fachkraft (45 %), ob Junior oder Senior, mehr Gehalt. Festangestellte und erfahrene Mitarbeitende profitieren dabei häufiger. Unternehmen, die Personal einstellen und in KI investiert haben, gewähren überdurchschnittlich oft eine Gehaltserhöhung. Das gilt besonders für Unternehmen, die ihren Personalbestand aktiv ausgebaut haben – sie vergeben Gehaltserhöhungen deutlich häufiger als der globale Durchschnitt.

Ein Fünftel (21 %) wurde befördert, nicht immer einhergehend mit einem Gehaltsplus. 76 % der Beförderten erhielten eine, 18 % keine Gehaltserhöhung. 6 % der Befragten verdienten nach dem Sprung auf der Karriereleiter sogar weniger.

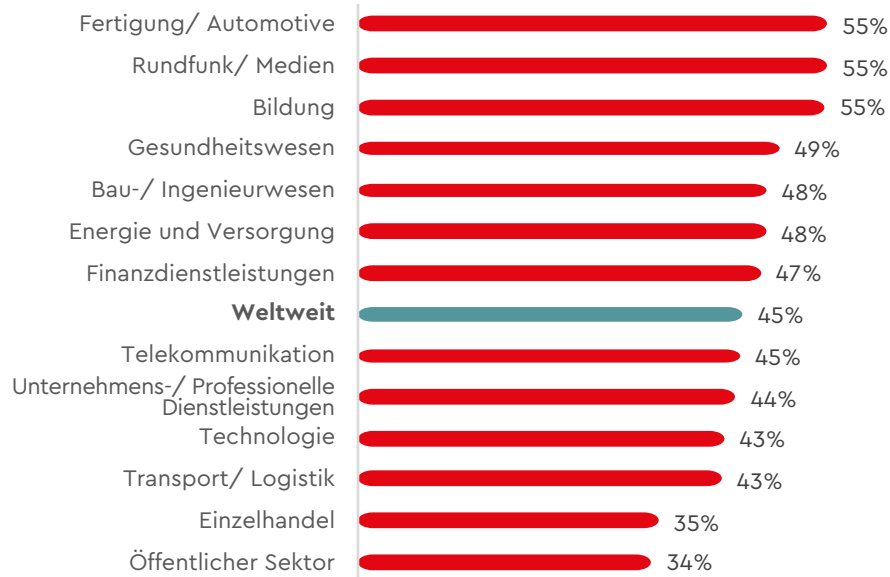
Beförderungen im letzten Jahr



Sind Sie im letzten Jahr befördert worden?

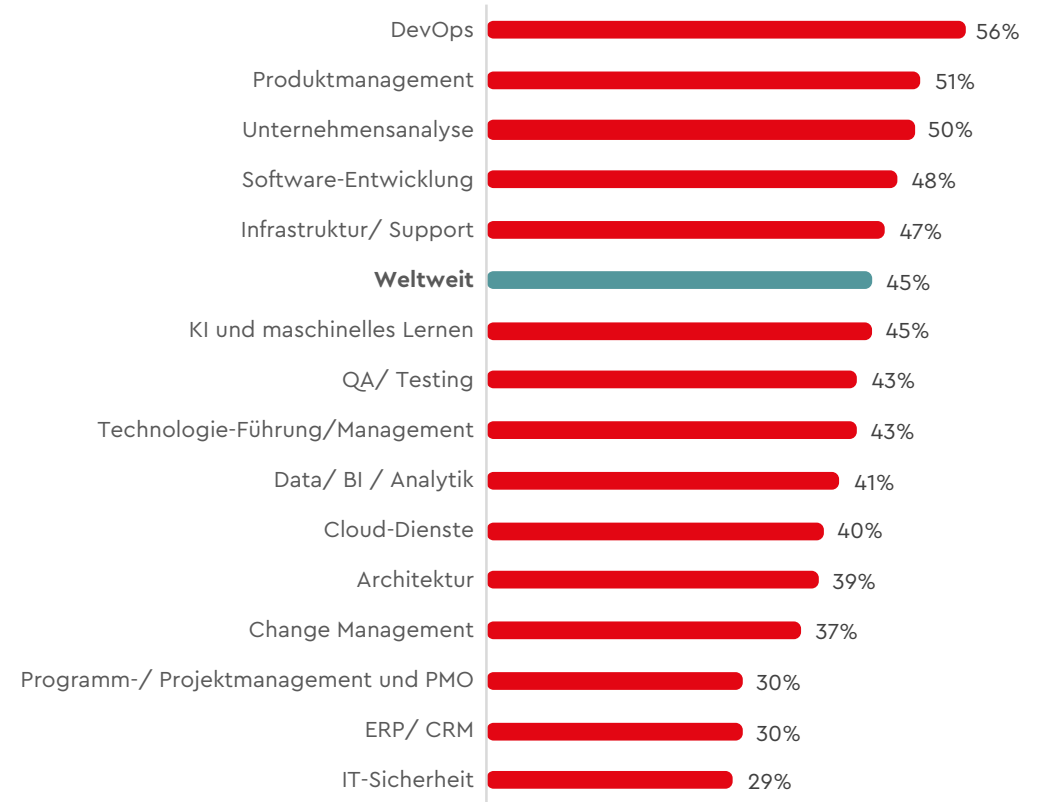
Die meisten Gehaltserhöhungen gibt es in der Fertigungsindustrie, eine Folge der starken Digitalisierung, Automatisierung und KI-Integration in diesem Sektor.

Fertigungsindustrie führend bei Gehaltserhöhungen



Wie hat sich Ihr Gehalt/ Tagessatz in den letzten 12 Monaten verändert? Gestiegen.

DevOps führend bei Gehaltserhöhungen



Wie hat sich Ihr Gehalt/ Tagessatz in den letzten 12 Monaten verändert? Gestiegen.

Prämien für Spitztalente

Das Gehaltsplus lag weltweit zumeist im Inflationsbereich: 42 % berichten von ein bis fünf Prozent. Ganze acht Prozent erhielten eine Gehaltserhöhung von mehr als 30 %, ein beachtlicher Sprung. Projektmanager:innen und Software-Ingenieur:innen erhalten als Freelancer häufiger mehr Geld als Festangestellte, oftmals sogar mehr als 20 % über den Sätzen aus dem Vorjahr. Dieses Ergebnis lässt nur einen Schluss zu: Für die Gewinnung erfahrener Spitztalente und Führungskräfte auf einem wettbewerbsintensiven Fachkräftemarkt sind Unternehmen bereit, einen Aufschlag zu zahlen.

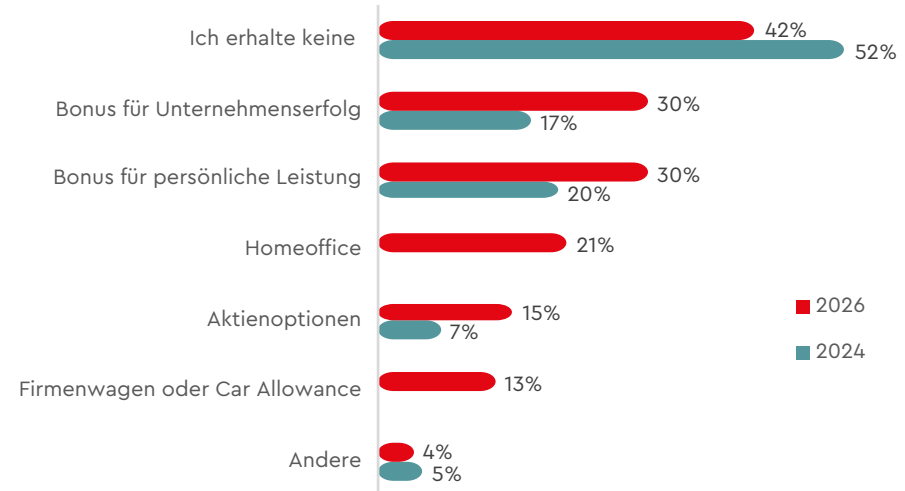
Mehr als das Grundgehalt

Das Gesamtpaket wird attraktiver. Während im Vorjahr die Hälfte der Befragten lediglich ein Grundgehalt bezog, reduzierte sich dieser Anteil auf 42 % der Befragten im diesjährigen Report. Die Studienergebnisse zeigen, dass der Anteil derer, die Leistungsboni und Aktienoptionen erhalten, sowohl in der Summe als auch in der Anzahl der Angebote im Vergleich zum Vorjahr zugenommen hat.

In einem KI-getriebenen Talentmarkt mit Kompetenzlücken, Engpässen und schlankeren Teams setzen Unternehmen zunehmend auf Performance-Anreize. Die Logik dahinter ist einfach: Wer Teams auf persönliche oder unternehmensbezogene Ziele ausrichtet, fördert gleichzeitig Effizienz und Motivation und bindet Talente nachhaltiger als mit reinen Gehaltserhöhungen.

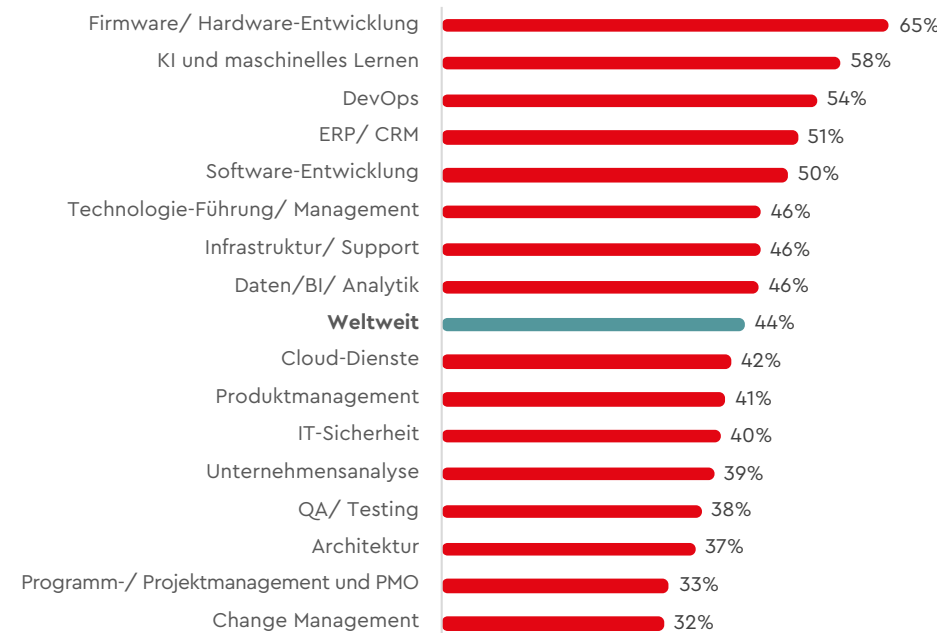
Die Zufriedenheit mit dem Gehalt ist gespalten: 41 % sind zufrieden, knapp zehn Prozent sehr unzufrieden. Besonders positiv sehen es Fachkräfte in DevOps sowie in KI- und Machine-Learning-Rollen, das heißt genau den Jobs, wo Unternehmen aktuell am stärksten investieren.

Zusatzleistungen



Welche sonstigen Vergütungen erhalten Sie?

Firmware/Hardware-Fachkräfte erwarten am häufigsten Gehaltserhöhungen



Erwarten Sie eine Gehaltserhöhung in den nächsten 12 Monaten?

Gehaltstrends

Wie steht Ihr Land im weltweiten Vergleich da?

UK

Gehalt

Haben etwas seltener eine Gehaltserhöhung bekommen **44%** / vs **45%***

Erwarten seltener, mehr Gehalt im kommenden Jahr zu bekommen **41%** / vs **47%***

Bonus

Bekommen am häufigsten einen Unternehmensbonus **31%** / vs **30%***

Bekommen seltener die Option auf Homeoffice **10%** / vs **21%***

Beförderung

Wurden tendenziell seltener befördert **12%** / vs **22%***

USA & Kanada

Gehalt

Haben seltener eine Gehaltserhöhung bekommen **41%** / vs **45%***

Erhielten ein Gehaltsplus von 10 % oder mehr **38%** / vs **25%***

Erwarten etwas seltener, mehr Gehalt im kommenden Jahr zu bekommen **46%** / vs **47%***

Bonus

Bekommen seltener zusätzliche finanzielle Boni **47%** / vs **42%***

Beförderung

Wurden tendenziell am häufigsten befördert **26%** / vs **22%***

Deutschland

Gehalt

Haben seltener eine Gehaltserhöhung bekommen **37%** / vs **45%***

Erhielten ein Gehaltsplus von 10 % oder mehr **34%** / vs **25%***

Erwarten seltener, mehr Gehalt im kommenden Jahr zu bekommen **42%** / vs **47%***

Bonus

Bekommen öfter zusätzliche finanzielle Boni **62%** / vs **58%***

Beförderung

Wurden tendenziell seltener befördert **12%** / vs **22%***

Polen

Gehalt

Bekamen etwas häufiger eine Gehaltserhöhung **47%** / vs **45%***

Erwarten am ehesten, mehr Gehalt im kommenden Jahr zu bekommen **51%** / vs **47%***

Bonus

Bekommen seltener zusätzliche finanzielle Boni **52%** / vs **42%***

Bekommen eher seltener Aktienoptionen **10%** / vs **15%***

Beförderung

Wurden tendenziell seltener befördert **17%** / vs **22%***

Belgien

Gehalt

Bekamen etwas häufiger eine Gehaltserhöhung **46%** / vs **45%***

Erwarten seltener, mehr Gehalt im kommenden Jahr zu bekommen **44%** / vs **47%***

Bonus

Bekommen am seltensten Boni für persönliche Leistungen **13%** / vs **30%***

Bekommen am seltensten einen Unternehmensbonus **15%** / vs **30%***

Beförderung

Wurden tendenziell seltener befördert **15%** / vs **22%***

Niederlande

Gehalt

Haben am seltensten eine Gehaltserhöhung bekommen **25%** / vs **45%***

Erwarten am seltensten, mehr Gehalt im kommenden Jahr zu bekommen **26%** / vs **47%***

Bonus

Bekommen am seltensten zusätzliche finanzielle Boni **68%** / vs **42%***

Beförderung

Wurden eher nicht befördert **5%** / vs **22%***

Irland

Gehalt

Bekamen etwas seltener eine Gehaltserhöhung **44%** / vs **45%***

Erhielten am seltensten ein Gehaltsplus von 10 % oder mehr **28%** / vs **32%***

Erwarten seltener, mehr Gehalt im kommenden Jahr zu bekommen **41%** / vs **47%***

Bonus

Bekommen am häufigsten Aktienoptionen **21%** / vs **15%***

Beförderung

Wurden tendenziell seltener befördert **17%** / vs **22%***

Gehaltsübersichten

Die folgenden Gehaltstabellen liefern eine Übersicht zu Gehältern für festangestellte Mitarbeitende und Tagessätze für externe Tech-Fachkräfte in wichtigen Fachbereichen, mit Ausnahme von Senior-/Führungspositionen.

Wir empfehlen Ihnen, unsere erfahrenen und kompetenten Beraterteams für weitere Details zu spezifischen Stellen, Standorten und Erfahrungsniveaus zu kontaktieren.



UK - Jahresgehälter für festangestellte und Tagessätze externer Tech-Fachkräfte

AI & Machine Learning

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
ML Engineer	£ 70.000	£ 85.000	£ 120.000	£ 450	£ 600	£ 900
AI Engineer	£ 65.000	£ 75.000	£ 100.000	£ 450	£ 600	£ 900
LLM Engineer	£ 60.000	£ 75.000	£ 120.000	£ 450	£ 600	£ 900
Prompt Engineer	£ 65.000	£ 80.000	£ 100.000	£ 350	£ 500	£ 700
AI Coach	£ 65.000	£ 80.000	£ 100.000	£ 500	£ 650	£ 1.000
Applied Scientist	£ 65.000	£ 80.000	£ 110.000	£ 500	£ 700	£ 900
Research Scientist	£ 60.000	£ 85.000	£ 120.000	£ 400	£ 650	£ 850

Application Development & Engineering

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Database Administrator	£ 40.000	£ 60.000	£ 80.000	£ 300	£ 450	£ 600
Data Warehousing	£ 45.000	£ 60.000	£ 80.000	£ 350	£ 500	£ 700
Hardware Engineer	£ 50.000	£ 65.000	£ 80.000	£ 350	£ 500	£ 700
Software Engineer	£ 50.000	£ 70.000	£ 100.000	£ 350	£ 500	£ 750
Firmware Engineer	£ 40.000	£ 55.000	£ 70.000	£ 350	£ 500	£ 700
VR/AR	£ 40.000	£ 55.000	£ 70.000	£ 400	£ 500	£ 650
Mobile Developer	£ 50.000	£ 70.000	£ 100.000	£ 400	£ 500	£ 750
Web Designer	£ 35.000	£ 50.000	£ 60.000	£ 350	£ 450	£ 600
UI/UX Designer	£ 35.000	£ 55.000	£ 70.000	£ 350	£ 500	£ 700
Full-Stack Developer	£ 50.000	£ 70.000	£ 100.000	£ 400	£ 550	£ 700
Frontend Developer	£ 40.000	£ 65.000	£ 90.000	£ 350	£ 500	£ 650
Backend Developer	£ 50.000	£ 70.000	£ 100.000	£ 400	£ 500	£ 700
Backend Engineer	£ 55.000	£ 75.000	£ 110.000	£ 400	£ 500	£ 750
Embedded Engineer	£ 50.000	£ 70.000	£ 100.000	£ 350	£ 500	£ 800

Architecture

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Solution Architect	£ 60.000	£ 80.000	£ 105.000	£ 525	£ 600	£ 750
Technical Architect	£ 60.000	£ 80.000	£ 105.000	£ 550	£ 625	£ 775
Cloud Architect	£ 65.000	£ 85.000	£ 110.000	£ 525	£ 600	£ 750
Application Architect	£ 60.000	£ 80.000	£ 100.000	£ 525	£ 600	£ 700
Enterprise Architect	£ 75.000	£ 95.000	£ 130.000	£ 650	£ 800	£ 1.200
Network Architect	£ 60.000	£ 75.000	£ 90.000	£ 500	£ 575	£ 700
Security Architect	£ 75.000	£ 95.000	£ 130.000	£ 650	£ 800	£ 1.200
Data Architect	£ 65.000	£ 85.000	£ 120.000	£ 575	£ 700	£ 1.000
AI Architect	£ 70.000	£ 90.000	£ 110.000	£ 650	£ 800	£ 1.000

Cloud Services

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Devops	£ 70.000	£ 90.000	£ 120.000	£ 450	£ 500	£ 550
Cloud Computing	£ 70.000	£ 90.000	£ 120.000	£ 450	£ 500	£ 550
Infrastructure Engineer	£ 47.500	£ 55.000	£ 60.000	£ 400	£ 475	£ 550
IT Help Desk	£ 28.500	£ 30.000	£ 32.000	£ 200	£ 250	£ 300
Desktop Support	£ 33.000	£ 35.000	£ 37.000	£ 250	£ 300	£ 350
Test Manager	£ 50.000	£ 75.000	£ 100.000	£ 450	£ 525	£ 600
QA Engineer	£ 35.000	£ 50.000	£ 65.000	£ 400	£ 450	£ 550
Tester	£ 30.000	£ 45.000	£ 55.000	£ 400	£ 450	£ 550
Cloud Engineer	£ 70.000	£ 90.000	£ 120.000	£ 450	£ 500	£ 550

Data & Analytics

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Data Engineer	£ 55.000	£ 65.000	£ 80.000	£ 450	£ 600	£ 700
Data Scientist	£ 60.000	£ 75.000	£ 100.000	£ 450	£ 600	£ 800
Data Analyst	£ 45.000	£ 55.000	£ 65.000	£ 300	£ 400	£ 500
BI Developer	£ 45.000	£ 55.000	£ 65.000	£ 300	£ 400	£ 500
SQL Developer	£ 45.000	£ 55.000	£ 65.000	£ 300	£ 400	£ 550
Data Architect	£ 70.000	£ 85.000	£ 100.000	£ 400	£ 600	£ 800
Data Protection Officer	£ 85.000	£ 100.000	£ 130.000	£ 650	£ 850	£ 1.200

Project/Product & Change Management

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Functional Analyst	£ 53.000	£ 66.000	£ 85.000	£ 450	£ 550	£ 700
Business Analyst	£ 50.000	£ 65.000	£ 80.000	£ 450	£ 535	£ 650
Business Systems Analyst	£ 45.000	£ 60.000	£ 75.000	£ 450	£ 500	£ 650
Change Manager	£ 55.000	£ 65.000	£ 80.000	£ 450	£ 525	£ 750
Scrum Master	£ 65.000	£ 75.000	£ 90.000	£ 450	£ 500	£ 700
Agile Practitioner	£ 60.000	£ 68.000	£ 100.000	£ 500	£ 550	£ 700
Delivery Lead	£ 65.000	£ 75.000	£ 90.000	£ 500	£ 600	£ 800
Product Owner	£ 65.000	£ 70.000	£ 90.000	£ 550	£ 550	£ 700
Project Manager	£ 60.000	£ 65.000	£ 80.000	£ 500	£ 600	£ 800
Programme Manager	£ 70.000	£ 80.000	£ 100.000	£ 600	£ 700	£ 900
PMO	£ 40.000	£ 47.000	£ 70.000	£ 400	£ 500	£ 700
Project Co-Ordinator	£ 30.000	£ 35.000	£ 40.000	£ 300	£ 400	£ 500
Product Manager	£ 70.000	£ 75.000	£ 100.000	£ 500	£ 600	£ 800

Security

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Chief Information Security Officer	£ 130.000	£ 150.000	£ 180.000	£ 900	£ 1.000	£ 1.200
Information Security Architect	£ 85.000	£ 90.000	£ 100.000	£ 700	£ 800	£ 900
Head of Information Security	£ 90.000	£ 110.000	£ 120.000	£ 750	£ 800	£ 850
Information Security Engineer	£ 70.000	£ 75.000	£ 80.000	£ 550	£ 600	£ 700
Information Security Analyst	£ 60.000	£ 70.000	£ 80.000	£ 250	£ 350	£ 400
DPO	£ 85.000	£ 100.000	£ 130.000	£ 650	£ 850	£ 1.200
Security Risk Analyst	£ 60.000	£ 70.000	£ 80.000	£ 550	£ 650	£ 700
SOC Analyst	£ 50.000	£ 60.000	£ 70.000	£ 400	£ 450	£ 600

Cybersecurity

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Head Of Cybersecurity	£ 95.000	£ 110.000	£ 130.000	£ 750	£ 800	£ 900
Cybersecurity Manager (GRC, Network & Comms Threat Incident)	£ 80.000	£ 90.000	£ 110.000	£ 650	£ 700	£ 750
Cybersecurity Architect	£ 90.000	£ 100.000	£ 110.000	£ 650	£ 750	£ 850
Cybersecurity Engineer	£ 70.000	£ 80.000	£ 85.000	£ 500	£ 550	£ 600
Cybersecurity Analyst (SOC)	£ 50.000	£ 60.000	£ 70.000	£ 400	£ 450	£ 550

Tech Leadership

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Chief Technology Officer	£ 125.000	£ 175.000	£ 250.000	£ 800	£ 1.200	£ 1.800
Chief Information Officer	£ 150.000	£ 200.000	£ 250.000	£ 1.000	£ 1.400	£ 2.000
Chief Digital Officer	£ 140.000	£ 175.000	£ 225.000	£ 900	£ 1.200	£ 2.000
Chief Data Officer	£ 140.000	£ 175.000	£ 250.000	£ 1.000	£ 1.500	£ 2.000
Chief Information Security Officer	£ 125.000	£ 160.000	£ 190.000	£ 900	£ 1.250	£ 2.250
Chief Technology and Product Officer	£ 130.000	£ 180.000	£ 225.000	£ 1.000	£ 1.400	£ 2.000
IT Director/Head of IT	£ 100.000	£ 130.000	£ 175.000	£ 700	£ 900	£ 1.200
Chief AI Officer	£ 125.000	£ 175.000	£ 250.000	£ 1.000	£ 1.600	£ 2.400
Tech Lead	£ 80.000	£ 95.000	£ 115.000	£ 650	£ 750	£ 900
Engineering Manager	£ 90.000	£ 135.000	£ 185.000	£ 500	£ 700	£ 850

Testing

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Test Manager	£ 55.000	£ 65.000	£ 80.000	£ 400	£ 550	£ 650
QA Engineer	£ 35.000	£ 48.000	£ 65.000	£ 300	£ 450	£ 550
Tester	£ 32.000	£ 45.000	£ 55.000	£ 300	£ 400	£ 500
Penetration Tester	£ 55.000	£ 65.000	£ 85.000	£ 400	£ 550	£ 750
Automation Tester	£ 38.000	£ 60.000	£ 75.000	£ 400	£ 500	£ 650

USA & Kanada - Jahresgehälter für festangestellte und Stundensätze externer Tech-Fachkräfte



AI & Machine Learning

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
ML Engineer	\$ 154.377	\$ 161.079	\$ 190.255	\$ 74.22	\$ 77.44	\$ 91.47
AI Engineer	\$ 136.300	\$ 142.245	\$ 167.973	\$ 65.53	\$ 68.39	\$ 80.76
LLM Engineer	\$ 163.618	\$ 171.066	\$ 204.265	\$ 78.66	\$ 82.24	\$ 98.20
Prompt Engineer	\$ 112.520	\$ 117.469	\$ 138.664	\$ 54.10	\$ 56.48	\$ 66.67
AI Chief	\$ 339.377	\$ 380.025	\$ 609.884	\$ 163.16	\$ 182.70	\$ 293.21
Applied Scientist	\$ 111.723	\$ 116.886	\$ 139.470	\$ 53.71	\$ 56.20	\$ 67.05
Research Scientist	\$ 132.893	\$ 138.697	\$ 163.775	\$ 63.89	\$ 66.68	\$ 78.74

Application Development & Engineering

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Database Administrator	\$ 122.930	\$ 128.586	\$ 153.463	\$ 59.10	\$ 61.82	\$ 73.78
Data Warehousing	\$ 139.896	\$ 146.299	\$ 174.646	\$ 67.26	\$ 70.34	\$ 83.96
Hardware Engineer	\$ 126.797	\$ 132.624	\$ 158.291	\$ 60.96	\$ 63.76	\$ 76.10
Software Engineer	\$ 137.283	\$ 143.268	\$ 169.185	\$ 66.00	\$ 68.88	\$ 81.34
Firmware Engineer	\$ 124.254	\$ 129.694	\$ 153.127	\$ 59.74	\$ 62.35	\$ 73.62
VR/AR	\$ 114.129	\$ 118.395	\$ 135.211	\$ 54.87	\$ 56.92	\$ 65.01
Mobile Developer	\$ 142.361	\$ 148.559	\$ 175.444	\$ 68.44	\$ 71.42	\$ 84.35
Web Designer	\$ 98.966	\$ 102.696	\$ 117.244	\$ 47.58	\$ 49.37	\$ 56.37
UX Designer	\$ 101.277	\$ 105.756	\$ 124.805	\$ 48.69	\$ 50.84	\$ 60.00
Full-Stack Developer	\$ 139.143	\$ 145.213	\$ 171.478	\$ 66.90	\$ 69.81	\$ 82.44
Frontend Developer	\$ 137.957	\$ 144.019	\$ 170.012	\$ 66.33	\$ 69.24	\$ 81.74
Backend Developer	\$ 127.300	\$ 132.868	\$ 156.881	\$ 61.20	\$ 63.88	\$ 75.42
Backend Engineer	\$ 122.528	\$ 127.896	\$ 150.999	\$ 58.91	\$ 61.49	\$ 72.60
Embedded Engineer	\$ 128.645	\$ 134.269	\$ 158.539	\$ 61.85	\$ 64.55	\$ 76.22

Architecture

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Solution Architect	\$ 152.009	\$ 157.613	\$ 180.094	\$ 73.08	\$ 75.78	\$ 86.58
Technical Architect	\$ 123.689	\$ 129.105	\$ 152.430	\$ 59.47	\$ 62.07	\$ 73.28
Cloud Architect	\$ 170.243	\$ 176.520	\$ 201.697	\$ 81.85	\$ 84.87	\$ 96.97
Software Architect	\$ 150.914	\$ 156.480	\$ 178.796	\$ 72.55	\$ 75.23	\$ 85.96
Enterprise Architect	\$ 149.104	\$ 156.242	\$ 188.540	\$ 71.68	\$ 75.12	\$ 90.64
Network Architect	\$ 131.016	\$ 137.029	\$ 163.559	\$ 62.99	\$ 65.88	\$ 78.63
Security Architect	\$ 151.349	\$ 156.930	\$ 179.312	\$ 72.76	\$ 75.45	\$ 86.21
Data Architect	\$ 126.233	\$ 131.756	\$ 155.566	\$ 60.69	\$ 63.34	\$ 74.79
AI Architect	\$ 181.985	\$ 189.840	\$ 224.282	\$ 87.49	\$ 91.27	\$ 107.83

Cloud Services

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Devops	\$ 130.947	\$ 136.986	\$ 163.470	\$ 62.96	\$ 65.86	\$ 78.59
Cloud Consultant	\$ 118.412	\$ 122.830	\$ 140.286	\$ 56.93	\$ 59.05	\$ 67.45
Infrastructure Engineer	\$ 119.798	\$ 125.052	\$ 147.634	\$ 57.60	\$ 60.12	\$ 70.98
IT Helpdesk	\$ 70.976	\$ 74.345	\$ 88.595	\$ 34.12	\$ 35.74	\$ 42.59
Desktop Support	\$ 73.809	\$ 77.139	\$ 90.951	\$ 35.49	\$ 37.09	\$ 43.73
Test Manager	\$ 135.895	\$ 142.122	\$ 169.651	\$ 65.33	\$ 68.33	\$ 81.56
QA Engineer	\$ 99.231	\$ 103.844	\$ 123.873	\$ 47.71	\$ 49.93	\$ 59.55
Software Test Engineer	\$ 113.979	\$ 118.990	\$ 140.462	\$ 54.80	\$ 57.21	\$ 67.53
Cloud Engineer	\$ 140.718	\$ 146.853	\$ 173.418	\$ 67.65	\$ 70.60	\$ 83.37

Data & Analytics

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Data Engineer	\$ 119.663	\$ 125.175	\$ 149.383	\$ 57.53	\$ 60.18	\$ 71.82
Data Scientist	\$ 135.662	\$ 141.879	\$ 169.360	\$ 65.22	\$ 68.21	\$ 81.42
Data Analyst	\$ 110.309	\$ 115.410	\$ 137.705	\$ 53.03	\$ 55.49	\$ 66.20
BI Developer	\$ 116.390	\$ 121.501	\$ 143.433	\$ 55.96	\$ 58.41	\$ 68.96
SQL Server Developer	\$ 116.298	\$ 121.406	\$ 143.321	\$ 55.91	\$ 58.37	\$ 68.90
Data Architect	\$ 126.233	\$ 131.756	\$ 155.566	\$ 60.69	\$ 63.34	\$ 74.79
Data Privacy Director	\$ 222.863	\$ 242.091	\$ 345.152	\$ 107.15	\$ 116.39	\$ 165.94

Project/Product & Change Management

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Functional Analyst	\$ 98.992	\$ 103.376	\$ 121.990	\$ 47.59	\$ 49.70	\$ 58.65
Business Analyst	\$ 110.368	\$ 115.227	\$ 136.011	\$ 53.06	\$ 55.40	\$ 65.39
Business Systems Analyst	\$ 118.280	\$ 123.471	\$ 145.764	\$ 56.87	\$ 59.36	\$ 70.08
Change Manager	\$ 140.630	\$ 147.690	\$ 180.095	\$ 67.61	\$ 71.00	\$ 86.58
Scrum Master	\$ 129.187	\$ 134.845	\$ 159.205	\$ 62.11	\$ 64.83	\$ 76.54
Agile Project Manager	\$ 145.646	\$ 151.982	\$ 179.493	\$ 70.02	\$ 73.07	\$ 86.29
Artificial Intelligence Chief	\$ 339.377	\$ 380.025	\$ 609.884	\$ 163.16	\$ 182.70	\$ 293.21
Product Owner	\$ 126.900	\$ 132.451	\$ 156.388	\$ 61.01	\$ 63.68	\$ 75.19
Project Manager	\$ 169.892	\$ 177.999	\$ 214.830	\$ 81.68	\$ 85.58	\$ 103.28
Programme Manager	\$ 133.304	\$ 138.832	\$ 162.155	\$ 64.09	\$ 66.75	\$ 77.96
Manager Program/ Project Management Office	\$ 133.304	\$ 138.832	\$ 162.155	\$ 64.09	\$ 66.75	\$ 77.96
Project Co-Ordinator	\$ 74.710	\$ 78.577	\$ 95.663	\$ 35.92	\$ 37.78	\$ 45.99
Product Manager	\$ 170.065	\$ 178.555	\$ 217.795	\$ 81.76	\$ 85.84	\$ 104.71

Security

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Chief Information Security Officer	\$ 304.486	\$ 330.655	\$ 471.584	\$ 146.39	\$ 158.97	\$ 226.72
Security Architect	\$ 151.349	\$ 156.930	\$ 179.312	\$ 72.76	\$ 75.45	\$ 86.21
Head Of Information Security	\$ 116.274	\$ 121.380	\$ 143.290	\$ 55.90	\$ 58.36	\$ 68.89
Security Engineer	\$ 134.349	\$ 140.508	\$ 167.721	\$ 64.59	\$ 67.55	\$ 80.63
Security Analyst	\$ 116.274	\$ 121.380	\$ 143.290	\$ 55.90	\$ 58.36	\$ 68.89
Penetration Tester	\$ 125.110	\$ 130.586	\$ 154.181	\$ 60.15	\$ 62.78	\$ 74.13
Data Privacy Director	\$ 222.863	\$ 242.091	\$ 345.152	\$ 107.15	\$ 116.39	\$ 165.94
Risk Analyst	\$ 82.437	\$ 86.311	\$ 102.905	\$ 39.63	\$ 41.50	\$ 49.47
SOC Analyst	\$ 70.880	\$ 74.245	\$ 88.475	\$ 34.08	\$ 35.69	\$ 42.54
Cybersecurity	\$ 118.158	\$ 123.343	\$ 145.613	\$ 56.81	\$ 59.30	\$ 70.01

Tech Leadership

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Chief Technology Officer	\$ 368.964	\$ 413.139	\$ 663.125	\$ 177.39	\$ 198.62	\$ 318.81
Chief Information Officer	\$ 462.401	\$ 517.837	\$ 832.055	\$ 222.31	\$ 248.96	\$ 400.03
Chief Digital Officer	\$ 399.007	\$ 446.764	\$ 717.186	\$ 191.83	\$ 214.79	\$ 344.80
Chief Data Officer	\$ 298.485	\$ 317.154	\$ 411.301	\$ 143.50	\$ 152.48	\$ 197.74
Chief Information Security Officer	\$ 304.486	\$ 330.655	\$ 471.584	\$ 146.39	\$ 158.97	\$ 226.72
Chief Technology And Product Officer	\$ 307.844	\$ 321.641	\$ 384.341	\$ 148.00	\$ 154.64	\$ 184.78
IT Director/Head of IT	\$ 194.237	\$ 206.514	\$ 267.860	\$ 93.38	\$ 99.29	\$ 128.78
Chief AI Officer	\$ 338.615	\$ 379.172	\$ 608.515	\$ 162.80	\$ 182.29	\$ 292.56
Engineering Manager	\$ 136.803	\$ 143.070	\$ 170.784	\$ 65.77	\$ 68.78	\$ 82.11

Testing

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Test Manager	\$ 135.895	\$ 142.122	\$ 169.651	\$ 65.33	\$ 68.33	\$ 81.56
QA Engineer	\$ 99.231	\$ 103.844	\$ 123.873	\$ 47.71	\$ 49.93	\$ 59.55
Software Test Engineer	\$ 113.979	\$ 118.990	\$ 140.462	\$ 54.80	\$ 57.21	\$ 67.53
Penetration Tester	\$ 125.110	\$ 130.586	\$ 154.181	\$ 60.15	\$ 62.78	\$ 74.13

Deutschland - Jahresgehälter für festangestellte und Stundensätze externer Tech-Fachkräfte



AI & Machine Learning

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
ML Engineer	€ 65.000	€ 95.000	€ 115.000	€ 90	€ 115	€ 135
AI Engineer	€ 65.000	€ 70.000	€ 105.000	€ 85	€ 105	€ 125
LLM Engineer	€ 65.000	€ 70.000	€ 105.000	€ 90	€ 110	€ 130
Prompt Engineer	€ 55.000	€ 78.000	€ 100.000	€ 75	€ 105	€ 130
AI Coach	€ 40.000	€ 65.000	€ 95.000	€ 65	€ 85	€ 110
Applied Scientist	€ 65.000	€ 92.000	€ 115.000	€ 95	€ 120	€ 140
Research Scientist	€ 36.000	€ 55.000	€ 75.000	€ 60	€ 80	€ 100

Application Development & Engineering

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Database Administrator	€ 40.000	€ 55.000	€ 75.000	€ 65	€ 80	€ 100
Data Warehousing	€ 62.000	€ 80.000	€ 100.000	€ 90	€ 110	€ 130
Hardware Engineer	€ 46.000	€ 60.000	€ 80.000	€ 70	€ 90	€ 110
Software Engineer	€ 45.000	€ 60.000	€ 80.000	€ 70	€ 90	€ 110
Firmware Engineer	€ 40.000	€ 55.000	€ 85.000	€ 70	€ 90	€ 110
VR/AR	€ 55.000	€ 75.000	€ 95.000	€ 85	€ 105	€ 125
Mobile Developer	€ 40.000	€ 70.000	€ 90.000	€ 75	€ 100	€ 120
Web Designer	€ 38.000	€ 46.000	€ 75.000	€ 60	€ 75	€ 95
UI/UX Designer	€ 38.000	€ 55.000	€ 80.000	€ 65	€ 85	€ 105
Full Stack Developer	€ 55.000	€ 75.000	€ 90.000	€ 90	€ 110	€ 130
Frontend Developer	€ 45.000	€ 70.000	€ 90.000	€ 85	€ 115	€ 140
Backend Developer	€ 45.000	€ 75.000	€ 90.000	€ 85	€ 115	€ 140
Backend Engineer	€ 45.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 85	€ 115	€ 140
Embedded Engineer	€ 48.000	€ 65.000	€ 100.000	€ 85	€ 115	€ 140

Architecture

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Solution Architect	€ 56.000	€ 80.000	€ 100.000	€ 90	€ 115	€ 135
Technical Architect	€ 65.000	€ 90.000	€ 105.000	€ 100	€ 125	€ 145
Cloud Architect	€ 65.000	€ 80.000	€ 95.000	€ 95	€ 115	€ 135
Application Architect	€ 65.000	€ 80.000	€ 95.000	€ 95	€ 115	€ 135
Enterprise Architect	€ 65.000	€ 80.000	€ 95.000	€ 100	€ 125	€ 145
Network Architect	€ 65.000	€ 80.000	€ 95.000	€ 95	€ 115	€ 135
Security Architect	€ 70.000	€ 90.000	€ 100.000	€ 100	€ 125	€ 145
Data Architect	€ 65.000	€ 80.000	€ 95.000	€ 95	€ 120	€ 145
AI Architect	€ 80.000	€ 90.000	€ 95.000	€ 120	€ 140	€ 160

Cloud Services

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
DevOps	€ 55.000	€ 70.000	€ 95.000	€ 82	€ 102	€ 122
Cloud Computing	€ 55.000	€ 70.000	€ 95.000	€ 82	€ 102	€ 122
Infrastructure Engineer	€ 55.000	€ 70.000	€ 95.000	€ 82	€ 102	€ 122
IT Helpdesk	€ 45.000	€ 55.000	€ 65.000	€ 70	€ 80	€ 90
Desktop Support	€ 45.000	€ 55.000	€ 65.000	€ 70	€ 80	€ 90
Test Manager	€ 55.000	€ 65.000	€ 75.000	€ 95	€ 115	€ 140
QA Engineer	€ 45.000	€ 55.000	€ 65.000	€ 80	€ 100	€ 120
Tester	€ 45.000	€ 55.000	€ 65.000	€ 80	€ 100	€ 120
Cloud Engineer	€ 55.000	€ 70.000	€ 95.000	€ 80	€ 100	€ 120

Data & Analytics

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Data Engineer	€ 55.000	€ 65.000	€ 90.000	€ 75	€ 95	€ 120
Data Scientist	€ 60.000	€ 75.000	€ 90.000	€ 90	€ 115	€ 135
BI Developer	€ 50.000	€ 70.000	€ 90.000	€ 80	€ 100	€ 120
SQL Developer	€ 55.000	€ 65.000	€ 75.000	€ 70	€ 85	€ 105
Data Architect	€ 60.000	€ 75.000	€ 90.000	€ 95	€ 120	€ 145

Project/Product & Change Management

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Functional Analyst	€ 50.000	€ 70.000	€ 85.000	€ 70	€ 90	€ 105
Business Analyst	€ 55.000	€ 70.000	€ 95.000	€ 75	€ 95	€ 115
Business Systems Analyst	€ 55.000	€ 70.000	€ 95.000	€ 75	€ 95	€ 115
Change Manager	€ 55.000	€ 70.000	€ 95.000	€ 80	€ 100	€ 120
Scrum Master	€ 55.000	€ 75.000	€ 95.000	€ 85	€ 95	€ 125
Agile Practitioner	€ 65.000	€ 80.000	€ 100.000	€ 90	€ 100	€ 130
Product Owner	€ 50.000	€ 75.000	€ 80.000	€ 85	€ 105	€ 125
Project Manager	€ 55.000	€ 75.000	€ 95.000	€ 90	€ 115	€ 135
Programme Manager	€ 55.000	€ 75.000	€ 95.000	€ 100	€ 125	€ 150
PMO	€ 55.000	€ 75.000	€ 95.000	€ 80	€ 100	€ 120
Project Co-Ordinator	€ 50.000	€ 60.000	€ 75.000	€ 65	€ 85	€ 100
Product Manager	€ 55.000	€ 75.000	€ 95.000	€ 95	€ 120	€ 145

SAP (Functional Consultants)

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
SAP FI Consultant	€ 50.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 80	€ 90	€ 120
SAP CO Consultant	€ 50.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 80	€ 90	€ 120
SAP FI/CO Consultant	€ 50.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 85	€ 95	€ 125
SAP MM Consultant	€ 50.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 80	€ 90	€ 120
SAP SD Consultant	€ 50.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 80	€ 95	€ 120
SAP PP Consultant	€ 50.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 80	€ 95	€ 120
SAP QM Consultant	€ 50.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 80	€ 95	€ 120
SAP PM Consultant	€ 50.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 80	€ 95	€ 120
SAP WM Consultant	€ 50.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 80	€ 95	€ 120
SAP EWM Consultant	€ 50.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 85	€ 105	€ 125
SAP TM Consultant	€ 50.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 85	€ 105	€ 125
SAP HCM Consultant	€ 50.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 80	€ 105	€ 120
SAP Success Factors Consultant	€ 50.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 85	€ 110	€ 125
SAP Ariba Consultant	€ 55.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 90	€ 110	€ 130
SAP IBP Consultant	€ 55.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 90	€ 110	€ 130
SAP APO Consultant	€ 55.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 90	€ 110	€ 130
SAP CRM Consultant	€ 55.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 90	€ 110	€ 130
SAP SRM Consultant	€ 55.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 90	€ 110	€ 130
SAP Retail Consultant	€ 50.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 80	€ 100	€ 120

SAP Technology & Development

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
SAP ABAP Developer	€ 60.000	€ 80.000	€ 110.000	€ 95	€ 115	€ 140
SAP ABAP OO Developer	€ 60.000	€ 80.000	€ 110.000	€ 95	€ 115	€ 140
SAP UI5 / Fiori Developer	€ 60.000	€ 75.000	€ 90.000	€ 85	€ 105	€ 120
SAP Basis Administrator	€ 50.000	€ 65.000	€ 75.000	€ 70	€ 85	€ 100
SAP Basis Consultant	€ 50.000	€ 70.000	€ 85.000	€ 75	€ 95	€ 115
SAP Security Consultant	€ 60.000	€ 80.000	€ 95.000	€ 90	€ 110	€ 130
SAP Authorisation Specialist	€ 50.000	€ 65.000	€ 75.000	€ 70	€ 90	€ 110
SAP NetWeaver Engineer	€ 60.000	€ 80.000	€ 110.000	€ 90	€ 115	€ 140
SAP Integration Developer (PI/PO, CPI)	€ 60.000	€ 80.000	€ 110.000	€ 90	€ 115	€ 140
SAP BTP Developer	€ 60.000	€ 80.000	€ 110.000	€ 95	€ 120	€ 145

SAP s/4HANA Specialisation

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
SAP S/4HANA Finance Consultant	€ 55.000	€ 65.000	€ 75.000	€ 90	€ 110	€ 130
SAP S/4HANA Logistics Consultant	€ 60.000	€ 90.000	€ 120.000	€ 85	€ 105	€ 125
SAP S/4HANA Cloud Consultant	€ 60.000	€ 90.000	€ 125.000	€ 95	€ 115	€ 135
SAP S/4HANA Solution Architect	€ 60.000	€ 80.000	€ 110.000	€ 110	€ 125	€ 155
SAP S/4HANA Transformation lead	€ 90.000	€ 120.000	€ 160.000	€ 120	€ 145	€ 165

SAP Analytics & Data

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
SAP BW Consultant	€ 55.000	€ 70.000	€ 90.000	€ 80	€ 95	€ 115
SAP BW/4HANA Consultant	€ 60.000	€ 80.000	€ 100.000	€ 90	€ 110	€ 135
SAP BI Consultant	€ 55.000	€ 80.000	€ 100.000	€ 85	€ 105	€ 125
SAP Analytics Cloud (SAC) Consultant	€ 50.000	€ 70.000	€ 90.000	€ 80	€ 100	€ 120
SAP Data Migration Consultant	€ 60.000	€ 75.000	€ 90.000	€ 90	€ 110	€ 130
SAP MDG Consultant	€ 65.000	€ 80.000	€ 95.000	€ 95	€ 120	€ 145
SAP Data Governance Consultant	€ 50.000	€ 70.000	€ 95.000	€ 90	€ 115	€ 140

SAP Architecture & Project Roles

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
SAP Solution Architect	€ 70.000	€ 100.000	€ 125.000	€ 110	€ 130	€ 150
SAP Enterprise Architect	€ 70.000	€ 100.000	€ 120.000	€ 120	€ 140	€ 165
SAP Project Manager	€ 60.000	€ 90.000	€ 125.000	€ 95	€ 115	€ 135
SAP Program Manager	€ 70.000	€ 100.000	€ 125.000	€ 110	€ 135	€ 160
SAP Release Manager	€ 55.000	€ 80.000	€ 100.000	€ 85	€ 100	€ 125
SAP Test Manager	€ 55.000	€ 80.000	€ 100.000	€ 85	€ 100	€ 120
SAP Change Manager	€ 55.000	€ 80.000	€ 100.000	€ 85	€ 105	€ 125

SAP Management & Leadership

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
SAP Team Lead (Verschiedene Module)	€ 60.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 95	€ 115	€ 135
SAP Practice Lead	€ 85.000	€ 120.000	€ 150.000	€ 120	€ 145	€ 170
SAP Head of ERP	€ 85.000	€ 95.000	€ 130.000	€ 120	€ 140	€ 165
SAP Competence Center Lead	€ 70.000	€ 95.000	€ 125.000	€ 105	€ 125	€ 150
SAP Service Delivery Manager	€ 60.000	€ 80.000	€ 115.000	€ 95	€ 115	€ 135

Security

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Chief Information Security Officer	€ 75.000	€ 85.000	€ 100.000	€ 140	€ 180	€ 250
Security Architect	€ 70.000	€ 80.000	€ 90.000	€ 120	€ 160	€ 210
Head of Information Security	€ 75.000	€ 100.000	€ 150.000	€ 130	€ 170	€ 220
Security Engineer	€ 55.000	€ 65.000	€ 75.000	€ 95	€ 130	€ 170
Security Analyst	€ 63.000	€ 75.000	€ 105.000	€ 80	€ 115	€ 150
Penetration Tester	€ 45.000	€ 55.000	€ 65.000	€ 90	€ 130	€ 180
DPO	€ 50.000	€ 60.000	€ 70.000	€ 110	€ 150	€ 200
Risk Analyst	€ 45.000	€ 55.000	€ 65.000	€ 85	€ 120	€ 160
SOC Analyst	€ 45.000	€ 55.000	€ 70.000	€ 70	€ 100	€ 130
Cybersecurity	€ 45.000	€ 75.000	€ 120.000	€ 100	€ 140	€ 190

Tech Leadership

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Chief Technology Officer	€ 70.000	€ 120.000	€ 230.000	€ 140	€ 180	€ 240
Chief Information Officer	€ 100.000	€ 150.000	€ 200.000	€ 140	€ 180	€ 240
Chief Digital Officer	€ 80.000	€ 95.000	€ 105.000	€ 130	€ 170	€ 220
Chief Data Officer	€ 100.000	€ 150.000	€ 200.000	€ 140	€ 185	€ 250
Chief Information Security Officer	€ 75.000	€ 90.000	€ 110.000	€ 140	€ 180	€ 250
Chief Technology and Product Officer	€ 110.000	€ 150.000	€ 250.000	€ 150	€ 190	€ 260
IT Director/Head of IT	€ 75.000	€ 85.000	€ 100.000	€ 120	€ 160	€ 210
Chief AI Officer	€ 110.000	€ 160.000	€ 200.000	€ 160	€ 210	€ 280
Tech Lead	€ 75.000	€ 95.000	€ 125.000	€ 100	€ 135	€ 180
Engineering Manager	€ 75.000	€ 90.000	€ 100.000	€ 110	€ 145	€ 190

Testing

	Jahresgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Test Manager	€ 53.000	€ 60.000	€ 72.000	€ 100	€ 140	€ 190
QA Engineer	€ 45.000	€ 50.000	€ 60.000	€ 85	€ 120	€ 160
Tester	€ 45.000	€ 55.000	€ 75.000	€ 70	€ 100	€ 130
Penetration Tester	€ 45.000	€ 55.000	€ 75.000	€ 90	€ 130	€ 180
Automation Tester	€ 45.000	€ 60.000	€ 75.000	€ 95	€ 135	€ 175

Polen - Monatsgehälter für festangestellte und Stundensätze externer Tech-Fachkräfte



AI & Machine Learning

	Monatsgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
ML Engineer	PLN 25.200	PLN 28.000	PLN 30.800	PLN 190	PLN 208	PLN 250
AI Engineer	PLN 22.500	PLN 25.000	PLN 27.500	PLN 170	PLN 186	PLN 220
LLM Engineer	PLN 23.400	PLN 26.000	PLN 28.600	PLN 170	PLN 193	PLN 230
Prompt Engineer	PLN 16.200	PLN 18.000	PLN 19.800	PLN 120	PLN 134	PLN 160
AI Coach	PLN 26.100	PLN 29.000	PLN 31.900	PLN 190	PLN 216	PLN 260
Applied Scientist	PLN 17.100	PLN 19.000	PLN 20.900	PLN 130	PLN 141	PLN 170
Research Scientist	PLN 18.000	PLN 20.000	PLN 22.000	PLN 130	PLN 149	PLN 180

Application Development & Engineering

	Monatsgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Database Administrator	PLN 16.200	PLN 18.000	PLN 19.800	PLN 120	PLN 134	PLN 160
Data Warehousing	PLN 17.100	PLN 19.000	PLN 20.900	PLN 130	PLN 141	PLN 170
Hardware Engineer	PLN 12.600	PLN 14.000	PLN 15.400	PLN 90	PLN 104	PLN 130
Software Engineer	PLN 22.500	PLN 25.000	PLN 27.500	PLN 170	PLN 186	PLN 220
Firmware Engineer	PLN 18.000	PLN 20.000	PLN 22.000	PLN 130	PLN 149	PLN 180
VR/AR	PLN 18.000	PLN 20.000	PLN 22.000	PLN 130	PLN 149	PLN 180
Mobile Developer	PLN 18.000	PLN 20.000	PLN 23.000	PLN 130	PLN 149	PLN 180
Web Designer	PLN 9.000	PLN 10.000	PLN 11.000	PLN 70	PLN 74	PLN 90
UI/UX Designer	PLN 15.300	PLN 17.000	PLN 18.700	PLN 110	PLN 126	PLN 150
Full-Stack Developer	PLN 23.400	PLN 26.000	PLN 28.600	PLN 170	PLN 193	PLN 230
Frontend Developer	PLN 20.700	PLN 23.000	PLN 25.300	PLN 150	PLN 171	PLN 210
Backend Developer	PLN 23.400	PLN 26.000	PLN 28.600	PLN 170	PLN 193	PLN 230
Backend Engineer	PLN 23.400	PLN 26.000	PLN 28.600	PLN 170	PLN 193	PLN 230
Embedded Engineer	PLN 19.800	PLN 22.000	PLN 24.200	PLN 150	PLN 164	PLN 200

Architecture

	Monatsgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Solution Architect	PLN 28.800	PLN 32.000	PLN 35.200	PLN 210	PLN 238	PLN 290
Technical Architect	PLN 29.700	PLN 33.000	PLN 36.300	PLN 220	PLN 246	PLN 290
Cloud Architect	PLN 27.000	PLN 30.000	PLN 33.000	PLN 200	PLN 223	PLN 270
Application Architect	PLN 28.800	PLN 32.000	PLN 35.200	PLN 210	PLN 238	PLN 290
Enterprise Architect	PLN 35.100	PLN 39.000	PLN 42.900	PLN 260	PLN 290	PLN 350
Network Architect	PLN 24.300	PLN 27.000	PLN 29.700	PLN 180	PLN 201	PLN 240
Security Architect	PLN 29.700	PLN 33.000	PLN 36.300	PLN 220	PLN 245	PLN 290
Data Architect	PLN 27.900	PLN 31.000	PLN 34.100	PLN 210	PLN 231	PLN 280
AI Architect	PLN 33.300	PLN 37.000	PLN 40.700	PLN 250	PLN 275	PLN 330

Cloud Services

	Monatsgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
DevOps	PLN 21.600	PLN 24.000	PLN 26.400	PLN 160	PLN 179	PLN 210
Cloud Computing	PLN 21.600	PLN 24.000	PLN 26.400	PLN 160	PLN 179	PLN 210
Infrastructure Engineer	PLN 17.100	PLN 19.000	PLN 20.900	PLN 130	PLN 141	PLN 170
IT Help Desk	PLN 7.200	PLN 8.000	PLN 8.800	PLN 50	PLN 59	PLN 70
Desktop Support	PLN 8.550	PLN 9.500	PLN 10.450	PLN 60	PLN 71	PLN 80
Test Manager	PLN 18.000	PLN 20.000	PLN 22.000	PLN 130	PLN 149	PLN 180
QA Engineer	PLN 16.200	PLN 18.000	PLN 19.800	PLN 120	PLN 134	PLN 160
Tester	PLN 16.200	PLN 18.000	PLN 19.800	PLN 120	PLN 134	PLN 160
Cloud Engineer	PLN 21.600	PLN 24.000	PLN 26.400	PLN 160	PLN 179	PLN 210

Data & Analytics

	Monatsgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Data Engineer	PLN 21.600	PLN 24.000	PLN 26.400	PLN 160	PLN 179	PLN 210
Data Scientist	PLN 18.900	PLN 21.000	PLN 23.100	PLN 140	PLN 156	PLN 190
Data Analyst	PLN 14.400	PLN 16.000	PLN 17.600	PLN 110	PLN 119	PLN 140
BI Developer	PLN 16.200	PLN 18.000	PLN 19.800	PLN 120	PLN 134	PLN 160
SQL Developer	PLN 16.200	PLN 18.000	PLN 19.800	PLN 120	PLN 134	PLN 160
Data Architect	PLN 24.300	PLN 27.000	PLN 29.700	PLN 180	PLN 201	PLN 240
DPO	PLN 14.400	PLN 16.000	PLN 17.600	PLN 110	PLN 119	PLN 140

Project/Product & Change Management

	Monatsgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Functional Analyst	PLN 13.500	PLN 15.000	PLN 16.500	PLN 100	PLN 112	PLN 130
Business Analyst	PLN 14.400	PLN 16.000	PLN 17.600	PLN 110	PLN 119	PLN 140
Business Systems Analyst	PLN 16.200	PLN 18.000	PLN 19.800	PLN 120	PLN 134	PLN 160
Change Manager	PLN 12.600	PLN 14.000	PLN 15.400	PLN 90	PLN 104	PLN 130
Scrum Master	PLN 15.300	PLN 17.000	PLN 18.700	PLN 110	PLN 126	PLN 150
Agile Practitioner	PLN 15.300	PLN 17.000	PLN 18.700	PLN 110	PLN 126	PLN 150
Delivery Lead	PLN 18.900	PLN 21.000	PLN 23.100	PLN 140	PLN 156	PLN 190
Product Owner	PLN 17.100	PLN 19.000	PLN 20.900	PLN 130	PLN 141	PLN 170
Project Manager	PLN 16.200	PLN 18.000	PLN 19.800	PLN 120	PLN 134	PLN 160
Programme Manager	PLN 24.300	PLN 27.000	PLN 29.700	PLN 180	PLN 201	PLN 240
PMO	PLN 10.800	PLN 12.000	PLN 13.200	PLN 80	PLN 89	PLN 110
Project Co-Ordinator	PLN 10.800	PLN 12.000	PLN 13.200	PLN 80	PLN 89	PLN 110
Product Manager	PLN 14.400	PLN 16.000	PLN 17.600	PLN 110	PLN 119	PLN 140

Security

	Monatsgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Chief Information Security Officer	PLN 35.100	PLN 39.000	PLN 42.900	PLN 260	PLN 290	PLN 350
Security Architect	PLN 28.800	PLN 32.000	PLN 35.200	PLN 210	PLN 238	PLN 290
Head Of Information Security	PLN 36.000	PLN 40.000	PLN 44.000	PLN 270	PLN 298	PLN 360
Security Engineer	PLN 18.000	PLN 20.000	PLN 22.000	PLN 130	PLN 149	PLN 180
Security Analyst	PLN 13.500	PLN 15.000	PLN 16.500	PLN 100	PLN 112	PLN 130
Penetration Tester	PLN 20.700	PLN 23.000	PLN 25.300	PLN 150	PLN 171	PLN 210
DPO	PLN 14.400	PLN 16.000	PLN 17.600	PLN 110	PLN 119	PLN 140
Risk Analyst	PLN 9.900	PLN 11.000	PLN 12.100	PLN 70	PLN 82	PLN 100
SOC Analyst	PLN 15.300	PLN 17.000	PLN 18.700	PLN 110	PLN 126	PLN 150
Cybersecurity	PLN 16.200	PLN 18.000	PLN 19.800	PLN 120	PLN 134	PLN 160

Tech Leadership

	Monatsgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Chief Technology Officer	PLN 40.500	PLN 45.000	PLN 54.000	PLN 300	PLN 335	PLN 400
Chief Information Officer	PLN 40.500	PLN 45.000	PLN 54.000	PLN 300	PLN 335	PLN 400
Chief Digital Officer	PLN 37.800	PLN 42.000	PLN 50.400	PLN 280	PLN 313	PLN 380
Chief Data Officer	PLN 37.800	PLN 42.000	PLN 50.400	PLN 280	PLN 313	PLN 380
Chief Information Security Officer	PLN 35.100	PLN 39.000	PLN 46.800	PLN 260	PLN 290	PLN 350
Chief Technology and Product Officer	PLN 40.500	PLN 45.000	PLN 54.000	PLN 300	PLN 335	PLN 400
IT Director/Head of IT	PLN 35.100	PLN 39.000	PLN 46.800	PLN 260	PLN 290	PLN 350
Chief AI Officer	PLN 38.700	PLN 43.000	PLN 47.300	PLN 290	PLN 320	PLN 380
Tech Lead	PLN 29.700	PLN 33.000	PLN 36.300	PLN 220	PLN 246	PLN 290
Engineering Manager	PLN 32.400	PLN 36.000	PLN 39.600	PLN 240	PLN 268	PLN 320

Testing

	Monatsgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Test Manager	PLN 18.000	PLN 20.000	PLN 24.000	PLN 130	PLN 149	PLN 180
QA Engineer	PLN 15.300	PLN 17.000	PLN 20.400	PLN 110	PLN 126	PLN 150
Tester	PLN 14.400	PLN 16.000	PLN 19.200	PLN 110	PLN 119	PLN 140
Penetration Tester	PLN 20.700	PLN 23.000	PLN 27.600	PLN 150	PLN 171	PLN 210
Automation Tester	PLN 17.100	PLN 19.000	PLN 22.800	PLN 130	PLN 141	PLN 170

Belgien - Monatsgehälter für festangestellte und Tagessätze externer Tech-Fachkräfte



AI & Machine Learning

	Monatsgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
AI Engineer	€ 3.700	€ 4.800	€ 5.800	€ 590	€ 720	€ 850
LLM Engineer	€ 3.700	€ 4.800	€ 5.800	€ 590	€ 720	€ 850
Prompt Engineer	€ 3.000	€ 3.900	€ 4.700	€ 460	€ 560	€ 670
AI Coach	€ 2.700	€ 3.500	€ 4.200	€ 400	€ 500	€ 590
Applied Scientist	€ 3.500	€ 4.600	€ 5.600	€ 550	€ 680	€ 810
Research Scientist	€ 3.200	€ 4.100	€ 5.000	€ 500	€ 600	€ 720

Application Development & Engineering

	Monatsgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Database Administrator	€ 3.200	€ 4.100	€ 5.000	€ 500	€ 600	€ 720
Data Warehousing	€ 3.500	€ 4.500	€ 5.400	€ 550	€ 670	€ 780
Hardware Engineer	€ 4.100	€ 5.300	€ 6.400	€ 660	€ 800	€ 940
Software Engineer	€ 2.900	€ 3.800	€ 4.600	€ 440	€ 550	€ 650
Firmware Engineer	€ 3.600	€ 4.700	€ 5.700	€ 570	€ 700	€ 830
VR/AR	€ 2.700	€ 3.500	€ 4.200	€ 400	€ 500	€ 590
Mobile Developer	€ 3.800	€ 4.900	€ 5.900	€ 610	€ 730	€ 860
Web Designer	€ 2.200	€ 2.800	€ 3.400	€ 310	€ 380	€ 460
UI/UX Designer	€ 2.700	€ 3.500	€ 4.200	€ 400	€ 500	€ 590
Full-Stack Developer	€ 3.000	€ 3.900	€ 4.700	€ 460	€ 560	€ 670
Frontend Developer	€ 2.900	€ 3.700	€ 4.500	€ 440	€ 530	€ 630
Backend Developer	€ 2.900	€ 3.800	€ 4.600	€ 440	€ 550	€ 650
Backend Engineer	€ 2.900	€ 3.800	€ 4.600	€ 440	€ 550	€ 650
Embedded Engineer	€ 3.400	€ 4.400	€ 5.300	€ 530	€ 650	€ 760

Architecture

	Monatsgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Solution Architect	€ 4.900	€ 6.400	€ 7.700	€ 810	€ 990	€ 1,150
Technical Architect	€ 3.900	€ 5.100	€ 6.200	€ 630	€ 770	€ 910
Cloud Architect	€ 3.700	€ 4.800	€ 5.800	€ 590	€ 720	€ 850
Application Architect	€ 3.200	€ 4.100	€ 5.000	€ 500	€ 600	€ 720
Enterprise Architect	€ 5.600	€ 7.300	€ 8.800	€ 940	€ 1.140	€ 1,330
Network Architect	€ 3.500	€ 4.600	€ 5.600	€ 550	€ 680	€ 810
Security Architect	€ 3.500	€ 4.600	€ 5.600	€ 550	€ 680	€ 810
Data Architect	€ 3.800	€ 4.900	€ 5.900	€ 610	€ 730	€ 860
AI Architect	€ 4.400	€ 5.700	€ 6.900	€ 720	€ 870	€ 1,020

Cloud Services

	Monatsgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
DevOps	€ 4.400	€ 5.700	€ 6.900	€ 720	€ 870	€ 1.020
Cloud Computing	€ 3.700	€ 4.800	€ 5.800	€ 590	€ 720	€ 850
Infrastructure Engineer	€ 4.100	€ 5.300	€ 6.400	€ 660	€ 800	€ 940
IT Help Desk	€ 2.500	€ 3.200	€ 3.900	€ 370	€ 450	€ 540
Desktop Support	€ 2.900	€ 3.700	€ 4.500	€ 440	€ 530	€ 630
Test Manager	€ 3.300	€ 4.300	€ 5.200	€ 520	€ 630	€ 750
QA Engineer	€ 2.900	€ 3.700	€ 4.500	€ 440	€ 530	€ 630
Tester	€ 2.200	€ 2.800	€ 3.400	€ 310	€ 380	€ 460
Cloud Engineer	€ 3.700	€ 4.800	€ 5.800	€ 590	€ 720	€ 850

Data & Analytics

	Monatsgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Data Engineer	€ 3.200	€ 4.100	€ 5.000	€ 500	€ 600	€ 720
Data Scientist	€ 3.200	€ 4.100	€ 5.000	€ 500	€ 600	€ 720
Data Analyst	€ 3.200	€ 4.100	€ 5.000	€ 500	€ 600	€ 720
BI Developer	€ 3.500	€ 4.600	€ 5.600	€ 550	€ 680	€ 810
SQL Developer	€ 3.200	€ 4.100	€ 5.000	€ 500	€ 600	€ 720
Data Architect	€ 3.700	€ 4.800	€ 5.800	€ 590	€ 720	€ 850
DPO	€ 5.400	€ 7.000	€ 8.400	€ 900	€ 1.090	€ 1.270

Project/Product & Change Management

	Monatsgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Functional Analyst	€ 3.300	€ 4.250	€ 5.100	€ 520	€ 620	€ 730
Business Analyst	€ 3.500	€ 4.500	€ 5.400	€ 550	€ 670	€ 780
Business Systems Analyst	€ 3.200	€ 4.200	€ 5.100	€ 500	€ 610	€ 730
Change Manager	€ 3.600	€ 4.700	€ 5.700	€ 570	€ 700	€ 830
Scrum Master	€ 3.500	€ 4.500	€ 5.400	€ 550	€ 670	€ 780
Agile Practitioner	€ 2.900	€ 3.700	€ 4.500	€ 440	€ 530	€ 630
Delivery Lead	€ 4.500	€ 5.800	€ 7.000	€ 740	€ 880	€ 1.040
Product Owner	€ 4.200	€ 5.500	€ 6.600	€ 680	€ 830	€ 980
Project Manager	€ 4.500	€ 5.800	€ 7.000	€ 740	€ 880	€ 1.040
Programme Manager	€ 5.700	€ 7.500	€ 9.000	€ 960	€ 1.170	€ 1.360
PMO	€ 3.700	€ 4.800	€ 5.800	€ 590	€ 720	€ 850
Project Co-Ordinator	€ 2.900	€ 3.700	€ 4.500	€ 440	€ 530	€ 630
Product Manager	€ 4.800	€ 6.200	€ 7.500	€ 790	€ 950	€ 1.120

Security

	Monatsgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Chief Information Security Officer	€ 5.600	€ 7.300	€ 8.800	€ 940	€ 1.140	€ 1.330
Security Architect	€ 3.500	€ 4.600	€ 5.600	€ 550	€ 680	€ 810
Head Of Information Security	€ 5.600	€ 7.300	€ 8.800	€ 940	€ 1.140	€ 1.330
Security Engineer	€ 3.300	€ 4.300	€ 5.200	€ 520	€ 630	€ 750
Security Analyst	€ 3.300	€ 4.300	€ 5.200	€ 520	€ 630	€ 750
Penetration Tester	€ 3.500	€ 4.600	€ 5.600	€ 550	€ 680	€ 810
DPO	€ 5.400	€ 7.000	€ 8.400	€ 900	€ 1.090	€ 1.270
Risk Analyst	€ 2.800	€ 3.600	€ 4.400	€ 420	€ 510	€ 620
SOC Analyst	€ 3.200	€ 4.100	€ 5.000	€ 500	€ 600	€ 720
Cybersecurity	€ 2.800	€ 3.600	€ 4.400	€ 420	€ 510	€ 620

Tech Leadership

	Monatsgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Chief Technology Officer	€ 4.500	€ 5.800	€ 7.000	€ 740	€ 880	€ 1.040
Chief Information Officer	€ 6.500	€ 8.500	€ 10.200	€ 1.110	€ 1.340	€ 1.560
Chief Digital Officer	€ 4.500	€ 5.800	€ 7.000	€ 740	€ 880	€ 1.040
Chief Data Officer	€ 4.500	€ 5.800	€ 7.000	€ 740	€ 880	€ 1.040
Chief Information Security Officer	€ 5.600	€ 7.300	€ 8.800	€ 940	€ 1.140	€ 1.330
Chief Technology And Product Officer	€ 4.600	€ 6.000	€ 7.200	€ 760	€ 920	€ 1.070
IT Director/Head of IT	€ 6.500	€ 8.500	€ 10.200	€ 1.110	€ 1.340	€ 1.560
Chief AI Officer	€ 6.100	€ 8.000	€ 9.600	€ 1.030	€ 1.260	€ 1.460
Tech Lead	€ 4.300	€ 5.600	€ 6.800	€ 700	€ 850	€ 1.010
Engineering Manager	€ 4.200	€ 5.400	€ 6.500	€ 680	€ 820	€ 960

Testing

	Monatsgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Test Manager	€ 3.400	€ 4.400	€ 5.300	€ 530	€ 650	€ 760
QA Engineer	€ 2.900	€ 3.700	€ 4.500	€ 440	€ 530	€ 630
Tester	€ 2.500	€ 3.250	€ 3.900	€ 370	€ 450	€ 540
Penetration Tester	€ 3.500	€ 4.600	€ 5.600	€ 550	€ 680	€ 810
Automation Tester	€ 3.100	€ 4.000	€ 4.800	€ 480	€ 580	€ 680

Niederlande - Monatsgehälter für festangestellte und Stundensätze externer Tech-Fachkräfte



AI & Machine Learning

	Monatsgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
ML engineer	€ 2.960	€ 5.210	€ 7.900	€ 50	€ 85	€ 130
AI engineer	€ 2.890	€ 4.970	€ 6.860	€ 50	€ 70	€ 120
Prompt engineer	€ 2.700	€ 5.300	€ 7.420	€ 50	€ 70	€ 100
AI coach	€ 2.430	€ 2.690	€ 3.800	€ 80	€ 110	€ 130
Applied scientist	€ 2.960	€ 5.210	€ 7.900	€ 90	€ 100	€ 130
Research scientist	€ 2.700	€ 4.110	€ 6.200	€ 40	€ 65	€ 90

Application Development & Engineering

	Monatsgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Database Administrator	€ 2.800	€ 5.300	€ 7.660	€ 50	€ 85	€ 110
Data Warehousing	€ 2.500	€ 4.490	€ 6.940	€ 75	€ 100	€ 120
Hardware Engineer	€ 2.750	€ 4.010	€ 5.270	€ 60	€ 85	€ 120
Software Engineer	€ 2.750	€ 4.500	€ 6.300	€ 65	€ 85	€ 120
Firmware Engineer	€ 2.750	€ 4.570	€ 6.300	€ 75	€ 100	€ 120
VR/AR	€ 2.490	€ 3.090	€ 3.770	€ 70	€ 100	€ 120
Mobile Developer	€ 2.730	€ 4.770	€ 7.150	€ 60	€ 90	€ 110
Web Designer	€ 2.440	€ 4.200	€ 6.440	€ 50	€ 75	€ 95
UI/UX Designer	€ 2.440	€ 4.200	€ 6.440	€ 70	€ 90	€ 100
Full-Stack Developer	€ 2.730	€ 4.770	€ 7.150	€ 70	€ 85	€ 95
Frontend Developer	€ 2.620	€ 4.500	€ 6.830	€ 65	€ 80	€ 90
Backend Developer	€ 2.730	€ 4.770	€ 7.150	€ 70	€ 90	€ 100
Backend Engineer	€ 2.730	€ 4.770	€ 7.150	€ 70	€ 90	€ 100
Embedded Engineer	€ 2.750	€ 4.570	€ 6.300	€ 75	€ 95	€ 105

Architecture

	Monatsgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Solution Architect	€ 2.700	€ 5.300	€ 7.420	€ 95	€ 110	€ 125
Technical Architect	€ 2.700	€ 5.300	€ 7.420	€ 95	€ 110	€ 125
Cloud Architect	€ 2.750	€ 4.550	€ 6.350	€ 100	€ 115	€ 130
Application Architect	€ 2.700	€ 5.300	€ 7.420	€ 95	€ 110	€ 125
Enterprise Architect	€ 2.700	€ 5.300	€ 7.420	€ 100	€ 115	€ 130
Network Architect	€ 2.890	€ 4.970	€ 6.860	€ 95	€ 110	€ 125
Security Architect	€ 2.930	€ 5.440	€ 7.330	€ 100	€ 115	€ 130
Data Architect	€ 2.800	€ 5.300	€ 7.660	€ 100	€ 115	€ 130
AI Architect	€ 2.900	€ 5.400	€ 7.400	€ 100	€ 115	€ 130

Cloud Services

	Monatsgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
DevOps	€ 2.750	€ 4.550	€ 6.350	€ 80	€ 95	€ 100
Cloud Computing	€ 2.750	€ 4.550	€ 6.350	€ 90	€ 100	€ 110
Infrastructure Engineer	€ 2.750	€ 4.550	€ 6.350	€ 75	€ 90	€ 100
IT Help Desk	€ 2.430	€ 3.240	€ 4.260	€ 40	€ 55	€ 65
Desktop Support	€ 2.430	€ 3.240	€ 4.260	€ 35	€ 50	€ 60
Test Manager	€ 2.850	€ 4.680	€ 6.670	€ 80	€ 95	€ 105
QA Engineer	€ 2.850	€ 4.680	€ 6.670	€ 65	€ 75	€ 85
Tester	€ 2.850	€ 4.680	€ 6.670	€ 65	€ 75	€ 85
Cloud Engineer	€ 2.750	€ 4.450	€ 6.350	€ 75	€ 90	€ 100

Data & Analytics

	Monatsgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Data Engineer	€ 2.800	€ 5.300	€ 7.660	€ 70	€ 85	€ 95
Data Scientist	€ 2.960	€ 5.210	€ 7.900	€ 75	€ 90	€ 100
Data Analyst	€ 2.820	€ 4.780	€ 6.500	€ 70	€ 85	€ 95
BI Developer	€ 2.730	€ 4.770	€ 7.150	€ 70	€ 85	€ 100
SQL Developer	€ 2.730	€ 4.770	€ 7.150	€ 65	€ 80	€ 90
Data Architect	€ 2.700	€ 5.300	€ 7.420	€ 100	€ 115	€ 130
DPO	€ 2.930	€ 5.440	€ 7.330	€ 75	€ 80	€ 90

Project/Product & Change Management

	Monatsgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Functional Analyst	€ 2.700	€ 5.300	€ 7.420	€ 65	€ 80	€ 100
Business Analyst	€ 2.840	€ 5.180	€ 7.300	€ 80	€ 95	€ 100
Business Systems Analyst	€ 2.840	€ 5.180	€ 7.300	€ 80	€ 95	€ 100
Change Manager	€ 2.840	€ 5.180	€ 7.300	€ 80	€ 95	€ 100
Scrum Master	€ 3.020	€ 5.580	€ 7.700	€ 75	€ 85	€ 95
Agile Practitioner	€ 2.840	€ 5.180	€ 7.300	€ 80	€ 95	€ 105
Delivery Lead	€ 3.020	€ 5.580	€ 7.700	€ 85	€ 95	€ 105
Product Owner	€ 2.500	€ 4.490	€ 6.940	€ 85	€ 95	€ 105
Project Manager	€ 2.890	€ 5.710	€ 8.400	€ 80	€ 95	€ 110
Programme Manager	€ 2.850	€ 5.420	€ 7.640	€ 85	€ 100	€ 115
PMO	€ 2.720	€ 3.920	€ 5.910	€ 70	€ 80	€ 90
Project Co-Ordinator	€ 2.720	€ 3.920	€ 5.910	€ 70	€ 80	€ 90
Product Manager	€ 2.500	€ 4.490	€ 6.940	€ 85	€ 95	€ 105

Security

	Monatsgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Chief Information Security Officer	€ 2.930	€ 5.440	€ 7.330	€ 100	€ 115	€ 130
Security Architect	€ 2.930	€ 5.440	€ 7.330	€ 100	€ 115	€ 130
Head Of Information Security	€ 2.900	€ 5.400	€ 7.250	€ 95	€ 110	€ 125
Security Engineer	€ 2.930	€ 5.440	€ 7.330	€ 90	€ 100	€ 110
Security Analyst	€ 2.930	€ 5.440	€ 7.330	€ 90	€ 100	€ 110
Penetration Tester	€ 2.850	€ 4.680	€ 6.670	€ 85	€ 95	€ 105
DPO	€ 2.930	€ 5.440	€ 7.330	€ 75	€ 80	€ 90
Risk Analyst	€ 2.920	€ 5.920	€ 8.990	€ 85	€ 100	€ 115
SOC Analyst	€ 2.820	€ 4.780	€ 6.500	€ 80	€ 90	€ 100
Cybersecurity	€ 2.930	€ 5.440	€ 7.330	€ 90	€ 100	€ 110

Tech Leadership

	Monatsgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Chief Technology Officer	€ 2.900	€ 5.400	€ 7.250	€ 95	€ 110	€ 125
Chief Information Officer	€ 2.900	€ 5.400	€ 7.250	€ 95	€ 110	€ 125
Chief Digital Officer	€ 2.870	€ 5.200	€ 7.130	€ 90	€ 105	€ 120
Chief Data Officer	€ 2.870	€ 5.200	€ 7.130	€ 90	€ 105	€ 120
Chief Information Security Officer	€ 2.930	€ 5.440	€ 7.330	€ 100	€ 115	€ 130
Chief Technology and Product Officer	€ 2.900	€ 5.400	€ 7.250	€ 95	€ 110	€ 125
IT Director/Head of IT	€ 2.900	€ 5.400	€ 7.250	€ 95	€ 110	€ 125
Chief AI Officer	€ 2.930	€ 5.440	€ 7.330	€ 100	€ 115	€ 130
Tech Lead	€ 2.870	€ 5.100	€ 7.080	€ 90	€ 100	€ 110
Engineering Manager	€ 2.870	€ 5.100	€ 7.080	€ 90	€ 100	€ 110

Testing

	Monatsgehalt Festanstellung			Stundensatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Test Manager	€ 2.850	€ 4.680	€ 6.670	€ 80	€ 95	€ 105
QA Engineer	€ 2.850	€ 4.680	€ 6.670	€ 65	€ 75	€ 85
Tester	€ 2.850	€ 4.680	€ 6.670	€ 65	€ 75	€ 85
Penetration Tester	€ 2.850	€ 4.680	€ 6.670	€ 85	€ 95	€ 105
Automation Tester	€ 2.850	€ 4.680	€ 6.670	€ 65	€ 75	€ 85

Irland - Jahresgehälter für festangestellte und Stundensätze externer Tech-Fachkräfte



AI & Machine Learning

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
ML Engineer	€ 70.000	€ 85.000	€ 120.000	€ 450	€ 600	€ 900
AI Engineer	€ 65.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 450	€ 600	€ 900
LLM Engineer	€ 60.000	€ 75.000	€ 120.000	€ 450	€ 600	€ 900
Prompt Engineer	€ 65.000	€ 80.000	€ 100.000	€ 350	€ 500	€ 700
AI Coach	€ 65.000	€ 80.000	€ 100.000	€ 500	€ 650	€ 1.000
Applied Scientist	€ 65.000	€ 80.000	€ 110.000	€ 500	€ 700	€ 900
Research Scientist	€ 60.000	€ 85.000	€ 120.000	€ 400	€ 650	€ 850

Application Development & Engineering

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Database Administrator	€ 40.000	€ 60.000	€ 80.000	€ 300	€ 450	€ 600
Data Warehousing	€ 45.000	€ 60.000	€ 80.000	€ 350	€ 500	€ 700
Hardware Engineer	€ 50.000	€ 65.000	€ 80.000	€ 350	€ 500	€ 700
Software Engineer	€ 50.000	€ 70.000	€ 100.000	€ 350	€ 500	€ 750
Firmware Engineer	€ 40.000	€ 55.000	€ 70.000	€ 350	€ 500	€ 700
VR/AR	€ 40.000	€ 55.000	€ 70.000	€ 400	€ 500	€ 650
Mobile Developer	€ 50.000	€ 70.000	€ 100.000	€ 400	€ 500	€ 750
Web Designer	€ 35.000	€ 50.000	€ 60.000	€ 350	€ 450	€ 600
UI/UX Designer	€ 35.000	€ 55.000	€ 70.000	€ 350	€ 500	€ 700
Full-Stack Developer	€ 50.000	€ 70.000	€ 100.000	€ 400	€ 550	€ 700
Frontend Developer	€ 40.000	€ 65.000	€ 90.000	€ 350	€ 500	€ 650
Backend Developer	€ 50.000	€ 70.000	€ 100.000	€ 400	€ 500	€ 700
Backend Engineer	€ 55.000	€ 75.000	€ 110.000	€ 400	€ 500	€ 750
Embedded Engineer	€ 50.000	€ 70.000	€ 100.000	€ 350	€ 500	€ 800

Architecture

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Solution Architect	€ 60.000	€ 80.000	€ 105.000	€ 525	€ 600	€ 750
Technical Architect	€ 60.000	€ 80.000	€ 105.000	€ 550	€ 625	€ 775
Cloud Architect	€ 65.000	€ 85.000	€ 110.000	€ 525	€ 600	€ 750
Application Architect	€ 60.000	€ 80.000	€ 100.000	€ 525	€ 600	€ 700
Enterprise Architect	€ 75.000	€ 95.000	€ 130.000	€ 650	€ 800	€ 1.200
Network Architect	€ 60.000	€ 75.000	€ 90.000	€ 500	€ 575	€ 700
Security Architect	€ 75.000	€ 95.000	€ 130.000	€ 650	€ 800	€ 1.200
Data Architect	€ 65.000	€ 85.000	€ 120.000	€ 575	€ 700	€ 1.000
AI Architect	€ 70.000	€ 90.000	€ 110.000	€ 650	€ 800	€ 1.000

Cloud Services

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
DevOps	€ 70.000	€ 90.000	€ 120.000	€ 450	€ 500	€ 550
Cloud Computing	€ 70.000	€ 90.000	€ 120.000	€ 450	€ 500	€ 550
Infrastructure Engineer	€ 47.500	€ 55.000	€ 60.000	€ 400	€ 475	€ 550
IT Help Desk	€ 28.500	€ 30.000	€ 32.000	€ 200	€ 250	€ 300
Desktop Support	€ 33.000	€ 35.000	€ 37.000	€ 250	€ 300	€ 350
Test Manager	€ 50.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 450	€ 525	€ 600
QA Engineer	€ 35.000	€ 50.000	€ 65.000	€ 400	€ 450	€ 550
Tester	€ 30.000	€ 45.000	€ 55.000	€ 400	€ 450	€ 550
Cloud Engineer	€ 70.000	€ 90.000	€ 120.000	€ 450	€ 500	€ 550

Data & Analytics

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Data Engineer	€ 55.000	€ 65.000	€ 80.000	€ 450	€ 600	€ 700
Data Scientist	€ 60.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 450	€ 600	€ 800
Data Analyst	€ 45.000	€ 55.000	€ 65.000	€ 300	€ 400	€ 500
BI Developer	€ 45.000	€ 55.000	€ 65.000	€ 300	€ 400	€ 500
SQL Developer	€ 45.000	€ 55.000	€ 65.000	€ 300	€ 400	€ 550
Data Architect	€ 70.000	€ 85.000	€ 100.000	€ 400	€ 600	€ 800
Data Protection Officer	€ 85.000	€ 100.000	€ 130.000	€ 650	€ 850	€ 1.200

Project/Product & Change Management

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Functional Analyst	€ 53.000	€ 66.000	€ 85.000	€ 450	€ 550	€ 700
Business Analyst	€ 50.000	€ 65.000	€ 80.000	€ 450	€ 535	€ 650
Business Systems Analyst	€ 45.000	€ 60.000	€ 75.000	€ 450	€ 500	€ 650
Change Manager	€ 55.000	€ 65.000	€ 80.000	€ 450	€ 525	€ 750
Scrum Master	€ 65.000	€ 75.000	€ 90.000	€ 450	€ 500	€ 700
Agile Practitioner	€ 60.000	€ 68.000	€ 100.000	€ 500	€ 550	€ 700
Delivery Lead	€ 65.000	€ 75.000	€ 90.000	€ 500	€ 600	€ 800
Product Owner	€ 65.000	€ 70.000	€ 90.000	€ 550	€ 550	€ 700
Project Manager	€ 60.000	€ 65.000	€ 80.000	€ 500	€ 600	€ 800
Programme Manager	€ 70.000	€ 80.000	€ 100.000	€ 600	€ 700	€ 900
PMO	€ 40.000	€ 47.000	€ 70.000	€ 400	€ 500	€ 700
Project Co-Ordinator	€ 30.000	€ 35.000	€ 40.000	€ 300	€ 400	€ 500
Product Manager	€ 70.000	€ 75.000	€ 100.000	€ 500	€ 600	€ 800

Security

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Chief Information Security Officer	€ 130.000	€ 150.000	€ 180.000	€ 900	€ 1.000	€ 1.200
Information Security Architect	€ 85.000	€ 90.000	€ 100.000	€ 700	€ 800	€ 900
Head Of Information Security	€ 90.000	€ 110.000	€ 120.000	€ 750	€ 800	€ 850
Information Security Engineer	€ 70.000	€ 75.000	€ 80.000	€ 550	€ 600	€ 700
Information Security Analyst	€ 60.000	€ 70.000	€ 80.000	€ 250	€ 350	€ 400
DPO	€ 85.000	€ 100.000	€ 130.000	€ 650	€ 850	€ 1.200
Security Risk Analyst	€ 60.000	€ 70.000	€ 80.000	€ 550	€ 650	€ 700
SOC Analyst	€ 50.000	€ 60.000	€ 70.000	€ 400	€ 450	€ 600

Cybersecurity

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Head of cybersecurity	€ 95.000	€ 110.000	€ 130.000	€ 750	€ 800	€ 900
Cybersecurity Manager (GRC, Network & Comms Threat Incident)	€ 80.000	€ 90.000	€ 110.000	€ 650	€ 700	€ 750
Cybersecurity architect	€ 90.000	€ 100.000	€ 110.000	€ 650	€ 750	€ 850
Cybersecurity Engineer	€ 70.000	€ 80.000	€ 85.000	€ 500	€ 550	€ 600
Cybersecurity Analyst (SOC)	€ 50.000	€ 60.000	€ 70.000	€ 400	€ 450	€ 550

Tech Leadership

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Chief Technology Officer	€ 125.000	€ 175.000	€ 250.000	€ 800	€ 1.200	€ 1.800
Chief Information Officer	€ 150.000	€ 200.000	€ 250.000	€ 1.000	€ 1.400	€ 2.000
Chief Digital Officer	€ 140.000	€ 175.000	€ 225.000	€ 900	€ 1.200	€ 2.000
Chief Data Officer	€ 140.000	€ 175.000	€ 250.000	€ 1.000	€ 1.500	€ 2.000
Chief Information Security Officer	€ 125.000	€ 160.000	€ 190.000	€ 900	€ 1.250	€ 2.250
Chief Technology and Product Officer	€ 130.000	€ 180.000	€ 225.000	€ 1.000	€ 1.400	€ 2.000
IT Director/Head of IT	€ 100.000	€ 130.000	€ 175.000	€ 700	€ 900	€ 1.200
Chief AI Officer	€ 125.000	€ 175.000	€ 250.000	€ 1.000	€ 1.600	€ 2.400
Tech Lead	€ 80.000	€ 95.000	€ 115.000	€ 650	€ 750	€ 900
Engineering Manager	€ 90.000	€ 135.000	€ 185.000	€ 500	€ 700	€ 850

Testing

	Jahresgehalt Festanstellung			Tagessatz externe Tech-Fachkraft		
	Niedrig	Median	Hoch	Niedrig	Median	Hoch
Test Manager	€ 55.000	€ 65.000	€ 80.000	€ 400	€ 550	€ 650
QA Engineer	€ 35.000	€ 48.000	€ 65.000	€ 300	€ 450	€ 550
Tester	€ 32.000	€ 45.000	€ 55.000	€ 300	€ 400	€ 500
Penetration Tester	€ 55.000	€ 65.000	€ 85.000	€ 400	€ 550	€ 750
Automation Tester	€ 38.000	€ 60.000	€ 75.000	€ 400	€ 500	€ 650

*Die Gehaltsangaben basieren auf unseren Branchenkenntnissen, Markteinblicken, internen Datensätzen und externen Erhebungen. Bei Festanstellungen vermitteln wir vom Spezialisten bis zur C-Suite-Ebene, fokussieren uns hierbei vor allem auf das mittlere Erfahrungsniveau – ebenso bei externen Fachkräften. Harvey Nash ist Experte auf diesem Gebiet: Die Gehaltsangaben variieren je nach Erfahrung, Standort, Betriebszugehörigkeit, Qualifikationen, Ausbildung, Zertifizierungen, Führungsebene und einigen weiteren Faktoren.



Führend im Tech-Recruiting

Harvey Nash ist ein weltweit führendes Personalvermittlungsunternehmen für Tech-Talente. Wir bringen innovative Unternehmen mit genau den Fachkräften zusammen, die sie für ihren Erfolg benötigen.

Seit über 35 Jahren setzt Harvey Nash im Tech-Umfeld auf langjährige strategische Partnerschaften mit Unternehmen aus dem In- und Ausland. Mit Niederlassungen in Nordamerika, Großbritannien, Europa und Asien unterstützt Harvey Nash Unternehmen mit der Vermittlung spezialisierter Tech-Positionen in den Bereichen Cybersecurity, DevOps, KI & Automatisierung, Data, Cloud, SAP und Software Engineering.

www.harveynash.de

**Harvey
Nash.**