



# ARBEITEN IN DER DIGITALEN WIRTSCHAFT 2016

Executive Summary

Kienbaum<sup>K</sup>

BVDW  
Wir sind das Netz



# I. VORWORT

Die Digitalisierung verändert zunehmend unsere Arbeitswelt. Die weltweite Vernetzung und die Arbeitsbedingungen der Zukunft sind zu zentralen Themen geworden, die Mitarbeiter wie Führungskräfte umtreiben. Die Digitale Wirtschaft kann in diesem Kontext als Vorreiterbranche verstanden werden, in der bereits heute die Stellenprofile der Zukunft gefragt sind. Neue Technologien und der demographische Wandel verändern die Arbeitswelt radikal und werden auch in Zukunft unsere Lebensweise unaufhaltsam beeinflussen – das gilt genauso für unsere Berufe.

Stellen mit bisher unbekanntem Namen, wie »Programmatic Advertising Manager«<sup>1</sup>, »Digital Designer« oder »Data Strategist« stehen immer häufiger auf den Suchlisten der Unternehmen.

Wodurch zeichnen sich diese Tätigkeiten aus? Wer arbeitet dort und welches Einkommen kann man erzielen? Wie sind die tatsächlichen Arbeitszeiten in der Digitalen Wirtschaft und welche Zusatzleistungen erhalten Arbeitnehmer von ihrem Unternehmen?

Auf diese und viele weitere Fragen geben wir, der Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) e.V. und die Beratungsgesellschaft Kienbaum, in unserer gemeinsamen Studie Antworten. Wir laden Sie zu einem gemeinsamen Diskurs über die Zukunft der Arbeit ein und geben Ihnen im Rahmen dieser Kurzfassung einen Einblick in die dynamische Zukunftsbranche der Digitalen Wirtschaft.



**Fabian Kienbaum**

Geschäftsführer  
Kienbaum Consultants International GmbH



**Marco Junk**

Geschäftsführer  
Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) e. V.

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten selbstverständlich für beide Geschlechter.

# INHALT

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>1.</b> | <b>Vorwort</b>   | <b>03</b> |
| <b>2.</b> | <b>Berufe und Gehälter in der Digitalen Wirtschaft</b>           | <b>05</b> |
|           | 2.1. Die Studie  | 06        |
|           | 2.2. Typische Jobprofile: Marketing und Sales dominieren         | 08        |
|           | 2.3. Gehaltsübersicht: Top-Jobs, Regionen und Gehaltsentwicklung | 10        |
|           | 2.4. Frauen zieht es in digitale Jobs                            | 13        |
|           | 2.5. Benefits: Viele wollen flexibel arbeiten                    | 15        |
|           | 2.6. Arbeitszeiten in der Digitalen Wirtschaft                   | 16        |
| <b>3.</b> | <b>Fazit: Eine Branche macht Karriere</b>                        | <b>17</b> |
| <b>4.</b> | <b>Kontakt</b>   | <b>18</b> |



## 2. BERUFE UND GEHÄLTER IN DER DIGITALEN WIRTSCHAFT

Die Branche boomt: Unternehmen mit digitalen Geschäftsmodellen geht es überdurchschnittlich gut – keine Überraschung angesichts der zunehmenden Digitalisierung aller Lebensbereiche.

Die Digitale Wirtschaft definieren wir wie folgt: »Die Digitale Wirtschaft bündelt Unternehmen, die digitale Geschäftsmodelle betreiben oder deren Wertschöpfung auf dem Einsatz digitaler Technologien beruht«. Diese aufstrebende Branche benötigt Mitarbeiter mit spezifischen Kompetenzen und ausgeprägtem Digital-Know-How. In der Digitalen Wirtschaft haben sich daher neue Berufsbilder und Jobprofile entwickelt, über die bisher nur wenig Transparenz besteht.

Was verdienen Digital-Spezialisten<sup>2</sup> in einer bestimmten Position und wie lange arbeiten sie dafür? Wo in Deutschland sind die Gehälter in der Digitalen Wirtschaft besonders gut und wo eher unterdurchschnittlich? Für Unternehmens- und Personalchefs sind solche Informationen sehr wertvoll, denn Digital-Experten sind rar auf dem Arbeitsmarkt, und angemessene Gehälter dienen als wichtige Argumente im Kampf um »digitale Köpfe«. Die Studie von Kienbaum und dem BVDW gibt Antworten zu diesen Fragestellungen.

Folgende Ausprägungen von Spezialisten sind möglich (sofern nichts anderes erwähnt, wird in den folgenden Auswertungen der Gesamtwert zugrunde gelegt):



### Junior

Als Einsteiger für eher einfache Aufgabenstellungen inklusive Lösungsfindung im Fachbereich verantwortlich; benötigt in der Regel Anleitung zur Erfüllung der Aufgaben bzw. orientiert sich an Standardlösungen; verfügt üblicherweise über max. 2 Jahre Berufserfahrung im Fachgebiet; typische Einstiegsposition für Hochschulabsolventen.



### Experienced

Für eher komplexe Aufgabenstellungen inklusive Lösungsfindung im Fachbereich verantwortlich; arbeitet in der Regel selbstständig und findet eigenständig Lösungen; verfügt üblicherweise über 2 bis 5 Jahre Berufserfahrung im Fachgebiet.



### Senior

Für sehr komplexe Aufgabenstellungen inklusive Lösungsfindung im Fachbereich und ggf. darüber hinaus verantwortlich; ist im Unternehmen als Spezialist in seinem Fachgebiet bekannt; leitet ggf. andere Mitarbeiter fachlich an; kann vernetzte, fachübergreifende Lösungen entwickeln; verfügt üblicherweise über mehr als 5 Jahre Berufserfahrung im Fachgebiet.

<sup>2</sup> In der Studie reden wir von Spezialisten oder Fachkräften bei Mitarbeitern, die für ein oder mehrere Aufgabengebiete zuständig sind, für die ein (Fach-) Hochschulstudium oder eine vergleichbare Ausbildung erforderlich ist; ohne disziplinarische Personalverantwortung.

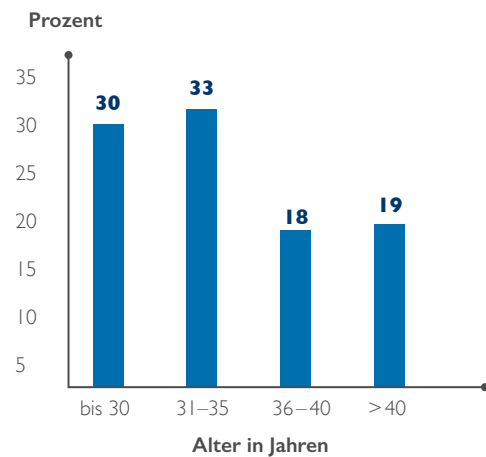
## 2.1. Die Studie

Gehalt, Benefits, Arbeitszeiten, Jobprofile: Kienbaum und der BVDW haben rund 1.200 Mitarbeiter in der Digitalen Wirtschaft zu den »hard facts« ihrer aktuellen Jobs befragt.

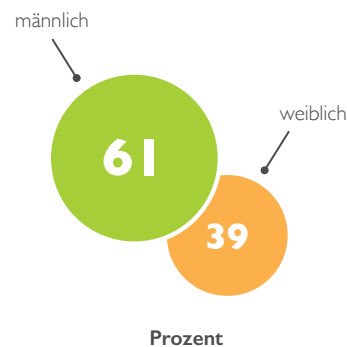
Die Erhebung für den Gehaltsreport wurde von März bis April 2016 durchgeführt. Die Umfrage haben 125 Geschäftsführer, 233 Führungskräfte und 865 Fachkräfte beantwortet. Die Ergebnisse dieser Publikation basieren auf den Angaben der 865 Fachkräfte. Im Rahmen eines vorangestellten Projektes hat der BVDW gemeinsam mit seinen Mitgliedsunternehmen die der Studie zugrunde liegenden 60 wichtigsten und zukunftsträchtigsten Jobprofile inklusive Positionsbeschreibungen in der Digitalen Wirtschaft identifiziert. Diese sind unter [www.bvdw.org](http://www.bvdw.org), Unterseite von Human Resources, einsehbar.

An der Studie haben sowohl Mitarbeiter als auch Arbeitgeber teilgenommen. Diese breite Datenbasis gibt detaillierten Aufschluss über 60 Berufe, die speziell in der Digitalen Wirtschaft vorkommen. Aufgrund der freiwilligen Teilnahme der Arbeitnehmer und Unternehmen handelt es sich bei der Studie nicht um eine Zufallsstichprobe. Die Studie erhebt daher keinen Anspruch auf Repräsentativität der Ergebnisse.

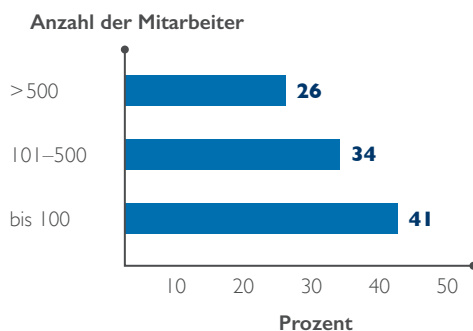
### Alter



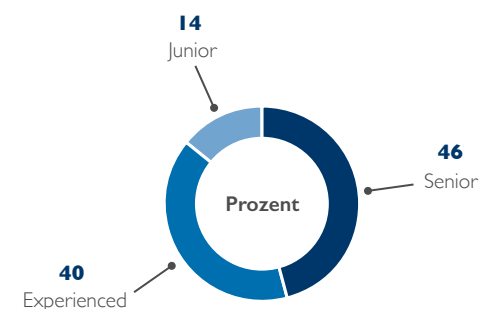
### Geschlecht



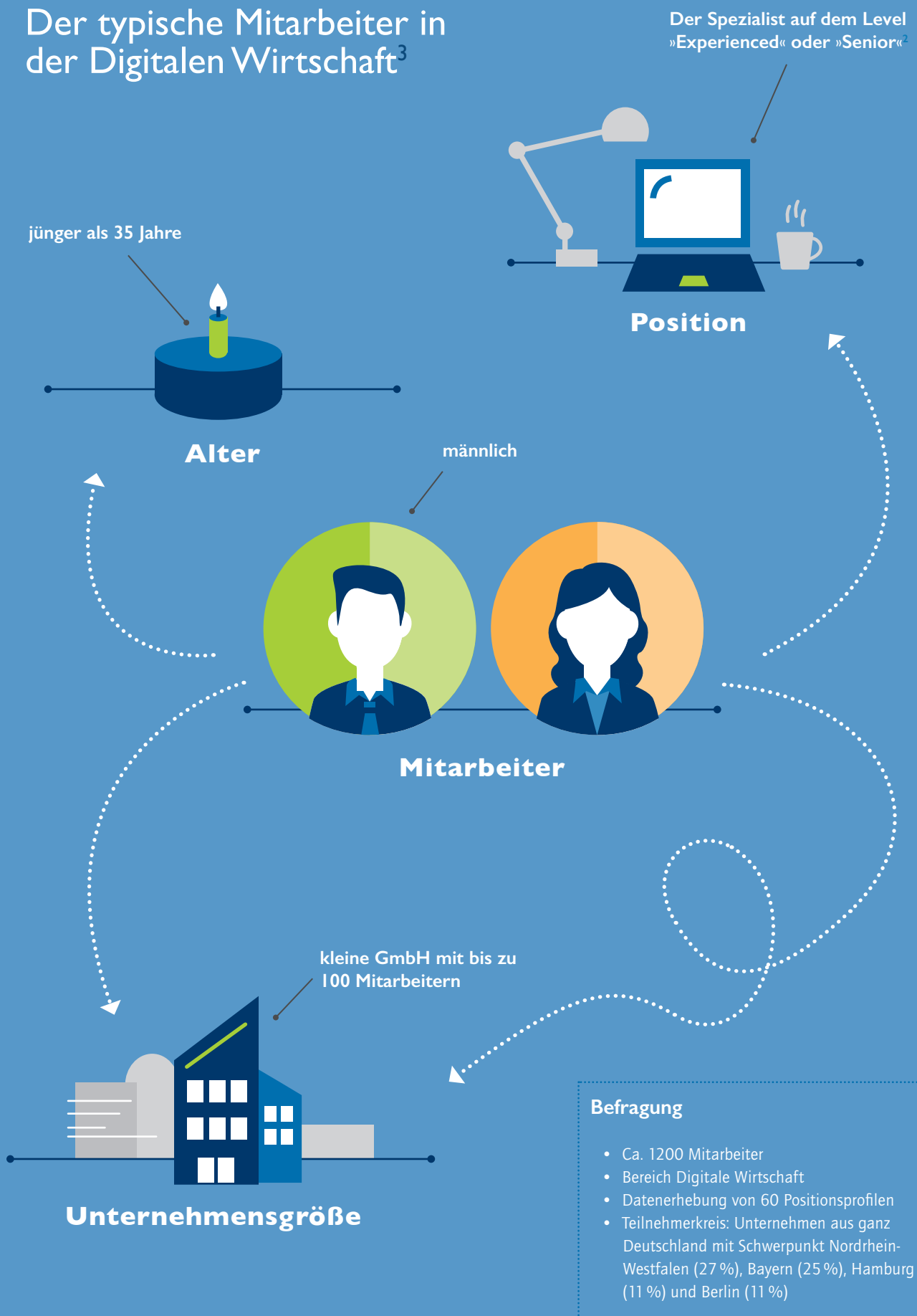
### Unternehmensgröße



### Positionsausprägung für Spezialisten/Fachkräfte



# Der typische Mitarbeiter in der Digitalen Wirtschaft<sup>3</sup>



**Befragung**

- Ca. 1200 Mitarbeiter
- Bereich Digitale Wirtschaft
- Datenerhebung von 60 Positionsprofilen
- Teilnehmerkreis: Unternehmen aus ganz Deutschland mit Schwerpunkt Nordrhein-Westfalen (27%), Bayern (25%), Hamburg (11%) und Berlin (11%)

<sup>3</sup> Häufigste Nennungen

## 2.2. Typische Jobprofile: Marketing und Sales dominieren

Die Digitale Wirtschaft setzt ihren Personalschwerpunkt auf Jobprofile im digitalen Marketing und Vertrieb: Online Marketing Manager, Projektmanager Online und Digital Sales Manager sind die häufigsten Jobs in der Digitalen Wirtschaft.

Dass rund jeder achte Befragte Online Marketing Manager ist, liegt einerseits an der generischen Ausrichtung dieses Jobprofils. In kleineren und mittleren Unternehmen sind die Fachkräfte-Funktionen weniger spezifiziert – so übernimmt zum Beispiel ein Online Marketing Manager mehrere Aufgabenbereiche im Bereich des digitalen Marketings. Andererseits zeigen die vielen Vertriebs- und Marketingmitarbeiter, dass die Branche stark auf die Möglichkeiten und innovativen Vertriebswege des Internets ausgelegt ist und hier entsprechende Fachkräfte benötigt werden. Ein Unternehmen, das digitale Dienstleistungen oder Produkte anbietet, sollte auch in der Außendarstellung Wert auf moderne digitale Formate legen. Das haben die meisten Branchenvertreter erkannt.

Weniger stark vertreten als eigenständige Jobs sind dagegen Yield Manager, Programmatic Trader und Social Media Planer. Es ist allerdings gut denkbar, dass deren Aufgaben von anderen Mitarbeitern übernommen werden. Um beim vorherigen Beispiel zu bleiben, wird ein Online Marketing Manager in einem kleineren Digital-Unternehmen auch für die Planung der Social-Media-Aktivitäten verantwortlich sein.

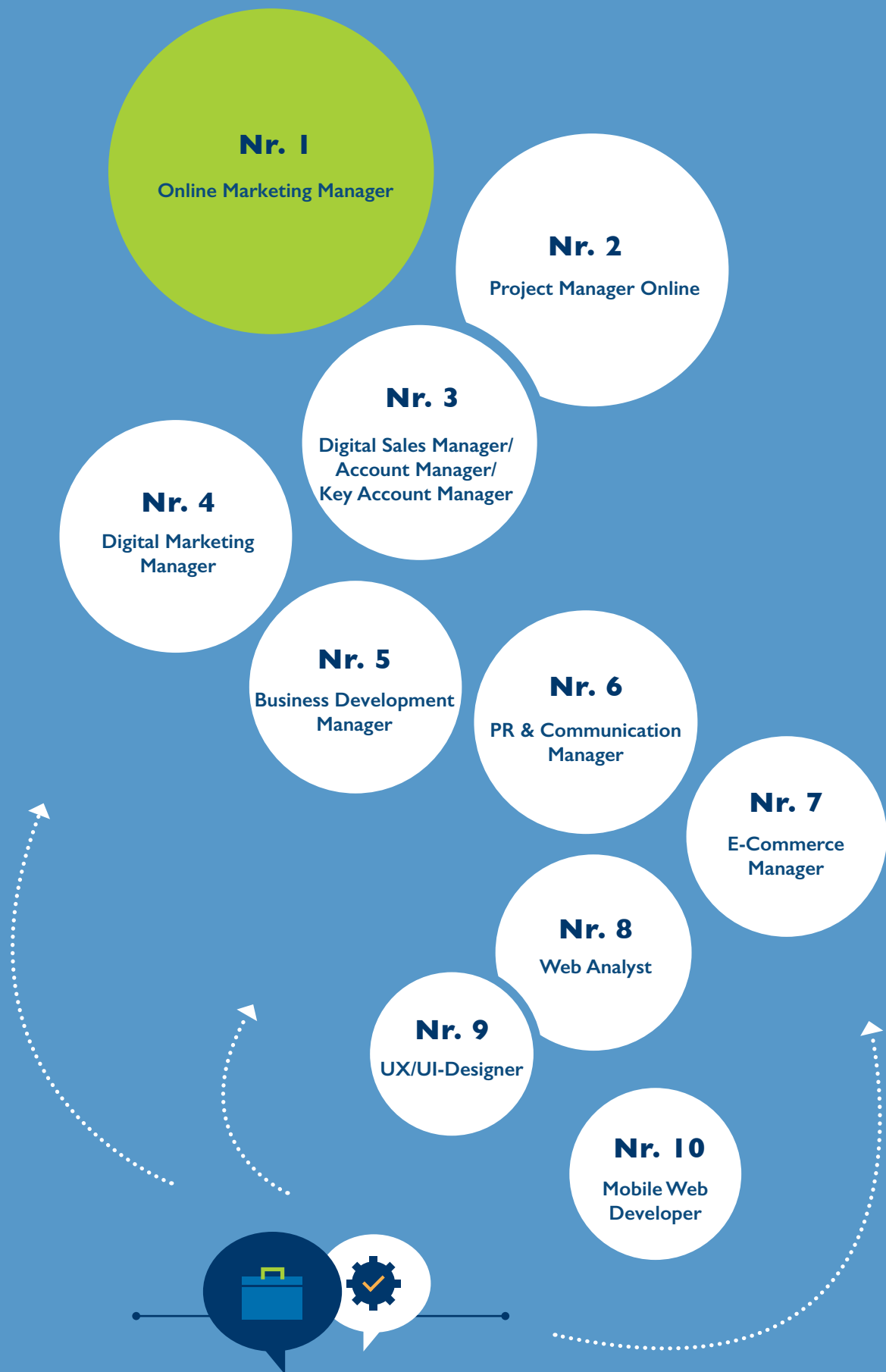


Insgesamt zeigt die Studie, dass die Digitale Wirtschaft klassische Jobprofile wie Kundenbetreuer, Projektmanager oder Marketing Manager »digital auflädt«, also um digitale Aspekte ergänzt.

Die Mitarbeiter müssen spezifische Digital-Kompetenzen aufweisen, um ihre Aufgaben im digitalen Bereich richtig umzusetzen. Diese Entwicklung kann als zukunftsweisend für eine Vielzahl von Berufen in der gesamten Wirtschaft verstanden werden, da sich im Zuge der Digitalisierung weitere Unternehmen der Digitale Wirtschaft zuwenden werden, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Hier werden ähnliche Jobprofile entstehen.







## Die 10 häufigsten Jobprofile

## 2.3. Gehaltsübersicht: Top-Jobs, Regionen und Gehaltsentwicklung

»Stillstand bedeutet Rückschritt« in der sich stetig weiterentwickelnden Digitalen Wirtschaft. Unternehmen haben dies verstanden und legen besonderes Augenmerk auf Innovation und Business Development.

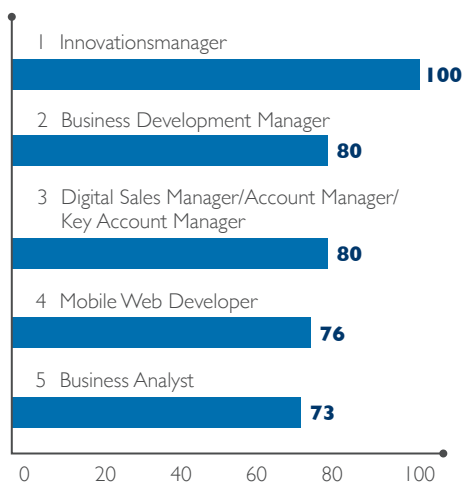
Gerade in diesen Funktionen arbeiten Senior-Fachkräfte mit dem höchsten Gehalt. Eine weitere Gleichung, die für das Gehaltsgefüge der Digitalen Wirtschaft gilt, ist: Je komplexer die Aufgabe und je stärker der Strategiebezug, umso höher die Vergütung. Rein operative Jobprofile, zum Beispiel im Marketing-Bereich sind hingegen auf der unteren Gehaltsstufe der Digital-Jobs zu finden. Bei dem unten stehenden Ausschnitt des Gehaltsreports wurden nur Gehälter von Senior-Spezialisten, das heißt von sehr erfahrenen Mitarbeitern mit mehr als fünf Jahren Berufserfahrung, gegenübergestellt.



### Die 5 am besten bezahlten Jobprofile

- Senior-Spezialisten
- ab 4 Nennungen

#### Top 5



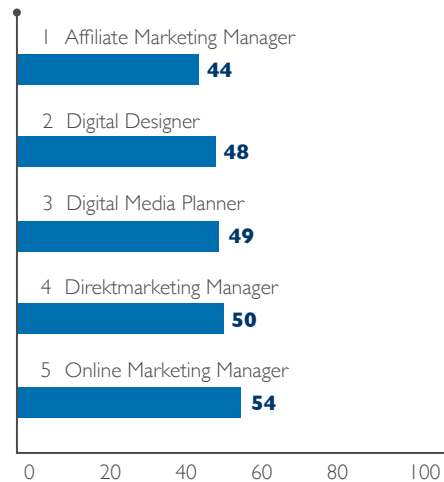
Durchschnittliches Jahresgehalt in Tsd. €



### Die 5 am schlechtesten bezahlten Jobprofile

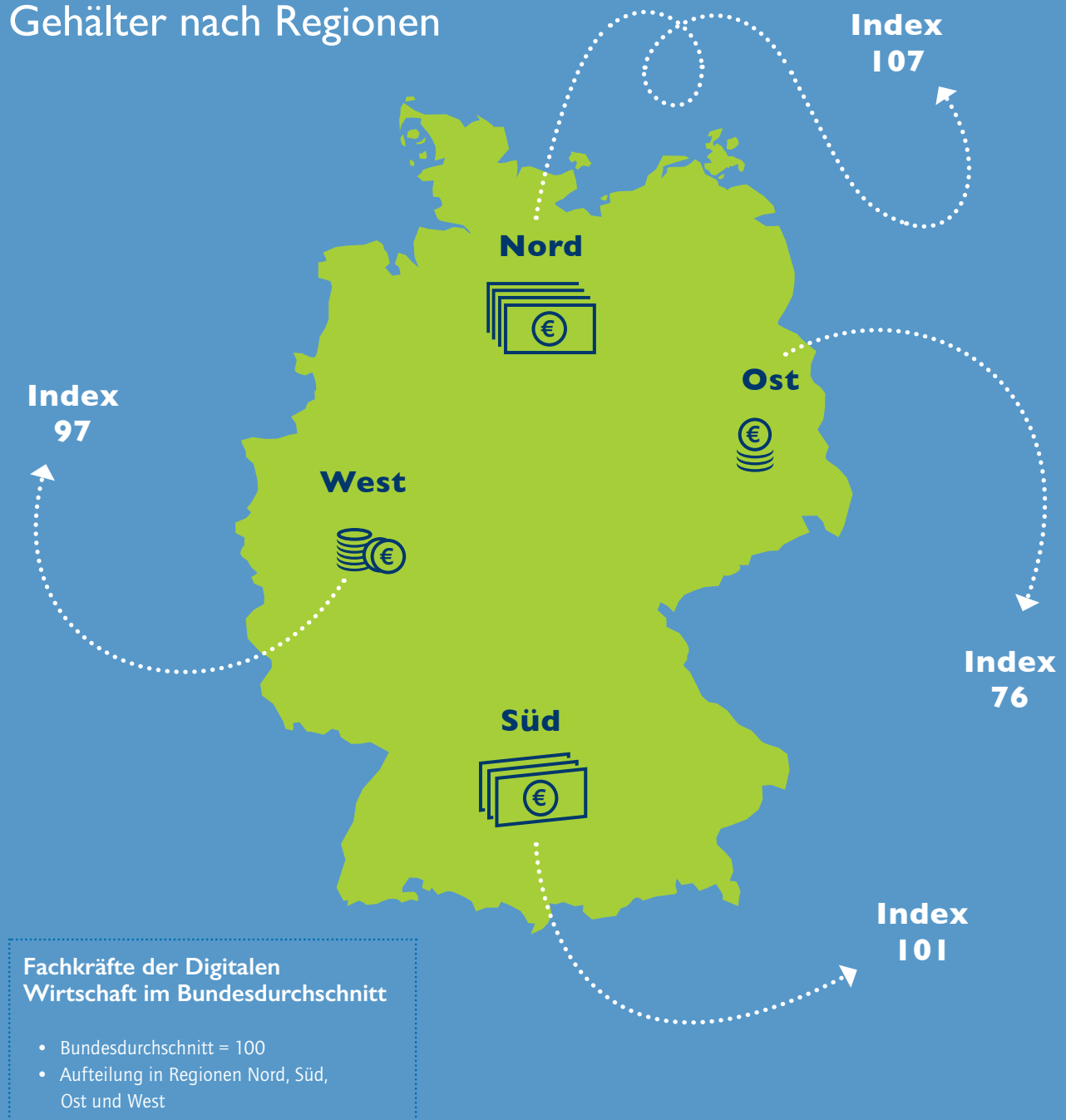
- Senior-Spezialisten
- ab 4 Nennungen

#### Top 5



Durchschnittliches Jahresgehalt in Tsd. €

# Gehälter nach Regionen



## Gehälter nach Regionen

Was Mitarbeiter in der Digitalen Wirtschaft verdienen, hängt auch von der Region ab, in der sie arbeiten.

In Nord-, Süd- und Westdeutschland verdienen Fachkräfte der Digitalen Wirtschaft ähnlich. Die Gehälter sind im Norden zum Beispiel sieben Prozent höher als im Gesamtdurchschnitt.

In Ostdeutschland (mit Ausnahme Berlin) ergibt sich ein gegensätzliches Gehaltsbild: Hier sind die Gehälter um 24 Prozent niedriger als in Westdeutschland.

In Mecklenburg-Vorpommern liegen Gehälter in der Digitalen Wirtschaft im Schnitt sogar 35 Prozent unter dem Bundesdurchschnitt. Hier müssen sie mit Vergütungen rechnen, die im Schnitt 35 Prozent unter dem Bundesdurchschnitt liegen. Allerdings gibt es in Ostdeutschland auch weniger und vor allem kleinere Digital-Unternehmen – der Unterschied im Gehaltsgefüge könnte auch hieraus resultieren.

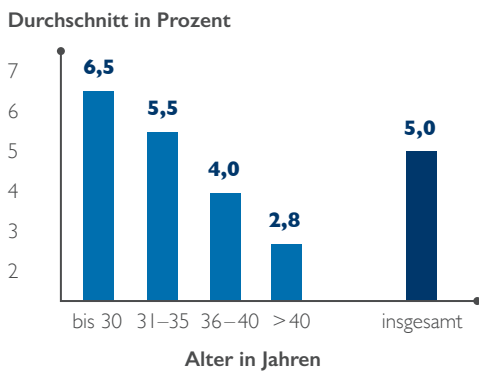
## Gehaltsentwicklung im Vergleich zum Vorjahr

Mitarbeiter in der Digitalen Wirtschaft steigern ihr Gehalt deutlich schneller als Fachkräfte in anderen Branchen und Funktionen: Für dieses Jahr konnten sie ihre Vergütung im Schnitt um fünf Prozent erhöhen. In vergleichbaren Berufen anderer Branchen (zum Beispiel in Maschinenbau, Handel, Banken oder Versicherungen)<sup>4</sup> gab es Gehaltserhöhungen um durchschnittlich 2,9 Prozent.

Zu Beginn des Arbeitslebens in der Digitalen Wirtschaft sind die jährlichen Gehaltszuwächse mit 6,5 Prozent am höchsten. Bei zunehmender Seniorität sind geringere Steigerungsraten zu beobachten: So erhalten Mitarbeiter, die über 40 Jahre alt sind, nur noch Gehaltserhöhungen von 2,8 Prozent. Letztere Entwicklung ist aber nicht spezifisch für die Digitale Wirtschaft, sondern auch in anderen Branchen festzustellen.<sup>5</sup>



Gehaltserhöhung nach Alter



## Zusammensetzung der Vergütung

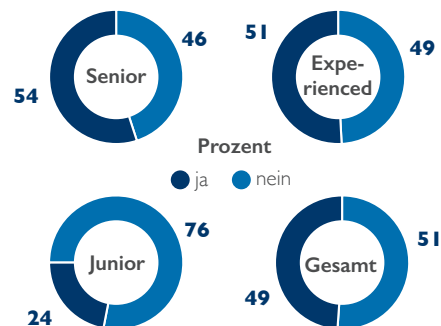
Neben dem monatlichen Grundgehalt bieten viele Unternehmen zusätzlich eine variable Vergütung an. Rund die Hälfte der Mitarbeiter in der Digitalen Wirtschaft erhält eine solche variable Vergütung. Dabei gilt auch hier die Faustregel: Je mehr Erfahrung, umso verbreiteter und größer ist der variable Anteil am Gehalt.

So hat nur ein Viertel der Junior-Fachkräfte Anspruch auf eine variable Vergütung während 54 Prozent der Senior-Fachkräfte diese erhalten. Bei den Senior-Fachkräften ist auch der variable Anteil an der Gesamtvergütung mit 11 Prozent am höchsten.

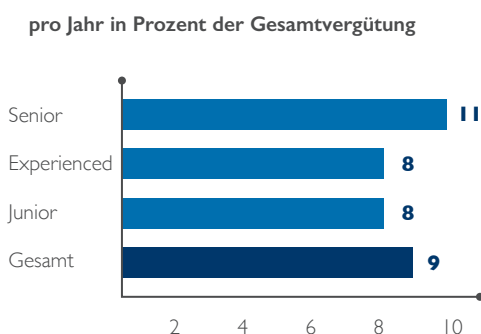
Bei den Führungskräften und Geschäftsführern in der Digitalen Wirtschaft setzt sich dieser Trend fort: Hier erhalten 73 Prozent bzw. 63 Prozent eine variable Vergütung und die Anteile an der Gesamtvergütung sind mit 14 Prozent bzw. 17 Prozent ebenfalls höher.



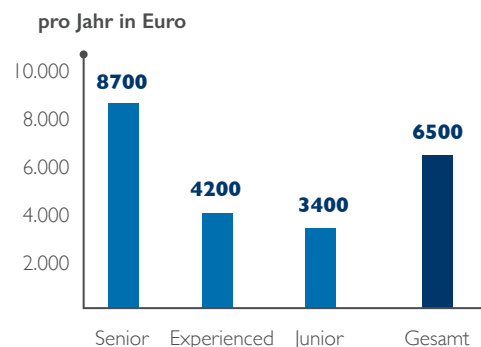
Empfänger variable Vergütung in Prozent



Anteil der variablen Vergütung



Durchschnittliche variable Vergütung



<sup>4</sup> Quellen: Kienbaum Vergütungsreports, Kienbaum Compensation Portal

<sup>5</sup> ebd.

## 2.4. Frauen zieht es in digitale Jobs

Gleiche Chancen und gleiches Gehalt für Frauen und Männer im Beruf sind wichtige Ziele in der aktuellen politischen und gesellschaftlichen Debatte. Der Blick auf einzelne Branchen und Berufe gibt »im Kleinen« Aufschluss darüber, wo es auf dem Weg zur Geschlechtergleichstellung bereits gut läuft bzw. wo noch Verbesserungen nötig sind.

### Überdurchschnittlich viele Frauen in digitalen Berufen

In der Digitalen Wirtschaft arbeiten insgesamt mehr Frauen in Spezialisten-Positionen als in anderen Branchen in Deutschland: So liegt der Frauenanteil in der Digitalen Wirtschaft bei 39 Prozent, in branchenübergreifenden Betrachtungen dagegen bei 23 Prozent.<sup>6</sup>

### Hoher Anteil an jungen Frauen

In der Digitalen Wirtschaft arbeiten viele junge Frauen: Unter den Mitarbeitern bis 30 Jahre ist der Frauenanteil sogar höher als der Anteil an Männern. Bei den 36- bis 40-Jährigen ist allerdings etwa ein Drittel der Fachkräfte weiblich.

### Gehälter nach Geschlecht – ein Beispiel

Bei Gehaltsunterschieden zwischen Männern und Frauen handelt es sich statistisch gesehen oft um eine unbereinigte Entgeltlücke, die auf verschiedenen Vergleichsfaktoren basiert und durch schlecht vergleichbare Berufe vergrößert wird. Deshalb müssen die Gehälter von Frauen und Männern in gleichen oder ähnlichen Berufen und gleichen oder ähnlichen Karrierestufen verglichen werden.

Betrachtet man ausschließlich die häufig vorkommende Position des Online Marketing Managers, in der 55 Prozent aller Mitarbeiter männlich und 45 Prozent weiblich sind, ergibt sich folgendes Bild: In Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern verdienen Frauen und Männer in etwa gleich viel. Auf Senior-Level liegt das Gehalt von Frauen im Schnitt leicht über dem der Männer, auf Experienced-Level leicht unter dem Niveau der Männer.




Insgesamt sind die Mitarbeiter in der Digitalen Wirtschaft im Schnitt jünger als Mitarbeiter aus anderen Branchen: Während in digitalen Jobs das Durchschnittsalter bei 34 Jahren liegt, liegt das durchschnittliche Alter in anderen Wirtschaftszweigen bei 45 Jahren.<sup>7</sup>




<sup>6</sup> Quellen: Kienbaum Vergütungsreports, Kienbaum Compensation Portal

<sup>7</sup> ebd.

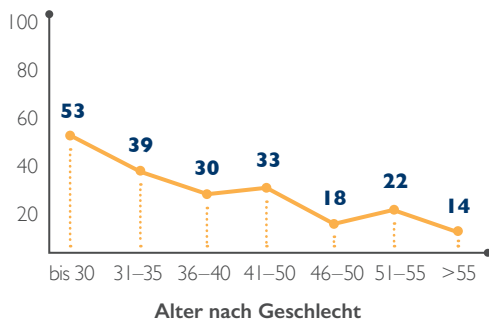
 **TOP 5 der häufigsten von Frauen und Männern besetzten Jobs**


Anzahl Nennungen



 **Frauenanteil in verschiedenen Altersklassen des Untersuchungskreises**

Prozent



 **Gesamtgehalt nach Ausprägung und Geschlecht**  
 • Online Marketing Manager  
 • bis 100 Beschäftigte

|               | Senior    | Experienced | Junior    | Gesamt    |
|---------------|-----------|-------------|-----------|-----------|
| Männlich      | 47        | 45          | 35        | 44        |
| Weiblich      | 49        | 42          | ...*      | 45        |
| <b>Gesamt</b> | <b>48</b> | <b>43</b>   | <b>35</b> | <b>44</b> |



\* Nicht genügend Nennungen für eine Auswertung vorhanden

## 2.5. Benefits: Viele wollen flexibel arbeiten

Grundgehalt plus variable Vergütung  
– aber da geht häufig noch mehr.  
Viele Mitarbeiter profitieren von  
Zusatzleistungen, die Leben und Arbeit  
erleichtern. Wie sehen solche Benefits  
konkret in der Digitalen Wirtschaft aus?

### Beliebte Benefits

Flexible Arbeitszeitmodelle sind unter anderem ein beliebter Benefit in der Digitalen Wirtschaft: 60 Prozent der Fachkräfte greifen darauf zurück und können so ihre Arbeitszeit dem Privatleben ein Stück weit anpassen. Mitarbeiter und Arbeitgeber benötigen für die Umsetzung flexibler Arbeitszeiten allerdings klare Regelungen, um eventuelle Nachteile für beide Seiten zu vermeiden.

Das am weitesten verbreitete Benefit sind Weiterbildungsmöglichkeiten. Etwa drei von vier Mitarbeitern haben die Chance, sich auf Kosten des Arbeitgebers weiter zu qualifizieren, was natürlich auch einen positiven Effekt auf den Wissensstand im Unternehmen hat.



77% Weiterbildung



63% Überlassung von technischen Geräten wie Handy oder Laptop



60% Flexible Arbeitszeitmodelle



59% Betriebliche Altersversorgung



18% Arbeitszeitkonten

### Top 5 der Zusatzleistungen

## 2.6. Arbeitszeiten in der Digitalen Wirtschaft

Die meisten Berufstätigen kennen diese Erfahrung: Zeit, die man für seinen Beruf aufwendet, muss nicht unbedingt mit der Stundenanzahl übereinstimmen, die im Arbeitsvertrag festgehalten ist. In der Digitalen Wirtschaft beträgt die vertragliche Arbeitszeit bei einer Vollzeitstelle im Durchschnitt 39 Stunden pro Woche.

### Fünf Überstunden pro Woche

Eine Stunde pro Arbeitstag, also fünf Stunden in der Woche, arbeiten Fachkräfte zusätzlich. Zwischen Männern und Frauen gibt es bei den Überstunden keine Unterschiede. Mit steigendem Job-Level bzw. Alter nimmt die tatsächliche Arbeitszeit in der Digitalen Wirtschaft leicht zu. Ein Senior-Spezialist kommt zum Beispiel auf durchschnittlich sieben Überstunden pro Woche. Bei Mitarbeitern mit bis zu zwei Jahren Berufserfahrung (Junior) sind es drei Stunden, die länger gearbeitet werden.

Geschäftsführer und Führungskräfte in der Digitalen Wirtschaft machen deutlich mehr Überstunden: Geschäftsführer sind mit 54 Stunden die Spitzenreiter, Führungskräfte arbeiten im Schnitt 49 Stunden in der Woche.



Vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit (in Stunden) nach Ausprägung

| Position      | Ø vertragliche Arbeitszeit | Ø tatsächliche Arbeitszeit |
|---------------|----------------------------|----------------------------|
| Senior        | 39                         | 46                         |
| Experienced   | 39                         | 44                         |
| Junior        | 39                         | 42                         |
| <b>Gesamt</b> | <b>39</b>                  | <b>44</b>                  |





# 3. FAZIT: EINE BRANCHE MACHT KARRIERE

Arbeiten in der Digitalen Wirtschaft – das bedeutet in einer jungen Branche mit meist jungen Kolleginnen und Kollegen zusammenzuarbeiten.

Die Digital-Firmen verfolgen mit innovativen Business-Ideen einen klaren Wachstumskurs und versuchen, ihre neuen digitalen Produkte und Dienstleistungen mit Hochdruck im Markt bekannt zu machen. Dafür setzen sie auf digitale Experten in Online Marketing und Sales: Das am weitesten verbreitete Jobprofil in der Digital-Branche ist das des Online Marketing Managers. Firmen haben verstanden, wie wichtig es ist, Neukunden zu werben und über innovative Online-Kanäle sowie digitale Medien auf sich aufmerksam zu machen.

»Innovation« schreibt die Digitale Wirtschaft auch auf der Produktseite groß und vergütet das entsprechend: Mitarbeiter im Business Development und Innovationsmanagement können mit den höchsten Gehältern rechnen. Innovationsmanager sind mit einem Durchschnittsgehalt von 100.000 Euro mit Abstand die Top-Verdiener unter den Senior-Fachkräften der Branche. Stark operativ und junior

geprägte Jobs wie Suchmaschinen-Marketing-Manager finden sich hingegen am unteren Ende des Gehaltsrankings wieder. In allem steigen die Gehälter in der Digitalen Wirtschaft deutlich über den Durchschnitt aller Branchen, was positive Zukunftsaussichten für die Mitarbeiter verspricht. Auch für junge Frauen wird die Branche immer interessanter: Bei den unter 30-Jährigen beschäftigen die Digital-Unternehmen inzwischen mehr Frauen als Männer.

Mitarbeiter in der Digitalen Wirtschaft arbeiten auch mal eine Stunde länger als vertraglich fixiert, legen dabei aber Wert darauf, ihre Arbeitszeit flexibel gestalten zu können. Diese Flexibilität ist eines der beliebtesten Benefits der Branche. Noch häufiger profitieren Digital-Mitarbeiter von Weiterbildungsangeboten über den Arbeitgeber und davon, dass sie ihre Mobile Devices auch privat nutzen können.

Die Digitale Wirtschaft: Eine junge Branche, in der die Unternehmen voll auf Wachstum setzen. Für die Mitarbeiter bedeutet dies innovative Aufgabengebiete in vielfältigen Jobprofilen mit Kompetenzerwartungen im digitalen Know-how; Fähigkeiten, die auch in der gesamten deutschen Wirtschaft immer gefragter werden.



Der komplette Gehaltsreport Digitale Wirtschaft, unter anderem mit einem Interview von **Harald R. Fortmann** (Director Executive Search, Dwight Cribb Personalberatung GmbH; Botschafter Ressort Bildung & Personalentwicklung, BVDW e. V.) und **Fabian Kienbaum** (Geschäftsführer Kienbaum Consultants International GmbH), ist ab 800 Euro zuzüglich Mehrwertsteuer unter [→ www.kienbaumshop.com](http://www.kienbaumshop.com) erhältlich.



Neben dem PDF-Bericht sind auch Online-Zugänge zu den Daten über das Kienbaum Compensation Portal möglich.

## 4. KONTAKT



**Christian Maria Huntgeburth**



Global Head of Sales Data  
Kienbaum Management Consultants GmbH

 [christian.huntgeburth@kienbaum.de](mailto:christian.huntgeburth@kienbaum.de)  
 +49 2261 70 36 07





**Dr. Julia Leitl**

Leiterin Data-Management  
Kienbaum Management Consultants GmbH

 [julia.leitl@kienbaum.de](mailto:julia.leitl@kienbaum.de)  
 +49 69 96 36 44 64

**Kienbaum**<sup>K</sup>

Ahlefelder Straße 47  
51645 Gummersbach

 [www.kienbaum.de](http://www.kienbaum.de)  
 +49 2261 70 32 00



**Barbara Kolocek**



Referentin Digital Business  
Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) e.V.

 [kolocek@bvdw.org](mailto:kolocek@bvdw.org)  
 +49 30 2 06 21 86 17





**Johanna Jann**

Projektmanagerin Marktforschung  
Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) e.V.

 [jann@bvdw.org](mailto:jann@bvdw.org)  
 +49 211 60 04 56 28

**BVDW**  
Wir sind das Netz

Berliner Allee 57  
40212 Düsseldorf

 [www.bvdw.org](http://www.bvdw.org)  
 +49 211 6 00 45 60

## Impressum

---

### **Gestaltung & Illustration**

Christian Schalauka

→ [www.schalauka.com](http://www.schalauka.com)

### **Fotos**

Pixabay (Moleshko, S. 13)

Pixabay (Unsplash, S. 14)

Pixabay (Karolina Grabowska, S. 17)

iStock (S. 4, 8, 16)

→ [www.kienbaum.de](http://www.kienbaum.de)

→ [www.bvdw.org](http://www.bvdw.org)

