

Gehaltsspiegel 2026 für kleine und mittelständische Unternehmen

Basierend auf der SYNAXON Akademie Gehaltsstudie 2026

Einleitung

Der Wettbewerb um IT-Fachkräfte beschäftigt die Branche auch dieses Jahr intensiv. Große Konzerne können mit attraktiven Gehältern locken, doch gerade kleine und mittelständische Unternehmen können einen unerwarteten Trumpf ausspielen. Sie können viel schneller eine vertrauensvolle, positive Bindung zu potenziellen Mitarbeitern aufbauen – Wenn sie ihre Arbeitgebermarke stärken und aufbauen. Konkurrenzfähige Gehälter bleiben dennoch ein wichtiger Bestandteil der Suche neuer, qualifizierter Mitarbeiter.

Der vorliegende Bericht basiert auf einer umfassenden Erhebung der SYNAXON Akademie (Mai 2026), an der 206 IT-Dienstleister und Systemhäuser bundesweit teilgenommen haben.

Mehr als 90 % der befragten Unternehmen zählen weniger als 50 Mitarbeiter. Die Ergebnisse bieten daher eine realistische Vergleichsgrundlage für die Mehrheit der kleinen und mittleren Betriebe.

Inhalt

Einleitung	1
1. Teilnehmerstruktur und Arbeitszeitmodelle.....	2
2. Ausbildungsvergütung und IT-Support-Gehälter	3
3. Gehaltsdaten nach Position und Erfahrung	3
4. Gehaltsanpassungen und Transparenz	4
5. Arbeitgeberattraktivität & Benefits	4
6. Recruiting & Mitarbeiterbindung.....	5
7. Herausforderungen und Ausblick.....	5

1. Teilnehmerstruktur und Arbeitszeitmodelle

- **Unternehmensgröße:**
 - 34,5 %: < 10 Mitarbeiter
 - 44,7 %: 10–29 Mitarbeiter
 - 11,2 %: 30–49 Mitarbeiter
 - 9,5 %: > 50 Mitarbeiter
- **Wochenarbeitszeit (Vollzeit):**
 - 84,5 %: 40 Stunden
 - 7,8 %: 38-39 Stunden
 - Rest: andere Regelungen
- **Arbeitszeitmodelle:**
 - Gleitzeit: 46,1 %
 - Feste Zeiten: 51 %
 - Vertrauensarbeitszeit: 30,4 %
- **Arbeitsortmodelle:**
 - Hybrid: 57,6 %
 - Büropräsenz: 79,1 %
 - Home Office: 20,9 %
- **Urlaubstage pro Jahr:**
 - 30 Tage: 52,7 %
 - 26 bis 29 Tage: 39 %
 - Weitere Angaben zwischen 24 und 32 Tagen

2. Ausbildungsvergütung und IT-Support-Gehälter

- **Ausbildungsvergütung (monatlich):**
 1. Jahr: 1.065 €
 2. Jahr: 1.118 €
 3. Jahr: 1.199 €
- **Gehalt IT-Support (Jahresgehalt inkl. variabler Anteile):**
 - 1st Level: 40.956 €
 - 2nd Level: 48.974 €
 - 3rd Level: 58.948 €

3. Gehaltsdaten nach Position und Erfahrung

Alle Werte: Durchschnittliches Jahresgehalt inkl. variabler Bestandteile

- **Programmierung:**
 - Einstieg: 40.751 €
 - 3–5 Jahre: 48.872 €
 - 5 Jahre: 58.053 €
- **IT-Consultant:**
 - Einstieg: 48.539 €
 - 3–5 Jahre: 56.704 €
 - 5 Jahre: 65.936 €
- **IT-Projektmanager:**
 - Einstieg: 48.021 €
 - 3–5 Jahre: 55.740 €
 - 5 Jahre: 64.986 €
- **Führung Teamleiter Technik:**
 - Einstieg: 51.269
 - 3-5 Jahre: 57.511
 - 5 Jahre: 65.847

4. Gehaltsanpassungen und Transparenz

- **Anstoß durch:**
 - Individuelle Absprache: 54,1 %
 - Vorgesetzte: 49,3 %
 - Mitarbeiter selbst: 37,6 %
 - Anlassbezogen: 29,8 %
 - Feste Zeitpunkte: 17,6 %
- **Transparenz im Unternehmen:**
 - Keine klare Transparenz: 48,7 %
 - Gespräche mit Führung: 35,5 %
 - Klare Kriterien für Erhöhung: 22,3 %

5. Arbeitgeberattraktivität & Benefits

- **Top-Benefits:**
 - Dienstwagen: 79,8 %
 - Betriebliche Altersvorsorge: 73,3 %
 - Fahrradleasing: 54,0 %
 - Mitarbeiterrabatte: 43,9 %
 - Jobticket: 29,8 %
- **Zusatzleistungen nach Betriebszugehörigkeit:** Ja, vielfach umgesetzt
- **Besondere Maßnahmen:** Gesundheitsmanagement, Workation, Coaching, Boni, Urlaubszusatz

6. Recruiting & Mitarbeiterbindung

- **Erfolgreichste Kanäle:**

- Website: 41,3 %
- Facebook: 35,8 %
- Instagram: 33,9 %

Online-Jobbörsen und Karrierenetzwerke werden insgesamt zunehmend negativ bewertet. Auch Personalberatung und -vermittlung liegen deutlich hinter Social-Media-Kanälen.

- **Bewerbungsarten:**

- E-Mail: 88,9 %
- Online-Portal: 49,5 %
- Schnellbewerbung „1-Click-Bewerbung“: 29,5 %

- **Erfolgsfaktoren für Recruiting im Mittelstand:**

- Gutes Employer Branding
- Schnelle, unkomplizierte Bewerbungswege
- Wertschätzung und Entwicklungsperspektiven

7. Herausforderungen und Ausblick

- **Fachkräftemangel hält weiter an:**

- Fachkräfte gewinnen und halten durch cultural fit
- Arbeitnehmererwartungen verändern sich, Gehalt nicht mehr alleiniger Hauptfaktor

- **Lösungsansätze:**

- Wertschätzung und Transparenz
- Klare Arbeitgebermarke
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Echte Entwicklungsperspektiven und Weiterbildung
- Nachhaltigkeit und Verantwortung

Quelle:

SYNAXON Akademie (2026): *IT-Gehaltsspiegel 2026 – Bundesweite Gehaltsentwicklungen in IT-Unternehmen und Systemhäusern im Überblick*. Schloß Holte-Stukenbrock, Mai 2026. Verfügbar unter: synaxon.com/akademie