



# Über Geld redet man, nicht?

Das Thema Gehalt ist alles andere als einfach. Wer fühlt sich ab welchem Lohn fair bezahlt? Bei it-agile haben wir transparente Gehälter, man kann sich zumindest mit seinen Kollegen vergleichen, aber was verdienen Scrum Master, Product Owner, Agile Coaches und Agile Leader woanders? Und: Wovon hängt das Gehalt ab? Die Leser unseres Newsletters haben wir gebeten, an einer Umfrage zum Gehalt teilzunehmen. Die Umfrage hat uns einige Aufschlüsse und Antworten geliefert, die wir im Folgenden zusammenfassen. Von Urs Reupke

## Die Daten

305 Teilnehmer, größtenteils aus Deutschland, haben uns geholfen. Alle Rollen im agilen Prozess waren dabei vertreten. Schnell mussten wir allerdings erkennen, dass wir außerhalb Deutschlands und jenseits der fünf etablierten Rollen – Teammitglied, Scrum Master, Product Owner, Coach und Leader – zu wenig Daten für belastbare Aussagen haben. Einige wenige Antworten mussten wir verwerfen, weil die Daten für uns unbrauchbar waren: vermutlich handelt es sich zum Beispiel bei dem Jahresgehalt von 850.000 Euro für einen festangestellten Scrum Master um einen Tippfehler. Einen Firmeninhaber mit herausragend hohem Jahreseinkommen haben wir aus den Daten entfernt, da er in keiner Kategorie vergleichbar war. Am Anfang standen einige schnelle Korrekturen, die uns dann mit 294 Datensätzen auf die Suche nach Antworten

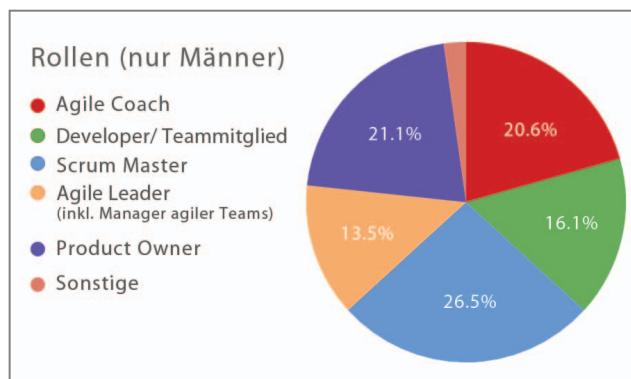
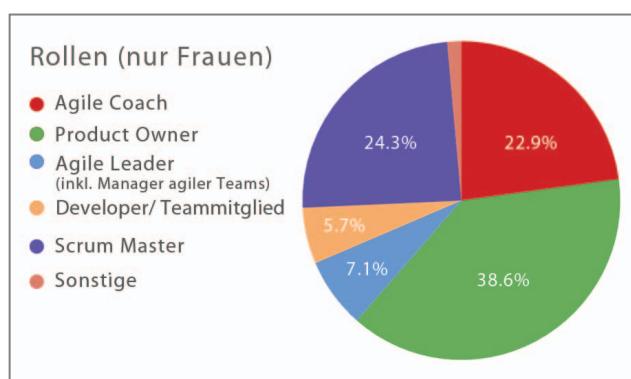
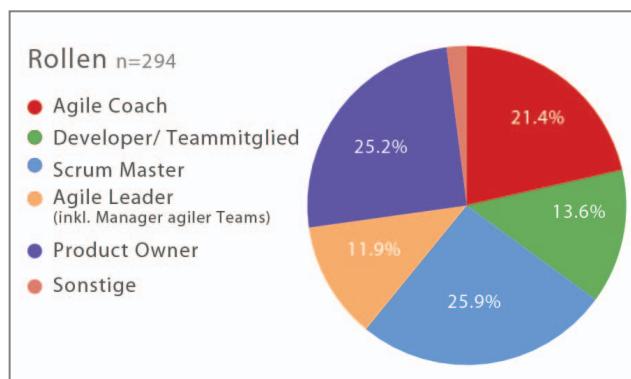
gehen ließen. Wir haben dabei alle Gehälter vom Monatsgehalt aufs Jahresgehalt umgerechnet und die Rollenbezeichnungen angeglichen. Wegen des Aufbaus der Umfrage konnten wir leider die Gehälter von Teilzeit-Stellen nicht auf volle Stellen normieren, denn die Frage nach der Stundenzahl haben wir nicht gestellt.

Etwa drei Viertel der Teilnehmer sind Männer, und etwa drei Viertel der Teilnehmer haben ein Studium abgeschlossen. Dieser Anteil liegt bei den Frauen mit 80% etwas höher als bei den Männern, wo er knapp über 74% liegt.

Überrascht hat uns die unterschiedliche Rollenverteilung über die Geschlechter. Während bei den Männern knapp 20% die Rolle des Product Owners besetzen, sind es bei den Frauen über 38%, gleichzeitig finden wir dort weniger Teammitglieder und weniger Agile Leader. ▶

## Die Rollen

Um die Auswertung übersichtlicher zu machen, haben wir die Gehälter in Bänder von 5.000 Euro eingeteilt. Unter der Annahme, dass durch Rundungen die Gehälter



vermehrt auf den Vielfachen von 5.000 Euro liegen, und um bei eventueller Einzelbetrachtung Häufungen am Rand zu vermeiden, haben wir diese jeweils in die Mitte der Bänder gelegt. Das erste Band beginnt bei 12.500 Euro und reicht bis unter 17.500 Euro.

Die meisten Teilnehmer befinden sich im Band zwischen 57.500 und 62.500 Euro. In diesem Band liegt ebenfalls der Median, also das Gehalt, das genau in der Mitte der Antworten liegt: 61.068 Euro. Zum Vergleich: Deutsche Arbeitnehmer bekommen im Durchschnitt ein Jahresgehalt von 41.292 Euro. (Stichwort Median: Die Fachbegriffe erläutern wir im Kasten "Minimum, Maximum, Median, was..." am Ende des Textes auf Seite 60.)

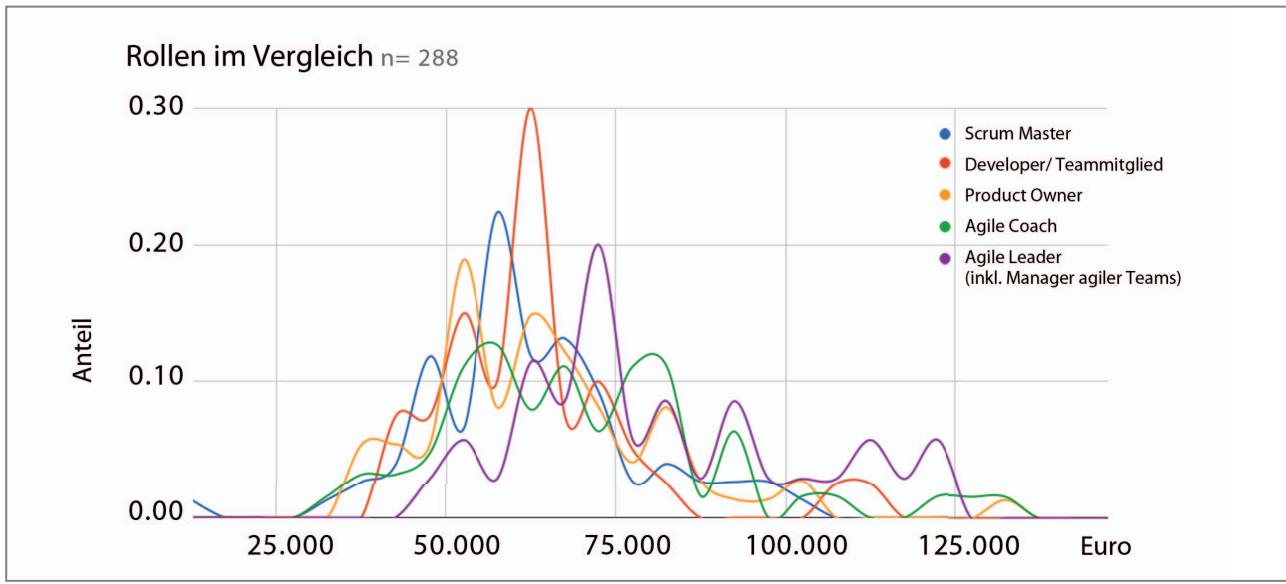
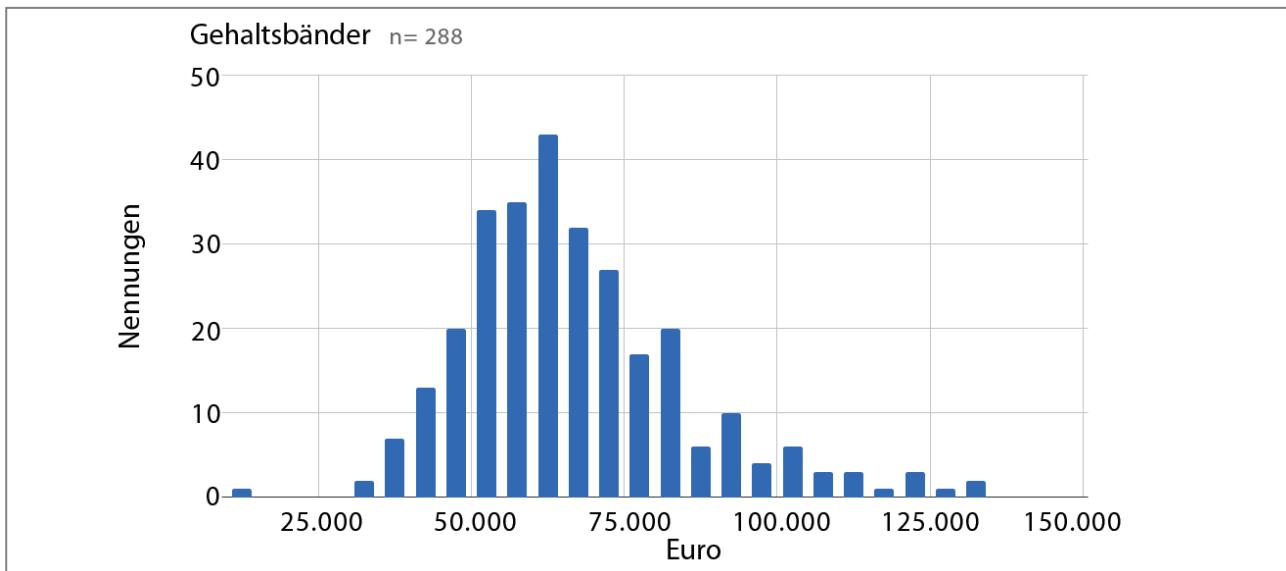
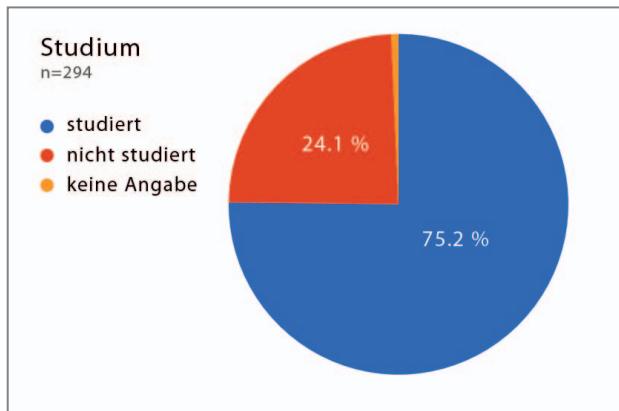
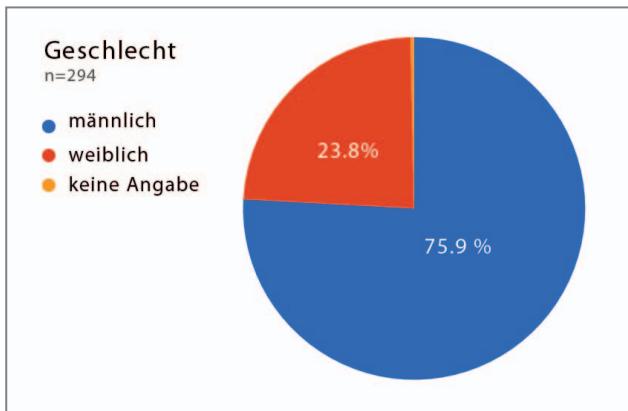
Höchstes und niedrigstes Gehalt liegen erwartungsgemäß weit auseinander: Ein Scrum Master auf einer Teilzeitstelle bekommt gerade einmal 12.000 Euro, während ein festangestellter Agile Coach auf einer Vollzeitstelle ein Gehalt von stolzen 130.000 Euro vorweist.

## Eine Frage der Festanstellung?

In den einzelnen Rollen haben wir breite Gehaltsspannen gesehen, und haben uns daher gefragt, ob dieser Effekt dadurch hervorgerufen wird, dass wir festangestellte Mitarbeiter und externe Berater wie zum Beispiel uns von it-agile vermischen.

Ein leichter Trend war sofort zu erkennen, denn nur 42% der Teilnehmer, die als externe Mitarbeiter tätig sind, verdienen im Jahr weniger als das mittlere Gehalt, 58% liegen also darüber. Der Blick auf die Spitzenpositionen hat diese Annahme jedoch nicht bestätigt, hier finden wir Interne wie auch Externe aller Rollen.

Dennoch haben wir uns entschieden, bei den einzelnen Rollen die Form der Mitarbeit hervorzuheben, damit Sie sich besser einordnen können.



## Die Scrum Master

Ein Scrum Master bekommt ein mittleres Gehalt von 57.550 Euro, also 3.500 Euro unter dem allgemeinen Mittel. Unter den Scrum Mastern finden wir das erwähnte niedrigste Gehalt von 12.000 Euro (Befruseinsteiger in Teilzeit), und selbst wenn wir diesen Ausreißer aussparen bietet diese Rolle mit 27.600 Euro die geringste genannte Vergütung. Das gleiche Bild haben wir nach oben: Bei 100.000 Euro ist für Scrum Master der Gipfel erreicht.

Die meisten Scrum Master in unserer Umfrage bewegen sich im Band von 52.500 Euro bis 57.500 Euro.

Scrum Master im Überblick				
	Minimum	Maximum	Median	Modus
Alle	12.000 €	100.000 €	57.550 €	52.500-57.500 €
Nur Interne	12.000 €	95.000 €	57.000 €	52.500-57.500 €
Nur Externe	42.000 €	100.000 €	62.000 €	57.500-62.500 €

## Die Product Owner

Bei den Product Owners liegt das mittlere Gehalt von 60.000 Euro noch immer leicht unter unserem Mittelwert, das kleinste Gehalt liegt mit 34.800 allerdings deutlich über den Werten, die uns die Scrum Master genannt haben. Auch das höchste Gehalt von 130.000 Euro ist deutlich höher. Die meisten Product Owner, die teilgenommen haben, bekommen zwischen 47.500 und 52.500 Euro, was etwas niedriger ist als das, was die meisten Scrum Master bekommen.

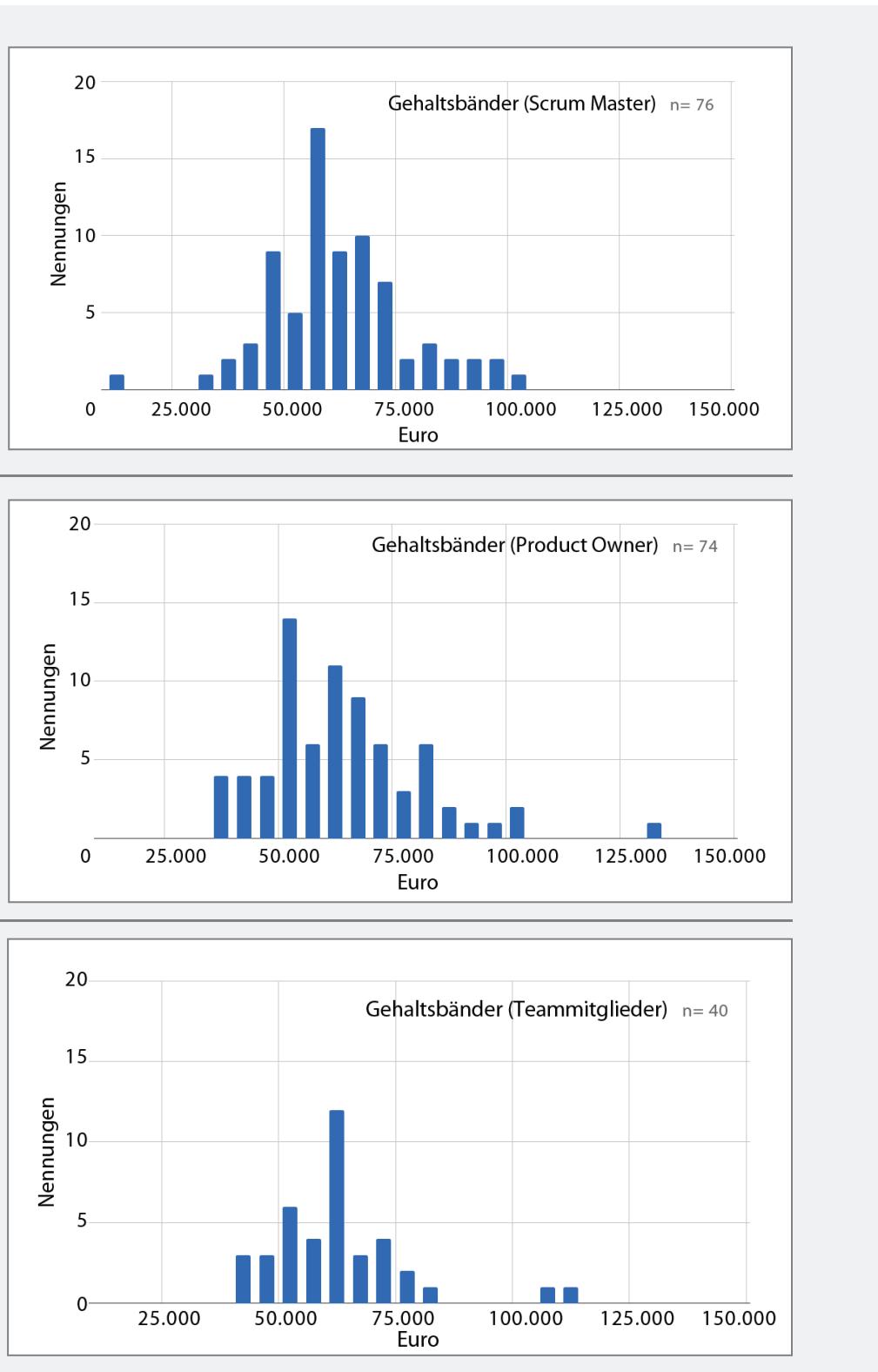
Product Owner im Überblick				
	Minimum	Maximum	Median	Modus
Alle	34.800 €	130.000 €	60.000 €	47.500-52.500 €
Nur Interne	34.800 €	96.000 €	60.000 €	47.500-52.500 €
Nur Externe	59.400 €	130.000 €	100.000 €	97.500-102.500 €

## Die Teammitglieder

Bei den Teammitgliedern liegt das mittlere Gehalt bei 60.000 Euro, erneut unter dem Mittelwert. Das kleinste Gehalt – 39.000 Euro – liegt erneut höher als bei Scrum Mastern und das Spitzengehalt erreicht 110.000 Euro.

Die meisten Teammitglieder in unserer Umfrage bekommen zwischen 57.500 und 62.500 Euro.

Teammitglieder im Überblick				
	Minimum	Maxi-mum	Median	Modus
Alle	39.000 €	110.000 €	60.000 €	57.500-62.500 €
Nur Interne	39.000 €	104.000 €	60.000 €	57.500-62.500 €
Nur Externe	50.000 €	110.000 €	60.000 €	57.500-62.500 €



## Die Agile Coaches

Agile Coaches, das sind all diejenigen, die helfen, Unternehmen agiler zu machen. Ob auf Team-Ebene oder im Management, ob intern oder extern, das spielt dabei keine Rolle. Manche Unternehmen nennen ihre Scrum Master Agile Coaches, andere unterscheiden zwischen den beiden Rollen. Diese Vielfalt erklärt, warum die Agile Coaches von allen Rollen die größte Gehaltsspanne aufweisen: Ganze 100.000 Euro liegen zwischen dem kleinsten und dem größten Gehalt. Das Minimum bei den Agile Coaches liegt bei 30.000 Euro, das Maximum bei immerhin 130.000 Euro.

Das mittlere Gehalt für einen Agile Coach beträgt 65.000, und die meisten Agile Coaches in unserer Umfrage bekommen im Jahr zwischen 52.500 Euro und 57.500 Euro.

### Großer Unterschied zwischen Beratern und internen Coaches?

In dieser Rolle haben wir einen großen Unterschied zwischen Beratern und internen Coaches erwartet, überraschenderweise aber nicht vorgefunden. Zwar liegen bei den Externen das Einstiegsgehalt und das mittlere Gehalt höher, gleichzeitig liegt das höchste Gehalt, von dem wir gehört haben, allerdings geringer. Das gilt ebenfalls für das meistvertretene Gehaltsband.

Agile Coaches im Überblick				
	Minimum	Maximum	Median	Modus
Alle	30.000 €	130.000 €	65.000 €	52.500-57.500 €
Nur Interne	30.000 €	130.000 €	65.000 €	52.500-57.500 €
Nur Externe	47.000 €	120.000 €	70.000 €	47.500-52.500 €

## Die Agile Leader

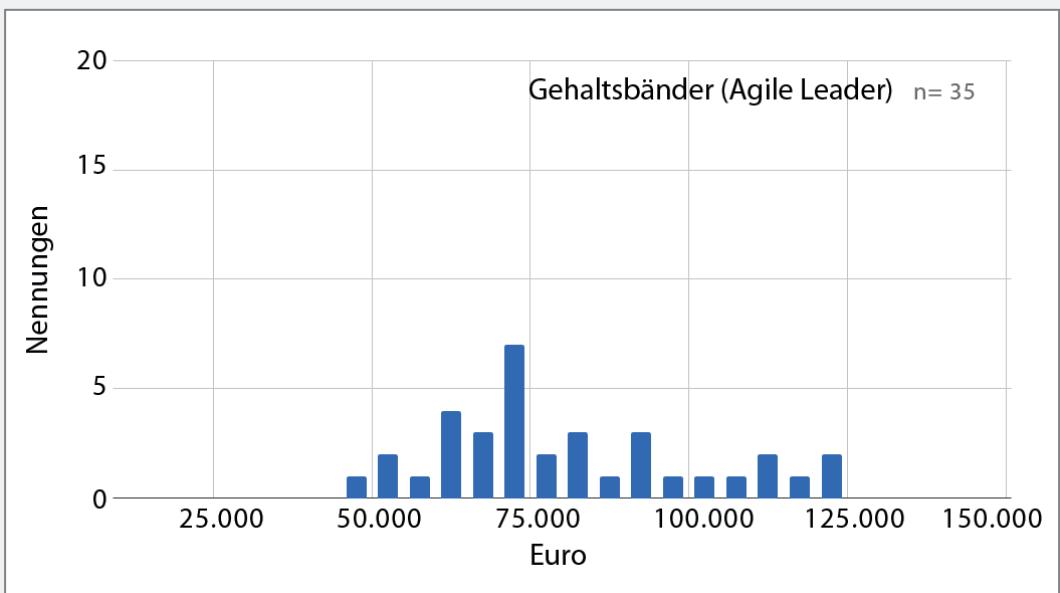
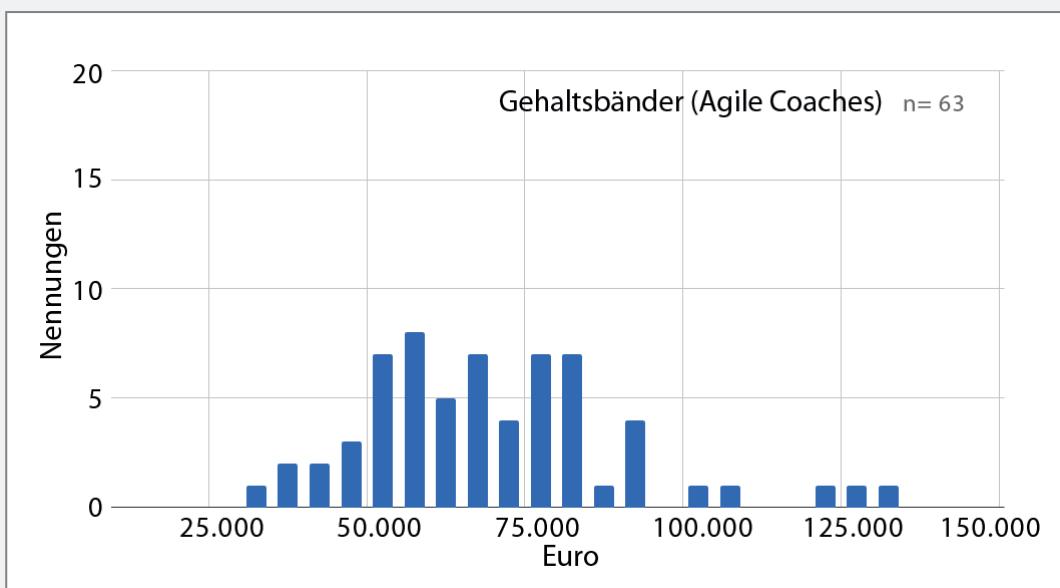
Schließlich werfen wir einen Blick auf die Agile Leader. Darunter verstehen wir vom Manager eines agilen Teams bis hin zum Geschäftsführer eines agilen Unternehmens jeden, dessen Aufgabe Führung, Management und strategische Entscheidungen in einer agilen Organisation umfasst.

Hier liegt das „Einstiegsgehalt“ bei 47.500 Euro, das Maximum für diese Rolle liegt bei 120.000 Euro. Entsprechend liegt auch das mittlere Gehalt höher: 72.000 Euro bekommt eine Agile Leader in unserer Umfrage im Mittel. Die meisten von ihnen haben ein Gehalt zwischen 67.500 und 72.500 angegeben.

### Erwartungsgemäß wenig Externe

Überrascht hat uns, dass wir in dieser Rolle überhaupt externe Mitarbeiter finden. Unserer Erwartung entspricht es allerdings, dass es sich lediglich um zwei Datenpunkte handelt, sodass wir keine weiteren Schlüsse über die Vergütung externer Leader ziehen können.

Agile Leader im Überblick				
	Minimum	Maximum	Median	Modus
Alle	47.500 €	120.000 €	72.000 €	67.500-72.500 €
Nur Interne	47.500 €	120.000 €	72.000 €	67.500-72.500 €
Nur Externe	68.000 €	108.000 €	Zu wenig Datenpunkte	



## Weitere Fragen

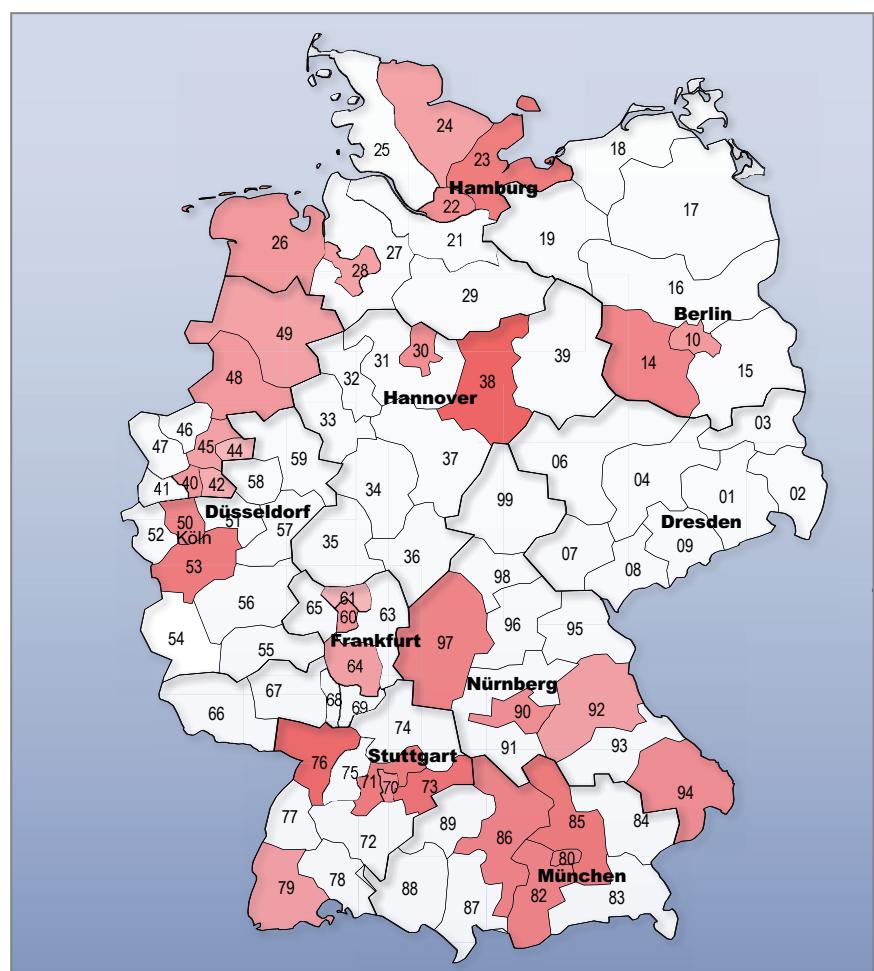
Nach dem Blick auf die allgemeinen Daten und die Daten der einzelnen Rollen haben wir uns gefragt, welche Besonderheiten wohl darin versteckt sind:

- Gibt es unter Agilisten ein ausgeprägtes Gender Gap?
  - Spielt Berufserfahrung eine Rolle oder Erfahrung mit Agilität?
  - Welchen Unterschied macht die Größe des Unternehmens aus?

Diese Fragen betrachten wir im Folgenden.

Zunächst aber hat uns interessiert, ob es starke regionale Schwankungen beim Gehalt gibt.

Dazu haben wir das durchschnittliche Gehalt in den deutschen Postleitzonen betrachtet, also in den Gebieten, die die Deutsche Post durch die zwei identischen Anfangsziffern der Postleitzahl identifiziert. Um die Daten belastbarer zu machen haben wir all die Gebiete ausgefiltert, aus denen nur eine einzelne Antwort bekommen haben. Das Ergebnis haben wir auf einer Karte visualisiert.



Diese „Heatmap“ zeigt anschaulich... nun, zunächst einmal zeigt sie, woher die Leser unseres Newsletters kommen. Sie zeigt uns, dass in den Großstädten und Ballungsgebieten das mittlere Gehalt tendenziell höher liegt (dunklere Farbtöne), mit wenigen Ausreißern wie dem industiestarken PLZ-Kreis 38, in dem unter anderem Wolfsburg liegt.

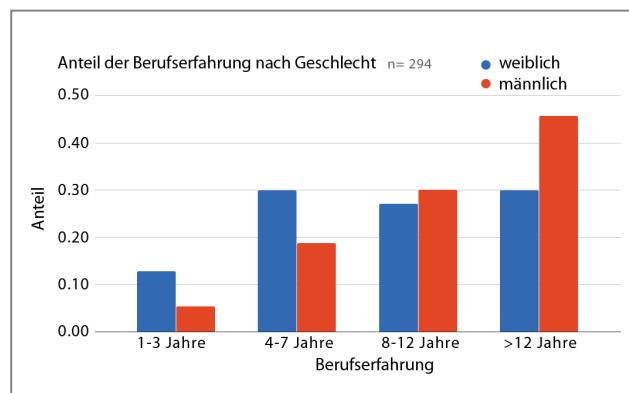
Außerdem sind die Töne in Süddeutschland leicht dunkler als im Norden, die Karte zeigt also ein leichtes Gefälle von Süden nach Norden hin; in Stuttgart und München liegt das mittlere Gehalt also höher als in Hamburg oder Berlin. Auch bei Agilisten beobachten wir also einen Trend, den es in Deutschland im Ganzen gibt.

### Gibt es ein Gender Gap?

Ja, leider, und es ist etwa 13.000 Euro groß: Das mittlere Einkommen der Männer beträgt 64.900 Euro, während das mittlere Einkommen der Frauen bei lediglich 52.000 Euro liegt – und dabei haben wir nur die Vollzeitstellen betrachtet!

Natürlich haben wir uns sofort gefragt, welche Faktoren dabei wohl eine Rolle spielen. Unsere Leser kommen vielfach aus IT-Organisationen, also aus einer Domäne, die nach wie vor vorwiegend mit Männern besetzt ist.

Ein relevanter Faktor scheint die Berufserfahrung zu sein: Während bei männlichen Teilnehmern gerade das erfahrene Segment mit mehr als 12 Jahren Berufserfah-

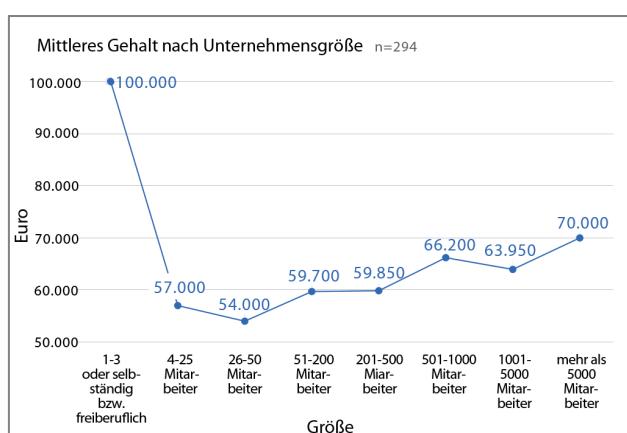


rung stark vertreten ist, sind die Segmente bei den Teilnehmerinnen fast gleich stark vertreten. Gleichzeitig sind weniger Frauen als Externe tätig (6 % gegenüber 15 %). Bei der Verteilung über die Unternehmensgröße konnten wir keinen nennenswerten Unterschied beobachten. Aber spielt die Größe des Unternehmens überhaupt eine Rolle?

### Welchen Unterschied macht die Größe des Unternehmens aus?

Kommt es nur auf Geld an, so muss der Rat lauten: Selbstständig oder Konzern.

In kleinen Unternehmen bis 50 Mitarbeiter liegt das mittlere Gehalt deutlich unter 60.000 Euro. In der Klasse bis 500 Mitarbeiter liegt es nur sehr knapp unter dieser Grenze, und von 500 bis 5.000 Mitarbeiter im Bereich von 65.000 Euro. Erst über 5.000 Mitarbeitern liegt das mittlere Gehalt der Teilnehmer an unserer Umfrage bei 70.000 Euro. Höher schaffen es nur die Selbstständigen und Kleinstfirmen mit 1-3 Mitarbeitern, bei denen das mittlere Gehalt 100.000 Euro beträgt.



### Welchen Einfluss hat die Erfahrung?

Zum guten Schluss bleibt die Erfahrung: Welche Rolle spielt sie? Und wie wichtig ist es, Erfahrung mit agilen Methoden zu haben im Vergleich zu „allgemeiner“ Berufserfahrung? ►

# gehaltsumfrage

		Berufserfahrung			
		1-3 Jahre	4-7 Jahre	8-12 Jahre	mehr als 12 Jahre
Agile Erfahrung	1-3 Jahre	46.500 €	52.000 €	57.600 €	68.000 €
	4-7 Jahre	-	55.000 €	62.000 €	68.770 €
	8-12 Jahre		-	70.000 €	72.800 €

In unserer Umfrage haben wir 4 Erfahrungsbänder betrachtet: Bis zu 3 Jahren Erfahrung, 4 bis 7 Jahre, 8 bis 12 Jahre und mehr als 12 Jahre. Dabei haben wir zwischen Berufserfahrung im Allgemeinen und Erfahrung mit agilen Methoden unterschieden.

Den Wert der Berufserfahrung haben wir am mittleren Gehalt des Erfahrungsbandes festgemacht: Ein Berufseinsteiger mit 1-3 Jahren Erfahrung verdient im Mittel 46.500 Euro, in der Gruppe 4-7 Jahre liegt das mittlere Gehalt bei 52.000 Euro, ein etablierter Profi mit 8-12 Jahren Berufserfahrung bekommt im Mittel 61.200 Euro und ein Veteran mit über 12 Jahren Erfahrung 68.770 Euro.

Bei dieser Spanne – über 20.000 Euro! – ist ein einfacher Vergleich der Gehälter in den Gruppen mit agiler Erfahrung nutzlos.

Stattdessen haben wir die Gehälter innerhalb eines Erfahrungsbandes betrachtet und uns und die Daten gefragt, ob größere Erfahrung mit Agilität bei gleicher Berufserfahrung zu einem höheren Gehalt führt.

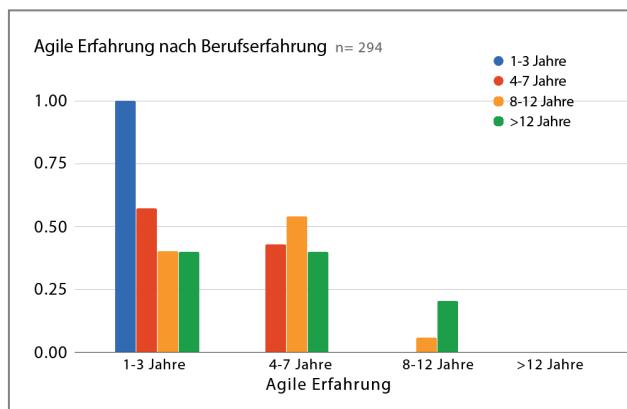
Sie tut es. Insbesondere in den mittleren beiden Erfahrungsbändern sehen wir deutliche Unterschiede im Gehalt der Umfrageteilnehmer mit viel und wenig Erfahrung mit agilen Methoden.

Im Band von 4-7 Jahren Berufserfahrung macht ein mehr an agiler Erfahrung einen Gehaltsunterschied von 3.000 Euro aus und lässt das mittlere Gehalt auf 55.000 Euro wachsen – deutlich über dem Mittelwert.

Im Band von 8-12 Jahren ist Erfahrung mit Agilität sogar gleichsam eine Voraussetzung. Mit wenig agiler Erfah-

rung (1-3 Jahren) erreichen unsere Teilnehmer im Mittel ein Gehalt von 57.600 Euro, erst mit 4-7 Jahren Erfahrung mit Agilität kommen sie auf 62.000 Euro und damit über das mittlere Gehalt. Wer seine ganze Karriere lang agil gearbeitet hat und 8-12 Jahre Erfahrung mit agilen Methoden hat, erreicht im Mittel sogar ein Gehalt von 70.000 Euro und bekommt damit mehr als das mittlere Gehalt im nächsten Erfahrungsband >12 Jahre.

Bei diesem ist die Auswirkung von Agilität nicht mehr so deutlich zu sehen: Teilnehmer mit geringer agiler Erfahrung verdienen im Mittel 68.000 Euro, also knapp weniger als das Mittel über das ganze Erfahrungsband, während diejenigen mit 4-7 Jahren Erfahrung mit Agilität das Mittel genau treffen. 8-12 Jahre agile Erfahrung führen ebenfalls in diesem Erfahrungsband zu einem Mehr an Gehalt, aber der Unterschied ist kleiner – im Mittel bekommen erfahrene Agilisten mit großer Berufserfahrung 72.800 Euro.



Diese geringere Auswirkung könnte mit dem größeren Anteil an Führungskräften in diesem Erfahrungsband zusammenhängen: Während die ersten 3 Bänder insgesamt zu 10% von Führungskräften besetzt sind, sind es im Band >12 Jahre etwa 15%. Da Unternehmen die Bedeutung des Themas Agilität für die Führung erst in jüngerer Zeit erkannt haben, könnte in diesem Unterschied der Ansatz einer Erklärung liegen.

## Glück und Geld

Nach diesen eher technischen Betrachtungen haben wir uns zum Schluss der vielleicht wichtigsten Frage zugewandt: Sind die Teilnehmer zufrieden, zumindest mit ihrem Gehalt?

Dabei haben uns drei Dinge interessiert: Der Bezug zwischen Jahresgehalt und Zufriedenheit, der Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und der Zufriedenheit und der Bezug von Rolle und Zufriedenheit.

### Jahresgehalt und Zufriedenheit

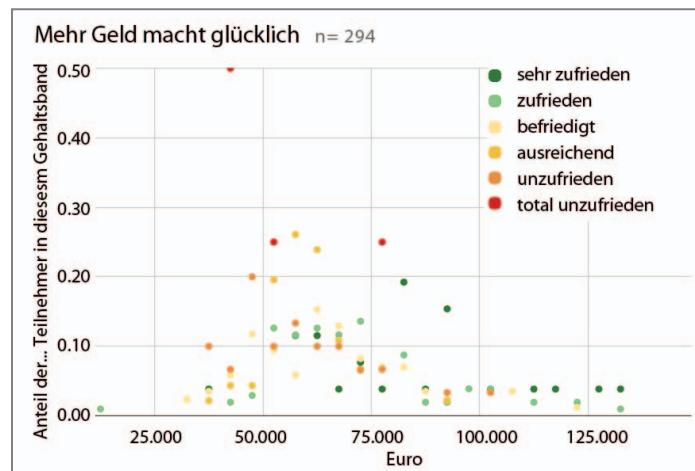
Unsere Erwartung: Mehr Geld macht mehr Zufriedenheit, aber es gibt einen Deckel – ab einem gewissen Stand steigt die Gehaltszufriedenheit nicht mehr.

Die Daten scheinen diese Annahme zu belegen. Mit steigendem Jahresgehalt nimmt der Anteil der Mitarbeiter ab, die angeben „unzufrieden“ oder sogar „total unzufrieden“ zu sein, und entsprechend steigt der Anteil derjenigen, die zufrieden mit dem sind, was sie bekommen.

Ab etwa 80.000 Euro Jahresgehalt sind zwei Drittel der Teilnehmer zufrieden oder sogar sehr zufrieden, ab etwa 100.000 gibt es keine Teilnehmer mehr, die ihre Gehaltszufriedenheit lediglich mit „ausreichend“ angegeben haben.

### Gehaltszufriedenheit und Unternehmensgröße

Einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und der Gehaltszufriedenheit scheint es indes nicht zu geben – mit einer Ausnahme: Selbstständige und Kleinstunternehmer sind bedeutend zufrie-



dener mit ihrem Einkommen als die Teilnehmer aus allen anderen Unternehmensgrößen.

Bei den Selbstständigen gab etwa 30% der Teilnehmer an, sehr zufrieden zu sein, und 43% sind immerhin noch zufrieden mit ihren Einkünften, insgesamt sind also drei Viertel zufrieden mit dem, was sie bekommen. In den anderen Unternehmensgrößen hat sich bestenfalls die Hälfte der Teilnehmer so zufrieden gezeigt (in den kleinen Unternehmen mit 26 bis 50 Mitarbeitern und in den Konzernen mit über 5.000 Mitarbeitern), in allen anderen Unternehmensgrößen ist lediglich ein Drittel der Mitarbeiter zufrieden oder sehr zufrieden mit dem Gehalt.

### Gehaltszufriedenheit und Rolle

Unsere letzte Frage mit Blick auf die Zufriedenheit und auf die Umfrage als Ganzes: Hat die Rolle im Unternehmen einen Einfluss auf die Gehaltszufriedenheit?

Anteilig doppelt so viele Scrum Master und Agile Coaches geben an, „sehr zufrieden“ mit ihrem Gehalt zu sein, wie es die Product Owner und Teammitglieder tun. Die Teammitglieder sind aber die einzige Rolle, bei der mehr als die Hälfte der Teilnehmer zufrieden oder sehr zufrieden mit dem Gehalt sind. Das Schlusslicht in dieser Betrachtung bilden Product Owner und Agile Leader: Hier ist nicht ►

einmal ein Drittel der Teilnehmer zumindest zufrieden. Die Antworten legen also nahe, dass die Rolle einen großen Anteil an der Gehaltszufriedenheit hat, denn wie wir weiter oben gesehen haben, sind die Gehälter dieser Rollen ebenso weit verteilt wie ihre Präsenz in den verschiedenen Unternehmensgrößen

## Fazit

„Werden Sie eine externe agile Führungskraft für einen Großkonzern, holen Sie ihr Studium nach und werden Sie ein Mann“ – das scheint das Geheimnis eines hohen Gehalts zu sein.

Die Antworten zeigen uns: Die Tätigkeit im Unternehmen ist wichtig, aber nicht entscheidend. Rollenübergreifend sehen wir, dass die größten Faktoren bei der Bestimmung des Gehalts neben der Berufserfahrung die Größe des Unternehmens und das Anstellungsverhältnis – intern oder extern – sind. Das alles lässt natürlich die vielen Faktoren außen, die für die Gehaltsbestimmung im einzelnen Unternehmen wichtig sind – und für die Zufriedenheit des Einzelnen sogar um so mehr.

Es bleibt also dabei: Gehalt und Gehaltsgerechtigkeit sind ein schwieriges Thema. ■

Vielen Dank an Henning Wolf für die gemeinsame Gestaltung der Umfrage und viele spannende Gespräche während der Auswertung.

*Nachbemerkung zur Datenbasis: Die Daten stammen aus der Umfrage unter den Teilnehmern des monatlichen it-agile-Newsletters. Teilnehmer sind daher insbesondere frühere und gegenwärtige Kunden von it-agile. Die Stichprobe wurde vom 2.11.2017 bis zum 30.11.2017 anonym erhoben; wir haben 305 Antworten bekommen.*

*Für die Auswertung haben wir die Antworten normiert und bereinigt, einige Datensätze haben wir dabei mangels Verwertbarkeit ignoriert.*

## Minimum Maximum Median was? – Eine kurze Begriffserklärung

Das Minimum ist der kleinste Wert, den wir in einer Datenreihe beobachten, das Maximum der höchste. Der Median ist der Wert der Datenreihe, der in der Mitte aller Werte liegt. Genau die Hälfte der Werte liegt also über ihm, die andere Hälfte darunter. Im Fall einer geraden Wertanzahl ist der Median das arithmetische Mittel der beiden Werte, die in der Mitte liegen.

Der Modus schließlich ist der Wert, der in der Datenreihe am häufigsten vorkommt.

## Link

- [1] Bundesamt für Statistik: „Verdienste auf einen Blick 2017“,  
[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Arbeitnehmerverdienste/Broschueren/VerdiensteBlick0160013179004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Arbeitnehmerverdienste/Broschueren/VerdiensteBlick0160013179004.pdf?__blob=publicationFile)



URS  
REUPKE

Urs Reupke ist Management-Berater bei it-agile. In 15 Jahren Erfahrung mit Agilität hat er gelernt, dass Miteinander, Prozess und Technik Hand in Hand gehen müssen, damit das Ergebnis stimmt. Heute gibt er diese Erfahrung weiter und hilft Unternehmen aller Größen, elegante Lösungen für Ihre strukturellen Probleme zu finden.



# Die agile review bequem im Abo!

ab 20 € pro Jahr (3 Ausgaben)



Hier Abo bestellen: [www.agilereview.de](http://www.agilereview.de)